

KODAkompass

Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Alle Zeitschriften - Gesamtausgabe

Gesamtausgabe der Zeitschrift KODA Kompass

Liebe Leserin, lieber Leser!

Als Gesamdatei können Sie hier in der Regel alle Ausgaben der Zeitschrift KODA Kompass finden. Diese Gesamtausgabe ist rückwärts chronologisch (jüngste Ausgabe zuerst) aufgebaut. Damit schließlich Ihre Suche in dieser Zeitschriftensammlung ergiebiger wird und zielgenauer zum Erfolg führt, möchten wir dafür noch nachfolgende Tipps mit auf den Weg geben.

Für die Suche im Text empfehlen wir, die Datei zunächst auf Ihren Rechner herunterzuladen (Download). Danach öffnen Sie die Datei auf ihrem Rechner regulär (also nicht nur die Vorschau) und nutzen dann die Suchfunktion in der pdf-Datei. Sie können nun mit wenigen Schritten ihre Sucheinstellungen innerhalb der pdf-Datei optimaler anpassen, vgl. auch die Abbildungen zur Suche auf der nächsten Seite.

So können Sie vorgehen:

Über Bearbeiten -> erweiterte Suche -> mehr Optionen anzeigen -> des Weiteren möglich "unter Suchergebnisse müssen enthalten": "Beliebige Wörter" einstellen. Auf diese Weise können Sie die Datei auch mit zusammengesetzten Begriffen in der *erweiterten* Suchmaske durchsuchen lassen, z.B. "betriebsbedingte Änderungskündigung".

Ralph Stapp,

Onlineredakteur

www.kodakompass.de

Hinweise für die optimale Suche in pdf-Datei Zeitschrift KODA Kompass

Nach dem Öffnen der pdf-Datei:



The screenshot shows the Adobe Acrobat Reader 2017 interface. The title bar reads "81-01kk.pdf - Adobe Acrobat Reader 2017". The menu bar includes "Datei", "Bearbeiten", "Anzeige", "Fenster", and "Hilfe". The "Bearbeiten" (Edit) menu is open, showing options such as "Rückgängig" (Ctrl+Z), "Wiederherstellen" (Shift+Ctrl+Z), "Ausschneiden" (Ctrl+X), "Kopieren" (Ctrl+C), "Einfügen" (Ctrl+V), "Löschen", "Alles auswählen" (Ctrl+A), "Auswahl aufheben" (Shift+Ctrl+A), "Datei in Zwischenablage kopieren", "Schnappschuss erstellen", "Rechtschreibprüfung", "Suchen" (Ctrl+F), "Erweiterte Suche" (Shift+Ctrl+F), "Schutz", "Ein-/Ausgabehilfe", "Werkzeuge verwalten", and "Einstellungen..." (Ctrl+K). The "Erweiterte Suche" option is highlighted. The main content area displays a PDF page with the following text: "Nr. 1 Dezember 98", "KODA" (with a compass logo in the letter O), "Informationen der Bayerischen R...", and "Das neue Team". Below the title, there is a large paragraph starting with "Am 6. Oktober hat die neue KODA ihre Arbeit offiziell aufgenommen. Die Interessen der MitarbeiterInnen vertreten in den nächsten fünf Jahren (im Bild von links nach rechts) Rainer Kastl (EI), Sandra Sperrer (R), Reinhard Donhauser-Koci (kirchl. Schulen), Susanne Steiner-Püschel (BA), Eduard Frede (A), Gabriele Baumann (M-FS), Jürgen Herberich (WÜ), Mi...". To the right of the text is a black and white photograph of a group of people, presumably the new team members.

dann die Feinjustierung über die *erweiterte Suche* ...

The screenshot displays the Adobe Acrobat Reader 2017 interface. On the left, the 'Erweiterte Suche' (Advanced Search) window is open, showing search options like 'Suchen in: Das aktuelle Dokument' and 'Suchergebnisse müssen enthalten: Beliebige Wörter'. The main window shows a PDF document '81-01kk.pdf' with a sidebar of thumbnails and a main content area. The document content includes a title 'Nr. 1 Dezember 98 KODA Kompass', a section 'Das neue Team' with a group photo, and a list of 'Die Themen' such as 'Arbeitszeitkonten und Sabbatjahr'.

Nr. 1 Dezember 98

KODA Kompass

Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Das neue Team

Am 6. Oktober hat die neue KODA ihre Arbeit offiziell aufgenommen. Die Interessen der MitarbeiterInnen vertreten in den nächsten fünf Jahren (im Bild von links nach rechts) Rainer Kastl (EI), Sandra Sperrer (R), Reinhard Donhauser-Koci (kirchl. Schulen), Susanne Steiner-Puschel (BA), Eduard Frede (A), Gabriele Baumann (M-FS), Jürgen Herberich (WU), Michael Wenninger (R), Beate Reiser (WU), Martin Binsack (M-FS), Renate Zillner (EI), Dr. Joachim Eder (PA), Manfred Weidenthaler (M-FS), Johannes Hoppe (BA), Angelika Haselböck (A), Elisabeth Weinzierl (PA), nicht im Bild: Elisabeth Eder (M-FS), Johannes Reich (A). Zum Vorsitzenden wurde Dr. Joachim Eder (Dienstnehmerseite) gewählt, zum Stellvertretenden Schulrat i. K. Wolfgang Ruckl (Dienstgeberseite). *mw*



Die Themen

- Arbeitszeitkonten und Sabbatjahr
Mehr Flexibilität für Beschäftigte
- Projekte
Woran die KODA arbeitet
- Beschäftigungssicherung bis 2003
Mehr Sicherheit für Arbeitnehmer
- Zulagenkürzung

Die neue KODA-Zeitung

Mehr Transparenz und Information

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wer gut informiert ist, kann kompetent mitbestimmen und die Interessen anderer und die eigenen erfolgreich vertre-

ten. Im KODA Kompass erfahren Sie knapp und verständlich, was für Ihr Arbeitsverhältnis wichtig ist.

Wir wollen Sie einbeziehen in die Diskussions- und Entscheidungsprozesse.

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
Amtszulage (z.B. für stellvertretende Schulleiterinnen und Schulleiter am Gymnasium): 236,16 Euro	Amtszulage 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 Dienstgebervereinerinnen 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 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.

Diözese Würzburg
Ralph Stapp 0 60 21/39 21 40
Dorothea Weitz 09 31/38 66 57 10

Diözese Eichstätt
Josef Glatt-Eipert 08 41/93 15 18 18
Renate Ziller 0 8421/5 0248


Diözese Augsburg
Christian Dorn 0 83 31/92 67 11 74
Myriam Gammer 01 51/11 68 63 83
Anna-Maria Jockel 08 21/31 66 91 36
Klaus Probst 01 51/67 57 79 25

Diözese Bamberg
Inge Augsburgers 01 71/7 13 18 86
Johannes Hoppe 09 11/401 02 62

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

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

Erzdiözese München und Freising
Johanna Bechteler 0 80 95/87 10 22
Juliane Felix 01 51/59 95 29 20
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84
Robert Winter 0 89/21 37 14 85

Von GEWERKSCHAFTEN entsandt: 
Martin Goppel (KEG) 0 89/23 68 57 70 0

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	

Als Hausmeister und Schulhausmeister in Entgeltgruppe 7

Kriterien für die höhere Eingruppierung klarer

Hausmeisterinnen und Hausmeister sind in Entgeltgruppe 7 eingruppiert, wenn bestimmte Tätigkeiten mit „erhöhten technischen Anforderungen“ auszuüben sind. Die genauen Kriterien dafür waren lange unklar. Das Bundesarbeitsgericht hat sich in drei Urteilen damit befasst und Licht ins Dunkel gebracht.

Der auszulegende Text in den Tätigkeitsmerkmalen lautet: „eine erhebliche

Heraushebung aufgrund erhöhter technischer Anforderungen liegt vor, wenn die Hausmeisterinnen/Hausmeister elektronische Schließ-, Alarm-, Brandmeldeanlagen oder Anlagen der Gebäudeleittechnik mit erheblich erweiterten Möglichkeiten zur Steuerung eigenverantwortlich zu bedienen und zu überwachen und zu konfigurieren haben“. Die Formulierung wird gleichlautend im Tarifvertrag des öffentlichen Diens-

tes (TVöD) und im kirchlichen Tarifrcht ABD verwendet. Sie ist in den Tätigkeitsmerkmalen für Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister und in denen für Hausmeisterinnen und Hausmeister enthalten. Die Urteile sind also auf alle Beschäftigten im Hausmeister-Bereich übertragbar, egal ob in Schulen oder anderen Einrichtungen.

Das Bundesarbeitsgericht stellte in seinen Urteilen zunächst fest, dass die Hausmeister-Tätigkeit ein „Funktionsmerkmal“ ist. Das bedeutet, für die Eingruppierung ist es unerheblich, mit welchen Zeitanteilen die Einzeltätigkeiten auszuüben sind.

Eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 7 erfolgt auch, wenn die herausgehobene Tätigkeit nur in geringem Umfang anfällt.

weiter auf Seite 3 >>>



Thomas Plaßmann

Themen

- 4 **Schneller zu Stufe 4**
Kürzere Aufstiegszeiten im Sozial- und Erziehungsdienst
- 5 **Beihilfen – meist nur auf Antrag**
- 6 **Neuer Beihilfe-Tarif**
Einstieg bis 31. Juli ohne Gesundheitsprüfung
- 8 **Auf den Punkt gebracht**
 - Frei für erkranktes Haustier
 - Im Urlaub krank melden
 - Mehr Urlaub, wenn Beschäftigte zum Juli oder August aufhören
 - Fristlos kündigen als Beschäftigter

Wichtige Begriffe

ABD: „Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“. Tarifrecht für die bayerischen Kirchenbeschäftigten, ohne Caritas. Für die meisten Beschäftigten weitgehend 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 Arbeitgebervertreterinnen und -vertretern 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 kommt derzeit ein von Gewerkschaften entsandter Vertreter.

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

KODA Kompass: Tarifinformationen der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA. Er wird in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite erstellt und erscheint in der Regel viermal im Jahr. Für die Beschäftigten ist der Bezug kostenfrei – mit finanzieller Unterstützung durch die Bayerische Beamtenkrankenkasse/Beihilfe.

Mitarbeitervertretung (MAV): Die MAV vertritt die Interessen der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene, vergleichbar einem Betriebsrat oder Personalrat.

Die Räder rollen



Manfred Weidenthaler,
Chefredakteur
dieser Ausgabe

*Liebe Kollegin,
lieber Kollege,*

die Arbeit unserer Kommission läuft unter Volldampf weiter. Auf den ersten Vollversammlungen der neuen Amtsperiode wurden Themenfelder abgesteckt und Arbeitsgruppen eingesetzt. Zudem haben Dienstgeberseite und Dienstnehmerseite jeweils eigene Themen und Ziele festgelegt.

Aktuell in Arbeit sind unter anderem:

- *Die Entgelte der Religionslehrkräfte im Kirchendienst. Die schrittweise Anhebung der Besoldung der staatlichen Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen macht aus Sicht der Mitarbeiterseite eine Anpassung erforderlich.*
- *Die Eingruppierungen von Quereinsteigenden in der Pastoral. Hier wollen Dienstgeber neue Zugangswege zu pastoralen Tätigkeiten eröffnen.*
- *Ältere Beschäftigte und Übergänge in den Ruhestand. Nach dem Aus für die Altersteilzeit wird geprüft, welche tariflichen Möglichkeiten es gibt, Arbeitsbedingungen altersgerecht zu gestalten.*
- *Die Befristung von Arbeitsverträgen. Hier ist zu entscheiden, welche Befristungen künftig noch zulässig sind.*
- *Der Wechsel zwischen kirchlichen Dienstgebern. Künftig soll es möglich sein, Stufenlaufzeit aus dem alten Arbeitsverhältnis mitzunehmen.*
- *Die Vereinfachung der Regelungen für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen, damit*

sie transparenter und nachvollziehbarer werden.

- *Die zeitnahe Erstattung von Reisekosten. Da die Verhandlungen mit der Dienstgeberseite gescheitert sind, hat die Mitarbeiterseite ein Vermittlungsverfahren eingeleitet.*

Daneben gibt es eine Vielzahl weiterer größerer und kleinerer Themen. So hat die Mitarbeiterseite festgestellt, dass es bei dienstplanmäßig an Feiertagen Eingesetzten zu doppeltem Abzug von Freizeit kommen kann, wenn sie Urlaub nehmen. Das betrifft zum Beispiel Mesnerinnen und Mesner sowie Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker – jedenfalls dann, wenn in der Einrichtung das Tarifrecht buchstabengetreu angewandt wird.

Das kirchliche Tarifrecht voranzubringen ist unsere Hauptaufgabe. Daneben ist es uns wichtig, ein offenes Ohr für Sie zu haben. Wenn Sie Fragen haben oder uns Anregungen und Meinungen mitteilen möchten, dann wenden Sie sich einfach an Ihre jeweiligen Vertreterinnen und Vertreter. Die Kontaktdaten finden Sie rechts.

Es grüßt Sie freundlich

Manfred Weidenthaler
Manfred Weidenthaler

Fortsetzung von Seite 1 ▼▼▼

„Erhöhte Anforderungen“ – der Vergleich macht es aus

Strittig war, was unter Anlagen „mit erheblich erweiterten Möglichkeiten zur Steuerung“ zu verstehen ist. Das Gericht entschied: Die auf dem Markt vorhandenen Anlagen sind miteinander zu vergleichen. Ob eine bestimmte Anlage in vielen oder in wenigen Einrichtungen eingesetzt wird, ist ohne Bedeutung.

In einem der entschiedenen Fälle war der Schulhausmeister für eine elektronische Schließanlage verantwortlich. Die Anlage ermöglichte es per Software festzulegen, zu welchen Zeiten welche Personen zu welchen Räumen Zutritt haben. Weiter konnte er mit der Anlage prüfen, welche Türen wann geöffnet oder gesperrt waren. Das Gericht urteilte, dass es sich hier um eine sehr komplexe Anlage handelt, was zu einer Eingruppierung in die Entgeltgruppe 7 führt. Eine einfache elektronische Schließanlage würde jedoch nicht für eine höhere Eingruppierung reichen. Um eine einfache elektronische Anlage handelt es sich insbesondere dann, wenn lediglich elektronische Transponder statt mechanischer Schlüssel benutzt werden.

Eine einzelne Anlage reicht für Entgeltgruppe 7

Das Bundesarbeitsgericht stellte fest, dass es unerheblich ist, ob Beschäftigte für eine oder für mehrere Anlagen verantwortlich sind. Es reicht die Zuständigkeit für

- eine Schließanlage oder
- eine Alarmanlage oder
- eine Brandmeldeanlage oder
- ein Gebäudeleitsystem

mit jeweils erheblich erweiterten Möglichkeiten der Steuerung.

Die Auflistung ist abschließend. Das heißt, die Verantwortung für andere technische Anlagen, etwa eine komplexe Heizungsanlage, kann nicht zur Eingruppierung in die Entgeltgruppe 7 führen. Etwas anderes kann nur gelten, wenn die Heizungsanlage Teil einer „Anlage der Gebäudeleittechnik mit erheblich erweiterten Möglichkeiten zur Steuerung“ ist. Das Bundesarbeitsgericht bejahte Entgeltgruppe 7 im Fall eines Gebäudeleitsystems, das einzelraumbezogen die zentrale Steuerung von Heizung und Belüftung ermöglichte.

Nur technische Verantwortung ist gefordert

Geklärt wurde in den Prozessen auch, was unter „eigenverantwortlich bedienen, überwachen und konfigurieren“ zu verstehen ist. Die Anforderung ist erfüllt, wenn Beschäftigte im Rahmen der Möglichkeiten der Hersteller-Software die Anlage bedarfsgerecht einrichten müssen. Dabei erstreckt sich die Verantwortung der Hausmeisterin oder des Hausmeisters nur auf die technischen Fragen. Sie oder er muss also zum Beispiel nicht selbst entscheiden, welche Personen wann und wo Zutrittsberechtigt sein sollen.

Die Urteile des Bundesarbeitsgerichts helfen bei der richtigen Auslegung der Regelung. Trotzdem muss jeder Einzelfall geprüft werden. Dazu stellen betroffene Beschäftigte einen Antrag auf Überprüfung ihrer Eingruppierung beim jeweiligen Dienstgeber. Der Antrag sollte schriftlich beziehungsweise in Textform gestellt werden. Die Mitarbeitervertretung kann bei der Formulierung behilflich

sein, soweit die Beschäftigten eine solche gewählt haben.

Stellt sich heraus, dass die Entgeltgruppe 7 zutreffend ist, erfolgt eine korrigierende Höhergruppierung. Auf Grund der Ausschlussfrist wird das höhere Entgelt allerdings nur sechs Monate rückwirkend ab Antragstellung nachgezahlt.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlagen:

- Nr. 18 ABD Teil A, 2.13. (Hausmeister) und Nr. 29 ABD Teil A, 2.3. (Schulhausmeister)
- Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 23.02.22 – 4 AZR 354/21 sowie vom 19.10.22 – 4 AZR 470/21 und 4 AZR 500/21

Allgemeine Infos zur Eingruppierung:

- Hausmeisterdienst im KODA Kompass Nr. 79, Februar 2021, Seite 17 bis 19
- Schulhausmeisterdienst im KODA Kompass Nr. 65, März 2017, Seite 25 bis 27 (die dort beschriebene Überleitung ist abgeschlossen)

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

Lehrkräfte an
KIRCHLICHEN SCHULEN
in Bayern,
Ludwig Utschneider 088 22/94 93 00
Veronika Zimmermann 0179/9 49 84 69

Diözese Würzburg
Ralph Stapp 060 21/39 21 40
Dorothea Weitz 09 31/38 66 57 10

Diözese Eichstätt
Josef Glatt-Eipert 08 41/93 15 18 18
Renate Ziller 08 421/5 02 48

Diözese Augsburg
Anna-Maria Dallinger 08 21/31 66 91 36
Christian Dorn 08 331/92 67 11 74
Myriam Gammer 01 51/11 68 63 83
Klaus Probst 01 51/67 57 79 25

Diözese Bamberg
Inge Augsburgsberger 01 71/7 13 18 86
Johannes Hoppe 09 11/40 10 26 2

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

Diözese Passau
Andreas Nock 08 561/91 81 23
Ramona Würdinger 08 51/39 37 10 1

Erzdiözese München und Freising
Johanna Bechteler 08 095/87 10 22
Juliane Felix 01 51/59 95 29 20
Manfred Weidenthaler 08 034/40 84
Robert Winter 08 921/37 14 85

Entsander GEWERKSCHAFTSVERTRETER
Martin Goppel (KEG) 08 923/36 85 77 00

E-Mail-Adressen der KODA-Dienstnehmervertreterinnen und -vertreter:
Nachname@kodakompass.de
Die KODA-Dienstgebervertreterinnen und -vertreter finden Sie unter www.kodakompass.de

Schneller zu Stufe 4

Verkürzte Aufstiegszeiten im Sozial- und Erziehungsdienst

Abgeschafft werden die besonderen Stufenregelungen für den Sozial- und Erziehungsdienst. Die Aufstiege in die Entgeltstufen 3 und 4 verkürzen sich um je ein Jahr. Wer in Stufe 2 oder 3 ist und die verkürzten Zeiten bereits erfüllt hat, wird zum 1. Oktober 2024 höhergestuft.

Im Jahr 2009 wurde die „S-Tabelle“ für den Sozial- und Erziehungsdienst geschaffen. Sie brachte höhere Entgelte, aber auch besondere Stufenregelungen. So erreichen Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst derzeit frühestens nach 17 Jahren die Stufe 6. Im Bereich der allgemeinen Entgelttabelle wird die Endstufe bereits nach 15 Jahren erreicht. Diese Sonderregelung wird jetzt aufgehoben. Beschäftigte, die sich im September 2024 seit mindestens zwei Jahren in der Stufe 2 befinden, sind ab Oktober der Stufe 3 zugeordnet. Beschäftigte, die sich seit mindestens 3 Jahren in Stufe 3 befinden, sind der Stufe 4 zugeordnet. Wie bei jeder Höherstufung beginnt die Laufzeit in der höheren Stufe neu.

Laufzeiten in S 8b um sieben Jahre verkürzt

Besonders langsame Stufenaufstiege gibt es bislang für Erzieherinnen und Erzieher mit „besonders schwierigen

Aufstiegszeiten Sozial- und Erziehungsdienst allgemein, bisher



Aufstiegszeiten Entgeltgruppe S 8b bisher



Neue Aufstiegszeiten für alle, ab Oktober



fachlichen Tätigkeiten“, zum Beispiel Facherzieherinnen und Facherzieher. Sie sind in Entgeltgruppe S 8b eingruppiert und brauchen derzeit sechs Jahre von Stufe 4 nach Stufe 5 und acht Jahre von Stufe 5 nach Stufe 6. Auch diese verlängerten Aufstiege sind ab Oktober abgeschafft. Beschäftigte, die seit mindestens vier Jahren in Stufe 4 sind, werden der Stufe 5 zugeordnet. Beschäftigte, die seit mindestens fünf Jahren in Stufe 5 sind, rücken in die Stufe 6 auf.

Stufenbegrenzungen aufgehoben

Für zwei Tätigkeiten gibt es eine Stufenbegrenzung: Manchmal üben Erzieherinnen und Erzieher Sozialpädagogischen

Tätigkeiten aus oder Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger Erzieher-Tätigkeiten. Sie sind dann höher eingruppiert. Auf Grund einer Stufenbegrenzung erhalten sie aber maximal das Entgelt der Stufe 4 der höheren Entgeltgruppe. In die Stufen 5 und 6 können sie nicht aufrücken.

Wie es bislang ist: Einer Erzieherin wird die Tätigkeit einer Sozialpädagogin im kirchlichen Jugend-Café übertragen. Dadurch ist sie in Entgeltgruppe S 8b eingruppiert. Nach der derzeitigen Regelung kann sie maximal die Endstufe 4 erreichen. Sie verdient damit circa 150 Euro weniger als eine Erzieherin mit Regeltätigkeit in Entgeltgruppe S 8a, Stufe 6. Ein „Webfehler“ im Tarif, der zum Oktober korrigiert wird.

Manchmal wird Kinderpflegerinnen und Kinderpflegern vorübergehend mit behördlicher Genehmigung eine Gruppenleitung in ihrer Kita übertragen. Sie üben dann Erzieher-Tätigkeiten aus. Auch hier greift die noch gültige Stufenbegrenzung. Eine berufserfahrene Kinderpflegerin in Entgeltgruppe S 3, Stufe 6 würde dann Entgelt nach S 4, Stufe 4 erhalten. Das wären 20 Euro weniger im Monat. Tatsächlich ist im ABD für solche Fälle ein Mindestzugewinn von 72,99 Euro vorgesehen. Ein recht magerer Ausgleich für die höheren Anforderungen. Ohne Stufenbegrenzung wäre der Zugewinn circa 280 Euro pro Monat.

Höherstufungen sollten automatisch erfolgen

Alle Stufenbegrenzungen im Sozial- und Erziehungsdienst werden aufgehoben. Auf Dauer Höhergruppierte, die seit mindestens vier Jahren in der „besonderen



Da hilft nur Blättern. Die aktuelle Stufe steht auf jeder Entgeltabrechnung. Wer herausfinden will, wann der letzte Aufstieg war, muss meist in seinen alten Abrechnungen zurückblättern.

Foto: K.-P. Adler/stock.adobe.com

Endstufe 4“ sind, werden im Oktober 2024 höhergestuft. Bei Beschäftigten, denen die höherwertige Tätigkeit nur vorübergehend übertragen ist, wird die Zulage zur höheren Entgeltgruppe neu berechnet.

Es ist nicht erforderlich, die anstehenden Höherstufungen zu beantragen. Sie sollten automatisch erfolgen. Wo Menschen und Computer arbeiten, können jedoch Fehler passieren. Von der Aufhebung der

Stufenregelungen Betroffene sollten daher ihre Entgeltabrechnung im Oktober prüfen.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage der Überleitung in die neue Regelung: § 24e ABD Teil A, 3.

Beihilfen – Leistungen nur auf Antrag

Nahezu alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst haben Anspruch auf Zuzahlungen bei Zahnersatz und Heilpraktikerbehandlung. Daneben gibt es Leistungen bei Geburt eines Kindes oder im Falle einer Tot- oder Fehlgeburt. Manche Beschäftigte haben darüber hinaus eine Beihilfe-Höherversicherung auf Kosten des Dienstgebers, andere können sich auf eigene Kosten höherversichern. Für alle Leistungen gilt: Geld gibt es meist nur auf Antrag.

Familie ist mit dabei

Mitglieder einer gesetzlichen Krankenkasse sind auf Kosten des Dienstgebers im Beihilfetarif 814 bei der Bayerischen Versicherungskammer versichert. Ausgenommen sind über die Regelaltersgrenze hinaus Beschäftigte.

Die Versicherung erstreckt sich auch auf gesetzlich krankenversicherte Ehepartnerinnen und Ehepartner sowie Lebenspartnerinnen und Lebenspartner. Kinder sind in aller Regel einbezogen, solange Kindergeldberechtigung besteht. Die Leistungen im Tarif 814 beschränken sich auf Zuzahlungen bei Zahnersatz und Heilpraktikerbehandlung. Privatkrankenversicherte Beschäftigte sind im Beihilfetarif 835.

Manche, mindestens seit 1994 im kirchlichen Dienst Tätige, wurden auf Kosten des Dienstgebers im Tarif 820 K höherversichert. Die meisten Lehrkräfte an kirchlichen Schulen und ihre Angehörigen erhalten automatisch und für sie kostenfrei den Tarif 820 K Plus.

Die Leistungen gibt es unabhängig vom Beschäftigungsumfang. Auch Teilzeitkräfte bekommen die vollen Leistungen.

Direkte Arbeitgeberleistungen

Beschäftigte erhalten bei Geburt oder Adoption eines Kindes 358 Euro zur „Erstausstattung“. Im Falle einer Fehl- oder Totgeburt gewährt der Dienstgeber eine Beisetzungspauschale von 358 Euro. Verstirbt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter, wird Sterbegeld gezahlt. Es umfasst das Entgelt für den laufenden und zwei

weitere Monate. Die Auszahlungen dieser direkten Arbeitgeberleistungen erfolgt durch den jeweiligen Dienstgeber.

Mehr geht freiwillig

Wer über den Dienstgeber nur im Beihilfetarif 814 versichert ist, kann sich freiwillig im Tarif 820 K Plus höher versichern. Diese Beihilfe-Höherversicherung



Tarif vergessen? Ist auf der Entgeltabrechnung ein Arbeitgeberbeitrag zur Beihilfe von unter 10 Euro ausgewiesen, kann es nur der Grundtarif 814 sein.

Foto: Drobot Dean/stock.adobe.com

umfasst viele zusätzliche Leistungen: von der „Chefarztbehandlung“ im Krankenhaus bis hin zu Zuschüssen für Brillen. Die große Zahl von Höherversicherten im kirchlichen Bereich führt zu einer günstigen Versicherungsstruktur und zu vergleichsweise niedrigen Beiträgen.

Comfort Pro S – die neue günstige Alternative

Manchen Beschäftigten ist dieser Tarif 820 K Plus jedoch zu „groß“. Sie würden einen kleineren Tarif bevorzugen, mit weniger Leistungen, aber auch geringeren Beiträgen. Um diesem Wunsch gerecht zu werden, wird seit dem 1. Mai 2024 von der Bayerischen Versicherungskammer der

neue Tarif „Comfort Pro S“ angeboten. Dabei wird auf die Gesundheitsprüfung verzichtet, wenn Beschäftigte bis 31. Juli 2024 beitreten. Nähere Informationen sind auf den folgenden Seiten zu finden.

Manfred Weidenthaler

Informationen:

- „Merkblatt über wesentliche Beihilfe-Leistungen“ und Antragsformular unter www.kodakompass.de (Suchbegriff „Beihilfe“)
- www.vkb.de/kirchen



Rechtsgrundlage: § 36-36e ABD Teil A, 1., § 23 ABD Teil A, 1. (Sterbegeld)

Impressum

KODA Kompass

Organ der Mitarbeiterseite der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen.

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Herausgeber- und Autorenanschrift

Bayerische Regional-KODA
Spenglergäßchen 1, 86152 Augsburg
Tel.: 0821/31 66-89 81
info@bayernkoda.de
Umsatzsteuer-ID: DE 12 75 111 72

Redaktionsanschrift

redaktion@kodakompass.de

Redaktion

Reinhard Böhm, Anna-Maria Dallinger, Christian Dorn, Juliane Felix, Myriam Gammer, Josef Glatt-Eipert, 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: Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.) und Ludwig Utschneider

Gestaltung: Manfred Weidenthaler

Abo-Verwaltung

Geschäftsstelle der Regional-KODA,
Kontakt siehe Herausgeberanschrift;
Preis: 10 Euro/Jahr

Druck und Auflage

Senser Druck, Augsburg. Auflage: 66 000

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

Ihre Gesundheitsvorsorge als Kirchenmitarbeitende



Grundschatz:
Gesetzliche Krankenversicherung
(zum Beispiel AOK)

Die meisten Menschen in Deutschland sind gesetzlich krankenversichert. Der Arbeitgeber bezahlt die Hälfte von den Beiträgen für den Arbeitnehmer. Der Arbeitnehmer bezahlt die andere Hälfte.

Arbeitgeberfinanzierte Beihilfe
Das bedeutet: Ihr Arbeitgeber bezahlt die Beiträge für die Beihilfe

Die Beihilfe ist ein Extrageld von Ihrem Arbeitgeber zu Ihren Krankheitskosten. Sie müssen dafür nichts bezahlen. Beihilfe bekommen Sie für:

- › Zahnersatz und
- › Behandlung beim Heilpraktiker

Eigenvorsorge:
Tarif 820 K Plus, Comfort Pro S etc.
Eigenvorsorge bedeutet:
Sie bezahlen die Beiträge für die Zusatzversicherung selbst.

Die Tarife 820 K Plus und Comfort Pro S (kirchliche Höherversicherung) sind private Krankenzusatzversicherungen für Kirchenmitarbeitende. Diese Zusatzversicherung müssen Sie selbst bezahlen. Ihr gesetzlich krankenversicherter Ehepartner und Ihre Kinder können die kirchliche Höherversicherung auch bekommen.

Wie bereits angekündigt, dürfen wir Ihnen unseren neuen Tarif vorstellen. Im Aktionszeitraum können Sie diesen zu Vorzugskonditionen abschließen.

ComfortPro S

Ihre Vorteile als Kirchenmitarbeitende sind:

- › Im Aktionszeitraum (01. Mai – 31. Juli 2024) kann der Tarif ohne Gesundheitsprüfung abgeschlossen werden.
- › Sie können den Tarif für sich und für Ihre Angehörigen abschließen. Zu den Angehörigen gehören Ihre Kinder (bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres) und Ihr Ehepartner/*in.
- › Das Ganze gibt es bereits ab 7,65 Euro für Kinder und 12,46 Euro für Erwachsene.

Die Leistungen des Tarifs ComfortPro S

40 % für Zahnbehandlungen:

- Zahnersatz (Kronen, Brücken, Prothesen)
- Kunststofffüllungen
- Inlays und Onlays
- Implantate

100 % für Behandlungen auf Auslandsreisen:

- unvorhergesehene ambulante und stationäre Behandlungen
- medizinisch notwendiger Krankentransport



100 % für stationäre Behandlungen in Folge eines Unfalls

- Privatärztliche Behandlungen durch den Chefarzt oder den Arzt des Vertrauens
- Unterbringung im 1- oder 2-Bett-Zimmer
- Freie Krankenhauswahl

50 % für alternative Heilmethoden:

Heilpraktiker, Ärzte für Naturheilverfahren und Osteopathie

Bis zu 250 € für Brillen und Kontaktlinsen



Wie hoch sind die Monatsbeiträge?

0 – 19 Jahre	7,65 €
20 – 29 Jahre	12,46 €
30 – 39 Jahre	17,43 €
40 – 49 Jahre	22,69 €
50 – 59 Jahre	29,71 €
60 – 64 Jahre	37,88 €

Wie bekomme ich ein Angebot?

Das Angebot wurde im April an den versicherbaren Personenkreis per Post geschickt. Sollte Ihnen das Angebot nicht mehr vorliegen, wählen Sie entweder den Onlineabschluss unter www.vkb.de/kirchen/aktion2024 oder fordern Sie einfach erneut das Angebot telefonisch unter folgender Telefonnummer an: 089-21 60 794060

Ich habe den Tarif 820 K Plus. Kann ich auch den Tarif ComfortPro S zu Aktionsbedingungen abschließen?

Beide Tarife gemeinsam sind nicht kombinierbar. Wenn Sie im Tarif 820 K Plus versichert sind, besteht kein Handlungsbedarf. Sie sind bereits bestens abgesichert.

Wo bekomme ich weitere Informationen?

Besuchen Sie uns gerne im Internet unter www.vkb.de/kirchen/aktion2024. Hier finden Sie alle Tarifinformationen, Unterlagen und einen Film.

Wir freuen uns auf Ihren Besuch.

PS: Der Tarif kann auch online abgeschlossen werden.

Haben Sie sonstige Fragen?

Sie erreichen uns unter der Telefonnummer +49 89 2160-794060.

Alternativ können Sie uns auch gerne eine E-Mail senden an: beihilfe-firmen@vkb.de

Alle Berufe

„Bekomme ich Arbeitsbefreiung zur Pflege meiner operierten Katze?“

In der Regel nein. Die Pflege von Haustieren kommt im Katalog der Tatbestände für Arbeitsbefreiungen nicht vor. Der Dienstgeber wird daher vorschlagen, entweder für die Pflege der Katze Urlaub zu nehmen oder vorzuarbeiten beziehungsweise nachzuarbeiten. Manchmal ist das nicht möglich oder nicht sinnvoll. Dann kann der Dienstgeber entweder unbezahlte Arbeitsbefreiung anbieten oder bis zu drei Tage bezahlte Arbeitsbefreiung aus sonstigem dringenden Grund gewähren.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: § 29 Abs. 3 ABD Teil A, 1.

Alle Berufe

„Muss ich mich im Urlaub tatsächlich sofort krankmelden?“

Ja. Wer im Urlaub arbeitsunfähig erkrankt, erhält „Ersatz-Urlaubstage“. Dafür müssen aber zwei Voraussetzungen erfüllt sein:

Die Arbeitsunfähigkeit muss ärztlich bescheinigt sein. Das gilt ab dem ersten Erkrankungstag. „Ersatz-Urlaub“ gibt es nur für attestierte Tage. Das gilt auch bei einem Auslandsaufenthalt.

Weiter ist gesetzlich vorgeschrieben, den Arbeitgeber schnellstmöglich über die Arbeitsunfähigkeit zu informieren. Das gilt auch, während man noch im Urlaub ist. Die Meldung kann per E-Mail oder Telefon erfolgen. Sie hat die voraussichtliche Dauer

der Arbeitsunfähigkeit und gegebenenfalls die Adresse des Aufenthaltsorts im Ausland zu enthalten. Auch über eine Rückkehr während der Arbeitsunfähigkeit sind Arbeitgeber und Krankenkasse zu informieren.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: § 9 Bundesurlaubsgesetz (Ersatzurlaub), § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz (Meldepflicht)

Alle Berufe

„Bekomme ich wirklich mehr Urlaubstage, wenn ich zum Juli oder August kündige?“

Ja, in gewissem Sinne. Im Grundsatz gilt: Wer unter dem Jahr ausscheidet, hat anteiligen Urlaubsanspruch. So steht es im ABD. Wer zum 30. Juni kündigt, bekommt daher genau 6/12 seines Jahresurlaubs.

Im Juli und August ist es anders. Nur während dieser beiden Monate übersteigt der gesetzliche Urlaubsanspruch den tariflichen. Und Gesetz geht in diesem Fall vor Tarif. Wer im Juli oder im August aufhört, hat daher bei einer 5-Tage-Woche Anspruch auf 20 gesetzliche Urlaubstage.

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

Der Urlaub muss tatsächlich genommen werden. Das Auszahlen von Urlaub kommt nur in Frage, wenn es nicht mehr möglich ist, den Urlaub zu nehmen.

Die Wermutstropfen: Es kommt vor, dass Beschäftigte beim Ausscheiden bereits zuviel Urlaub genommen haben. Scheiden Beschäftigte *in der zweiten Jahreshälfte* aus, kann der Arbeitgeber den Gegenwert zuviel genommener Tage vom Entgelt abziehen.

Ansonsten gilt, dass Urlaub nicht doppelt gewährt wird. Bei einem Arbeitgeberwechsel darf daher der neue Arbeitgeber im alten Arbeitsverhältnis zuviel gewährte Urlaubstage vom Urlaubsanspruch abziehen. Deshalb erhalten ausscheidende Beschäftigte eine „Urlaubsbescheinigung“ zur Vorlage beim neuen Arbeitgeber.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: § 26 ABD Teil A, 1. und Bundesurlaubsgesetz

Alle Berufe

„Kann ich meinem Arbeitgeber fristlos kündigen?“

Ja, aber nur aus „wichtigem Grund“. Eine fristlose Kündigung ist möglich, wenn es nicht zumutbar ist, auch nur vorübergehend in der Einrichtung weiterzuarbeiten. Es kann Vorfälle geben, die eine fristlose Kündigung durch Beschäftigte rechtfertigen.

Manchmal ist Beschäftigten jedoch nur die Kündigungsfrist zu lang. Dies ist kein Grund für eine fristlose Kündigung. In solchen Fällen sollten Beschäftigte versuchen, mit ihrem Dienstgeber zu verhandeln, um einen Kompromiss zu finden und einen einvernehmlichen Auflösungsvertrag abzuschließen.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: § 626 Bürgerliches Gesetzbuch



Das gibt Ersatzurlaub. Aber Attestpflicht und Meldepflicht beachten.

Foto: contrastwerkstatt/stock.adobe.com

Mehr für Wald, Schule und Hochschule

Drei Bausteine zu mehr Entgelt

Anfang Dezember 2023 gehen die Verhandlungspartner der Länder zufrieden auseinander. Ein Tarifergebnis war erreicht, das von beiden Seiten vertreten werden konnte. In drei Schritten erhalten Beschäftigte durchschnittlich knapp elf Prozent mehr Geld. Im ABD-Bereich bedeutet diese Einigung für den öffentlichen Dienst der Länder Verbesserungen für folgende Beschäftigtengruppen: Waldarbeiter, Beschäftigte an Hochschulen und Lehrkräfte an kirchlichen

Schulen. Die Umsetzung für Hochschul-Beschäftigte, Beschäftigte an Berufsschulen zur sonderpädagogischen Förderung sowie für Beschäftigte in der Waldarbeit erfolgt unmittelbar, da in Paragraph 1 ABD für diese Bereiche die Bezugnahme zum Tarifvertrag der Länder geregelt ist. Für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen ist der Weg ein anderer. Weitere Informationen dazu und zum Tarifergebnis finden Sie auf Seite 3.

Ludwig Utschneider



Karikatur: Thomas Pläßmann

Themen

- 2 Kita-Beschäftigte**
Springer-Tätigkeit kann dauerhaft beim Entgelt berücksichtigt werden
- 3 Lehrkräfte an kirchlichen Schulen**
Entgelt steigt in drei Schritten
- 4 Mehr Geld für kirchliche Beschäftigte**
Nächste Entgeltsteigerung zum 1. März um durchschnittlich 11,5% Prozent
- 6 Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen**
Lehrkräfte mit einschlägiger Lehramtsbefähigung erhalten eine aufwachsende Zulage
- 7 Pädagogisches Personal an Ganztagschulen**
Neue Entgeltordnung und weitere Verbesserungen
- 10 Schwangere im Blick**
Beschäftigungsverbote können zum Schutz von Mutter und Kind notwendig werden
- 12 25 Jahre KODA Kompass**
Mitarbeiterzeitschrift schafft seit einem Vierteljahrhundert Transparenz im kirchlichen Tarifrecht
- 16 Kurzmeldungen**
 - Lehrkräfte an Musikschulen
 - Befristungen eingeschränkt
 - Steigerung des Wertguthabens in der Altersteilzeit

Wir brauchen auch die Älteren

Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen!

Der Versuch der Mitarbeiterseite in der Kommission, eine Altersteilzeitregelung auch künftig im ABD zu verankern, ist Ende letzten Jahres gescheitert. Die Vertreterinnen und Vertreter auf Dienstgeberseite waren nicht davon zu überzeugen, eine Verlängerung der bis Ende 2022 bestehenden Möglichkeit für Altersteilzeit zu beschließen. Der öffentliche Dienst habe als Teil des Tarifkompromisses die Regelung nicht verlängert. Daher sei das als Teil der Tarifautomatik so zu akzeptieren. Die Mitarbeiterseite berührt die Sorge um die älteren Beschäftigten weiterhin intensiv. Mit einem Altersteilzeitmodell wäre eine Brücke in den Ruhestand fortgeführt worden, die es Kolleginnen und Kollegen ermöglicht hätte, früher aus dem aktiven Arbeitsleben auszuschneiden. Auch wenn das Idealbild so aussieht, dass alle Beschäftigten bis zum Erreichen der Regelaltersrente, für die Jahrgänge ab 1964 mittlerweile das 67. Lebensjahr, voll arbeiten. In der Realität funktioniert das oftmals nicht. Im scheinbaren Gegensatz dazu stehen Zahlen, die das Statistische Bundesamt dokumentierte. Im Jahr 2022 gingen knapp 22 Prozent der Menschen im Alter von 65 bis 69 Jahren einer Erwerbstätigkeit nach. Zehn Jahre zuvor waren es noch elf Prozent. Immer mehr ältere Menschen müssen hinzuverdienen, da die Rente für ein auskömmliches Leben im Ruhestand kaum mehr reicht. Dieses Motiv benennt

auch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Agentur für Arbeit in einer Studie aus dem August 2022. Und das ist ein zentraler Grund, warum die Erwerbstätigen-Quote bei den Älteren ansteigt, trotz aller Belastungssituationen. Auffällig ist daneben, dass im Alter auch die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage zunimmt. Mit dem Alter – so die Studie – erhöhe sich der Krankenstand deutlich. Ältere Beschäftigte seien nicht unbedingt häufiger krank, sie fallen aber bei einer Erkrankung meist längere Zeit aus.

Die belastenden Situationen werden mehr, in vielen Fällen fehlt auch die Energie, Aufgaben in der geforderten Menge und Intensität abzuarbeiten. Die stärkere Arbeitsbelastung und die Verdichtung der Arbeitsvorgänge betrifft alle Beschäftigten. Auf diese Entwicklungen in einer zunehmend alternden Gesellschaft muss auch das Tarifrecht Antworten finden. Darauf zu hoffen, KI-gestützte Systeme würden das Arbeiten von Morgen derart revolutionieren, dass wir weniger und nicht zumindest gleich viele Beschäftigte benötigen, ist trügerisch. Gerade in Tätigkeitsfeldern der Kirche, wo es häufig auf die persönlichen Kontakte und die unmittelbare Fürsorge ankommt, helfen Wundermittel aus der digitalen Welt nicht.

Allerorten ist der Fachkräftemangel spürbar. Wir brauchen daher auch die älteren Kolleginnen und Kollegen. Auch und gerade deshalb, da sie über einen unschätzbaren Erfahrungsschatz verfügen, der im guten Miteinander mit den neuen und jungen Beschäftigten Gold wert ist. Doch was tun, um älteren Beschäftigten die Arbeitsphase auf der beruflichen Schlussrunde zu erleichtern? Genau darüber möchte die Mitarbeiterseite in den nächsten Monaten mit der Dienstgeberseite verhandeln. Ob und welche Ergebnisse



Ludwig Utschneider,
Chefredakteur
dieser Ausgabe

hier erzielt werden können, steht noch in den Sternen. Im KODA Kompass werden Sie dann aber davon lesen können, wenn die Arbeitsgruppe ihre Arbeit abgeschlossen und die Kommission gegebenenfalls Beschlüsse gefasst hat.

Mit freundlichen Grüßen

Ludwig Utschneider
Ludwig Utschneider

Zulage für Springer in Kitas dauerhaft Befristung der Regelung aufgehoben

Pädagogische Fach- und Ergänzungskräfte in Kindertagesstätten können seit 1. September 2021 eine Zulage zu ihrer Eingruppierung bekommen, wenn sie als Springerinnen beziehungsweise Springer tätig sind (siehe Kasten rechts). Die Regelung war aufgrund eines Prüfauftrags aus dem damaligen Vermittlungsverfahren vom 1. September 2021 bis 31. August 2023

befristet. Die Bayerische Regional-KODA hat die Befristung aufgehoben. Damit besteht für alle pädagogischen Fach- und Ergänzungskräfte, die in Kindertagesstätten als Springerinnen und Springer arbeiten und die entsprechenden Bedingungen erfüllen, die Möglichkeit, diese Zulage auch in Zukunft zu erhalten.

Josef Glatt-Eipert

Nummer 30 Anmerkung Nr. 1 b ABD Teil A, 2.3.

Beschäftigte, die im Zeitraum von sechs Monaten in mindestens drei Kindertageseinrichtungen mit unterschiedlichen Konzepten (verschiedene Altersgruppen; offene bzw. geschlossene Konzepte; andere konzeptionelle Ausrichtungen), davon mindestens vier Wochen in einer Einrichtung, tätig sind, können rückwirkend ab dem ersten Monat eine Zulage erhalten. Diese Zulage entspricht dem Unterschiedsbetrag bei pädagogischen Ergänzungskräften zwischen den Entgeltgruppen S 3 und S 4, bei pädagogischen Fachkräften zwischen S 8a und S 8b. ² Beschäftigte, mit denen arbeitsvertraglich ein mobiler Einsatz (Springertätigkeit) vereinbart ist, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit die in Satz 2 genannte Zulage.



Mehr Entgelt auch an kirchlichen Schulen in der Diözese Eichstätt – von der Besoldungserhöhung in drei Schritten profitieren auch die Lehrkräfte an der Realschule in Rebdorf.

Foto: Werner Neunherz / pixello.de

Entgeltsteigerungen für Lehrkräfte

Drei Schritte bis Februar 2025 – Inflationsausgleich jetzt, pauschale Anhebung im November und dann nochmals 5,5 % im Februar 2025

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen erhalten ein Entgelt auf Basis der A-Besoldung der bayerischen Beamtinnen und Beamten. Hier bedarf es noch entsprechender Beschlüsse des Bayerischen Landtags. Unabhängig davon hat Finanzminister Albert Füracker unmittelbar nach Ende der Tarifverhandlungen Anfang Dezember bereits angekündigt, das Tarifergebnis inhaltsgleich auch auf die bayerischen Beamtinnen und Beamten anzuwenden. Damit werden die Erhöhungen auch für die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen wirksam, da hier eine Tarifautomatik die unmittelbare Umsetzung entsprechender Änderungen im Beamtenbesoldungsrecht bestimmt. Der Gesetzentwurf ist dem Landtag mittlerweile zugeleitet worden.

Inflationsausgleich als erster Schritt

Zeitnah nach dem Tarifabschluss sollten Beschäftigte eine erste Inflationsausgleichszahlung erhalten. Insgesamt sieht das Tarifergebnis für Beschäftigte ein Inflationsausgleichsgeld in Höhe von 3 000 Euro vor, wobei eine erste Einmalzahlung in Höhe von 1 800 Euro für den Dezember 2023 zu leisten ist und dann von Januar bis einschließlich Oktober 2024

monatlich 120 Euro zu zahlen sind. Diese Zahlungen sind weder zu versteuern noch unterliegen sie der Sozialversicherung. Allerdings gehen sie auch nicht in das zusatzversorgungspflichtige Entgelt ein. Es werden also daraus keine Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung gezahlt. Bei Beschäftigten in Teilzeit wird dieses Inflationsausgleichsgeld anteilig ausbezahlt. Voraussetzung für die Einmalzahlung ist ein bestehendes Arbeitsverhältnis am 9. Dezember 2023 und ein Anspruch auf Entgeltzahlung an mindestens einem Tag im Zeitraum 1. August bis 8. Dezember 2023. Um die monatlichen Zahlungen im Zeitraum Januar bis Oktober 2024 zu erhalten, muss für den einzelnen Monat ein Beschäftigungsverhältnis bestehen und jeweils Anspruch auf einen Tag Entgelt pro Monat gegeben sein. Es ist zu hoffen, dass eine erstmalige Auszahlung des Inflationsausgleichs im April 2024 erfolgen wird.

Pauschale Erhöhung im November 2024

Ab 1. November 2024 folgt der nächste Schritt. Die einzelnen Tabellenentgelte werden jeweils um 200 Euro erhöht.

5,5 % mehr ab Februar 2025

Der dritte Erhöhungsschritt erfolgt dann zum 1. Februar 2025. Zu diesem Zeitpunkt werden die Entgelte nochmals um 5,5 Prozent angehoben. Die Laufzeit des zugrunde liegenden Tarifvertrags reicht mindestens bis 31. Oktober 2025. Erst zu diesem Zeitpunkt kann eine Kündigung des Tarifvertrags erfolgen und es können erneute Verhandlungen zu den Entgelten im Bereich des öffentlichen Diensts der Länder begonnen werden.

Ludwig Utschneider

Inflationsausgleich auch für Auszubildende

Auszubildende haben ebenfalls Anspruch auf einen Inflationsausgleich, wobei die Einmalzahlung 1 000 Euro beträgt und die monatlichen Zahlungen im Zeitraum Januar bis Oktober 2024 jeweils 50 Euro betragen. Die Regelung für Auszubildende greift aber voraussichtlich nur für den Bereich Waldarbeiter und Hochschulen, sofern dort im kirchlichen Bereich Auszubildende beschäftigt werden.

Mehr Geld ab 1. März 2024

Neue Entgelttabellen für Beschäftigte im ABD-Bereich

Die Tarifeinigung vom vergangenen Jahr beinhaltet deutliche Entgeltsteigerungen zum 1. März 2024. Die neuen Tabellenwerte werden durchschnittlich um 11,5 Prozent angehoben. Diese Er-

höhung setzt sich zusammen aus einem Basisbetrag von 200 Euro und dann noch jeweils eine Erhöhung um 5,5 Prozent. Dort, wo die Erhöhung den Betrag von 340 Euro nicht erreichen würde, ist das

Tabellenentgelt genau um diesen Betrag zu erhöhen. Diese Mindesthöhung spielt aber nur eine geringe Rolle, da lediglich Beschäftigte in der Entgeltgruppe 1 und 2 jeweils in der ersten Stufe davon betroffen sind. Die Laufzeit des zugrunde liegenden Tarifvertrags reicht bis mindestens 31. Dezember 2024, erst danach können neuerliche Entgelttarifverhandlungen beginnen. *Ludwig Utschneider*

Entgelttabelle (Monatsbeträge in Euro) gültig ab 1. März 2024

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
15Ü		6 752,60	7 462,02	8 134,09	8 582,18	8 686,69
15	5 504,00	5 863,92	6 265,40	6 813,49	7 377,29	7 748,20
14	5 003,84	5 329,75	5 755,37	6 227,68	6 754,16	7 132,13
13	4 628,76	4 985,95	5 392,57	5 834,04	6 353,53	6 635,44
12	4 170,32	4 581,34	5 061,67	5 594,63	6 220,01	6 516,74
11	4 032,38	4 410,41	4 765,62	5 151,01	5 678,44	5 975,19
10	3 895,33	4 191,53	4 528,25	4 893,44	5 300,10	5 433,63
9c	3 787,84	4 052,08	4 339,43	4 649,06	4 981,91	5 220,52
9b	3 566,89	3 814,56	3 969,97	4 429,89	4 702,42	5 018,11
9a	3 448,96	3 662,32	3 869,96	4 331,88	4 436,39	4 703,23
8	3 281,44	3 486,59	3 628,68	3 770,54	3 922,69	3 995,85
7	3 095,23	3 331,58	3 472,38	3 614,47	3 748,49	3 820,45
6	3 042,04	3 236,55	3 372,94	3 507,92	3 640,49	3 708,02
5	2 928,99	3 117,67	3 245,11	3 380,06	3 505,47	3 570,28
4	2 802,62	2 993,55	3 153,75	3 253,48	3 353,20	3 411,60
3	2 762,69	2 968,02	3 017,99	3 132,21	3 217,92	3 296,43
2Ü	2 601,60	2 835,82	2 921,62	3 036,03	3 114,63	3 229,97
2	2 582,16	2 784,28	2 834,67	2 906,58	3 064,63	3 229,97
1		2 355,52	2 388,86	2 430,55	2 469,42	2 569,47

Entgelttabelle Beschäftigte in der Pflege (Monatsbeträge in Euro) gültig ab 1. März 2024

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
P 16		4 948,85	5 114,94	5 651,24	6 276,41	6 552,17
P 15		4 847,09	4 999,09	5 379,10	5 833,89	6 007,57
P 14		4 734,92	4 883,26	5 254,07	5 757,88	5 849,82
P 13		4 622,78	4 767,43	5 129,03	5 390,13	5 457,55
P 12		4 398,42	4 535,73	4 878,96	5 089,81	5 187,87
P 11		4 174,11	4 304,05	4 628,90	4 844,63	4 942,71
P 10		3 951,87	4 072,74	4 415,60	4 581,08	4 685,28
P 9		3 770,53	3 951,87	4 072,74	4 305,27	4 403,33
P 8		3 490,40	3 647,59	3 849,10	4 011,86	4 239,52
P 7		3 304,69	3 490,40	3 776,15	3 919,00	4 066,15
P 6	2 820,44	2 990,59	3 161,86	3 526,14	3 619,00	3 790,39
P 5	2 718,00	2 950,63	3 019,01	3 133,28	3 219,01	3 420,40

Entgelttabelle Sozial- und Erziehungsdienst (Monatsbeträge in Euro) gültig vom 1. März bis 30. September 2024 (in S 9 weitere Anpassung ab 1. Oktober 2024)

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
S 18	4 458,20	4 571,79	5 134,51	5 556,51	6 189,53	6 576,36
S 17	4 110,52	4 395,96	4 853,14	5 134,51	5 697,17	6 027,75
S 16Ü			4 775,69	5 275,07	5 584,55	
S 16	4 026,38	4 304,54	4 614,00	4 993,81	5 415,82	5 669,04
S 15	3 884,14	4 149,76	4 431,15	4 754,68	5 275,17	5 500,22
S 14	3 847,03	4 109,38	4 422,05	4 740,10	5 091,81	5 337,97
S 13Ü	3 814,04	4 069,28	4 419,98	4 701,33	5 052,99	5 228,82
S 13	3 756,97	4 012,60	4 360,80	4 642,12	4 993,81	5 169,65
S 12	3 747,09	4 002,01	4 335,64	4 631,04	4 996,80	5 151,53
S 11b	3 697,55	3 948,84	4 125,39	4 575,55	4 927,22	5 138,23
S 11a	3 631,49	3 877,94	4 053,00	4 501,47	4 853,14	5 064,15
S 10	3 394,81	3 718,24	3 879,97	4 363,14	4 757,25	5 080,96
S 9 (bis 30.09.24)	3 371,39	3 598,79	3 864,55	4 253,22	4 620,71	4 902,44
S 9 (ab 01.10.24)	3 439,30	3 671,40	3 935,15	4 325,50	4 694,75	4 979,60
S 8b	3 371,39	3 598,79	3 864,55	4 253,22	4 620,71	4 902,44
S 8a	3 303,85	3 526,31	3 755,83	3 973,29	4 185,86	4 409,39
S 7	3 223,59	3 440,19	3 655,70	3 871,17	4 032,82	4 276,40
S 4	3 091,81	3 298,76	3 487,33	3 615,30	3 736,51	3 925,36
S 3	2 924,89	3 119,62	3 300,78	3 467,12	3 543,23	3 634,14
S 2	2 719,14	2 838,41	2 926,64	3 022,45	3 130,19	3 237,95

Die **Anpassung in S 9** betrifft verschiedene Fallgruppen, unter anderem jene für Heilpädagoginnen und Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung oder Beschäftigte als Leiterinnen oder Leiter von Kindertagesstätten mit bis zu 39 Plätzen. Außerdem fallen ständige Vertreterinnen beziehungsweise Vertreter von Leiterinnen oder Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen darunter.

Geänderte Zulagen für kirchenspezifische Berufe ab 1. März 2024

Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten	Allgemeine Zulage	in Stufe 4 und 5 in Stufe 6	209,37 Euro 261,71 Euro
Pastoralassistentinnen und -assistenten sowie Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten Gemeindeassistentinnen und Gemeindeassistenten Pfarrreferentinnen und Pfarrreferenten	Zulage Dienst zu ungünstigen Zeiten		156,10 Euro
Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten sowie Religionslehrkräfte im Kirchendienst	Allgemeine Zulage	in Stufe 4 in Stufe 5 in Stufe 6	136,78 Euro 191,48 Euro 341,96 Euro
Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten (sowie Religionslehrkräfte, sofern für besondere Aufgaben zur Mitarbeit in der Gemeinde abgeordnet)	Funktionszulage		273,55 Euro
Religionslehrkräfte im Kirchendienst – Förderschulzulage			18,38 Euro
Pfarrreferentinnen und Pfarrreferenten	Funktionszulage		230,19 Euro
Mesnerinnen und Mesner	Zulage Dienst zu ungünstigen Zeiten	in EG 4 in EG 5 in EG 6	141,92 Euro 146,03 Euro 151,78 Euro



Ausblick auf bessere Vergütung – Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen erhalten mehr Geld.

Foto: Jens Weber / pixello.de

Schrittweise nach A 13

Höheres Entgelt von Lehrkräften an kirchlichen Grund- und Mittelschulen

Seit 1. Januar 2024 erhalten Lehrkräfte an kirchlichen Grund- und Mittelschulen mit der jeweiligen vollen Lehramtsbefähigung in A 12 ein höheres Entgelt. Aufgrund der im ABD geregelten Tarifautomatik verändert sich die Vergütung von kirchlichen Lehrkräften automatisch, sofern sich für die entsprechenden verbeamteten Lehrkräfte beim Freistaat Bayern Anpassungen ergeben. Der Bayerische Landtag hatte im vergangenen Juli die entscheidenden Beschlüsse gefasst, um das Einstiegsentgelt

von Lehrkräften an Grund- und Mittelschulen schrittweise bis nach A 13 anzuheben. Dies betrifft voll ausgebildete Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen, die bislang grundständig in A 12 eingruppiert waren.

Aufwachsende Zulage

In einem ersten Schritt erhalten diese Grund- und Mittelschullehrkräfte seit 1. Januar 2024 eine monatliche Zulage in Höhe von 80 Euro (bei Teilzeit wird diese

Zulage anteilig gewährt). In den Jahren 2025, 2026, 2027 sowie 2028 werden weitere Erhöhungen folgen.

Zum 1. September 2028, so die aktuelle Gesetzeslage, wird die Einstiegsbesoldung von staatlichen verbeamteten Lehrkräften an Grund- und Mittelschulen A 13 sein. Zu diesem Zeitpunkt ist dann auch das Personal an kirchlichen Grund- und Mittelschulen, das über die jeweilige volle Lehramtsbefähigung verfügt, in A 13 eingruppiert.

Entwicklung der Vergütung von Lehrkräften an Grund- und Mittelschulen (Erfüllerinnen und Erfüller) – "aufwachsende Zulage"

	Lehrkräfte in A 12	Lehrkräfte in A 12 mit Dienstzulage
ab 1. Januar 2024	80 Euro	40 Euro
ab 1. Januar 2025	160 Euro	80 Euro
ab 1. Januar 2026	240 Euro	120 Euro
ab 1. Januar 2027	320 Euro	160 Euro
ab 1. Januar 2028	400 Euro	200 Euro

Lehrkräfte mit Dienstzulagen

In Anlehnung an die derzeitigen staatlichen Beförderungssämter für Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen gibt es für entsprechende kirchliche Lehrkräfte die Möglichkeit, Dienstzulagen zu erhalten. Der Staat kennt das funktionslose Beförderungssamt nach A 12 plus Zulage und für Lehrkräfte mit besonders guten Beurteilungsprädikaten die Beförderung nach A 13. Dieses System ist im ABD für den Bereich Grund- und Mittelschule durch die Dienstzulage (entspricht A 12 plus Zulage) und die weitere Zulage (entspricht dann A 13) nachgebildet worden. Lehrkräfte an kirchlichen Grund- und Mittelschulen, die die erste Dienstzulage erhalten, haben Anspruch auf die hälftige aufwachsende Zulage (siehe Tabelle auf Seite 6). Diese

reduzierte Zulage entspricht den Bestimmungen, die der Staat für seine Lehrkräfte im funktionslosen Beförderungssamt A 12 plus Zulage geschaffen hat. Keinen Anspruch auf diese neue Zulage haben Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen, die ohne Funktion bereits in A 13 eingruppiert sind. Dies entspricht an kirchlichen Grund- und Mittelschulen jenen Lehrkräften, die die weitere Dienstzulage erhalten.

Beteiligung der Mitarbeitervertretung

Die neue Anpassungszulage ist aufgrund der Tarifautomatik als neuer, mit der Eingruppierung unmittelbar verbundener Entgeltbestandteil zu sehen. Hier ist keine Beteiligung der Mitarbeitervertretung vorgesehen. Allerdings war und ist die

MAV bei der Vergabe der Dienstzulage im Sinne einer Höhergruppierung im Rahmen eines Zustimmungsverfahrens zu beteiligen. Gleiches ist der Fall, wenn zum 1. September 2028 eine Höhergruppierung der entsprechenden Lehrkräfte nach A 13 erfolgt.

Abstand zu den Nichterfüllern

Mit der neuen Anpassungszulage weitet sich der Abstand zwischen der Eingruppierung von voll ausgebildeten Lehrkräften mit der entsprechenden Lehramtsbefähigung (sog. Erfüller) und den Nichterfüllern und Nichterfüllern. Hier wird die Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte bald darüber beraten müssen, ob beziehungsweise wie diese Gehaltslücke künftig abgedeckt werden kann. *Ludwig Utschneider*

Reform der Entgeltordnung Ganztags geschafft

Anbindung an den Sozial- und Erziehungsdienst umgesetzt

Seit 1. August 2023 ist eine runderneuerte Entgeltordnung für das Personal im Ganztags an den kirchlichen Schulen in Kraft. Erstmals war 2017 eine eigene Entgeltordnung für diesen Beschäftigtenkreis ins ABD übernommen worden, damals auf Basis einer entsprechenden Entgeltordnung, die der Freistaat Bayern für das entsprechende Personal an staatlichen Schulen geschaffen hatte.

Anpassungen nötig

Die vom Freistaat übernommene Entgeltordnung, das stellte sich bald heraus, war an einigen Stellen verbesserungswürdig. So sah diese alte Entgeltordnung zwar vor, Personal mit wissenschaftlicher Hochschulbildung in Entgeltgruppe 11 einzugruppieren, allerdings war diese Fallgruppe um eine abschließende Beispielaufzählung ergänzt, die nur pensionierte Lehrkräfte für die Entgeltgruppe vorsah. Zudem war zunehmend festzustellen, dass die Schulen mit ihren Ganztagsangeboten in Konkurrenz zum Personal für Kindertageseinrichtungen stehen. Daher kam auch die Diskussion auf, das Personal im Ganztags künftig wieder in

Anlehnung an die Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst zu vergüten. Einzelne Schulträger hatten im Übrigen ihr entsprechendes Personal bis 2017 bereits nach diesem Vergütungssystem bezahlt und eingruppiert und damals die Überleitung in die neue Entgeltordnung nicht vorgenommen. Erstmals wurde nun auch die Aufgabe der Koordinatorin oder des Koordinators des Ganztags in der Entgeltordnung abgebildet. Rechtlich ist die jeweilige Schulleitung zwar verantwortlich für die offene oder gebundene Ganztagschule. In der Praxis wird aber meist die unmittelbare Koordinationstätigkeit an der Spitze des Ganztags an eine andere Person übertragen.

Neues Entgeltsystem

Die im vergangenen Juli beschlossene neue Entgeltordnung sieht nun acht unterschiedliche Entgeltgruppen vor. Hinzu kommen Zulagen, wenn Beschäftigte die Aufgaben einer Koordinatorin oder eines Koordinators des Ganztags übernehmen und dabei mindestens drei Gruppen zu koordinieren haben.

Die bisherige Entgeltordnung kannte zwei unterschiedliche Abschnitte. In einem ersten Teil waren Entgeltgruppen für Beschäftigte zusammengefasst, die nur reine Betreuungsaufgaben wahrzunehmen hatten (bislang Nummer 39.1 ABD Teil A, 2.3.). In einem zweiten Teil waren die Eingruppierungsmöglichkeiten für Beschäftigte im Ganztags, die überwiegend pädagogische Aufgaben wahrzunehmen hatten, zusammengefasst (bislang Nummer 39.2 ABD Teil A, 2.3.). Diese Aufteilung gibt es in der neuen Entgeltordnung nicht mehr. Beschäftigte, die bis 31. Juli 2023 nach Nummer 39.1 ABD Teil A, 2.3. eingruppiert waren, verbleiben bei unveränderter, reiner Betreuungstätigkeit entsprechend eingruppiert.

Überleitung in das neue System

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Ganztags, die bis 31. Juli 2023 nach Nummer 39.2 ABD Teil A, 2.3. eingruppiert waren, werden übergeleitet. Dieses Überleitungsrecht sieht zum einen vor, dass diese Beschäftigten stufengleich

übergeführt werden. Außerdem nehmen sie die in ihrer Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit mit. Sofern Betroffene nach der alten Entgeltordnung Zeiten mit Tätigkeiten in der Entgeltgruppe 5 nachweisen können, werden diese Zeiten auf die Bewährungszeit für die Entgeltgruppe S 4 (fünf Jahre) angerechnet.

Die neue Entgeltordnung darf zudem nicht dazu führen, dass Beschäftigte schlechter gestellt werden. Um dies zu verhindern, ist eine Besitzstandsregelung als Teil der neuen Entgeltordnung beschlossen worden. Eine Besitzstandszulage wird gewährt, wenn das bisherige Tabellenentgelt das neue Tabellenentgelt einschließlich der SuE-Zulage

übersteigt. Deren Höhe bemisst sich nach dem jeweiligen Unterschiedsbetrag. Und zwar zwischen dem neuen Entgelt und jenem Entgelt, das sich bei unveränderter Eingruppierung ergeben hätte. Dieser Unterschiedsbetrag ist für jeden Monat exakt zu berechnen. Es handelt sich folglich um keinen abschmelzenden Besitzstand, sondern um eine dauerhafte Aufzählung, die den jeweiligen Unterschiedsbetrag Monat für Monat abbildet.

Wie bei Überleitungen von alten in neue Entgeltordnungen üblich, ist eine Überprüfung und Neufeststellung der bisherigen Eingruppierungen aufgrund der Überleitung nicht vorgesehen.

Zulagen zusätzlich möglich

Mit der Überführung der Beschäftigten im Ganztage in die S-Entgeltgruppen des Sozial- und Erziehungsdienstes ist zudem der Weg eröffnet, dass diese Personen die SuE-Zulage erhalten. Diese beträgt derzeit bei Beschäftigten in den Entgeltgruppen S 2 bis S 8b 130 Euro monatlich, in der Entgeltgruppe S 11b und S 14 sind es 180 Euro monatlich. Teilzeitbeschäftigte erhalten diese Zulage anteilig. Koordinatorinnen und Koordinatoren in den Entgeltgruppen S 8b mit Zulage sowie S 14 mit Zulage erhalten die SuE-Zulage ebenfalls. Wurde Beschäftigten vom Arbeitgeber die Tätigkeit in der

Entgeltgruppe	Tätigkeit
S 2	Beschäftigte ohne einschlägige Ausbildung
S 3	Beschäftigte mit einschlägiger fachlicher Ausbildung (z.B. Kinderpflegerinnen)
S 4	Beschäftigte der Entgeltgruppe S 3 nach fünfjähriger Bewährung in Entgeltgruppe S 3
S 8a	Erzieherinnen und Erzieher sowie sonstige Beschäftigte in entsprechenden Tätigkeiten (aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen) Beschäftigte mit einschlägiger fachlicher Ausbildung (Voraussetzung i.d.R. ein mittlerer Schulabschluss) (z.B. staatl. geprüfter Sportlehrer im freien Beruf) Beschäftigte mit einschlägiger fachlicher Ausbildung nach Abschluss einer beruflichen Weiterbildung (z.B. Handwerker mit Meisterprüfung) Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulbildung oder wissenschaftlicher Hochschulbildung und fachlicher Tätigkeit (sofern nicht unter die Entgeltgruppe S 11b bzw. S 16 fallend)
S 8b	Beschäftigte in der Entgeltgruppe S 8a, die als Koordinatorin oder Koordinator tätig sind
S 8b mit Zulage	Beschäftigte in S 8b, die als Koordinatorin oder Koordinator für mindestens drei Gruppen tätig sind (Zulage in Höhe des Differenzbetrags der Stufen 5 und 6 der Entgeltgruppe S 8b)
S 11b	Sozialarbeiterinnen bzw. Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen bzw. Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie sonstige Beschäftigte mit einschlägigem Diplomabschluss an einer Fachhochschule bzw. einer Hochschule für angewandte Wissenschaften oder mit einschlägigem Bachelorabschluss
S 14	Beschäftigte in der Entgeltgruppe S 11b, die als Koordinatorin oder Koordinator tätig sind
S 14 mit Zulage	Beschäftigte in S 14, die als Koordinatorin oder Koordinator für mindestens drei Gruppen tätig sind (Zulage in Höhe des Differenzbetrags der Stufen 5 und 6 der Entgeltgruppe S 14)
S 16	Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender fachlicher Tätigkeit



Lernen auch am Nachmittag – zunehmend mehr Schülerinnen und Schüler nutzen die Ganztagsangebote an Schulen.

Foto: S. Hofschlaeger / pixello.de

Praxisanleitung übertragen, insbesondere in der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern oder von Kinderpflegerinnen und Kinderpflegern, steht ihnen eine monatliche Zulage von 70 Euro (bei Vollzeit-Tätigkeit) zu. Allerdings ist dafür, wie im Bereich der Kindertageseinrichtungen, Voraussetzung, dass diese Tätigkeit mit einem zeitlichen Anteil von mindestens 15 Prozent der Gesamttätigkeit einhergeht. Diese Zulage wird allerdings nur für Zeiträume gezahlt, in denen die Tätigkeit tatsächlich ausgeübt wird. Während des Erholungsurlaubs oder einer Arbeitsunfähigkeit wird sie fortgezahlt.

Erstmaliger Rechtsanspruch auf mittelbare Arbeit am Kind

Für das pädagogische Personal in Kindertageseinrichtungen sind Verfügungszeiten beziehungsweise Zeiten zur mittelbaren Tätigkeit längst etabliert und bilden einen festen Bestandteil der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitszeit. Die mittelbare Arbeit am Kind kann der Vor- und Nachbereitung dienen, für notwendige

Dokumentationen oder auch für Elterngespräche genutzt werden. Dieser Anspruch auf mittelbare Arbeit am Kind ist nun auch erstmalig für das Personal im Ganztags geschaffen worden. Dabei entspricht diese Regelung für den Ganztags jener für das pädagogische Personal in Kindertageseinrichtungen. Für die mittelbare Tätigkeit zur Verfügung stehende Arbeitszeit in einer offenen oder gebundenen Ganztagschule muss mindestens 15 Prozent der gesamten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des in dieser Einrichtung tätigen pädagogischen Personals (Gesamtzeit für mittelbare Tätigkeit) erreichen. Der auf dieser Basis errechnete Gesamtopf an Stunden für die mittelbare Arbeit wird im Rahmen der Dienstplangestaltung auf die einzelnen pädagogischen Beschäftigten verteilt. Verantwortlich dafür ist die Koordinatorin beziehungsweise der Koordinator des Ganztags. Da die mittelbare Arbeit im Rahmen des Dienstplans abgebildet werden muss, hat die Mitarbeitervertretung hier auch ein Beteiligungsrecht. Die längerfristige Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit (damit ist eben

auch der Dienstplan gemeint) unterliegt dem Zustimmungsgesetz durch die örtliche Mitarbeitervertretung. Unabhängig davon ist noch geregelt worden, dass die Koordinatorin beziehungsweise der Koordinator des Ganztags zusätzlich zu diesem Gesamtbudget hinaus Stunden für die mittelbare Tätigkeit im notwendigen Umfang für die Leitungsaufgaben zur Verfügung gestellt bekommen muss.

Regenerationstage auch für das Ganztagspersonal

Mit der Zuordnung des Ganztagspersonal zu den Eingruppierungen auf Basis der S-Tabelle (Sozial- und Erziehungsdienst) war der Weg geöffnet, diesen Beschäftigten auch die sogenannten Regenerationstage zu gewähren. Auf Antrag bekommen sie pro Kalenderjahr bis zu zwei Tage zusätzlich frei. Diese sind vergleichbar mit Arbeitsbefreiungstagen (weitere Infos siehe KODA Kompass Nr. 87, Januar 2023). Im Regelfall haben Beschäftigte im Ganztags bereits für das Jahr 2023 entsprechende Ansprüche erworben, sie aber in den wenigsten Fällen

geltend machen können. Daher können Regenerationstage aus 2023 noch bis Ende Jahr 2024 in Anspruch genommen werden.

Besonderheiten zur Arbeitszeit

Die Angebote des offenen und gebundenen Ganztags beschränken sich in vielen Fällen noch auf die eigentliche Schulzeit. Es nimmt zwar zu, dass Schulen auch Ferienbetreuung anbieten, die oftmals durch das Personal des Ganztags geschultert wird. Aber für Beschäftigte im Ganztag, die nur in den Schulzeiten tätig sind, taucht die Frage nach dem sogenannten Ferien-

überhang auf. Die Schulferien umfassen in der Regel mehr Arbeitstage als jeweils Urlaubsanspruch besteht. Oftmals wird es dann dergestalt geregelt, dass diese Beschäftigten nicht die volle wöchentliche Arbeitszeit in den Schulwochen vergütet bekommen. Dies dient dazu, die Ferientage, die nicht durch den Urlaubsanspruch abgedeckt sind, arbeitsfrei zu stellen, da die entsprechenden Stunden in den Schulwochen hereingearbeitet wurden. Entsprechende Modelle zur Verteilung der Arbeitszeit sind von Dienstgeberseite ebenfalls mit der zuständigen örtlichen Mitarbeitervertretung zu erörtern.

Reform des Ganztags geht weiter

Die Kommission war sich zudem einig, dass die eigens eingerichtete Arbeitsgruppe Ganztag weitere Aufgaben zu erledigen habe. In erster Linie wird es Ziel sein, in den nächsten Monaten darüber zu beraten, ob für das Personal im Ganztag eine eigene Dienstordnung entwickelt werden soll. *Ludwig Utschneider*

Rechtsgrundlage: Nr. 39 ABD Teil A, 2.3.; zu Regenerations- und Umwandlungstagen Anlage zu § 44 ABD Teil A, 1.

Schutz für Schwangere

Beschäftigungsverbote dienen der Gesundheit von Mutter und Kind

Das oberste Ziel des Mutterschutzgesetzes ist es, die Frau und das Kind während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit zu schützen. Im Mutterschutzgesetz wird bei den möglichen Schutzmaßnahmen zwischen Umgestaltung, Arbeitsplatzwechsel und einem Beschäftigungsverbot unterschieden.

Mitteilung der Schwangerschaft

Eine schwangere Frau soll ihrem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft mitteilen, sobald sie es weiß. Die Mitarbeiterin hat zudem auf Verlangen des Arbeitgebers ein ärztliches Zeugnis (Attest) über das Bestehen einer Schwangerschaft vorzulegen. Sobald dem Arbeitgeber bekannt ist, dass eine Schwangerschaft besteht, hat er auch etwaige Schutzmaßnahmen zu ergreifen.

Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes

Zunächst muss er die bestehende Gefährdungsbeurteilung darauf hin überprüfen, welche Auswirkungen sich für Schwangere ergeben. Er darf eine schwangere Frau weder Tätigkeiten ausüben lassen noch Arbeitsbedingungen aussetzen, die Mutter und Kind gefährden. Hierzu zählen Tätigkeiten, die zum Beispiel mit Staub, Gasen, Dämpfen, Hitze, Kälte, Nässe und

Biostoffen zu tun haben, aber auch ständiges Stehen, Nacharbeit (von 20 bis 6 Uhr) und Arbeit an Sonn- und Feiertagen. Die Gefährdungsbeurteilung wird dann zusammen mit der Mitarbeiterin erstellt. Der Betriebsarzt oder die Betriebsärztin klärt den Immunstatus der Schwangeren für den Arbeitgeber ab.

Wenn die Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes ergibt, dass unverantwortbare Gefährdungen vorliegen, gilt diese Rangfolge für etwaige Schutzmaßnahmen:

- Umgestaltung des Arbeitsplatzes
- Umsetzung (an geeigneten und zumutbaren Arbeitsplatz)

Beispiele:

Umgestaltung: Die Mitarbeiterin am Empfang hat bislang nur stehende Tätigkeiten (acht Stunden am Tag) ausgeführt. Um hier Gefährdungen für Mutter und Kind vorzubeugen, hat der Arbeitgeber für die Mitarbeiterin den Arbeitsplatz mit einem höhenverstellbaren Schreibtisch ausgestattet. Die Mitarbeiterin kann die bislang nur im Stehen durchgeführten Arbeiten nun abwechselnd stehend und sitzend durchführen.

Umsetzung: Die Mitarbeiterin hat bislang in der Kinderkrippe gearbeitet. Aufgrund des Immunstatus kann die Mitarbeiterin nicht mehr in der Krippe eingesetzt werden. Der Arbeitgeber hat auch eine Horteinrich-

tung, daher versetzt er die Mitarbeiterin in den Hort. Von den Hortkindern im Schulalter (6-10 Jahren) geht aufgrund des Immunstatus keine Gefahr aus.

Betriebliches Beschäftigungsverbot

Wenn eine Gefährdung der Schwangeren auch durch eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes oder einer Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz nicht ausgeschlossen werden kann, darf sie nicht beschäftigt werden. Hier spricht der Arbeitgeber dann ein betriebliches Beschäftigungsverbot aus. Er hat auch die Möglichkeit, ein teilweises Beschäftigungsverbot auszusprechen.

Beispiel für ein teilweises betriebliches Beschäftigungsverbot:

Die in Vollzeit (39 Wochenstunden) tätige Leiterin einer Kinderkrippe ist schwanger. Der Arbeitgeber hat die Mitarbeiterin sofort nach der Mitteilung der Schwangerschaft zum Betriebsarzt geschickt. Dieser hilft dem Arbeitgeber, den vorhandenen Immunschutz festzustellen. Der Betriebsarzt legt dem Arbeitgeber die Untersuchungsergebnisse vor. Die Mitarbeiterin ist nicht immun gegen Zytomegalie (ein Herpesvirus). Überträger können unter anderem auch Kinder unter drei Jahren sein.

Da die Einrichtung eine reine Krippen-



Ein neues Leben hat begonnen – davor braucht es den bestmöglichen Schutz für die Mutter und das ungeborene Kind.

Foto: Christian v. R. / pixello.de

Einrichtung ist und daher nur von unter dreijährigen Kindern besucht wird, ist eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes nicht möglich. Der Arbeitgeber hat keine andere Einrichtung, was eine Umsetzung unmöglich macht. Hier muss der Arbeitgeber dann ein Beschäftigungsverbot aussprechen. Die schwangere Leitung hat bislang auch schon Büroarbeiten von zu Hause aus erledigt. Der Arbeitsplatz zu Hause stellt nach erfolgter Prüfung durch den Arbeitgeber keine Gefährdung für die schwangere Mitarbeiterin und das Kind dar.

Er spricht daher nur ein teilweises Beschäftigungsverbot aus. Die schwangere Mitarbeiterin darf die Einrichtung während des Krippenbetriebs nicht betreten. Sie erhält für die 30 Stunden Arbeitszeit im Gruppendienst ein Beschäftigungsverbot, da sie diesen nicht mehr ausüben darf. Die verbliebene Arbeitszeit von neun Stunden kann sie weiterhin wie gewohnt von zu Hause aus erbringen.

Ärztliches Beschäftigungsverbot

Der Arbeitgeber beurteilt nur die Gefährdung, die vom Arbeitsplatz ausgeht. Eine Beurteilung des Gesundheitszustandes der Schwangeren kann er nicht treffen. Ob die Gesundheit oder das Leben von Mutter oder Kind beeinträchtigt ist, beurteilt der behandelnde Arzt oder die behandelnde Ärztin. Die ärztliche Beurteilung kann Beeinträchtigungen für Leben und Gesundheit von Mutter oder Kind im Einzelfall ergeben. Dies führt dann gegebenenfalls zu einem Beschäftigungsverbot. Das Beschäftigungsverbot kann ganz oder teilweise ausgesprochen werden. Bei einem teilweisen ärztlichen Beschäftigungsverbot sollte aus dem Attest auch hervorgehen, welche individuellen Einschränkungen vorliegen. Nur wenn dem Arbeitgeber die Einschränkungen bekannt sind, kann er diese auch beachten.

Anna-Maria Dallinger

Rechtsgrundlage: Mutterschutzgesetz

- § 3 (Schutzfristen vor und nach Entbindung)
- § 11 (unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen)
- § 13 (Rangfolge Schutzmaßnahmen)
- § 15 (Mitteilung Schwangerschaft)
- § 16 (Ärztliches Beschäftigungsverbot)
- § 18 (Mutterschutzlohn)

Bekomme ich Entgelt im Beschäftigungsverbot?

Eine schwangere Frau, die wegen eines Beschäftigungsverbots außerhalb der Schutzfristen (§3 MuSchG) vor oder nach der Entbindung teilweise oder gar nicht beschäftigt werden darf, erhält von ihrem Arbeitgeber Mutterschutzlohn. Als Mutterschutzlohn wird das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten drei gerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft gezahlt. (§18 Sätze 1 und 2 MuSchG).

25 Jahre KODA Kompass

Einzigartige Öffentlichkeitsarbeit für kirchliche Beschäftigte

Frauen und Männer der ersten Stunde waren dabei, als Ende November in einer kleinen Feierstunde an die Geburtsstunde des KODA Kompass vor 25 Jahren erinnert wurde. 1998 erschien die erste Ausgabe des KODA Kompass, mittlerweile erreicht die Leserinnen und Leser die 91. Ausgabe dieser im kirchlichen Bereich einzigartigen Mitarbeiterzeitschrift.

Anerkennung von Dienstgeberseite

Martin Floß, derzeitiger Vorsitzender der Kommission und Sprecher der Dienstgeberseite, hob in seiner Würdigung hervor, dass der KODA Kompass in der kirchlichen Tariflandschaft Deutschlands tatsächlich etwas Besonderes sei. In dieser besonderen Form werde in keiner anderen arbeitsrechtlichen Kommission über die Beschlüsse zum Arbeitsvertragsrecht informiert. Dienstgeberinnen und Dienstgeber seien zwar nicht immer begeistert über das, was in der Zeitschrift aufgegriffen wird. „Allerdings ist es ein hohes Gut, dass Vertreter der Arbeitgeber unmittelbar in die Redaktionsarbeit eingebunden sind“, so Martin Floß. Hier werde der Grundgedanke der Dienstgemeinschaft überzeugend gelebt.

Den Blick zurück auf die vergangenen 25 Jahre richtete aus Dienstgebersicht der langjährige Vorsitzende und Dienstgebersprecher Wolfgang Rückl. Er hat in seiner Amtszeit den Start des KODA Kompass unmittelbar miterlebt. 1998 löste das erste Heft, präsentiert in der Vollversammlung, Skepsis aus. Dass die Mitarbeiterseite sich anmaßt, das Arbeitsvertragsrecht erklären zu wollen, sei ein Anspruch, den sie schwerlich einlösen könne, so die damalige Einschätzung. Heute wird das als völlig normal angesehen. Der KODA Kompass liefere Informationen, die sich sonst nur in Fachzeitschriften finden lassen. Das spreche für die hohe Qualität dieses Mitarbeiterorgans. Sehr früh schon wurde die Einbindung von Dienstgebervertretern in die Redaktionsarbeit vereinbart. Aus Rückls Sicht liefere die Redaktion Artikel von hoher Qualität ab, was für eine professionelle Arbeitsweise spreche. Auch wenn immer wieder in Kommentaren die

unterschiedlichen Sichtweisen deutlich werden, sei es lobenswert, dass der KODA Kompass bewusst auf klassenkämpferische und aggressive Töne in seiner Berichterstattung verzichte. Mittlerweile ist der KODA Kompass eine Institution, die nicht mehr wegzudenken sei aus der kirchlichen Tariflandschaft in Bayern.

Pionierleistungen der Mitarbeiterseite

Aus der Gründungsredaktion sind noch zwei Mitglieder auf Mitarbeiterseite in der Bayerischen Regional-KODA aktiv. Neben dem Chefredakteur Manfred Weidenthaler ist dies Johannes Hoppe aus der Erzdiözese Bamberg. In den 25 Jahren hätten sich die Rahmenbedingungen für die Redaktionsarbeit deutlich verbessert, so Hoppe. Zu Beginn lieferte man zwar ein vollständiges Heft, allerdings gab es das nur als Kopiervorlage. Diese sollte dann idealerweise von den Mitarbeitervertretungen vor Ort kopiert und an die Beschäftigten verteilt werden. Ab der zweiten Ausgabe konnte in Zusammenarbeit mit der Druckerei Fuchs aus Berching der Druck der Hefte auf die Beine gestellt werden. Gleichwohl waren es schwierige Beratungen, ehe die Dienstgeber erklärten, auch die Portokosten für den Versand der Hefte zu übernehmen. Erst dann war sichergestellt, dass alle Beschäftigten, auf deren Arbeitsverhältnis das ABD Anwendung fand, den KODA Kompass unmittelbar er-

halten konnten. Hoppe beeindruckte auch, welchen Eindruck der KODA Kompass an anderer Stelle hinterließ. Im Rahmen einer Tagung der Gewerkschaft ver.di durfte er den KODA Kompass vorstellen. Layout und hohe Auflage stellten die anderen Mitarbeiterzeitschriften von ver.di in den Schatten. Andererseits ärgerte es die Gewerkschaft, dass in der Redaktion auch Dienstgebervertreter am Tisch saßen. Aber so funktioniert nun einmal der Dritte Weg. Die hohe Qualität des KODA Kompass beruht letztlich auf der intensiven Redaktionsarbeit. Ehe ein Heft bei den Leserinnen und Lesern ankommt, arbeitet die Redaktion, so Chefredakteur Manfred Weidenthaler, ein knappes Vierteljahr an einer Ausgabe. Nach der Themenfindung und der intensiven Besprechung der einzelnen Artikel wird das Heft von den zuständigen Chefredakteuren in das passende Layout gebracht. Parallel beugt sich die Redaktion immer wieder über die Artikel. Nur so wird erreicht, dass die Inhalte passen und das Ganze auch noch verständlich bleibt. Weidenthaler betonte zudem die außerordentlich gute Zusammenarbeit mit der Versicherungskammer Bayern, die seit vielen Jahren Kooperationspartnerin des KODA Kompass ist und regelmäßig eine eigene Informationsseite schaltet. Ziel müsse es sein, so Weidenthaler, auch in Zukunft eine wirkmächtige Informationsarbeit zum Wohle der Beschäftigten abzuliefern.

Ludwig Utschneider



Von Beginn an dabei – Manfred Weidenthaler war Mann der ersten Stunde und ist bis heute einer der Chefredakteure.

Foto: Vanessa Mann

Die Überraschung war perfekt

Erinnerungen an den ersten KODA Kompass - von Wolfgang Rückl

Die Überraschung war geglückt, als da im Herbst 1998 die Nr. 1 der Zeitschrift vor den Mitgliedern der Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA lag. Erwartungsvoll die Mienen der Dienstnehmerseite, der Urheberin des neuen Mediums – skeptisch, jedenfalls reserviert, die der meisten Dienstgebervertreterinnen und Dienstgebervertreter. Solche, die aus der Arbeitnehmerbewegung kamen, wie Berthold Baunach, Würzburg, zeigten positives Interesse an dem „Versuch“. Noch war nicht gesichert, dass sich der KODA Kompass etablieren würde. Der Autor dieser Zeilen warb als ehemaliger Dienstnehmervertreter offen dafür, dem Projekt eine Chance zu geben.

Die Mitarbeiterseite hatte praktisch seit der Konstituierung der KODA auf ihr Recht verwiesen, ihre Wählerschaft zu informieren. Wenn schon die Diözesen diese „Dienstgeberveranstaltung“ in Umsetzung der Grundordnung anordneten, dann müssten sie auch dafür mitsorgen, dass ihnen bei der paritätischen Besetzung der KODA eine halbwegs gleichstarke „Partei“ der Dienstnehmer gegenüberstehe. Und dazu gehörte das Recht der unabhängigen, unkontrollierten, alle Einrichtungen erfassende Information. Wie sollte das gewährleistet werden?

Die Diözesen erklärten schriftlich, keinen Versuch der Einflussnahme auf die redaktionelle Arbeit zu nehmen und auch jeden Versuch einer Kontrolle oder gar Zensur zu unterlassen. Dafür konzidierte die Dienstnehmerseite die Entsendung eines ständigen Dienstgebervertreters zur Mitarbeit in der Redaktion. Für die bayerischen Finanzdirektoren sicherte der Augsburger Prälat Dr. Eugen Kleindienst die Übernahme der Druckkosten zu.

Schließlich wurden auch Mittel für die juristische Beratung und die Freistellung der Redaktionsmitglieder bereitgestellt. Und als es um die Zustellung an das Wahlvolk ging, preschte Baunach aus der ansonsten eher haushälterischen Maindiözese vor und bot, soweit bekannt, unabgesprochen die Kostenübernahme für den Postversand durch die Diözesen an, die beziehungsweise deren Einrichtungen ja auch über die aktuellen Adressenlisten verfügen würden. Gegen den tischetrommelnden Beifall der



Blick zurück auf 25 Jahre KODA Kompass – Wolfgang Rückl, ehemaliger Sprecher der Dienstgeberseite und Vorsitzender der Kommission, betont die große Bedeutung der Mitarbeiterzeitschrift.
Foto: Vanessa Mann

Dienstnehmerseite erhob sich dienstgeberseitig kein Widerstand. Niemand konnte damals die Auflagenentwicklung zu einem im kirchlichen Bayern flächendeckenden Medium, das bald auch auf jedem Dienstgeberschreibtisch zu finden war, vorhersehen. Diese Entwicklung lag an der Qualität der Beiträge von der ersten Nummer an, die dabei durchaus den Stil der jeweiligen Autoren widerspiegeln. Besonders in rheinischen kirchlichen Juristenkreisen war eher überlegen lächelnd von einer kostspieligen Postille die Rede, die die Dienstgeber den Dienstnehmern als Spielwiese für arbeitsrechtliche Amateure einräume. Man konnte sich schwerlich vorstellen, dass nach der gemeinsamen KODA-Geschäftsstelle auch dieses Projekt unter dem Dach der Diözesen funktionieren könnte. Es war ja auch ein verrücktes Unterfangen, das vielleicht nur gelungen ist, weil es die herkömmlichen Bahnen verließ.

Es brauchte nicht lange, bis der KODA Kompass als periodisches Info-Organ wahrgenommen wurde, von manchen Dienstgebern auch mit der Sorge, dass durch die Darlegung einer Rechtslage in ihrer Einrichtung Handlungsbedarf entstehen könnte. Das war genau im Sinne der Herausgeber. Es wurden keine Personen angeklagt oder Einrichtungen bloßgestellt. Es wurde sauber, wenn auch engagiert, arbeitsrechtlich informiert

und auf die Möglichkeiten der Durchsetzung von Rechtsansprüchen hingewiesen. Konsequenterweise wurde auf jede Konfrontation verzichtet, wie sie in tariflichen Auseinandersetzungen üblich ist. Nicht unwesentlich gesteigert wurde der Informationswert des KODA Kompass durch regelmäßige Beiträge über Beihilfeangelegenheiten, was mit dem bei der Versicherungskammer Bayern für Kirchenangelegenheiten zuständigen Abteilungsleiter, Norbert Kronawitter, eingefädelt wurde. Dieses Thema ging alle an. Der KODA Kompass hat schnell sein Gesicht entwickelt. „Es steht im KODA Kompass“ wurde zu einem Argument, das von beiden Seiten akzeptiert wurde. Mittlerweile gibt es auch viele außerbayerische Leserinnen und Leser. Wie einmalig das Projekt ist, zeigt sich daran, dass es bis heute keine Nachahmer im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz gibt.

2006, nach acht Jahren dienstgeberseitiger Mitarbeit in der Redaktion altersgemäß ausgeschieden, erwarte und lese ich noch heute jede Ausgabe des KODA Kompass. So kann ich über die Jahre die Arbeit der Bayerischen Regional-KODA zeitversetzt einigermassen mitverfolgen. Ich wünsche der Redaktion weiterhin Unabhängigkeit, Unbestechlichkeit, Mut und Gelassenheit. Es darf auch mal knarzen.

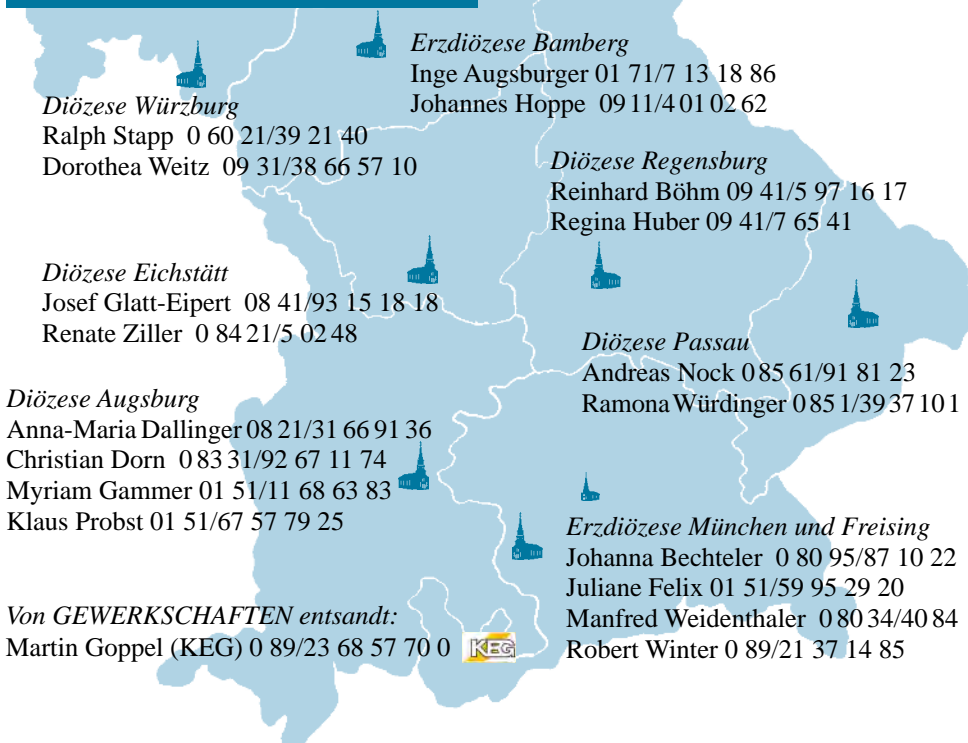
Bei Fragen rund um das Tarifrecht – die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für Ihre Diözese auf KODA-Mitarbeiterseite

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 08 21/31 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, Anna-Maria Dallinger, Christian Dorn, Juliane Felix, Myriam Gammer, Josef Glatt-Eipert, 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.

Kurz unachtsam – Zack – schon ist es passiert. Ein Unfall!



Autounfall, Arbeitsunfall, Sportunfall. Jeder kennt es und viele haben es auch schon selbst erlebt. Doch was genau ist eigentlich ein Unfall? Wie wird der Begriff von Versicherungen definiert? Ein Unfall liegt vor, wenn die versicherte Person durch ein plötzlich von außen auf ihren Körper wirkendes Ereignis unfreiwillig eine Gesundheitsschädigung erleidet (§ 178 II S.1 Versicherungsvertragsgesetz). Der Unfallbegriff beinhaltet damit fünf Merkmale: Ereignis, Gesundheitsschädigung, plötzlich, von außen, unfreiwillig. Fehlt auch nur eine dieser Voraussetzungen, so liegt kein Unfall im Sinne der privaten Unfallversicherung vor. Bei Versicherungsgesellschaften spricht man oft von der Eselsbrücke PAUKE:

- P** – plötzlich
- A** – von außen
- U** – unfreiwillig
- K** – auf den Körper
- E** – wirkendes Ereignis

Neben dem klassischen Unfallbegriff gibt es auch noch den „erweiterten Unfallbegriff“. Damit sind einem Unfall gleichgestellte Ereignisse gemeint, bei welchen das Merkmal „von außen“ fehlt. Beispiele hierfür sind klassische Sportunfälle, welche durch erhöhte Kraftanstrengung passieren: Muskelzerrungen, Kapselrisse etc.

Doch wo passieren eigentlich die meisten Unfälle? – Zuhause!

Knappe 3 Millionen Menschen verunfallen jedes Jahr in ihrem eigenen Zuhause. Dabei sterben rund 8.000 Menschen nach Unfällen im Haushalt. Im Vergleich dazu, sterben im Straßenverkehr nicht mal halb so viele. Wissenschaftler vermuten, dass das daran liegt, dass das Risikobewusstsein in den eigenen vier Wänden sinkt, da man sich dort sehr gut auskennt. Man nutzt eben lieber kurz den wackeligen Küchenhocker, statt die Leiter aus der Garage zu holen. Die Top-Unfallursache im Haushalt sind Stürze. Stürze vor allem bei der klassischen Hausarbeit. Daher ist es auch nicht verwunderlich, dass hierbei mehr als 70 Prozent der Verunfallten Frauen sind. Bei Unfällen beim Heimwerken sieht das allerdings ganz anders aus. Hierbei sind 87 Prozent der Männer die Verunfallten. Die Gefahren drohen allerdings nicht nur im Haus, auch im Garten oder um das Haus finden sich Hotspots für Unfälle.

Und was passiert, wenn ich aufgrund eines Unfalls ins Krankenhaus muss?

Habe ich dann Anspruch auf Leistungen wie zum Beispiel:

- › Unterbringung im komfortablen 1- oder 2-Bettzimmer?
- › Privatärztliche Behandlung durch einen Spezialisten?
- › Freie Wahl des Krankenhauses?

Neugierig geworden?

Dann freuen Sie sich schon jetzt auf unseren neuen Tarif. Diesen werden wir Ihnen, ab Mitte April in einer exklusiven Aktion zur Produktneueinführung vorstellen und anbieten. Mehr zur Aktion und auch zum Tarif finden Sie in der nächsten Ausgabe.

Sie sind schon im Tarif 820 K Plus versichert?

Dann sind Sie bereits bestens für stationäre Krankenhausbehandlungen abgesichert.

Lehrkräfte an Musikschulen geregelt

Entgeltordnung und Sonderregelungen beschlossen

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

Auch wenn es nicht viele Beschäftigte an kirchlichen Einrichtungen in Bayern sind, schien es sinnvoll, Regelungen für Lehrkräfte an Musik- beziehungsweise Instrumentenschulen auch für den ABD-Bereich zu schaffen. Mit Wirkung zum 1. August 2023 ist die einschlägige Entgeltordnung aus dem Tarifbereich des öffentlichen Dienstes der Kommunen ins ABD aufgenommen worden. Darüber hinaus mussten die einschlägigen Sonderregelungen für Musikschul-Lehrkräfte ins ABD eingebunden werden. Darin werden in Ergänzung zum allgemeinen Teil Bestimmungen zur Arbeitszeit und zum Erholungsurlaub dieser Lehrkräfte festgehalten.

Ludwig Utschneider

[Rechtsgrundlage: Nr. 26 ABD Teil A, 2.3. sowie B, 7. ABD \(Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte an Musikschulen\)](#)

Befristungen eingeschränkt

Vermittlungsergebnis der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission wirkt sich auf das ABD aus

Im Januar 2024 hat der Vermittlungsausschuss der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission eine ersetzende Entscheidung zu Befristungen getroffen. Diese Entscheidung wurde in das ABD übernommen und wird zum 1. Juni 2024 in Kraft treten.

Die sogenannten Kettenbefristungen werden deutlich begrenzt. Das Aneinanderreihen von befristeten Arbeitsverträgen ist grundsätzlich nur noch für einen Zeitraum von maximal sechs Jahren möglich. In diesem Zeitraum darf es maximal zwölf aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge geben.

Befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund sind weitestgehend abgeschafft. Nur noch wenige und eng begrenzte Ausnahmen sind möglich. Die Entscheidung beschränkt sachgrundlose Befristungen auf folgende Fälle: eine sachgrundlose Befristung zur Erprobung darf längstens zwölf Monate dauern. Sollten Stellen von Mitarbeiterinnen

oder Mitarbeitern aus Drittmitteln finanziert werden, die nur zeitlich befristet zur Verfügung stehen, ist eine sachgrundlose Befristung bis zu maximal 21 Monaten möglich. Diese Frist gilt auch in Fällen, in denen eine Einrichtung eine neue Aufgabe übernimmt, deren Fortführung ungewiss ist. Ausnahmen gelten zudem für den Bereich befristeter Arbeitsverträge im wissenschaftlichen Bereich. Hier setzt das Wissenschaftszeitvertragsgesetz andere Vorgaben, die durch das Vermittlungsergebnis nicht ausgehebelt werden sollten.

Schließlich schreibt die ersetzende Entscheidung fest, dass befristet Beschäftigte bei der Besetzung von Arbeitsplätzen, die auf Dauer angelegt sind, bevorzugt zu berücksichtigen sind, wenn sachliche und persönliche Voraussetzungen für die Stelle erfüllt sind. Weitere Informationen erfolgen in einer der nächsten Ausgaben des KODA Kompass.

Ludwig Utschneider

Auswirkungen der Tarifsteigerung auf Beschäftigte in Altersteilzeit

Wertguthaben erhöht sich ab 1. März 2024 um 11,5 %

Unabhängig von der Tatsache, dass die Altersteilzeitregelung über den 31. Dezember 2022 hinaus nicht verlängert wurde, gibt es weiterhin Beschäftigte, die vor diesem Stichtag einen Vertrag über die Altersteilzeit abgeschlossen haben. Beschäftigte im Blockmodell der Altersteilzeit erhalten in der aktiven Phase die Hälfte des ihnen aufgrund ihres Tätigkeitsumfangs zustehenden Entgelts. Die andere Hälfte fließt in das Wertguthaben, das dann in der Freistellungsphase ausgezahlt wird. Und dieses Wertguthaben wird zum 1. März 2024 in Folge der Tarifeinigung aus dem Jahr 2023 ebenfalls um 11,5 Prozent angehoben.

Ludwig Utschneider

[Rechtsgrundlage: § 7 Abs. 2 ABD Teil D, 6a.](#)

Willkommens-Kultur

Eingruppierungsregelungen für Lehrkräfte ohne entsprechende Lehramtsausbildung deutlich verbessert

Fast drei Jahre ist intensiv verhandelt worden, nun liegt das Ergebnis vor. Die Kommission hat die Eingruppierungsregelungen für Lehrkräfte, die nicht über die jeweils vorgesehene Lehramtsausbildung verfügen, deutlich verbessert. Für neu eingestellte Lehrkräfte finden die geänderten Regelungen zur Eingruppierung bereits seit 1. August 2023 Anwendung. Für Bestandslehrkräfte wirkt sich das neue Eingruppierungssystem ab 1. Januar 2024 aus. Es ist transparenter und übersichtlicher als die bisherigen Eingrup-

pirungsrichtlinien. Die entsprechenden Lehrkräfte sind ab diesem Zeitpunkt neu einzugruppieren. In vielen Fällen wird es zu Verbesserungen kommen. Sofern im Einzelfall die neuen Eingruppierungsregelungen eine niedrigere Eingruppierung als die bisherige vorsehen, verbleibt die Lehrkraft im bisherigen Recht. Hier greift eine Besitzstandsregelung. Weitere Informationen zu den Auswirkungen der neuen Eingruppierungsregelungen finden Sie ab Seite 3.

Ludwig Utschneider



HERZLICH WILLKOMMEN

Karikatur: Thomas Pläßmann

Themen

- 2 Inflationsausgleich**
Klarstellung zu Ansprüchen im Falle von Arbeitsunfähigkeit
- 3 Lehrkräfte an kirchlichen Schulen**
 - *Neue Eingruppierungsregelungen – Umsetzung für Bestandslehrkräfte*
 - *Anpassungszulage kommt – Ausgleich für veränderten Orts- und Familienzuschlag*
 - *Vertretung im Ganztag*
 - *Höhere Besoldung möglich – Tarifverhandlungen haben begonnen*
 - *Reisekosten bei Lehrkräftefortbildungen verbessert*
- 8 Schlichtungsordnung geändert**
Weitere Zuständigkeiten für Schlichtungsstellen
- 9 Ausgleich für Überstunden**
In Ordinariaten nun auch ab EG 13
- 10 Ehe-, Familien- und Lebensberatung**
Anerkennung nicht-kirchlicher Zusatzausbildungen
- 10 SuE-Zulage bleibt konstant**
Keine Erhöhung 2024
- 11 Reisekosten**
Fragen und Antworten
- 13 Altersteilzeit**
Keine Fortführung absehbar
- 14 Arbeitsbefreiungen**
Verbesserungen erreicht
- 15 Personalia**
Veränderungen auf Dienstgeber- und Mitarbeiterseite
- 20 Kurzmeldungen**
 - *Anpassung der Besonderen Einmalzahlung*
 - *Verlängerung der Arbeitszeitkontenregelung*
 - *Wegstreckenentschädigung für dienstliche Radfahrten*

Veränderung als tägliches Geschäft

Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen!

Einige von Ihnen werden tagtäglich mit Begriffen konfrontiert, die vordergründig positiv klingen. In der Diözese Eichstätt beispielsweise ist der „Zukunftsplan“ in aller Munde, die Erzdiözese München und Freising beschreitet aktuell einen „Strategieprozess“ und in der Diözese Würzburg soll das Projekt „Gemeinsam Kirche sein – Pastoral der Zukunft“ Antworten auf die künftigen Entwicklungen der Kirche in der Region liefern. Ähnliche Prozesse finden sich auch in weiteren Bistümern. Die Ursachen all dieser sind vielfältig. Gleichwohl spielen der Rückgang der Kirchenmitglieder und damit auch der Einnahmen aus der Kirchensteuer sowie der Priester- und Seelsorgermangel eine wichtige Rolle. Die Kirche muss als Arbeitgeberin außerdem in allen Bereichen gegen die Folgen des Fachkräftemangels ankämpfen. Der Druck, im kirchlichen Bereich Grundlegendes zu ändern, hat sich durch die anhaltenden Diskussionen um den sexuellen Missbrauch durch Kleriker beziehungsweise Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirche und die teils zögerliche Aufarbeitung verschärft. Gläubige wiederum erhoffen sich im Rahmen synodaler Prozesse deutliche Reformen unserer katholischen Kirche. Ob nun Strategieprozesse oder Zukunftspläne – all

diese Aktivitäten verursachen teils abrupte Veränderungen und lösen Prozesse aus, die auch die Beschäftigten der katholischen Kirche in Bayern massiv betreffen. Knapp 65 000 Frauen und Männer sind bei Diözesen, Kirchenstiftungen, Orden sowie kirchlichen Verbänden und Vereinen angestellt. Die Beschäftigten der Caritas sind hier noch gar nicht mitgerechnet. Wir als Beschäftigte sind es, die die Veränderungen an entscheidender Stelle mittragen müssen. Nur so können wir gemeinsam die zentralen Kernanliegen der Kirche und damit den katholischen Glauben in unserer Gesellschaft bewahren. Kirche muss in die Gesellschaft hineinwirken und am Reich Gottes bauen. Wir als Kirche stehen authentisch dafür, das soziale Miteinander zu leben, auch Benachteiligte zu integrieren und ihnen Perspektiven zu eröffnen. Unsere Arbeit hat weiterhin einen sehr hohen Wert für die Gesellschaft der Gegenwart und der Zukunft.

Nur braucht es auch passende Rahmenbedingungen, damit die Kolleginnen und Kollegen diese Arbeit leisten können. Dazu gehört ein Arbeitsumfeld, das von Sicherheit, Wertschätzung und individueller Förderung geprägt ist. Daneben darf nicht vergessen werden, dass die Beschäftigten eine angemessene, ihren Aufgaben und ihrer Verantwortung gerecht werdende Vergütung benötigen. Wir haben durch die Bindung des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts an die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes eine gute Basis. Kirche ist aber nicht in allem identisch mit Kommunen, den Verwaltungen der Länder oder des Bundes. Deshalb ist es eine Aufgabe der „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen



Ludwig Utschneider,
Chefredakteur
dieser Ausgabe

Diözesen“, auch ergänzende Regelungen anzustreben – ergänzende Regelungen, die die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes aufgreifen. Daher werden wir auch in der eben erst begonnenen Amtszeit eine sinnvolle Weiterentwicklung des ABD in den Blick nehmen. Das ist unser Plan für die Zukunft und diese Strategie verfolgen wir, denn gemeinsam gestalten wir für Sie ein attraktives und modernes Arbeitsvertragsrecht. Dieser Verantwortung müssen wir auch künftig gerecht werden.

Mit freundlichen Grüßen

Ludwig Utschneider

Inflationsausgleich bei Arbeitsunfähigkeit

Noch bis einschließlich Februar 2024 wird jeden Monat ein steuer- und sozialversicherungsfreier Inflationsausgleich gewährt. Bei Vollbeschäftigten beträgt er 220 Euro. Im Grundsatz gilt, dass der Inflationsausgleich nur gezahlt wird, wenn in dem jeweiligen Monat auch Anspruch auf Entgelt bestand.

Im KODA Kompass Nr. 89 wurde die Regelung für den Krankheitsfall verkürzt und dadurch missverständlich dargestellt. Solange man Lohnfortzahlung erhält, bekommt man

immer den Inflationsausgleich. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als sechs Wochen, erhält man keine Lohnfortzahlung mehr. Die Beschäftigten haben dann Anspruch auf Krankengeld von der Krankenkasse und je nach Beschäftigungszeit eventuell auch auf ergänzenden Krankengeldzuschuss vom Arbeitgeber. Solange der Anspruch auf Krankengeldzuschuss besteht, wird der Inflationsausgleich gezahlt. Das gilt auch, wenn der Krankengeldzuschuss im Einzelfall 0 Euro beträgt. Spätestens 39 Wochen nach

Beginn der Arbeitsunfähigkeit endet der Anspruch auf Krankengeldzuschuss und damit auf Inflationsausgleich.

Wird Krankengeld nach § 45 SGB V, das sogenannte Kinderkrankengeld, oder eine gleichgestellte Leistung bezogen, erhält man immer den Inflationsausgleich.

Manfred Weidenthaler

Details und Rechtsgrundlagen:

- ABD Teil D, 19. (Inflationsausgleich)
- § 22 Abs. 2 und 3 ABD Teil A, 1. (Krankengeldzuschuss)



Unterrichten wird attraktiver – Eingruppierungsregelungen für Lehrkräfte ohne entsprechende Lehramtsausbildung wurden deutlich verbessert. Auch Lehrerinnen und Lehrer an ordensgeführten Schulen wie im Kloster Niederaltaich können davon profitieren.

Foto: Ludwig Utschneider

Höhere Besoldungsgruppe für Lehrkräfte möglich

Neue Eingruppierungsregelungen für Nichterfüllerinnen und Nichterfüller wirken sich ab 1. Januar 2024 auf Bestandslehrkräfte aus

Seit 1. August 2023 sind die neuen Eingruppierungsregelungen für Lehrkräfte in Kraft, die als sogenannte Nichterfüllerinnen beziehungsweise Nichterfüller an kirchlichen Schulen eine Tätigkeit aufnehmen wollen. Mit diesen neuen Regelungen wurden die alten Eingruppierungsrichtlinien abgelöst, die letztlich auf Ursprünge zurückgehen, die bis in die 1990er Jahre reichen. In der Juli-Versammlung hat die Kommission nun die notwendigen ergänzenden Regelungen beschlossen, damit die neuen Eingruppierungsregelungen auch für Bestandslehrkräfte ab 1. Januar 2024 wirksam werden können. Für alle Bestandslehrkräfte wird geprüft, ob das neue Recht vorteilhaft ist. Wenn das nicht der Fall ist, bleiben Lehrkräfte weiterhin nach den bisherigen Regelungen eingruppiert.

Neue Eingruppierung für viele

Der Kern des Übergangsrechts für Bestandslehrkräfte ist in den Paragraphen 6 bis 9 ABD Teil B, 4.2. Abschnitt A geregelt. Lehrkräfte, die für die Schulart, an der sie tätig sind, nicht die Eigenschaft einer Erfüllerin oder eines Erfüllers besitzen (keine volle Lehramtsausbildung für die jeweilige Schulart), werden zum 1. Januar 2024 neu eingruppiert. Ausgenommen da-

von sind jene, die ab 1. August 2023 neu eingestellt wurden. Auf sie ist das neue Eingruppierungsrecht bereits angewandt worden.

Sollte eine Vergleichsberechnung zu dem Ergebnis führen, dass eine Bestandslehrkraft schlechter eingruppiert würde als im bisherigen Eingruppierungsrecht, dann erfolgt im Sinne eines Besitzstands keine Neueingruppierung (§ 9, ABD Teil B, 4.2.). Die Kommission war sich einig, dass durch die neuen Eingruppierungsregelungen niemand schlechter gestellt werden darf. Es ist allerdings davon auszugehen, dass es nur sehr wenige Fälle sein werden, die aufgrund der neuen Regelungen niedriger eingruppiert wären.

Wechsel zwischen ABD-Schulträgern

Einen Sonderfall stellen jene Lehrkräfte dar, die in der Zeit zwischen 1. August und 31. Dezember 2023 von einem ABD-Träger zu einem neuen Arbeitgeber wechseln, der ebenfalls ABD anwendet. Für neu eingestellte Lehrkräfte wird bereits hier das neue Eingruppierungsrecht greifen und nicht jenes Recht, das für Bestandslehrkräfte gilt. Hier musste eine Regelung gefunden werden: sollten die neuen Eingruppierungs-

regelungen eine niedrigere Eingruppierung vorsehen, behalten sie ihre bisherige Eingruppierung. Dies ist in Paragraph 1 Satz 2 ABD Teil B, 4.2. Abschnitt A geregelt.

Dienstgeber prüft automatisch

Die Schulträger werden, ohne dass ein Antrag der Beschäftigten erforderlich ist, die entsprechende Neueingruppierung vornehmen. Zuvor werden sie prüfen, ob beziehungsweise welche Veränderungen dies gegenüber der bisherigen Eingruppierung auslöst. Die jeweilige Stufe in der Besoldungsgruppe bleibt unter Beibehaltung der bisherigen Stufenlaufzeiten erhalten und wird in der neuen Eingruppierung, auch wenn sie höher als die bisherige ist, fortgeführt. Eine Ausnahme ist dort gegeben, wo die neue Eingruppierung höher als die bisherige ist und in der neuen Besoldungsgruppe die bisherige Stufe nicht besteht. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn die neue Eingruppierung eine Zuordnung zu A 11 zur Folge hat, die Lehrkraft aber bislang in A 10 Stufe 2 eingruppiert war. In der Besoldungsgruppe A 11 gibt es keine Stufe 2. In einem solchen Fall wird die Lehrkraft in A 11 der Stufe 3 zugeordnet, die Stufenlaufzeit beginnt dann aber mit dieser Höhergruppierung neu.

Grundsätzlich keine Überprüfung der bisherigen Eingruppierung

Die Neuregelung gibt vor, dass alle Lehrkräfte, die als Nichterfüllerin und Nichterfüller am 31. Juli 2023 bereits an einer Schule im ABD-Bereich beschäftigt waren und über den 31. Dezember 2023 hinaus beschäftigt sind, neu eingruppiert sind. Damit ist eine weitgehende Überprüfung der bisherigen Eingruppierung nicht notwendig und soll auch nicht erfolgen. Wenn im Einzelfall die bisherige Eingruppierung nach dem alten Recht falsch war, besteht tarifrechtlich, wie auch in allen anderen Tätigkeitsfeldern, die Möglichkeit einer korrigierenden Rückgruppierung. Allerdings ist auch in einem solchen Fall unter anderem die MAV zu beteiligen und deren Zustimmung einzuholen.

zeit für den weiteren Bewährungsaufstieg läuft (leistungsabhängig) seit 1. September 2018. Diese Lehrkraft ist zum 1. September 2023 erneut beurteilt worden und erhielt das Beurteilungsprädikat BG, womit eine Wartezeit für den weiteren Bewährungsaufstieg von sechs Jahren verbunden ist. Im Ergebnis bedeutet dies, dass diese Lehrkraft zum 1. September 2024 den weiteren Bewährungsaufstieg nach dem neuen Eingruppierungsrecht erhält und nach A 11 höhergruppiert wird.

Neue Vordienstzeiten auf Antrag zu berücksichtigen

Vordienstzeiten spielen für die möglichen Bewährungsaufstiege eine wesentliche Rolle. Gegenüber dem bisherigen Eingruppierungsrecht sind die Möglichkeiten, Vordienstzeiten anerkennen zu lassen, erweitert worden. Dies kann bei der Neueingruppierung zum 1. Januar 2024 durchaus von Bedeutung sein und einen schnelleren Bewährungsaufstieg nach sich ziehen. Allerdings bedarf es in diesen besonderen Fällen eines Antrags der Lehrkraft, damit entsprechende Zeiten berücksichtigt werden können. Sollten Vordienstzeiten zusätzlich zu beachten sein, wird eine mögliche Höhergruppierung, die daraus resultiert, erst zu dem Monat wirksam werden, der auf die Antragstellung folgt. Eine Berücksichtigung kann zudem frühestens zum 1. Januar 2024 erfolgen, auch wenn der entsprechende Antrag bereits im Jahr 2023 gestellt wurde. Künftig kann unter anderem Elternzeit (bis zu 36 Monate pro Kind) oder Sonderurlaub, der im dienstlichen Interesse gewährt worden war, berücksichtigt werden. Neu ist außerdem, dass ein Schulträger zum Beispiel eine Tätigkeit an der Universität in der Ausbildung von Lehrkräften als anererkennungswürdige Vordienstzeiten berücksichtigen kann. Auch dies war bislang nicht vorgesehen. Die Details zur Anerkennung der Vordienstzeiten sind in Paragraph 4 ABD Teil B, 4.2. Abschnitt A geregelt.

Höhergruppierung im Zuge der Neueingruppierung

Im Rahmen der Neufassung der Eingruppierungsregelungen sind für Bestandslehrkräfte noch weitere Fallgestaltungen zu berücksichtigen gewesen. In

einzelnen Fällen sah das bisherige Recht in bestimmten Fallgruppen kürzere Bewährungsaufstiege (drei oder fünf Jahre) vor. Diese kürzere Bewährungszeit – im neuen Recht sind es in der Regel sechs Jahre Bewährungszeit – ist nach einer Neueingruppierung (ohne dass sich die Besoldungsgruppe geändert hat) zu berücksichtigen. Eine Ausnahme ist dann möglich, wenn durch die Berücksichtigung von Vordienstzeiten nach dem neuen Recht eine für die Lehrkraft höhere Entgeltgruppe gegeben wäre. Dazu bedarf es aber wiederum eines Antrags der Lehrkraft auf Anerkennung der Vordienstzeiten und einer Prüfung in jedem Einzelfall.

Die neuen Eingruppierungsregelungen sehen in einzelnen Fallgruppen nicht nur einen, sondern auch einen weiteren Bewährungsaufstieg vor. Dies ist unter anderem in den Fallgruppen 6.1 (Fachlehrkräfte) sowie den Fallgruppen 1 (Gymnasium, berufliche Schulen) sowie Fallgruppe 3 (Realschule) vorgesehen. Wenn nun Bestandslehrkräfte vor dem 1. Januar 2024 einen Bewährungsaufstieg nach dem alten Recht erhalten haben, dann ist der Zeitpunkt dieses Bewährungsaufstiegs als Ausgangspunkt für einen möglichen weiteren Bewährungsaufstieg heranzuziehen und nicht der 1. Januar 2024. Auch dies stellt für Bestandslehrkräfte eine Verbesserung dar, um unter Umständen schneller einen weiteren Bewährungsaufstieg realisieren zu können.

Ein Beispiel dafür wäre eine Lehrkraft in Fachlehrer-Tätigkeit, die aufgrund der bisherigen Eingruppierungsrichtlinien seit 1. September 2012 in A 9 eingruppiert ist. Sie erhielt einen Bewährungsaufstieg nach A 10 zum 1. September 2018, da sie das Beurteilungsprädikat „VE“ vorweisen konnte. Im Zuge der Neueingruppierung ist sie zum 1. Januar 2024 in A 10 umgruppiert worden (neue Fallgruppe 6.1). Die Warte-

Weitere Verbesserungen für Fachlehrer-Tätigkeiten

Im Zuge der Beschlüsse zum Übergangsrecht hat die Kommission ergänzende Änderungen an den Eingruppierungsregelungen vorgenommen. So ist klargestellt worden, dass der Fallgruppe 6.1 an Realschulen sowie Grund- und Mittelschulen auch Lehrkräfte in der Tätigkeit als Fachlehrkraft zuzuordnen sind, die eine Unterrichtsgenehmigung allein für das Fach Informatik haben. Eigentlich ist für diese Fallgruppe die Unterrichtsgenehmigung für zwei Fächer vorgesehen, allerdings ist das Fach Informatik aufgrund seiner Inhalte (die ursprünglich auf eigenständige Fächer wie Maschinenschreiben und Textverarbeitung aufbauten) wie ein Doppelfach zu werten. Die Situation von Fachlehrkräften an beruflichen Schulen in der Fallgruppe 6.1 ist ebenfalls noch verbessert worden. Deren Einstiegseingruppierung in A 10 ist künftig um eine Zulage ergänzt, die in Stufe 2 einen Betrag von 160 Euro bedeutet. Dieser Betrag nimmt an prozentualen Besoldungserhöhungen teil. In den weiteren Stufen beträgt die Zulage die Hälfte des Unterschiedsbetrags zwischen dem Grundgehalt der Besoldungsgruppe A 10 und dem Grundgehalt der Besoldungsgruppe A 11. Mit dieser Ergänzung sollte sichergestellt werden, dass zum Beispiel Sozialpädagoginnen oder Sozialpädagogen, die an Fachakademien für Sozialpädagogik in einer einschlägigen Fachlehrer-Tätigkeit aktiv sind, ein Entgelt erhalten, das höher ist als jenes, das die von ihnen ausgebildeten Erzieherinnen und Erzieher erhalten können.

Ludwig Utschneider

Rechtsgrundlagen bzw. Informationen:

- Dienstgeber-Rundschreiben zu den Eingruppierungs-Regelungen sowie zum Übergangsrecht, Stand August bzw. September 2023, www.bayernkoda.de
- ABD Teil B, 4.2.

Keine Rückwirkung, aber Anpassung Lehrkräfte können Anspruch auf Anpassungszulage haben

Seit 1. April 2023 wirkt sich der geänderte Orts- und Familienzuschlag im Bayerischen Besoldungsgesetz unmittelbar auf die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen aus. Der Gesetzesänderung gingen Diskussionen voraus, wonach dieser Teil der Bezüge stärker nach den Lebenshaltungskosten am jeweiligen Wohnort zu gestalten ist. Außerdem war der Gesetzgeber durch Rechtsprechung dazu verpflichtet, diesen geänderten Orts- und Familienzuschlag den Beamtinnen und Beamten des Freistaats auch rückwirkend ab 1. Januar 2020 zu gewähren.

Keine unmittelbare Rückwirkung für kirchliche Lehrkräfte

Es war eine schwierige Diskussion, inwiefern die entsprechenden Überleitungsregelungen im Bayerischen Besoldungsgesetz auch für kommunale Beamtinnen und Beamte sowie für kirchliche Lehrkräfte, die ihr Entgelt auf Basis des Besoldungsgesetzes erhalten, gelten. Für kirchliche Lehrkräfte wurde von Dienstgeberseite ein solcher unmittelbarer Anspruch verneint. Die Mitarbeiterseite sah gleichwohl eine Notwendigkeit, im Sinne der Tarifautomatik in den Sonderregelungen für Lehrkräfte im ABD den rückwirkenden Anspruch zu gewähren. Am Ende der intensiven Beratungen zu dem Thema verständigten sich

beide Seiten in der Kommission auf einen eigenständigen Weg. Es wurde in der Juli-Vollversammlung eine Anpassungszulage beschlossen.

Anpassungszulage als Ersatz

Der Höhe nach wird die Anpassungszulage dem Betrag entsprechen, den die einzelne Lehrkraft für den Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis 31. März 2023 erhalten hätte, wäre die rückwirkende Gewährung des neuen Orts- und Familienzuschlags umgesetzt worden. Anspruchsberechtigt sind wiederum Lehrkräfte, deren Arbeitsverhältnis über den 31. März 2023 hinaus bestand. Wer danach, also nach dem 1. April 2023 in den Ruhestand getreten oder aus anderen Gründen aus seinem kirchlichen Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, hat demnach Anspruch auf die Anpassungszulage. Anders verhält es sich mit Lehrkräften, die vor dem Stichtag ausgeschieden sind. Diese haben keinen Anspruch. Einen weiteren Sonderfall stellen Lehrkräfte dar, die im genannten Zeitraum den Schulträger gewechselt haben, aber weiterhin den Sonderregelungen für Lehrkräfte nach ABD unterliegen. Diese Lehrkräfte haben gegenüber dem jetzigen Arbeitgeber den Anspruch auch für den Zeitraum ihrer Tätigkeit beim vorherigen Rechtsträger.

Großer Aufwand für die Personalverwaltungen

Die Umsetzung dieser Regelung wird die Personalverwaltungen der Schulträger sehr intensiv beschäftigen. Es muss der jeweilige Hauptwohnsitz festgestellt und bei einem zwischenzeitlichen Wohnsitzwechsel berücksichtigt werden, ob sich dadurch die Mietstufe geändert hat, die für die Höhe des Orts- und Familienzuschlags relevant ist. Außerdem ist zu prüfen, wie hoch der Anspruch für die kirchliche Lehrkraft ist, sollte die Ehepartnerin oder der Ehepartner aus einer Beschäftigung im Beamtenverhältnis beim Freistaat Bayern einen eigenen Anspruch auf diesen Orts- und Familienzuschlag haben. Deshalb wurde ergänzend beschlossen, dass eine Auszahlung der Anpassungszulage erstmalig spätestens mit dem Entgelt für den Monat April 2024 erfolgen muss. Sollte sich die Auszahlung so lange hinziehen, muss dann aber im April 2024 mindestens der Anspruch für die Monate April 2023 bis April 2024 abgegolten werden. Unabhängig davon können Schulträger die weitere Auszahlung in monatliche Raten staffeln, aber längstens für einen Zeitraum von 39 Monaten, beginnend im April 2023. Um Details zur Auszahlung zu erfahren, können sich Lehrkräfte an die Personalverwaltungen ihres jeweiligen Schulträgers wenden.

Ludwig Utschneider

Rechtsgrundlagen:

- Nr. 6 Abs. 2, 2a und 3, ABD Teil B, 4.1.
- Artikel 35 bis 37, 109 sowie Anlage 5 BayBesG



Ort und Familie sind wichtig – Orts- und Familienzuschlag für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen geändert. Kinderzahl und Wohnort beeinflussen Höhe des Zuschlags.

Foto: birgitta hohenester / pixello.de



Ganztagschule bietet viel – Lehrkräfte unterstützen oftmals bei der Betreuung von Schülerinnen und Schülern.

Foto: Stephanie Hofschlaeger / pixello.de

Vertretung kann sich auch im Ganztag lohnen

Katalog ausgleichsfähiger Mehrarbeit von Lehrkräften erweitert

Auf Initiative der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte hat die Kommission in der Juli-Vollversammlung eine weitere Verbesserung im Bereich der Mehrarbeit beschlossen. Seit 1. August 2023 können Lehrkräfte auch eine Vertretung im Ganztagsangebot als ausgleichsfähige Mehrarbeit geltend machen.

Lehrkräfte dürfen im Rahmen ihrer Unterrichtsverpflichtung auch zu einer Tätigkeit in den Angeboten der Ganztagschule herangezogen werden. Dabei werden 90

Minuten Tätigkeit in der Ganztagschule mit einer Unterrichtsstunde verrechnet (Nr. 4 Abs. 7 ABD Teil B, 4.1.). Wenn nun Lehrkräfte, die im Ganztag regulär eingesetzt werden, zu vertreten sind, dann wird eine solche Vertretung durch eine Lehrkraft künftig bei der Mehrarbeit berücksichtigt. Ausgleichsfähige Mehrarbeit liegt bei Vollzeitlehrkräften beispielsweise dann vor, wenn innerhalb eines Monats mehr als drei Stunden Mehrarbeit geleistet wurde und diese in den drei darauf folgenden

Monaten nicht durch Freizeit ausgeglichen werden kann.

Eine solche Regelung in Sachen Ganztagsvertretung kennt der Freistaat Bayern nicht, sie erscheint aber für kirchliche Schulen sinnvoll, da hier Schule und Ganztag organisatorisch weitaus enger verbunden sind. Im staatlichen Bereich werden die Ganztagsangebote oftmals von anderen Trägern angeboten und organisiert.

Ludwig Utschneider

Nicht unter 10,5 Prozent

Gewerkschaften fordern für Länderbeschäftigte deutliche Entgeltsteigerung

Nur für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen und wenige besondere Beschäftigtengruppen sind die laufenden Tarifverhandlungen der Länder von Bedeutung. Mitte Oktober veröffentlichten die Gewerkschaften dbb Beamtenbund und Tarifunion sowie ver.di ihre Forderungen für die Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Im Mittelpunkt steht dabei das Ziel, eine Entgeltsteigerung von 10,5 Prozent, mindestens aber 500 Euro pro Monat bei Vollzeitbeschäftigten zu erreichen. Die Tarifgemeinschaft der Länder lehnte diese Forderungen ab, sie seien für die Länder nicht finanzierbar. Man erwarte daher sehr schwierige Ver-

handlungen. Am 26. Oktober 2023 kamen die Verhandlungspartner dann erstmalig zusammen, um über die Tarifforderungen zu beraten. Im ABD-Bereich sind die Ergebnisse dieser Tarifverhandlungen für folgende Beschäftigtengruppen von Bedeutung:

- Beschäftigte an Hochschulen, für die die entsprechenden Bestimmungen des TV-L gelten
- Beschäftigte an Berufsschulen zur sonderpädagogischen Förderung, für die ebenfalls die Bestimmungen des TV-L einschlägig sind
- Lehrkräfte an kirchlichen Schulen (diese erhalten ein Entgelt nach der bayerischen

Beamtenbesoldung; diese wird aber üblicherweise inhalts- und zeitgleich mit dem Ergebnis der Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst der Länder angepasst).

Zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses waren die Verhandlungen zwischen der Tarifgemeinschaft der Länder auf Arbeitgeberseite und den Gewerkschaften noch nicht abgeschlossen. Zunächst waren drei Verhandlungsrunden vereinbart worden, die dritte Verhandlungsrunde fand erst Anfang Dezember 2023 statt. Im KODA Kompass wird darüber informiert, sobald Ergebnisse auf dem Tisch liegen.

Ludwig Utschneider

Mehr Kilometergeld bei Lehrerfortbildungen

Absenkung der Wegstreckenentschädigung aufgehoben

Seit 1. August 2023 gelten für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen bei der Abrechnung von Reisekosten wieder die grundsätzlichen Regelungen der Reisekostenordnung für die bayerischen Diözesen (Teil D, 9. ABD). Diese Reisekostenordnung entspricht dem Bayerischen Reisekostengesetz. Seit 2004 gab es für kirchliche und staatliche Lehrkräfte, die mit ihrem Pkw zu Fortbildungen anreisen mussten, eine deutlich geringere Wegstreckenentschädigung, auch wenn diese fortbildungsbedingte Dienstreise aus triftigen Gründen mit dem Kraftfahrzeug angetreten werden musste. Diese Absenkung wurde von der Kommission für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen aufgehoben. Staatliche Lehrkräfte erhalten weiterhin nur die abgesenkten Erstattungen. Die Erstattung von Reisekosten im Zusammenhang mit Fortbildungen findet sich in § 24, ABD Teil D, 9.: „Erstattung von Auslagen bei Reisen aus besonderem Anlass“. Hier ist unter anderem festgeschrieben, dass im Rahmen von Fortbildungsreisen 75 Prozent der eigentlich vorgesehenen Wegstreckenentschädigung vergütet werden konnte. Für Lehrkräfte war dieser Betrag aufgrund eines Kultusministeriellen Schreibens (KMS) vom 7. April 2004 nochmals reduziert worden, nämlich auf 50 Prozent. Was bedeutet dies nun zum Beispiel für eine Fortbildungsreise, in deren Rahmen für Hin- und Rückfahrt 250 Kilometer mit dem privaten Pkw oder einem Motorrad aus triftigen Gründen (große Wegstreckenentschädigung) zurückzulegen waren (siehe Tabelle 1)?

Sollte die gleiche Strecke aufgrund einer Dienstreise (zum Beispiel zu einer Fachleiter-Tagung, einer Dienstbesprechung an der MB-Dienststelle oder einer Besprechung betrieblicher Datenschutzbeauftragter) zurückgelegt werden müssen, ergeben sich die der Tabelle 2 zu entnehmenden Wegstreckenentschädigungen.

Ein triftiger Grund liegt laut den Verwaltungsvorschriften zum Bayerischen Reisekostengesetz vor allem in folgenden Fällen vor:

- das Ziel der Dienstreise ist mit öffentlichen Verkehrsmitteln nur schwer zu erreichen
- mit der Nutzung des privaten Fahrzeugs ist eine wesentliche Arbeitszeiterparnis zu erzielen

- es ist ein notwendiges dienstliches oder angemessenes privates Gepäck ab zehn Kilogramm oder sperriges dienstliches Gepäck mitzunehmen
- Schwerbehinderte, die erheblich gehbehindert sind oder aus anderen gesundheitlichen Gründen das eigene Kraftfahrzeug nutzen müssen.

Nachdem in Folge der Corona-Pandemie zunehmend mehr Fortbildungen in Online-Formaten angeboten wurden und weiterhin werden, ist damit zu rechnen, dass sich durch diese Änderung keine finanziellen Mehrbelastungen für die Schulträger ergeben. Die Anzahl der Dienstfahrten zu Präsenz-Fortbildungen hatte zuletzt deutlich abgenommen. *Ludwig Utschneider*

Tabelle 2 – Große Wegstreckenentschädigung - Beispiel für eine Dienstreise (keine Fortbildungsreise, 250 Kilometer Fahrstrecke)	
Große Wegstreckenentschädigung (Dienstreise mit triftigem Grund)	100%
Kraftwagen (40 Cent pro Kilometer)	100,00 Euro
Motorrad (17 Cent pro Kilometer)	42,50 Euro
Kleine Wegstreckenentschädigung (Dienstreise ohne triftigen Grund)	
Kraftwagen (25 Cent pro Kilometer)	62,50 Euro
Motorrad (12 Cent pro Kilometer)	30,00 Euro

Tabelle 1 – Große Wegstreckenentschädigung (Fortbildungsreise mit triftigem Grund, 250 Kilometer Fahrstrecke)		
	Bisheriges Recht (bis 31. Juli 2023): 50%	Neues Recht (ab 1. August 2023): 75%
Kraftwagen (40 Cent pro Kilometer)	50,00 Euro	75,00 Euro
Motorrad (17 Cent pro Kilometer)	21,25 Euro	31,87 Euro
Kleine Wegstreckenentschädigung (Dienstreise ohne triftigen Grund)		
Kraftwagen (25 Cent pro Kilometer)	31,25 Euro	46,86 Euro
Motorrad (12 Cent pro Kilometer)	15,00 Euro	22,50 Euro



Streiffälle frühzeitig schlichten – die geänderte kirchliche Schlichtungsordnung kann Prozesse vor dem Arbeitsgericht verhindern.

Foto: Robin Backes / pixello.de

Wenn zwei sich streiten

Erweiterte Zuständigkeit der kirchlichen Schlichtungsstellen

Ein Beschäftigter und sein Arbeitgeber streiten sich über zu geringe Entgeltzahlungen, nicht genehmigten Urlaub, ein schlechtes Arbeitszeugnis oder ähnliche Themen. Alles Fälle, die irgendwann vor einem staatlichen Arbeitsgericht landen können, wenn die Parteien sich nicht einigen und eine gerichtliche Klärung herbeiführen wollen. Dies gilt auch für kirchliche Arbeitsverhältnisse. Auch hier entscheidet im Streitfall die staatliche Arbeitsgerichtsbarkeit. Allerdings ist in der Regel zunächst eine innerkirchliche Instanz einzuschalten, die Schlichtungsstelle, die idealerweise schon vorher eine Einigung herbeiführt. Dies ist eine Errungenschaft, die es nur im kirchlichen Bereich gibt und eine Besonderheit des Dritten Wegs darstellt.

Schlichtung ist Pflicht

Zur Schlichtung von Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis ist zwingend die Schlich-

tungsstelle anzurufen. So steht es in § 3 Absatz 7 ABD Teil A, 1. Die Schlichtungsstelle ist eine innerkirchliche Einrichtung, die in jeder Diözese besteht. Für die Caritas gibt es zudem eigene Schlichtungsstellen. Auch in Bayern gibt es demnach für den ABD- und den AVR-Bereich unterschiedliche Schlichtungsstellen. Sie sind besetzt mit einer oder einem Vorsitzenden mit Befähigung zum Richteramt sowie mit Beisitzerinnen oder Beisitzern von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite, die dem kirchlichen Dienst angehören. Sie werden auf Antrag tätig und versuchen, in einem Schlichtungsverfahren eine Einigungsempfehlung zu finden. Wo dies gelingt und die Parteien die Empfehlung annehmen, wird der Streit beigelegt. Wo dies nicht funktioniert, ist das Verfahren gescheitert. Der Vorteil einer solchen innerkirchlichen Stelle liegt darin, dass die „Hürde“ gering ist, sich dorthin zu wenden. Ein einfaches Schreiben an die Schlichtungsstelle genügt, um ein Verfahren anzustoßen. Und es ist

auch noch kein „richtiger“ Gerichtsprozess. Hinzu kommt, dass die Vorsitzenden und vor allem auch die Beisitzerinnen und Beisitzer sich gut auskennen in der kirchlichen Arbeitswelt und dadurch praxisnahe Lösungsvorschläge entwickeln können. Zudem entstehen keine Verfahrenskosten für die Beteiligten. Sollten sich beide Seiten einig sein, dass ein Schlichtungsverfahren nicht zielführend ist, können sie einvernehmlich darauf verzichten. Wo im Arbeitsrecht Fristen zu wahren sind, kann in jedem Fall das staatliche Arbeitsgericht angerufen werden. Dies ist insbesondere zwingend erforderlich, wenn Betroffene gegen ihre Kündigung klagen wollen.

ABD-Vertrag erzwingbar

Nun hat die Schlichtungsstelle eine zweite Aufgabe bekommen. Im kirchlichen Arbeitsvertragsrecht gab es bisher eine Lücke im Rechtsschutz: Kirchliche Arbeitgeber, für die die Grundordnung des kirchlichen

Dienstes gilt, sind verpflichtet, kirchliches Arbeitsvertragsrecht vollumfänglich anzuwenden. Was aber passiert, wenn ein Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht folgt und nicht die vollumfängliche Anwendung des ABD vereinbart? Er könnte beispielsweise in seinem Vertrag weniger Urlaubstage oder eine geringere Jahressonderzahlung vorsehen. Das staatliche Arbeitsgericht erklärt sich für nicht zuständig, denn im Zuge der im Grundgesetz garantierten Vertragsfreiheit haben beide Seiten aus freien Stücken einen Arbeitsvertrag unterschrieben, der ja dann auch eingehalten wird. Für die Frage, ob nach kirchlichem Recht der Arbeitgeber den Vertrag überhaupt so hätte anbieten dürfen, ist das staatliche Gericht nicht zuständig. Das unabhängig davon bestehende Kirchliche

Arbeitsgericht ist nur für Streitigkeiten von Mitarbeitervertretungen oder arbeitsrechtlichen Kommissionen zuständig, nicht aber für Streitigkeiten einzelner Beschäftigter mit ihrem Arbeitgeber. Und so fehlte hier bisher eine Klärungsinstanz.

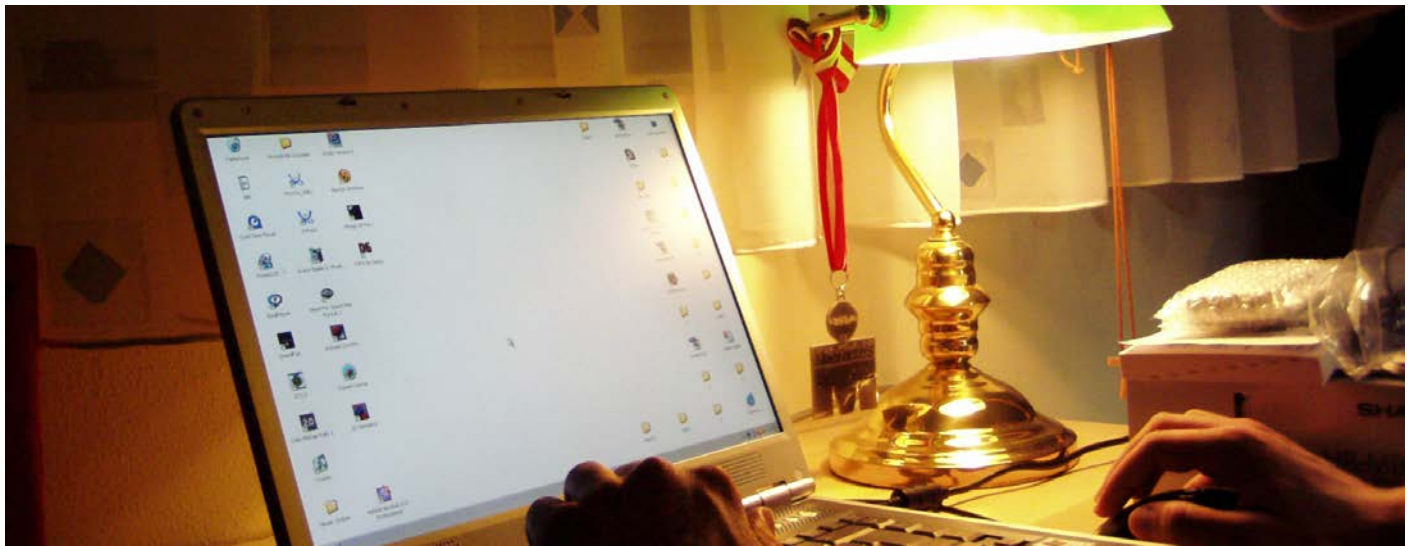
Künftig wird es möglich sein, die innerkirchliche Rechtmäßigkeit von Arbeitsverträgen von der Schlichtungsstelle prüfen zu lassen. Stellt die Schlichtungsstelle fest, dass eine Vertragsgestaltung gegen kirchliches Recht verstößt, ist der Dienstgeber verpflichtet, einen geänderten Vertrag zu erstellen. Dieser Entwurf ist innerhalb von vier Wochen der Schlichtungsstelle vorzulegen und dann der oder dem Beschäftigten zur Unterschrift zuzuleiten. Wenn ein Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nachkommt, informiert die Schlichtungsstelle

den zuständigen Bischof mit der Bitte, für rechtmäßige Zustände zu sorgen.

Deutschlandweite Standards

Die Grundzüge des Schlichtungsverfahrens sind auch in Artikel 9 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes festgeschrieben. Um möglichst deutschlandweit gemeinsame Standards für Schlichtungsverfahren zu sichern, hat der „Verband der Diözesen Deutschlands“ eine Musterschlichtungsordnung erarbeitet. Die Bayerische Regional-KODA hat nun auf dieser Basis die bestehende Schlichtungsordnung überarbeitet. Diese wurde zum 1. August 2023 in Kraft gesetzt. Damit ist jetzt noch mehr Rechtssicherheit für kirchliche Beschäftigte gewährleistet.

Robert Winter



Mehr arbeiten als vereinbart – Überstunden müssen Freizeitausgleich nach sich ziehen. Foto: bernhard_pixler / pixello.de

Freizeitausgleich für Überstunden

Nun auch für Beschäftigte in Ordinariaten ab EG 13

Unbezahlte Überstunden sind in Deutschland weit verbreitet: Im Jahr 2022 waren es laut einer Mitteilung von statista.com beispielsweise circa 702 Millionen unbezahlte Überstunden. Zu den Betroffenen gehörten auch die ABD-Beschäftigten in den Ordinariaten ab der Entgeltgruppe 13. Grund war, dass das ABD eine ursprünglich vom öffentlichen Dienst abgeleitete Regelung bis vor Kurzem beinhaltete. Daher waren diese Beschäftigten in der Regel von einer monetären Abgeltung oder einem

Freizeitausgleich ausgenommen. Die Mitarbeiterseite nahm in der Vergangenheit immer wieder erfolglos Anläufe, diesen Missstand zu beenden. In der 202. Vollversammlung im April kam es zu einer Verständigung. Die Gründe für die Einigung bestanden zum einen in der Rechtsprechung, wonach pauschale Abgeltungen von Überstunden nicht ohne weiteres möglich sind. Zum anderen war nicht schlüssig, weshalb dieser Personenkreis anders zu behandeln sei als alle anderen Mitarbeitenden, was wie-

derum verfassungsrechtliche Bedenken genährt hatte. Eine solche Ungleichbehandlung würde nur dort kompensiert, wo etwa über eine Zulage eine andere Art des Ausgleichs gewährt wird. So ist es beispielsweise bei Bundesministerien und dem Freistaat Bayern. Um kirchlich Beschäftigte hier nicht weiter zu benachteiligen, wurde nun auch die Möglichkeit zum Freizeitausgleich eröffnet.

Ralph Stapp

Rechtsgrundlage: § 43 ABD Teil A, 1.

Entgeltordnung für Ehe-, Familien- und Lebensberatung ergänzt Nicht-kirchliche Ausbildungen werden anerkannt

Die Bayerische Regional-KODA hat die geltende Entgeltordnung für Beschäftigte in der Ehe-, Familien- und Lebensberatung in zwei Punkten nachjustiert.

Vergleichbare Qualifikationen gleichgestellt

Neben der kirchlichen Zusatzausbildung „Ehe-, Familien- und Lebensberatung“ finden nun auch vergleichbare therapeutische Ausbildungen Berücksichtigung. Viele

Bewerberinnen und Bewerber bevorzugen solche Qualifikationen, weil sie vielseitiger einsetzbar sind. Sie finden vor allem auch in Einrichtungen und Diensten außerhalb der kirchlichen Beratung Anerkennung. Die Diözesanverantwortlichen für diesen Bereich haben deshalb die Kommission darauf hingewiesen, dass sich zunehmend Personen mit solchen Qualifikationen bewerben und auch vermehrt eingestellt werden. Deshalb werden „vergleichbare“ und „einschlägige“ Abschlüsse der kirch-

lichen Zusatzausbildung gleichgestellt. Dafür müssen sie in Inhalt und Umfang der Zusatzausbildung „Ehe-, Partnerschafts-, Familien- und Lebensberatung“ des Deutschen Arbeitskreises für Jugend-, Ehe- und Familienberatung (DAKJEF) entsprechen.

Eingruppierung ohne Zusatzausbildung

Beschäftigte mit Bachelor-Abschluss sind in Entgeltgruppe 11 eingruppiert, vor Abschluss der Zusatzausbildung allerdings eine Entgeltgruppe niedriger, also in Entgeltgruppe 10. Beschäftigte mit Master-Abschluss sind ohne Zusatzausbildung ebenfalls eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert. Das galt bereits bisher, ging allerdings aus dem Tariftext nicht deutlich hervor. Deshalb hat die Kommission nun klargestellt: Beschäftigte mit einschlägiger wissenschaftlicher Hochschulbildung sind vor Abschluss einer geforderten Zusatzausbildung in Entgeltgruppe 12 eingruppiert. Unverändert bleibt die Entgeltgruppe 13 für Beschäftigte mit abgeschlossener Zusatzausbildung. Für beide Eingruppierungen gilt, dass für die entsprechenden Stellen eine wissenschaftliche Hochschulbildung erforderlich ist.

Die Änderungen sind zum 1. September 2023 in Kraft getreten und gelten auch für Beschäftigte, die zu diesem Zeitpunkt bereits im Dienst waren.

Christian Dorn

Rechtsgrundlage: Nr. 40 ABD Teil A, 2.3.



In guten wie in schlechten Zeiten – die katholische Kirche bietet Ehe-, Familien- und Lebensberatung an, damit der Bund fürs Leben gestärkt wird.

Foto: Stefan Heerdegen / pixello.de

Nicht alle Zulagen und Zahlungen steigen an SuE-Zulage wird im März 2024 nicht erhöht

In der Nr. 89 des KODAKompass (August 2023) wurde auf Basis der Tarifeinigung im öffentlichen Dienst der Kommunen über Grundzüge des Ergebnisses der Tarifverhandlungen berichtet. Eine wesentliche Information zur Anhebung der Entgelte im März 2024 ist allerdings zu korrigieren: die im ABD geregelten Zulagen werden im Regelfall auch um die 11,5 Prozent angehoben. Dies betrifft aber nicht die SuE-Zulage

(§ 1 Abs. 6 Anlage zu § 44 ABD Teil A, 1.) sowie die damals ebenfalls neu eingeführte Praxisanleitungszulage (Anmerkung 1a zu Nr. 30 ABD Teil A, 2.3.).

Grundlage für die SuE-Zulage ist ein eigener Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes der Kommunen, der eine Laufzeit bis 2026 hat. Die darin geregelten Zulagen werden im März 2024 nicht angehoben und bleiben bis mindestens 2026 auf dem Niveau von

130 beziehungsweise 180 Euro stehen. Daneben sind weitere Zulagen beziehungsweise Zahlungen ebenfalls von der prozentualen Anhebung zum März 2024 ausgenommen. Dazu zählen insbesondere die Wechselschicht- und Schichtzulagen, die vermögenswirksamen Leistungen, das Jubiläumsgeld sowie der Strukturausgleich im Übergangsrecht.

Ludwig Utschneider

Reisekostenerstattung im Fokus

Probleme und Lösungen

Die Reisekostenordnung im ABD regelt die Erstattung der Auslagen (Kosten), die durch Dienstreisen anfallen können. Die dortigen Regelungen entsprechen denen des Bayerischen Reisekostengesetzes. Ergänzend finden die Verwaltungsvorschriften und Rechtsverordnungen (Ausführungsbestimmungen) des Bayerischen Finanzministeriums Anwendung. Das Bayerische Reisekostengesetz gilt im Übrigen auch im öffentlichen Dienst Bayerns, was hier den Vergleich von Handhabungspraktiken zwischen staatlichen und kirchlichen Arbeitgebern ermöglicht. Nachfolgend werden nun einige grundsätzliche und kritische Fragestellungen zum Verfahren der Reisekostenerstattung in den Blick genommen, um Beschäftigten, Mitarbeitervertretungen (MAV), aber auch Dienstgebern wichtige Aspekte zu verdeutlichen.

1. Auf Grund einer betrieblichen Umstellung soll ich meine Reisekosten vorstrecken. Muss ich das hinnehmen und hat mir dann der Arbeitgeber alle Kosten für eine Dienstreise zu erstatten?

Wenn ABD-Beschäftigte wegen einer Dienstreise die Kosten vorstrecken, regelt detailliert die Reisekostenordnung deren Erstattung durch den Arbeitgeber. Für notwendige Auslagen haben sie einen entsprechenden Vergütungsanspruch. Sie werden dann später auf Antrag durch den Arbeitgeber erstattet (Abrechnung der verauslagten Reisekosten).

Ein bekanntes Beispiel, bei dem Beschäftigte mit den anfallenden Kosten in Vorleistung gehen, ist die Fahrt mit dem Privatfahrzeug für dienstliche Zwecke. Dagegen kann es bei Reisen mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder der Hotelnutzung durchaus anders gewesen sein. So gibt es Arbeitgeber mit einer jahrelangen oder gar jahrzehntelangen Praxis, bei der bestimmte Kosten direkt übernommen wurden (etwa über einen Service zum Beispiel für Bahnticketbuchungen). Anhaltspunkte aus der Rechtsprechung

legen den Schluss nahe, dass es sich hier um eine sogenannte „betriebliche Übung“ handeln könnte, wodurch den Beschäftigten ein Anspruch auf Fortführung dieser Praxis entstanden wäre. Ist das tatsächlich der Fall, wird sich diese nicht so ohne weiteres einseitig durch den Arbeitgeber ändern lassen.

2. Sind Abschlagszahlungen durch den Arbeitgeber möglich?

Dienstreisende können einen Anspruch auf einen angemessenen Abschlag („Vorschuss“) auf Reisekostenvergütung haben. Wenn etwa diese voraussichtlich 200 Euro übersteigt oder keine Möglichkeit zur elektronischen Abwicklung besteht, ist dieser auf Antrag vorab auszuzahlen. Für Beschäftigte mit einer pauschalen Dienstreisegenehmigung auf Grund gehäufter Dienstreisen gibt es demgemäß einen Anspruch auf regelmäßige Vorauszahlungen. Gerade für Personen mit einem niedrigen Einkommen oder die sehr häufig auf Dienstreise gehen,

ist die Abschlagsmöglichkeit ein gutes Instrument, die vorzustreckenden Kosten in Grenzen zu halten. Die Kommentierung zum Bundesreisekostengesetz hält es hier für zulässig, dass Dienstreisende einen Abschlag in Höhe von 80 Prozent auf die zu erwartende Reisekostenvergütung verlangen können, sofern diese voraussichtlich 200 Euro übersteigt. Das bayerische Gesetz lehnt sich an das Bundesrecht an. Mit der Ludwig-Maximilians-Universität München gibt es sogar eine staatliche Einrichtung, die 100 Prozent im Voraus auszahlt, wenn die Reisekosten sofort fällig werden.

3. In welchem Zeitraum muss die beantragte Reisekostenerstattung erfolgen?

Mit der Entstehung von Reisekosten (etwa mit der Buchung) beziehungsweise mit Durchführung der Dienstreise besteht bereits ein Anspruch auf Erstattung. Diese hat dann zeitnah zu erfolgen, sobald sie beantragt wurde. Einige Fachleute und Rechtskommentare vertreten dafür den



Mit dem Flugzeug zum dienstlichen Ziel reisen – der Beruf kann auch Dienstreisen zu weiter entfernten Zielen mit sich bringen. Foto: Ludwig Utschneider

Zeitraum von maximal zwei bis drei Wochen, andere sehen hier auf Grund von festen Abläufen in den Besoldungsstellen die laufende oder nächste Gehaltsmitteilung als noch angemessen an. Die Erstattungen können jedenfalls schon vor den monatlichen Gehaltsüberweisungen durchgeführt werden. So erhalten Dienstreisende des Freistaats Bayern größtenteils innerhalb weniger Werkzeuge ihre Auslagen zurückerstattet. Voraussetzung für jede Erstattung ist selbstverständlich, dass die Anträge vollständig eingereicht werden. So schnell sind kirchliche Arbeitsgeber bislang meist nicht. Insbesondere in den Diözesen gibt es oftmals monatelange Wartezeiten bis es zur Auszahlung kommt. Hier dürften die Grenzen des Zulässigen überschritten sein. Zu beachten ist auch die Abrechnungsform. Wie vorgesehen, sollte vom Antrag auf Dienstreisegenehmigung bis Reisekostenerstattung alles elektronisch, das heißt durch ein Softwareprogramm abgewickelt werden (wodurch eine

zügige Bearbeitung gewährleistet ist). Gibt es kein elektronisches Verfahren in der Einrichtung, könnten zur Vereinfachung zumindest Anträge mit der dienstlichen E-Mail (auch ohne Unterschrift) – gegebenenfalls mit Belegen im Anhang – übermittelt und wie beim elektronischen Verfahren für notwendige Überprüfungen die Originale ein halbes Jahr aufbewahrt werden.

4. Was mache ich, wenn ich die Erstattung nicht nachvollziehen kann?

Häufig erhalten die Beschäftigten ihre Reisekostenerstattung mit der Auszahlung ihres Monatsentgeltes. Oftmals bekommen sie dann mit der Gehaltsmitteilung nur einen kurzen Hinweis zum ausgezahlten Betrag, jedoch ohne näheren Bezug zu ihrem Antrag. Erhalten sie gar eine Sammelüberweisung für mehrere Reisekostenerstattungsanträge und möchten Mitarbeitende im Einzelnen den oder die Beträge nachvollziehen können,

bleibt nur, bei der entsprechenden Abrechnungsstelle nachzuhaken. Für die Art und Weise der Abrechnung besteht wohl keine eindeutige rechtliche Festlegung. Allerdings bietet auch hierzu der Freistaat Bayern ein sehr mitarbeiterfreundliches Modell: über jeden einzelnen Antrag bekommen sie detaillierte Rückmeldung, inwieweit etwas anerkannt oder nicht anerkannt wurde.

Am Ende erspart Transparenz den Beschäftigten und Sachbearbeitungen den zusätzlichen Mehraufwand der Abklärung. Das sollte das Ziel hierbei sein.

5. Gibt es Alternativen zum Vorstrecken der Reisekosten durch die Beschäftigten?

Sind Beschäftigte angehalten, immer wieder beziehungsweise im hohen Maße Reisekosten vorzustrecken, sind sie damit im Nachteil, und zwar in finanzieller und in bürokratischer Hinsicht (hoher



Unterwegs für die katholische Kirche – das Reisekostenrecht ist die Basis für die Kostenerstattung, wenn Beschäftigte beispielsweise mit der Bahn dienstlich reisen müssen.

Foto: Thomas Max Müller / pixelio.de

Verwaltungsaufwand). Daher stellt sich die Frage nach möglichen Verbesserungen dazu. Für Dienstreisende sind Abläufe mit geringem Kosten- und Verwaltungsaufwand eine große Hilfe und stärken die Attraktivität des kirchlichen Dienstes. Dem sollten sich kirchliche Arbeitgeber nicht verschließen, besonders in Zeiten des Fachkräftemangels. Ausgehend von den unterschiedlichsten alternativen Praktiken bei Arbeitgebern sollten wahlweise zum Beispiel folgende Verfahrensweisen angewandt werden (bei gegebenen Anlässen auch in Kombination):

- Betroffene erhalten auf Antrag eine angemessene Abschlagszahlung bereits zu Beginn eines Abrechnungszeitraums zum Beispiel für ein Kalenderjahr mit monatlichem/ vierteljährlichem/ halbjährlichem Nachweis der tatsächlichen entstandenen Reisekosten. Der Abschlag ist zurückzuzahlen, wenn er nicht verbraucht wurde. Übersteigen die tatsächlichen Kosten die Abschlagssumme, ist die Differenz vom Arbeitgeber zu erstatten.
- Betroffene erhalten auf Antrag eine Debitkarte / Firmenkreditkarte für die Buchung von Fahrkarten und Hotels – gegebenenfalls gedeckelt mit einem Reisekostenbudget.
- Betroffene erhalten auf Antrag für Unterkünfte vom Arbeitgeber ein (Blanko-)Schreiben, das die Kostenübernahme zusichert. Die Rechnung geht damit direkt an den Arbeitgeber.
- Reiseservice (Beispiel Bayern, das diesen seinem Personal anbietet): die Beschäftigte beziehungsweise der Beschäftigte bucht Zugtickets, Hotels und so weiter für die Dienstreisenden und rechnet diese direkt ab. Dadurch wird er vielleicht sogar günstigere Reisekonditionen verhandeln können. Außerdem verringert dies den Verwaltungsaufwand für die Dienstreisenden.

6. Was tun, wenn keine Einigung über Verbesserungen mit dem Arbeitgeber zu erzielen ist?

Die MAV kann natürlich zunächst auch immer gegenüber dem Arbeitgeber Anregungen für mitarbeiterfreundliche Regelungen zur Sprache bringen und ihn dazu auffordern. Außerdem hat sie ein Vorschlagsrecht. Wenn Arbeitgeber den-

noch etwa am völligen Vorstrecken der Reisekosten durch die Dienstreisenden oder gar mehrmonatigen Bearbeitungszeiten der Erstattungsanträge festhalten, müssen letztlich die Betroffenen - in der Regel über die Schlichtungsstelle und/ oder das Arbeitsgericht - eine rechtliche Klärung herbeiführen (siehe hierzu Stichwort „betriebliche Übung“, „Abschlag“, „Erstattungszeitraum“). Professionelle Unterstützung können sie dabei von den Gewerkschaften, der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung (KAB) und Rechtsanwältinnen oder Rechtsanwälten erhalten.

Ralph Stapp

Rechtsgrundlagen:

- Reisekostenordnung: ABD Teil D, 9. Reisekostenordnung der Bayerischen Diözesen;
- Abschlag („Vorschuss“): Nr. 3.5.2. Anspruch auf Reisekostenvergütung - Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum Bayerischen Reisekostengesetz; Meyer/Fricke – praxisorientierter Kommentar

zum Bundesreisekostengesetz, TGV, ARV und ATGV; Reisekostenregelung Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU) – Veröffentlichung der Fakultät für Biologie

- Abrechnungsform: Nr. 3.5.1. - Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum Bayerischen Reisekostengesetz
- Zusammenhang von Bundesreisekostengesetz und Reisekostengesetzen der Länder: Carsten Gorbatenko, TVöD-Kommentar, Verlag Haufe (3.3 Reisekostenrechtliche Bestimmungen für Beschäftigte im kommunalen Bereich – Länderspezifische Reisekostenregelungen)
- MAV Vorschlagsrecht: § 32 Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO)

Weiterführende Informationen:

Kompakte Zusammenstellung zum ABD-Reisekostenrecht und Bayerischen Reisekostengesetz: www.kodakompass.de (siehe „Nützliches auf einen Blick“, Startseite rechte Spalte)

Altersteilzeit auf dem Abstellgleis Initiative der Mitarbeiterseite bleibt erfolglos

Die Tarifvertragsparteien im öffentlichen Dienst hatten sich im Frühjahr darauf verständigt, die Altersteilzeitregelung nicht fortzuführen. Das war Teil der Tarifeinigung im öffentlichen Dienst der Kommunen und des Bundes. Die entsprechende Regelung im ABD (Teil D, 6a.) spiegelt diese tariflichen Regelung wider und war bis 31. Dezember 2022 befristet. Vor dem Hintergrund der besonderen Rahmenbedingungen im kirchlichen Bereich startete die Mitarbeiterseite eine Initiative, zumindest eine Kann-Regelung in Sachen Altersteilzeit zu ermöglichen. Grundlage dieser Initiative war auch das Wissen darüber, dass einzelne Arbeitgeber weiterhin mit diesem Instrument liebäugeln. Gerade dort, wo Personal abgebaut

werden soll, ist die Altersteilzeit ein Mittel der Wahl, um Beschäftigten den Wechsel aus dem aktiven Dienst in den Ruhestand zu erleichtern. Der von Mitarbeiterseite Ende November 2023 eingebrachte Antrag, insbesondere in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen Altersteilzeit auch weiterhin zu ermöglichen, fand nicht die erforderliche Mehrheit. Die Dienstgeberseite sieht es als ausreichend an, gegebenenfalls auf Grundlage des Altersteilzeitgesetzes einen Vertrag zur Altersteilzeit abschließen zu können. Im Ergebnis wird es kaum mehr zum Abschluss solcher Verträge kommen, da es keinen unmittelbaren Rechtsanspruch für Beschäftigte gibt. Der Arbeitgeber kann sie vereinbaren, er muss sie aber nicht mehr.

Ludwig Utschneider

Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert

Arbeitsbefreiungen zum 1. Januar 2024 überarbeitet

Die Ende 2022 von den deutschen Bischöfen neu gefasste Grundordnung des kirchlichen Dienstes verpflichtet die Dienstgeber, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu fördern (Artikel 4, Buchstabe a GrO). Die „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“ hatte schon in den zurückliegenden Jahren Regelungen beschlossen, die diesem Ziel dienen. In der Juli-Vollversammlung wurden weitere Verbesserungen auf den Weg gebracht, die ab 1. Januar 2024 wirksam werden. Beschäftigte haben künftig weitere Möglichkeiten, um unter Fortzahlung des Entgelts Arbeitsbefreiungen zu beantragen.

Der § 29 Absatz 1a ABD Teil A, 1. fasst kirchenspezifische Arbeitsbefreiungen zusammen. Bislang waren viele dieser Arbeitsbefreiungen, zum Beispiel für die kirchliche Trauung oder die Taufe eines Kindes, nur möglich, wenn der eigentliche Anlass auf einen Arbeitstag fiel. Diese Verknüpfung ist künftig in vielen Fällen aufgehoben. Es wird also auch dann Arbeitsbefreiung gewährt, wenn das Ereignis nicht auf einen Arbeitstag fällt. Zudem wird künftig auch für nicht-kirchliche

Eheschließungen, einschließlich gleichgeschlechtlicher, Arbeitsbefreiung gewährt.

Frei bei dringenden familiären Anlässen

Neu ist zudem, dass ab 1. Januar 2024 eine Bestimmung aufgenommen wurde, wonach in dringenden familiären Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt werden soll. Solche Anlässe können dann zum Beispiel auf die eigenen Kinder oder pflegebedürftige Angehörige bezogen sein. Damit ist ein solcher Anspruch grundsätzlich gegeben und der Arbeitgeber kann ihn nur aus „dringenden betrieblichen Gründen“ ablehnen. Während die Arbeitsbefreiungen grundsätzlich auf eine tageweise Befreiung Bezug nehmen, kann dieser zusätzliche Anspruch auch stundenweise in Anspruch genommen werden. Dies mag zum Beispiel dann der Fall sein, wenn ein pflegebedürftiger Angehöriger kurzfristig einen dringenden Arzttermin wahrnehmen muss und die oder der Beschäftigte benötigt wird, um den Angehörigen zur Ärztin oder zum Arzt zu bringen. Dafür

braucht es aber oftmals keinen ganzen Tag Arbeitsbefreiung. Daneben kann weiterhin Arbeitsbefreiung in sonstigen dringenden Fällen gewährt werden:

§ 29 Abs. 3 Satz 3, ABD Teil A, 1.	§ 29 Abs. 3 Satz 4, ABD Teil A, 1.
Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen zusätzlich Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 bis zu drei Arbeitstagen gewähren.	In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt zusätzlich kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.
	z.B. Umzug aus persönlichen Gründen

Mit diesen Beschlüssen hat die KODA weitere Verbesserungen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erreicht. Die kirchlichen Einrichtungen bieten hier bessere Rahmenbedingungen als der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes.

Ludwig Utschneider

§ 29 Abs. 1a ABD Teil A, 1. – Regelungen ab 1. Januar 2024

Taufe, Erstkommunion, Firmung, Konfirmation oder Tag der Eheschließung eines Kindes,	1 Arbeitstag	Gewährung unabhängig davon, ob der Anlass auf einen Arbeitstag fällt Frei auch bei standesamtlicher Trauung, einschließlich gleichgeschlechtlicher Trauung
Begräbnis eines Kindes, der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder der/des in ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährtin/Lebensgefährten, eines Geschwisters, eines Eltern-, Großeltern- oder Schwiegereltern-teils, wenn es auf einen Arbeitstag fällt	1 Arbeitstag	Erweiterung um nicht-eheliche Partnerschaften und nicht-kirchliche Begräbnisse
Eheschließung der/des Beschäftigten,	1 Arbeitstag	Frei auch für standesamtliche Eheschließungen einschließlich gleichgeschlechtlicher Eheschließungen. Gewährung unabhängig davon, ob Anlass an einem Arbeitstag
Teilnahme an Exerzitien, Einkehrtagen, Wallfahrten, Deutschen Katholikentagen, Ökumenischen Kirchentagen oder Deutschen Evangelischen Kirchentagen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten. Auf Arbeitsbefreiungen nach diesem Buchstaben sind Arbeitsbefreiungen zur Teilnahme an Exerzitien oder Einkehrtagen nach diözesanen Regelungen anzurechnen.	bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr	Zusammenfassung der Bestimmungen für Exerzitien, Einkehrtagen und Kirchentagen flexiblere Inanspruchnahme möglich (jetzt z. B. bis zu 4 Tage Exerzitien)



Die Neuen auf Dienstgeberseite mit den beiden Vorsitzenden – Helena Grassegger, Robert Hambitzer, stellvertretender Vorsitzender Robert Winter, Vorsitzender Martin Floß, Manfred Gerlach und Peter Kosak (von links nach rechts).

Foto: Ludwig Utschneider

Wechsel auf Dienstgeberseite

Veränderungen in Würzburg, Bamberg, Regensburg und im Schulträgerbereich

Mit Beginn der neuen Amtszeit der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen gab es auch auf Dienstgeberseite einige personelle Veränderungen.

Hambitzer löst Pfeil ab

Ab dem Jahr 2021 vertrat Ordinariatsrätin Kathrin Pfeil – neben Anja Schuler – die Diözese Würzburg auf Seiten der Dienstgeber in der Bayerischen Regional-KODA. Seit 2018 war die gelernte Juristin und kirchliche Notarin als Referentin des Generalvikars mit vielfältigen Fragestellungen konfrontiert, für die auch die tariflichen Regelungen des ABD von großer Bedeu-

tung sind. Der große Schwerpunkt ihrer Arbeit lag darin, die Aufarbeitung der Missbrauchsthematik und die Präventionsarbeit der Diözese fachlich zu begleiten. Kathrin Pfeil beendete zum 1. September 2023 aus persönlichen Gründen ihre Tätigkeit in der Kommission. Wir wünschen ihr alles erdenklich Gute und Gottes Segen sowie viel Freude mit dem Nachwuchs.

Seit 1. September 2023 vertritt Ordinariatsrat Robert Hambitzer als Nachfolger von Kathrin Pfeil die Diözese Würzburg auf Seiten der Dienstgeber in der Bayerischen Regional-KODA. Er ist seit Mai 2020 als Leiter der Hauptabteilung Personal für alle Beschäftigten in der Diözese Würzburg verantwortlich. Zuvor war der Bank- und

Diplomkaufmann 26 Jahre in verantwortlichen Leitungspositionen im Personalbereich von zwei Privatbanken in Köln und Würzburg tätig. Er gehört dem Allgemeinen Geistlichen Rat des Bistums an, war viele Jahre ehrenamtlicher Richter am Arbeitsgericht Würzburg und von 2014 bis 2018 gewähltes Mitglied des Diözesanrats der Katholiken in der Diözese Würzburg.

Schmitt übergibt an Grassegger

Nach über 20 Jahren verlässt die Dienstgebervertreterin der Erzdiözese Bamberg, Ordinariatsdirektorin Jutta Schmitt, die Kommission. Mit viel Sachverstand und

Engagement gestaltete sie die Arbeit in der KODA mit. Insbesondere der Bereich der Kindertagesstätten war ihr ein großes Anliegen. Wichtig war ihr insbesondere eine zielorientierte Arbeit in der Kommission. Ihr „...kommen wir jetzt endlich mal zur Sache...“ hat viele Diskussionen zum Ziel gebracht und wird uns sicherlich fehlen. Für ihre Aufgabe als Ordinariatsdirektorin im Erzbischöflichen Ordinariat Bamberg wünschen wir ihr weiterhin viel Erfolg und alles Gute.

Ihre Nachfolgerin wird Helena Grasseger, Personalchefin im Erzbischöflichen Ordinariat Bamberg. Die Volljuristin wird nun die fränkische Erzdiözese in der Kommission auf der Dienstgeberseite vertreten.

Wechsel in Regensburg

Ordinariatsrätin Anja Meier-Eisch verlässt die Kommission – der neue Leiter der Hauptabteilung Personal Manfred Gerlach folgt ihr nach. Drei Amtsperioden hat Anja Meier-Eisch die Dienstgeberseite des Bistums Regensburg vertreten. Als 30-jährige Rechtsrätin i. K. und Mitarbeiterin der Rechtsstelle im Generalvikariat brachte sie sich auf der noch stärker männlich geprägten Dienstgeberseite mit Engagement ein. Seit Januar 2020 leitet sie die Hauptabteilung „Zentrale Dienste“ und ist

Mitglied der höchsten Führungsebene des Bistums Regensburg. Anja Meier-Eisch ist eine Pionierin für eine weiblichere Führungskultur in der Kirche. Mit ihr scheidet ein zugewandtes, kompetentes und konstruktives Gegenüber aus der Kommission aus. Sie setzte sich engagiert dafür ein, dass das kirchliche Tarifrecht im Bistum Regensburg korrekt angewandt wurde.

In gewisser Weise ist auch ihr Nachfolger Manfred Gerlach ein Pionier. Seit 1. September 2022 leitet er die neue Hauptabteilung Personal. Der studierte Wirtschaftswissenschaftler stammt aus Oldenburg und ist mit über 30 Jahren Berufserfahrung im öffentlichen Dienst und der freien Wirtschaft ein versierter Personaler. In einem Interview auf der Homepage des Bistums Regensburg verweist Manfred Gerlach darauf, dass mit dem ABD und seiner Orientierung am öffentlichen Dienst ein wichtiger Aspekt vorhanden ist, der Kirche als Arbeitgeber attraktiv macht. Er freue sich darauf, diesen künftig in der KODA mitzugestalten.

Peter Kosak folgt auf Frater Vinzenz

Mit Beginn der neuen Amtsperiode endete die fast siebenjährige Mitgliedschaft von Frater Vinzenz Proß OSB in der Kommis-

sion. Seit November 2017 brachte er als Mitglied der Dienstgeberseite die Sichtweisen der ordensgeführten kirchlichen Schulen in die Arbeit der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte couragiert ein. Als Cellarer des Klosters Niederaltaich kennt er die Situation privater Schulen bestens. Mit dem St.-Gotthard-Gymnasium war er zuständig für eine Bildungseinrichtung, die als Gymnasium mit dem gebundenen Ganztags schon früh eine Vorreiterrolle übernommen hatte. Frater Vinzenz prägte die Arbeit in der Kommission durch große Sachkenntnis und ein von Fairness und Offenheit geprägtes Miteinander.

Während Vinzenz Proß letztlich für eine Schule verantwortlich zeichnete, umfasst der Zuständigkeitsbereich seines Nachfolgers eine weitaus größere Anzahl an Schulen. Mit Peter Kosak ist nun der Direktor des Schulwerks der Diözese Augsburg Mitglied der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte und damit auch der Bayerischen Regional-KODA. Ihm obliegt aktuell die Verantwortung für 45 Schulen und er ist damit Leiter des größten katholischen Schulträgers in Bayern.

Ralph Stapp, Johannes Hoppe, Reinhard Böhm, Ludwig Utschneider

Es klappt auch ohne Quote

Frauen in der Mehrheit auf Mitarbeiterseite

Mein Viertel der Sitze neu besetzt – ausnahmslos von Frauen. Damit sind auf Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA die Frauen in der Mehrheit. Die Neugewählten wurden im September auf der konstituierenden Sitzung der Kommission begrüßt. Neben dem sogenannten Willkommens-ABC erhielten sie zum Einstieg auch die besten Wünsche von allen Seiten, um ihre neue Aufgabe gut erledigen zu können. Wir stellen hier die neuen Kolleginnen kurz vor.

Inge Augsburger

Sie ist Erzieherin aus Herzogenaurach (Erzdiözese Bamberg) und seit vielen Jahren in der Mitarbeitervertretung und im Vorstand der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen in Bamberg tätig. Ihr ist es wichtig, die einzelnen Berufsgruppen gut zu vertreten und ihre über Jahre gesammelten praktischen Erfahrungen in die Arbeit der Kommission einfließen zu lassen. Als Herausforderungen der nächsten Jahre sieht sie den Umgang mit

dem Fachkräftemangel und die Anpassung des Arbeitsrechts an den Wandel in der Arbeitswelt.

Juliane Felix

Die Bildungsreferentin ist im Schulpastoralen Zentrum Fürstenried (Erzdiözese München und Freising) tätig und hat durch ihre Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung (MAV) des Erzbischöflichen Ordinariats München und Freising erste Einblicke ins kirchliche Arbeitsrecht

bekommen. Als KODA-Vertreterin ist es ihr ein Anliegen, Klarheit und Gleichbehandlung zum Wohl der Mitarbeitenden in Verhandlungen und Beschlüssen zu erzielen. Sie möchte an der vertieften Ausgestaltung und Überarbeitung des kirchlichen Arbeitsrechts mitarbeiten, um Antworten auf die vielen aktuellen Herausforderungen zu finden.

Myriam Gammer

Als Bildungsreferentin in Memmingen (Diözese Augsburg) ist sie durch ihre Arbeit für die Katholische Arbeitnehmer-Bewegung (KAB) schon öfter mit arbeits- und sozialrechtlichen Fragen in Berührung gekommen. Sie möchte sich für die Arbeitsbedingungen aller Kolleginnen und Kollegen einsetzen und ein offenes Ohr für die Themen und Probleme aus der Praxis haben. Die Gleichberechtigung aller Geschlechter, eine gerechte und praxistaugliche Erfassung der Arbeitszeit für alle Berufsgruppen und das Erkennen von Handlungsbedarf sind ihr ein Anliegen für die KODA-Arbeit.

Veronika Zimmermann

Die Lehrerin am St.-Michaels-Gymnasium der Benediktiner in Metten ist als Vertreterin der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen neu in die Kommission und damit automatisch auch in die Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte gewählt worden. Sie will sich einbringen, weil sie als Geschichtsleh-

rerin weiß, wie bedeutsam eine aktive Beteiligung an demokratischen Prozessen ist. Es ist ihr wichtig, die neugestalteten Rechtsnormen auch für die Kolleginnen und Kollegen transparent und verständlich zu machen. Sie will sich für eine Schule der Zukunft einsetzen, die angepasst ist an sich verändernde Lebens- und Arbeitsbedingungen. *Andreas Nock*

Abschied nach kurzer Zeit – Astrid Fürleger übergibt an Johanna Bechteler

Mit großem Elan ist Astrid Fürleger, Erzieherin aus Rosenheim (Erzdiözese München und Freising) und Leiterin einer integrativen Kindertagesstätte mit dazugehörigem Familienzentrum in die Kommissionsarbeit gestartet. Ihr Ziel war es, durch aktives Mitgestalten in der Kommission die Rahmenbedingungen für kirchliche Arbeitsverhältnisse zu verbessern. Leider zwang sie die personelle Situation in ihrer Einrichtung dazu, bereits nach zweieinhalb Monaten das Amt aufzugeben. Für sie rückte Mitte November 2023 Johanna Bechteler nach, die für die Erzdiözese München und Freising bereits in der Amtszeit 2018 bis 2023 die Mitarbeiterseite vertrat. Bechteler bringt als Leiterin einer Kindertageseinrichtung wichtige Erfahrungen für die KODA-Arbeit mit. *Andreas Nock / Ludwig Utschneider*



Verstärkung des KODA-Teams auf Mitarbeiterseite – Myriam Gammer, Juliane Felix, Inge Augsburg und Veronika Zimmermann (von links nach rechts) bereichern die Tarifarbeit in der Kommission.

Foto: Ludwig Utschneider

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

Post- und Faxanschriften 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.

Diözese Würzburg
Ralph Stapp 0 60 21/39 21 40
Dorothea Weitz 09 31/38 66 57 10

Diözese Eichstätt
Josef Glatt-Eipert 08 41/93 15 18 18
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Diözese Augsburg
Anna-Maria Dallinger 08 21/31 66 91 36
Christian Dorn 0 83 31/92 67 11 74
Myriam Gammer 01 51/11 68 63 83
Klaus Probst 0 90 75/60 35

Diözese Bamberg
Inge Augsburgers 01 71/7 13 18 86
Johannes Hoppe 09 11/4 01 02 62

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

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

Erzdiözese München und Freising
Johanna Bechteler 0 80 95/87 10 22
Juliane Felix 01 51/59 95 29 20
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84
Robert Winter 0 89/21 37 14 85

Von GEWERKSCHAFTEN entsandt:
Sonja Mitze (KEG) 0 89/23 68 57 70 0

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, Anna-Maria Dallinger, Christian Dorn, Juliane Felix, Myriam Gammer, Josef Glatt-Eipert, 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.

Ihre Gesundheitsvorsorge



Die meisten Menschen in Deutschland sind gesetzlich krankenversichert. Sie, als Mitarbeitende der Kirche, erhalten hierzu zusätzlich, auf Kosten des Arbeitgebers, die Beihilfe. Für Sie, für Ihren Ehepartner und auch für Ihre kindergeldberechtigten Kinder.

Die Beihilfe ist eine Zusatzleistung Ihres Arbeitgebers. Hiermit trägt er einen Teil Ihrer Krankheitskosten. Für Sie selbst ist diese Leistung kostenlos. Die Beihilfe ist sozusagen eine Zusatzversicherung zur gesetzlichen Krankenversicherung. Der Tarif heißt 814. Aus dieser Versicherung erhalten Sie eine Erstattung für Zahnersatz und Behandlungen beim Heilpraktiker.

Wenn Sie eine höhere Absicherung möchten, können Sie die kirchliche Höherversicherung abschließen. Hierbei handelt es sich um eine private Krankenzusatzversicherung welche Sie selbst bezahlen müssen. Dieser Schutz ist auch für Ihre gesetzlich krankenversicherten Angehörigen, gegen zusätzlichen Beitrag, möglich. Der am häufigsten gewählte Tarif ist der Tarif 820 K Plus. Der Tarif sieht Leistungen im Krankenhaus, für Zahnersatz, Behandlungen beim Heilpraktiker, Brillen und Kontaktlinsen und auch für Behandlungen auf Auslandsreisen vor.

Tieferegehende Informationen erhalten Sie auch auf unserer Internetseite:
www.vkb.de/kirchen

Unsere Prospekte mit Tarifübersichten, erklärende Unterlagen und Leistungsanträge finden Sie im Bereich „Downloads“. Zögern Sie nicht und reichen Sie direkt Ihren Leistungsantrag ein, wenn Sie entsprechende (Arzt-)Belege haben.

Wenn Ihnen diese Informationen nicht reichen sollten, greifen Sie gerne zum Hörer und rufen Sie uns an. Unsere Beihilfe-Spezialisten freuen sich auf Ihren Anruf.

+49 89 2160-8505

Von 23,58 % auf 24 % in 2023

Besondere Einmalzahlung gibt es im Dezember

Anstelle des im Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes der Kommunen vorgesehenen Leistungsentgelts gibt es für ABD-Beschäftigte eine jährliche besondere Einmalzahlung, sofern für sie der allgemeine Teil gilt. Deren Höhe hängt einerseits ab vom Gesamtvolumen der Entgelte, die für das Leistungsentgelt vorgesehen wären. Andererseits hat die lineare Entgeltsteigerung in einem Kalenderjahr Einfluss auf die Höhe der besonderen Einmalzahlung. Nachdem es in diesem Jahr keine lineare Entgeltsteigerung gibt, sondern eine Anpassung in Form des Inflationsausgleichsgelds erfolgt, werden 24 Prozent der Bemessungsgrundlage eines Monatsentgelts gezahlt. Nachdem im Jahr 2024 eine lineare Entgeltsteigerung (zum 1. März 2024) in Höhe von 11,5 Prozent erfolgen wird, verringert sich im Jahr 2024 dann wiederum der Bemessungssatz. Er wird dann 21,52 Prozent betragen.

Ludwig Utschneider

Rechtsgrundlage: § 18a ABD Teil A, 1.

Erneute Verlängerung

Arbeitszeitkontenregelung mindestens bis August 2028

Die Arbeitszeitkontenregelung ist eine kirchenspezifische Regelung, die im öffentlichen Dienst in dieser Form nicht besteht. Die ABD-Regelung beinhaltet einen individuellen Anspruch und dieser kann nur aus dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt werden. Sie ermöglicht es Beschäftigten, Zeitgutschriften auf ein Arbeitszeitkonto zu erhalten. So können zum Beispiel angeordnete Mehrarbeits- oder Überstunden sowie Stunden der Rufbereitschaft gutgeschrieben werden. Die Arbeitszeitkonten-Regelung läuft nur aus, wenn mindestens die Hälfte der Kommission dies verlangt. Da dies nicht beantragt wurde, gilt die Regelung mindestens bis Ende August 2028 weiter.

Ludwig Utschneider

Rechtsgrundlage: ABD Teil D, 4.

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

Radeln lohnt sich

Verbesserungen in der Reisekostenordnung

Der Bayerische Landtag hat die Wegstreckenentschädigungen im Bayerischen Reisekostengesetz in Teilen erneut angepasst. Diese Änderungen wurden in die Reisekostenordnung der bayerischen Diözesen übernommen.

Die in § 6 geregelte große Wegstreckenentschädigung wurde auch für Fahrten mit Motorrädern sowie Motorrollern und Mopeds beziehungsweise Mofas erhöht. Die erhöhten Sätze gelten bei Benutzung eines eigenen Fahrzeugs aus triftigem Grund. Triftige Gründe zur Benutzung eines eigenen Fahrzeugs sind zum Bei-

spiel Zeitersparnis, schweres Gepäck oder schlechte Erreichbarkeit des Dienstortes mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Wer ein eigenes Fahrzeug benutzt, obwohl es dafür keinen triftigen Grund gibt, erhält weiterhin niedrigere Sätze erstattet. Erstmals wurden auch „elektrisch betriebene, zweirädrige Fahrzeuge“ aufgenommen, also E-Bikes oder E-Roller.

Seit 1. Januar 2023 gelten daher folgende Sätze bei der großen Wegstreckenentschädigung (siehe Tabelle unten).

Ludwig Utschneider

Rechtsgrundlage: § 6 ABD Teil D, 9.

	große Wegstreckenentschädigung (geändert)	kleine Wegstreckenentschädigung (unverändert)
Kraftwagen	0,40 €	0,25 €
Motorrad oder Motorroller	0,17 € (statt bislang 0,15 €)	0,12 €
Moped oder Mofa	0,10 € (statt bislang 0,09 €)	0,07 €
Fahrrad oder elektrisch betriebenes, zweirädriges Fahrzeug	0,10 € (statt bislang 0,06 €)	0,04 €

3000 Euro steuerfrei

Inflationsausgleich und Entgeltsteigerung kommen

Mit dem Juni- beziehungsweise Juli-Gehalt erhielten Beschäftigte in Form einer Einmalzahlung den ersten Teil des Inflationsausgleichs ausbezahlt. Von Juli 2023 bis einschließlich Februar 2024 folgen nun noch monatliche Zahlungen. In der Summe erhalten vollzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter damit 3000 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei. Der Bundesgesetzgeber hatte Ende 2022 den Arbeitgebern ermöglicht, zum Ausgleich

der hohen Inflation weitere Leistungen auszubezahlen, die nicht zu versteuern sind und nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen. Auszubildende, Studierende sowie ein Teil der Praktikantinnen und Praktikanten kommen ebenfalls in den Genuss eines Inflationsausgleichs. Weitere Informationen zu den Auswirkungen der Tarifeinigung im öffentlichen Dienst der Kommunen finden Sie ab Seite 3.

Ludwig Utschneider

Themen

- 2 **Religionslehrer i. K.**
Weitere Anrechnungsstunde bei zusätzlichen Einsatzschulen
- 3 **Entgeltsteigerungen kommen**
Bis zu 17 % mehr Geld ab 1. März 2024
- 5 **KODA-Wahl 2023**
Die neuen Vertreterinnen und Vertreter für die Amtszeit 2023 bis 2028
- 7 **Pfarrhelferinnen-Update**
Neue Berufsbezeichnung und bessere Vergütung in der Ausbildung
- 7 **Ausgleich für Corona-Belastung**
Nach Vermittlungsverfahren Anerkennungstag möglich
- 9 **Mesner und Kirchenmusiker**
Der neue Arbeitszeitkalender für das Jahr 2024 ist verfügbar
- 9 **Lehrkräfte an kirchlichen Schulen**
Neue Eingruppierungsregelungen für Nichterfüller
- 11 **Lehrkräfte an kirchlichen Schulen**
Neuer Orts- und Familienzuschlag seit 1. April 2023
- 12 **Personalia**
*Verabschiedungen von Vertretern der Mitarbeiterseite
Wechsel auf Dienstgeberseite*
- 16 **Tarif-Anpassungen**
 - Wechsel zwischen Entgelttabellen
 - Anrecht auf Stundenerhöhung bei Teilzeit
 - Neue Regelungen bei Beschäftigungsverbot von Schwangeren



Wir für Sie

**Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen!**

Vor nunmehr knapp 25 Jahren wurde der KODA Kompass aus der Taufe gehoben. Im Dezember 1998 erschien die erste Ausgabe. Am Ende des Jahres 2023 werden Sie das 90. Heft erhalten haben. Anfänglich zaghaft in schwarz-weiß gehalten, versuchte die Redaktion über die Jahre hinweg mit der Zeit zu gehen und auch mehr Farbe in das teils spröde Tarifrecht hineinzubringen, das im Mittelpunkt des KODA Kompass steht. Die Informationsarbeit ist ein wichtiges Aufgabenfeld innerhalb der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen. Wir gestalten Ihre Arbeitsvertragsbedingungen, weil die Bischöfe den kircheneigenen Weg, den sogenannten Dritten Weg, für richtig halten. Die Ende 2022 runderneuerte Grundordnung hat diesen Stabilitätsanker „Dritter Weg“ nochmals bekräftigt. Und uns ist es sehr wichtig, Ihnen gegenüber offen und transparent zu vermitteln, was wir für Sie tun.

Es ist ein hohes Gut, dass in unserem Arbeitsvertragsrecht, dem ABD, eine Tarifautomatik verankert ist. Sie lässt Tarifsteigerungen im öffentlichen Dienst automatisch auch für die kirchlichen Beschäftigten wirksam werden. Daneben aber geht es der Kommission darum, eigene Akzente zu setzen, wo sie notwendig oder wünschenswert sind. Notwendig sind sie zum Beispiel im Bereich kirchenspezifischer Berufe wie Mesnerinnen und

Mesnern oder pastoralen Beschäftigten. Da funktioniert keine Übernahme aus dem öffentlichen Dienst, da weder Kommunen noch Bund oder Länder solche Tätigkeiten abbilden. Daneben sind Regelungen anzustreben, die auf den besonderen Charakter des kirchlichen Dienstes abstellen. So verhandelten wir zuletzt innerhalb der Bayerischen Regional-KODA unter anderem über einen Ausgleich für die große Belastung in der Corona-Pandemie. Am Ende fehlte es an den notwendigen Stimmen innerhalb der Kommission, da Beschlüsse eine Zweidrittel-Mehrheit voraussetzen. Die Mitarbeiterseite entschied sich darauf hin, den Vermittlungsausschuss in der Sache anzurufen. Denn auch das ist Teil des „Dritten Weges“: Streik und Aussperrung sind ausgeschlossen, wir müssen innerhalb der Kommission Ergebnisse erreichen. Oder wir rufen eben den Vermittlungsausschuss an, der unter Beteiligung von Externen und einem neutralen Vorsitzenden die Aufgabe hat, einen Kompromissvorschlag zu erarbeiten. Das ist in diesem Fall auch gelungen.

Unsere Arbeit für Sie geht nun in die 10. Amtsperiode. Sie haben vor wenigen Wochen Ihre Vertreterinnen und Vertreter für die nächsten fünf Jahre gewählt. Ohne Ihre Unterstützung oder Ihre konstruktive Begleitung ist die Kommissionsarbeit schwieriger. Daher unsere Bitte: Gehen Sie auf uns zu, wenn Sie Fragen zu Ihrem Arbeitsvertragsrecht haben. Wir können und dürfen keine Rechtsberatung leisten, aber es ist unsere Aufgabe, Ihnen das Arbeitsvertragsrecht zu erläutern und darüber zu informieren. Dieser Informationsaufgabe kommen wir seit knapp 25 Jahren auch in Form des KODA Kompass nach. Und wir



**Ludwig Utschneider,
Chefredakteur
dieser Ausgabe**

werden das Angebot in den nächsten Jahren weiter verbessern, nicht zuletzt auch auf unserer Homepage www.kodakompass.de - und wer weiß, vielleicht treffen wir uns demnächst auch in der weiten Welt sozialer Medien von Instagram, Facebook und Co.

Mit freundlichen Grüßen

Ludwig Utschneider

Zusätzliche Anrechnungsstunde für Religionslehrer

Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst erhalten eine zusätzliche Anrechnungsstunde, wenn sie an fünf oder mehr Schulen beziehungsweise Teilen von Schulen tätig sind. Das hat die Bayerische Regional-KODA in der Vollversammlung im März beschlossen. Ab drei oder mehr Schulen gab es schon bisher eine Anrechnungsstunde. Voraussetzung für diese erste Anrechnungsstunde ist weiterhin, dass die Schulen mindestens zwei Kilometer

voneinander entfernt sind. Für die fünfte und weitere Einsatzstellen entfällt das Kriterium der Mindestentfernung.

Religionslehrkräfte müssen aufgrund der veränderten Rahmenbedingungen an immer mehr Schulen unterrichten. Damit erhöht sich die Zahl der Konferenzen und Schulveranstaltungen. Außerdem sind mehr Schulgottesdienste vorzubereiten und zu halten. Zudem müssen sich die Religionslehrkräfte mit weitaus mehr Beteiligten an

den verschiedenen Schulen absprechen. Dem dadurch erhöhten Zeitaufwand möchte die neue Regelung Rechnung tragen. Die Änderung tritt zum 1. September 2023 in Kraft.
Christian Dorn

Rechtsgrundlage:
§ 8 Abs. 6 ABD Teil C, 3. (Dienstordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst)

War das harte Ringen erfolgreich?

Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst wirken sich auf kirchliche Beschäftigte aus

Es ist eine schwierige und konfliktreiche Verhandlungsphase zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden von Kommunen und Bund gewesen. Nach einem Schlichtungsverfahren konnten sich beide Seiten in der zweiten Aprilhälfte auf ein Ergebnis verständigen: neben Inflationsausgleichs-Zahlungen umfasst es vor allem die ab 1. März 2024 vorgesehenen Entgeltsteigerungen. Die Entgelte werden um einen Sockelbetrag in Höhe von 200 Euro und zusätzlich um 5,5 Prozent angehoben. Die Mindesterrhöhung beträgt in jedem Fall aber 340 Euro. Die Änderungen des Entgelts werden aufgrund der Tarifautomatik im ABD zeitgleich für die kirchlichen Beschäftigten übernommen. Aber nicht alles, was auf dem Verhandlungstisch lag, konnte umgesetzt werden.

Wermutstropfen Altersteilzeit

Neben den Veränderungen des Entgelts gab es weitere Verhandlungsthemen, unter anderem die Altersteilzeit. Bei diesem für einige Beschäftigte wichtigen Thema konnte keine Einigung erzielt werden. Die Ende 2022 ausgelaufene Regelung zur Altersteilzeit ist von den Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes nicht verlängert worden. Die Mitarbeiterseite innerhalb der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen hat daraufhin Beratungen in der Kommission angestoßen, für kirchliche Beschäftigte eine Nachfolgeregelung zu schaffen. Allerdings konnte diesbezüglich bis zum Redaktionsschluss dieser Ausgabe noch keine Verständigung erzielt werden. Unabhängig davon können Beschäftigte und ihr jeweiliger Arbeitgeber auf Basis des Altersteilzeitgesetzes einen Vertrag über die Altersteilzeit schließen. Allerdings besteht eben kein Anspruch mehr auf eine Altersteilzeit, sondern nur die Möglichkeit auf Altersteilzeit nach Maßgabe des Altersteilzeitgesetzes.

Die Tarifeinigung (unter anderem der Inflationsausgleich) gilt nicht für:

- Kurzfristig Beschäftigte
- Lehrkräfte an kirchlichen Schulen
- Lehrkräfte an kirchlichen Berufsschulen zur sonderpädagogischen Förderung
- Beschäftigte in der Tätigkeit als Waldarbeiter
- Beschäftigte an kirchlichen Hochschulen sowie in Hotels und Gaststätten, Brauereien und im Buchhandel
- Ordensbeschäftigte, deren Tätigkeit unter die einschlägigen Handwerks- bzw. Handels-Tarifverträge fallen

Beschäftigte	
Einmalzahlung	Monatliche Zahlungen
Juni 2023	Juli 2023 bis Februar 2024
1240 Euro (bei Vollzeit)	220 Euro (bei Vollzeit)
Voraussetzungen: Arbeitsverhältnis muss am 1. Mai 2023 bestanden haben. Beschäftigte müssen im Zeitraum 1. Januar bis 31. Mai 2023 für mindestens einen Tag Anspruch auf Entgelt (oder gleich gestellte Leistungen, zum Beispiel Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz, Krankengeld, Krankengeldzuschuss) gehabt haben.	Voraussetzungen: Arbeitsverhältnis muss in den jeweiligen Monaten bestehen. Beschäftigte müssen im jeweiligen Monat mindestens einen Tag Anspruch auf Entgelt haben. Maßgeblich sind jeweils die Verhältnisse am ersten des jeweiligen Monats.

Auszubildende, Praktikanten (nach Teil E, 2.; Berufsanerkennungsjahr), Studierende	
Einmalzahlung	Monatliche Zahlungen
Juni 2023	Juli 2023 bis Februar 2024
620 Euro (bei Vollzeit)	110 Euro (bei Vollzeit)
Voraussetzungen: Ausbildungsverhältnis muss am 1. Mai 2023 bestanden haben. Es muss im Zeitraum 1. Januar bis 31. Mai 2023 für mindestens einen Tag Anspruch auf Entgelt gehabt haben.	Voraussetzungen: Ausbildungsverhältnis muss in den jeweiligen Monaten bestehen. Es muss im jeweiligen Monat mindestens einen Tag Anspruch auf Entgelt haben. Maßgeblich sind jeweils die Verhältnisse am ersten des jeweiligen Monats.

Ausgleich für hohe Inflation

Die Sonderzahlung für den Inflationsausgleich ist der erste Baustein im Rahmen der Tarifeinigung. Die Zahlung dieser Inflationsausgleichsprämie erfolgt als Arbeitgeberzuschuss zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise ergänzend zum eigentlichen Entgelt. Die Prämie ist gemäß Einkommensteuergesetz (§ 3 Nr. 11c) steuerfrei und sozialversicherungsfrei. Dieser Zuschuss ist kein zusatzversorgungs-pflichtiges Entgelt. Es werden also keine Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung

abgeführt. Außerdem zählen diese Sonderzahlungen nicht zum eigentlichen Entgelt, daher führen sie nicht zum Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze.

Ergänzend dazu ist für Beschäftigte, die sich in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis befinden, eine Regelung getroffen worden. So erhalten auch Beschäftigte in der Freistellungsphase den Inflations-Ausgleich hälftig. Die Dienstgeberseite empfiehlt zudem, den Praktikantinnen und Praktikanten im SPS beziehungsweise im SEJ, die sich in einer Ausbildung zu erzieherischen Berufen befinden, einen Inflationsausgleich zu gewähren.



Klare Forderungen der Gewerkschaften – ver.di warb großflächig für die Tarifforderungen 2023 wie zum Beispiel in Berlin-Mitte.
Foto: Ludwig Utschneider

Sockel und mehr Entgelt

Die eigentliche Entgeltsteigerung wird dann zum 1. März 2024 kommen. Sie erfolgt in zwei Rechenschritten. Zunächst werden alle Entgelte um jeweils 200 Euro erhöht. Darauf aufbauend kommt es zu einer prozentualen Entgeltsteigerung um 5,5 Prozent. Noch stärker werden die Entgelte in der Entgeltgruppe 1 sowie in der Entgeltgruppe 2 Stufe 1 angehoben. Die dort Eingruppierten erhalten 340 Euro mehr. Die genannten Beträge beziehen sich auf ein Vollzeit-Entgelt.

Das ABD sieht an einigen Stellen auch Zulagen vor, die sich parallel zu den Entgeltsteigerungen erhöhen. Angesichts der Art des Abschlusses (Sockelbetrag und prozentuale Entgeltsteigerung) ist festgelegt, dass diese Zulagen um 11,5 Prozent angehoben werden. Zu diesen Zulagen zählen insbesondere die SuE-Zulage für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst sowie Zulagen für Pastoralreferentinnen bezie-

ungsweise Pastoralreferenten, Gemeindefreierreferentinnen und Gemeindefreierreferenten sowie Religionslehrkräfte. Außerdem werden die in Altersteilzeit-Verträgen festgelegten Wertguthaben ebenfalls zum 1. März 2024 um 11,5 Prozent angehoben. Zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses dieser Ausgabe war noch nicht abschließend geklärt, welche Auswirkungen die Entgeltsteigerungen auf die besondere Einmalzahlung (§18a ABD Teil A, 1.) haben wird.

Mehr für Azubis

Höhere Ausbildungsvergütungen wird es ab 1. März 2024 auch für Studierende, Praktikantinnen und Praktikanten (ABD Teil E, 2.) sowie Auszubildende (ABD Teil E, 1.) geben. Die Vergütung steigt dann um monatlich 150 Euro.

Fachkräftemangel im Blick

Die einschlägigen Bestimmungen für den Bereich Pflege sowie des Sozial-

und Erziehungsdienstes in Pflege- und Betreuungseinrichtungen wurden ergänzt. Nach dem Vorbild des Bereichs Krankenhäuser kann nun auch entsprechenden Beschäftigten in Pflege- und Betreuungseinrichtungen ein höheres Entgelt gezahlt werden. Damit soll Dienstgebern bei Personalmangel ermöglicht werden, mehr zu zahlen. Grundsätzlich können die oder der Beschäftigte dann ein um bis zu zwei Erfahrungsstufen erhöhtes Entgelt erhalten. Bei Beschäftigten in den Stufen 5 und 6 kann die Erhöhung einen Betrag erreichen, der bis zu 20 Prozent der Stufe 2 in der jeweiligen Entgeltgruppe ausmacht. Allerdings ist eine solche Aufzählung eine reine Kann-Bestimmung. Sie kann zu folgenden Zwecken gewährt werden:

- Regionale Differenzierung
- Deckung des Personalbedarfs
- Bindung von qualifizierten Fachkräften.

Diese Aufzählung kann jeweils Gruppen von Beschäftigten oder auch einzelnen Mitarbeiterinnen beziehungsweise Mitarbeitern gewährt werden. Eine derartige Zulage muss nicht befristet werden, ist aber jederzeit durch den Dienstgeber widerrufbar. Im ABD-Bereich wird nur ein kleiner Teil von Einrichtungen gemäß dieser Regelung Aufzahlungen vornehmen können. Der Bereich der Kindertageseinrichtungen ist von dieser Verständigung auf Ebene der Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes nicht erfasst.

Fazit und Ausblick

Am Ende der Tarifverhandlungen bilanzierten Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände jeweils für sich das Tarifergebnis. Es liegt im Wesen eines Kompromisses, dass beide Seiten Federn lassen mussten und nicht alle Forderungen durchsetzen konnten. Gleichwohl wird es viele Beschäftigte geben, für die das Tarifergebnis, das unmittelbar auch für kirchliche Beschäftigte im ABD-Bereich übertragen wird, eine deutliche Verbesserung darstellt. Das erzielte Ergebnis wirkt nun auf jeden Fall bis Ende 2024. Die nächsten Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst der Kommunen und des Bundes stehen im Januar 2025 an.

Ludwig Utschneider

Sie haben entschieden

Beschäftigte haben KODA-Mitarbeiterseite neu gewählt

Am 10. Mai 2023 war Wahltag – die über 56 000 Wahlberechtigten hatten die Möglichkeit, die Mitglieder der Mitarbeiterseite für die nächste Amtszeit zu wählen. Diese beginnt am 1. September 2023 und dauert fünf Jahre. Erstmals konnten die Beschäftigten der Diözese Augsburg vier statt drei Vertreterinnen und Vertreter wählen. Grund dafür war die stark gestiegene Zahl an Beschäftigten im dortigen Bistum. Die bayerischen Bischöfe haben auf Empfehlung der Kommission die Sitzzahl angepasst. Gleichzeitig setzte sich die Kommission das Ziel, für die Amtszeit ab September 2028 nochmals grundsätzlich über die Zusammensetzung zu beraten.

Großes Interesse an Kandidatur

Die Beschäftigten in den Diözesen schickten im Vergleich zu zurückliegenden Wahlen eine recht hohe Zahl an Bewerberinnen und Bewerbern ins Rennen. 49 Kandidatinnen und Kandidaten traten bayernweit zur Wahl an. Dies sind knapp 25 Prozent mehr als 2018. Das ist ein hervorragender Wert und ein Zeichen dafür, dass innerkirchliche Mitbestimmung gelebt wird. Die erst zu Beginn des Jahres reformierte

Grundordnung des kirchlichen Dienstes (GrO) hat nicht zuletzt die Mitwirkung der Beschäftigten bei der Gestaltung ihrer Arbeitsvertragsbedingungen bestätigt.

Luft nach oben

Gleichwohl gab es bei dieser Wahl auch Wermutstropfen. Einzelne Dienstgeber verhinderten das Mitbestimmungsrecht ihrer Beschäftigten. Die notwendigen Schritte zur Erstellung der Wählerlisten oder zur Aufnahme ins Rechtsträgerverzeichnis wurden versäumt oder gar bewusst nicht gegangen. Gerade im Bereich kirchlicher Hochschulen sorgte dies für Enttäuschung und Unverständnis von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Jünger und weiblicher

Die Wählerinnen und Wähler haben nicht nur für eine größere Zahl jüngerer Mitglieder auf Mitarbeiterseite gesorgt, sondern auch mehr Frauen in die Kommission gewählt. Waren in der bisherigen Amtszeit von den gewählten Mitgliedern auf Mitarbeiterseite sechs Frauen, hat sich deren Zahl nun auf zehn erhöht. Aus jeder Diözese und auch aus dem Wahlbereich

für angestellte Lehrkräfte wurde eine Kandidatin in die Kommission gewählt. Liegt das Durchschnittsalter der gewählten Kommissionsmitglieder auf Mitarbeiterseite nun bei knapp 52 Jahren, liegt das auch daran, dass ein knappes Fünftel der Mitglieder unter 35 Jahre alt ist.

Wahlbeteiligung ausbaufähig

Dass die Beschäftigten ihre Vertreterinnen und Vertreter direkt wählen können, ist ein hohes Gut. Nur so können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unmittelbar Einfluss nehmen auf die Zusammensetzung der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen. Wahlrecht heißt aber nicht Wahlpflicht. Die Bandbreite der Wahlbeteiligung in den einzelnen Diözesen beziehungsweise im Lehrer-Wahlbezirk reicht von knapp 41 Prozent, die in der Diözese Würzburg erreicht wurden, bis zu knapp 24 Prozent in der Diözese Regensburg. Insgesamt ist die Wahlbeteiligung allerdings mit einem Schnitt von etwas über 30 Prozent in etwa auf dem Niveau der Wahlen von 2018 und damit nicht überragend ausgefallen. Hier wird im Nachgang zur Wahl zu prüfen sein, warum in einzelnen Diözesen die Wahlbeteiligung vergleichsweise gering ausfiel.

Ludwig Utschneider



Das Kreuz an der richtigen Stelle – KODA-Wahl 2023 sorgt für aktive Gestaltung der Arbeitsvertragsbedingungen kirchlicher Beschäftigter im Dritten Weg.

Foto: Tim Reckmann / pixello.de

Ihr KODA-Team für die Amtszeit 2023-2028

Wer sie sind und wie Sie sie erreichen können

Für die neu gewählten Vertreterinnen und Vertreter beginnt die Amtszeit 2023-2028 am 1. September 2023. Sie erreichen die Mitglieder dann unter der jeweiligen E-Mail-Adresse: nachname@kodakompass.de



Ihr KODA-Team für die nächsten Jahre – die Mitarbeiterseite traf sich im Juni zur gemeinsamen Klausur-Sitzung in Leitershofen bei Augsburg.

Foto: Martin Laußer

Juliane Felix (geb. Brendel) Bildungsreferentin Erzdiözese München und Freising	Anna-Maria Dallinger Personalsachbearbeiterin Diözese Augsburg	Andreas Nock Pastoralreferent Diözese Passau
Astrid Fürleger Leiterin Kindertageseinrichtung Erzdiözese München und Freising	Christian Dorn Pastoralreferent Diözese Augsburg	Ramona Würdinger Sachbearbeiterin Diözese Passau
Manfred Weidenthaler Religionslehrer i. K. Erzdiözese München und Freising	Myriam Gammer Bildungsreferentin Diözese Augsburg	Reinhard Böhm Gemeindereferent Diözese Regensburg
Robert Winter Pastoralreferent Erzdiözese München und Freising	Klaus Probst Mesner Diözese Augsburg	Regina Huber Leiterin Kindertageseinrichtung Diözese Regensburg
Josef Glatt-Eipert KAB-Rechtssekretär Diözese Eichstätt	Inge Augsburger Erzieherin Erzdiözese Bamberg	Ralph Stapp Pastoralreferent Diözese Würzburg
Renate Ziller Personalsachbearbeiterin Diözese Eichstätt	Johannes Hoppe Religionslehrer i. K. Erzdiözese Bamberg	Dorothea Weitz Religionslehrerin i. K. Diözese Würzburg
Ludwig Utschneider Oberstudienrat i. K. Vertreter angestellte Lehrkräfte	Veronika Zimmermann Studienrätin i. K. Vertreterin angestellte Lehrkräfte	Sonja Mitze Vertreterin Katholische Erziehergemein- schaft KEG (Gewerkschaft)

Pfarrhelferinnen umbenannt und aufgewertet

Verbesserungen für diese Berufsgruppe der Diözese Augsburg

Die Anforderungen an die pastoralen Berufe haben sich in den letzten Jahren massiv verändert. Auch die Arbeit der Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer ist davon betroffen. Ihre Einsatzgebiete werden größer, fachliche Kenntnisse und selbständiges Arbeiten sind stärker gefordert. Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer arbeiten in vielfältigen Aufgabenfeldern der Seelsorge in Pfarrgemeinden und Pfarreiengemeinschaften. Die Berufsgruppe gibt es nur in der Diözese Augsburg.

Pfarrhelferinnen werden zu Pfarrreferentinnen

Schon längere Zeit wird innerhalb der Berufsgruppe darüber gesprochen, ob Pfarrhelferin beziehungsweise Pfarrhelfer noch die passende Bezeichnung für den Beruf ist. Aufgrund der gewachsenen Anforderungen kann man kaum noch

von einem „Helferberuf“ sprechen. Der Diözesanvorstand der Berufsgruppe hat schließlich einen Antrag an den Augsburger Bischof Bertram Meier zur Änderung der Berufsbezeichnung gestellt. Aus „Pfarrhelferinnen“ und „Pfarrhelfern“ sollten „Pfarrreferentinnen“ und „Pfarrreferenten“ werden. Bischof Meier hat dieser Änderung zugestimmt, zum 1. April 2023 wurde sie umgesetzt. Die Kommission hat diese Änderung der Berufsbezeichnung in die Entgeltordnung übernommen.

In der Ausbildung besser eingruppiert

Zugleich wurde beschlossen, dem Antrag der Diözese Augsburg auf Änderung der Eingruppierung der Pfarrreferentinnen und Pfarrreferenten zu entsprechen. Bei einer Überprüfung hat die Diözese Augsburg festgestellt, dass die geltende Eingrup-

pieerung die gewachsenen Anforderungen nicht mehr abbildet. Dies betrifft Pfarrreferentinnen und Pfarrreferenten im Vorbereitungsdienst und in der Berufseinführung. Rückwirkend zum 1. September 2022 sind Pfarrreferentinnen und Pfarrreferenten im Vorbereitungsdienst in die Entgeltgruppe 7 eingruppiert. Bisher waren sie in der Entgeltgruppe 5. Zum gleichen Zeitpunkt kommen Pfarrreferentinnen und Pfarrreferenten in der Berufseinführung in die Entgeltgruppe 8 statt wie bisher in die Entgeltgruppe 7. Das gegebenenfalls höhere Entgelt wird nachgezahlt. Unverändert bleibt die Eingruppierung nach abgelegter 2. Dienstprüfung in die Entgeltgruppe 9a. Darüber hinaus kann eine Funktionszulage gewährt werden.

Die neue Berufsbezeichnung und die höhere Eingruppierung beim Start in den Beruf versuchen den Veränderungen in der beruflichen Wirklichkeit tariflich gerecht zu werden. Die Hoffnung ist, dass dies zur Attraktivität des Berufs beiträgt.

Christian Dorn

Rechtsgrundlage: § 1 Abs. 1 und 2 ABD Teil A, 2.15.

Später Corona-Dank

Anerkennungstag für besonders Belastete – bei vielen Beschäftigten nur mit Antrag

Die Pandemie ist längst vorüber, manche können das C-Wort nicht mehr hören und wünschen sich, so etwas nie mehr erleben zu müssen. Im ABD wirkt Corona nun nochmal etwas nach. Nach langen Verhandlungen wurde die Möglichkeit geschaffen, dass Beschäftigte, die in Corona-Zeiten besonders belastet waren, als kleine Anerkennung einen bezahlten freien Tag erhalten können. Die Regelung gilt nur 2023. Und viele müssen, damit sie den Tag bekommen, einen Antrag stellen. Ob er gewährt wird, liegt im Ermessen der zuständigen Führungskraft.

Die Geschichte des Corona-Anerkennungstags, der von der Mitarbeiterseite in die Kommission eingebracht wurde, reicht fast zwei Jahre zurück. Damals waren die Eindrücke noch ganz frisch, wie besonders belastet viele Beschäftigte durch die Pandemie waren: Hygieneverordnungen studieren und umsetzen, Online-Unterricht, erhöhte Ansteckungsgefahr in der Kita, ver-

stärktes Desinfizieren und vieles mehr. Dass man über Monate auch am Arbeitsplatz eine Maske tragen und sich testen musste, darf dabei nicht vergessen werden. Die Mitarbeiterseite war der Ansicht, dass diese Mehrbelastungen auch arbeitsrechtlich nicht außer Acht gelassen werden dürfen. Hinzu kam, dass auch Beschäftigte auf Kommissions-Mitglieder zugehen und eine Kompensation einforderten.

Einigung erst im Vermittlungsausschuss

In den Verhandlungen zeigte sich bald, dass sich die Dienstgeberseite der Kommission mit dem Antrag schwer tat. Einerseits entstünden weitere Personalkosten, die solch ein Antrag nach sich ziehen würde. Andererseits wurde die Frage aufgeworfen, weshalb die Kommission eine Anerkennung der Corona-Mehrbelastungen regeln sollte, wo diese doch eigentlich bei

der oder dem unmittelbaren Vorgesetzten anzusiedeln sei. Es half auch nichts, dass die Mitarbeiterseite Abstriche vom ursprünglich gestellten Antrag machte. So wurde beispielsweise aus zwei Tagen nur noch ein Tag, das Wort „Kompensation“ wurde durch „Anerkennungstag“ ersetzt. Nachdem der Antrag in der Frühjahrs-Vollversammlung nicht die erforderliche Mehrheit fand, rief die Mitarbeiterseite den Vermittlungsausschuss an, um die Wichtigkeit ihres Anliegens nochmal zu unterstreichen. Der Vermittlungsausschuss hatte nun die Aufgabe, einen tragfähigen Kompromiss zu erarbeiten.

Corona-Tag nur 2023 – Anträge rechtzeitig stellen

Im Juli wurde nun ein Vermittlungsvorschlag erarbeitet, der wenige Tage später in der Vollversammlung bestätigt wurde. Dieser sieht vor, dass alle ABD-



Leere Schulen – die Corona-Pandemie zwang Schülerinnen und Schüler sowie Lehrkräfte wochenlang in den Distanzunterricht. Foto: Paulwip / pixello.de

Beschäftigten, die an einer kirchlichen, öffentlichen oder privaten Schule eingesetzt sind, heuer einmalig am Buß- und Betttag (22. November 2023) einen Tag frei bekommen. Schulen und Schulreferate sollten organisieren und kommunizieren, dass das entsprechende Personal dafür keinen Antrag stellen muss. Alle Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen, auch das nicht-pädagogische Personal,

erhalten nach rechtzeitiger Antragstellung ebenfalls einen Anerkennungstag. Auch hier braucht es keine weitere Prüfung, ob eine besondere Corona-Belastung vorlag. Gleiches gilt für alle Beschäftigten, die in Pflege-Einrichtungen in einem Gesundheitsberuf arbeiten und nach Nummer 17 ABD Teil A, 2.3. eingruppiert sind. Alle übrigen Beschäftigten, die unter den ABD-Bereich fallen, können aufgrund

„coronapandemiebedingter Belastung“ einen Antrag auf einen Tag Arbeitsbefreiung stellen. Dies muss so frühzeitig geschehen, dass der Anerkennungstag noch im Jahr 2023 gewährt und genommen werden kann. Der Antrag muss bei diesen Beschäftigten aber noch die „Hürde“ überwinden, dass die Bewertung des Arbeitgebers tatsächlich bei der oder dem jeweiligen Beschäftigten eine besondere Belastung in Corona-Zeiten ergab. Wer einen Corona-Anerkennungstag erhält, muss diesen zwingend noch in diesem Jahr nehmen. Eine Übertragung ins nächste Jahr ist ebenso ausgeschlossen wie eine finanzielle Abgeltung.

Nur wer zu Corona-Zeiten beschäftigt war, ist berechtigt

Grundvoraussetzung, um in den Genuss des Anerkennungstages zu kommen, ist, dass die Beschäftigten in Corona-Zeiten beschäftigt waren. Mitarbeiterinnen beziehungsweise Mitarbeiter müssen seit dem 1. März 2020 ununterbrochen beim selben Arbeitgeber beschäftigt sein und Anspruch auf Entgelt oder Entgelt-Fortzahlung haben. Die Gewährung des Corona-Anerkennungstages erfolgt unter Fortzahlung des Entgelts.

Klaus Probst

Rechtsgrundlage: Protokollnotiz zu § 29 Absatz 3 Satz 1 ABD Teil A, 1.

Kommentar

Danken will gelernt sein

Nein, ich will gar nicht erst versuchen, den im letzten Moment gefundenen Kompromiss in Sachen Corona-Anerkennungstag als Erfolg zu verkaufen. Gewiss, es gibt nun die Möglichkeit, für die beruflichen Mühen und Belastungen in der Corona-Zeit einen Tag frei zu bekommen – immerhin! Das ist besser als nichts. Der Grund, warum sich die Mitarbeiterseite mit diesem Thema überhaupt auseinandergesetzt und einen Antrag eingebracht hat, stimmt nachdenklich. Es war die an uns herangetragene Unzufriedenheit der Kolleginnen und Kollegen, dass der Dank für Mehrbelastung in den Einrichtungen und Betrieben oftmals gar nicht kam oder nur sehr spärlich ausfiel – und dass man den Dank nun auf tariflicher Ebene

„erzwingen“ solle. Soweit hätte es nicht kommen müssen, wenn die Mitarbeitenden überall vor Ort wertschätzend behandelt worden wären und eine Dankeschön-Kultur stärker ausgeprägt (gewesen) wäre. Den Dank nun auf arbeitsrechtlicher Ebene zu regeln, ohne groß darüber diskutieren zu müssen, wäre ein richtiges Zeichen der kirchlichen Kommission gewesen. Bedauerlich ist, dass nach harten Auseinandersetzungen innerhalb der Kommission erst in einem Vermittlungsverfahren ein Minimalkonsens erreicht werden konnte, anstatt flächendeckend für alle kirchlichen ABD-Beschäftigten einen Anerkennungstag (im Ursprungsantrag sogar zwei Tage) auszuloben. Dass im Ergebnis nun ein paar Berufsgruppen den Tag bekommen, ohne

mit der Chefin oder dem Chef verhandeln zu müssen, andere hingegen darum betteln müssen, sorgt sicher für Unruhe. Das lässt bei einigen den Gedanken aufkommen, dass sie in Corona-Zeiten weniger Belastung hatten. Das stimmt nur in wenigen Fällen. Schade, dass nun viele Beschäftigte erst beweisen müssen, dass sie ebenso belastet waren, um einen Anerkennungstag zu bekommen. Darin aber liegt nun wieder die Chance der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber vor Ort. Sie könnten die allerletzte Gelegenheit nutzen, ihren durch Corona geplagten Beschäftigten doch noch ein minimales DANKE zu sagen, indem sie ihnen den Anerkennungstag gewähren.

Klaus Probst

Arbeitszeitkalender 2024 für Mesnerinnen und Mesner sowie Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker. Das Diagramm zeigt einen Kalender für das Jahr 2024, unterteilt in Monate (Februar bis Juni). Verschiedene Tage sind farblich markiert und mit Beschriftungen versehen, die auf Feiertage und freie Tage hinweisen. Beispielsweise sind der 1. März (Karfreitag), der 1. April (Ostern), der 1. Mai (Tag der Arbeit) und der 1. Juni (Friedenstag) als freie Tage gekennzeichnet. Die Beschriftungen sind in verschiedenen Farben gehalten, um die Kategorien zu unterscheiden.

Mesner, Kirchenmusiker

Arbeitszeit planen, berechnen, prüfen

Der Arbeitszeitkalender 2024 für Mesnerinnen und Mesner sowie Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker enthält Erläuterungen zum Feiertagsausgleich, festen freien Tag ...

Weiter finden Sie auf unserer Homepage ein Excel-Formblatt zur Arbeitszeitberechnung von Mesnerinnen und Mesnern.

Unter www.kodakompass.de, Rubrik „Mein Beruf“, Stichwort Mesner oder Kirchenmusiker.

Erste Etappe geschafft

Eingruppierungsregelungen für Lehrkräfte ohne volle Lehramtsbefähigung modernisiert

In sehr intensiven Verhandlungsrunden hat die Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte seit Herbst 2020 an der Neufassung der Eingruppierungsregelungen für sogenannte Nichterfüller gearbeitet. Erste Beschlüsse dazu hat die Kommission in der März-Vollversammlung getroffen. Seit 1. August 2023 gelten für neu eingestellte Lehrkräfte, die nicht über die jeweilige Lehramtsbefähigung verfügen, die völlig neu gestalteten Eingruppierungsregelungen. Damit werden die aus den 1990er Jahren stammenden Eingruppierungsrichtlinien, die damals weitgehend wortgleich vom Freistaat Bayern übernommen wurden, abgelöst. Für Bestandslehrkräfte gelten die neuen Eingruppierungsregelungen ab dem 1. Januar 2024.

Motive für die Neuregelung

Die bisherigen Eingruppierungsregelungen waren nicht mehr zeitgemäß. Die in den Anlagen A und B zu ABD Teil B, 4.1. abgebildeten Fallgruppen nahmen auf geänderte Studienabschlüsse (unter anderem Master und Bachelor) keinen Bezug und waren in sich oft nicht logisch aufgebaut. Insgesamt bis zu 17 unterschiedliche Fallgruppen pro Schulart, unterschiedlich lange Bewährungsaufstiege (in einzelnen Fällen gab

es gar keine) und kaum nachvollziehbare Unterscheidungen in ähnlich gearteten Schularten machten das bestehende System kompliziert und streitanfällig. Ein wiederkehrender Streitfall war die Frage, welche Diplom-Studiengänge am Gymnasium für die Fallgruppe 1 ausreichten und welche nicht.

Daneben wendeten sich auch Schulträger an die Kommission und regten an, Verbesserungen in einzelnen Bereichen zu beschließen. Zu nennen ist hier der Wunsch, die bislang in einzelnen Fallgruppen als niedrigste Eingruppierung geregelte Besoldungsgruppe A 7 zu streichen. Von Mitarbeiterseite wurde in die Beratungen auch eingebracht, dass die bisherige Regelung hinsichtlich der Übertragung von Funktionen an Nichterfüller und die Vergütung einer solchen Funktion ungerecht erscheinen. Denn bisher konnten nur Nichterfüller in A 14, die eine Funktion übertragen bekommen haben, eine Zulage erhalten.

Unterrichtsgenehmigung entscheidend

Bereits sehr früh gab es einen Grundkonsens von Dienstgeber- und Mitarbeiterseite, dass diese Eingruppierungsregelungen

zu reformieren sind. Sie sollten zudem kirchlichen Schulträgern im Kampf um das knapper werdende Personal im Schulbereich bessere Wettbewerbschancen eröffnen. Dies gilt zwar nicht im Wettbewerb um vollausgebildete Lehrkräfte, aber sehr wohl im Werben um Nichterfüllerinnen beziehungsweise Nichterfüller. Neben der Ausbildung (zum Beispiel eine Hochschulbildung oder eine wissenschaftliche Hochschulbildung) sollte die vorliegende Unterrichtsgenehmigung Basis für die Eingruppierung sein. Bislang war formuliert, dass Lehrkräfte aufgrund ihres Studiums die Fähigkeit zum Unterrichten besitzen mussten. Streitfälle der Vergangenheit belegen, dass dies nicht identisch sein musste mit der vorliegenden Unterrichtsgenehmigung. Um es an einem Beispiel deutlich zu machen: eine Diplom-Biologin, die aufgrund ihrer Ausbildung eine Unterrichtsgenehmigung für das Fach Biologie in allen Jahrgangsstufen, für Chemie aber beispielsweise nur in der Unter- und Mittelstufe erhielt, ist bislang von Schulträgern nur der Fallgruppe 2 zugeordnet worden. Bei Diplom-Mathematikern gab es diese Einschränkung nicht, auch wenn sie nur für Mathematik eine Unterrichtsgenehmigung für alle Jahrgangsstufen

besaßen, aber beispielsweise nicht für ein Zweifach wie Physik.

Neue Struktur der Eingruppierungsregelungen

Die bislang in den Anlagen A und B zusammengefassten Fallgruppen sowie die in Anlage C veröffentlichten Bestimmungen zum Bewährungsaufstieg werden durch eine vollständig neue Regelung in Teil B, 4.2. ersetzt. Einerseits umfassen sie Eingruppierungen für Lehrkräfte, die keine Lehramtsbefähigung, auch keine einer anderen Schulart in Bayern, besitzen. Andererseits bilden diese neuen Bestimmungen erstmals auch für jede Schulart ab, wie Lehrkräfte mit Lehramtsbefähigung anderer Schularten jeweils einzugruppieren sind. Klargestellt ist damit unter anderem, dass Lehrkräfte mit der Lehramtsbefähigung für das Gymnasium bei einem Einsatz an einer Realschule ein- und höhergruppiert werden wie Lehrkräfte mit der Lehramtsbefähigung für Realschulen.

Verbesserungen bei Einstieg und Aufstieg

Die bessere Nachvollziehbarkeit der Eingruppierungsregelung für Lehrkräfte, die die jeweilige Lehramtsbefähigung nicht besitzen, ist ein wichtiger Baustein. Bedeutender ist aber, dass es gegenüber den bisherigen Eingruppierungsrichtlinien

einige Verbesserungen und damit höhere Eingruppierungen bei vergleichbaren Ausbildungswegen und Tätigkeiten gibt. So waren Lehrerinnen und Lehrer, die als grundständige Ausbildung eine wissenschaftliche Hochschulbildung in Gestalt eines Magister- beziehungsweise Master-Abschlusses hatten und eine entsprechende Unterrichtsgenehmigung für alle Jahrgangsstufen erhielten, trotzdem nicht der Fallgruppe 1 zugeordnet. Vielmehr wurden sie nach dem bisherigen Eingruppierungsrecht in Fallgruppe 2 eingeordnet. Dies bedeutete an der Realschule zum Beispiel den Einstieg in die Besoldungsgruppe A 11 und einen Bewährungsaufstieg nach A 12. Nun beginnen diese Lehrkräfte in A 12 und können bei Erfüllung der Voraussetzungen nach A 13 aufsteigen.

Die neuen Eingruppierungsregelungen erweitern auch die Möglichkeiten, Vordienstzeiten bei anderen Schulträgern oder in anderen Tätigkeiten für die Gewährung eines Bewährungsaufstiegs geltend zu machen. So können Schulträger künftig erstmalig Tätigkeiten von neuen Lehrkräften, die zuvor zum Beispiel in der Lehrkräfteausbildung an einer Universität tätig waren, berücksichtigen.

Während im bisherigen System in fast allen Fallgruppen ein Bewährungsaufstieg vorgesehen war, eröffnet die neue Eingruppierungsregelung in einigen Fallgruppen sogar leistungsabhängige weitere Bewährungsaufstiege (siehe Tabelle).

Mehrere Teile eines großen Ganzen

Die zum 1. August 2023 in Kraft getretenen Beschlüsse sind nur Teil eines großen Gesamtpakets. In einem ersten Schritt gelten diese für neu eingestellte Lehrkräfte ab 1. August 2023. Zum 1. Januar 2024 werden die neuen Eingruppierungsregelungen auch für Bestandslehrkräfte wirksam (Informationen zum Übergangsrecht gibt es in der nächsten Ausgabe des KODAKompass). Daneben verhandelt die Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte noch weitere Regelungsinhalte: das System der Zulagen bei Übertragung von Funktionen soll reformiert werden. Außerdem soll die bisherige Ordnung für Berufsbezeichnungen in eine neue „Ordnung für berufliche Entwicklung“ weiterentwickelt werden, die sämtliche Bestimmungen zu Ein- und Höhergruppierten sowie Zulagen enthält. Als Folge davon könnten dann auch die bislang drei Sonderregelungen für die verschiedenen Schularten in eine Sonderregelung für alle Lehrkräfte zusammengefasst werden.

Ludwig Utschneider

Weitere Informationen:
Dienstgeberrundschreiben vom April 2023, zu finden unter www.bayernkoda.de

Leistungsabhängige weitere Bewährungsaufstiege nach den neuen Eingruppierungsregelungen

Berufliche Schulen/Gymnasium	Fallgruppe 1 (wissenschaftliche Hochschulbildung)	A 13 A 14 (in Analogie zum Aufstieg StR zum OStR) A 15 (in Analogie zum Aufstieg OStR zum StD)
Realschule	Fallgruppe 3 (Hochschulbildung)	A 10 A 11 (Bewährungsaufstieg nach 6 Jahren) A 12 (in Analogie zum Aufstieg StR zum OStR)
Grundschule / Mittelschule / Realschule	Fallgruppe 6.1 (Tätigkeit Fachlehrkraft)	A 9 A 10 (Bewährungsaufstieg nach 6 Jahren) A 11 (in Analogie zum Aufstieg StR zum OStR)
Berufliche Schulen	Fallgruppe 6.2 (Tätigkeit Fachlehrkraft)	A 9 A 10 (Bewährungsaufstieg nach 6 Jahren) A 11 (in Analogie zum Aufstieg StR zum OStR)

"in Analogie" meint einen vergleichbaren Aufstieg wie er für voll ausgebildete Lehrkräfte, zum Beispiel an Gymnasien für Studienrätinnen und Studienräte geregelt ist, um die Berufsbezeichnung Oberstudienrätin beziehungsweise Oberstudienrat zu erlangen. Geregelt ist dies in ABD Teil B, 4.3. (Ordnung für Berufsbezeichnungen, OfB)

Wohnort entscheidend

Veränderungen beim Familien- und Ortszuschlag für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen – Ende der Ballungsraumzulage

Auch ohne unmittelbaren Beschluss der Kommission werden Lehrkräfte an kirchlichen Schulen Veränderungen ihres Entgelts erfahren. Im Bayerischen Besoldungsgesetz wurde der bisherige Familienzuschlag zu einem Orts- und Familienzuschlag fortentwickelt. Aufgrund der Tarifautomatik im ABD besteht hier auch kein Verhandlungsspielraum für die Bayerische Regional-KODA: „Die Lehrkräfte erhalten Entgelt entsprechend der im Bayerischen Besoldungsgesetz vorgesehenen Besoldung (Grundbezüge und Nebenbezüge, Art. 2 BayBesG) sowie der Ballungsraumzulage (Art. 94 BayBesG).“ Diese gesetzliche Grundlage wurde mit Wirkung zum 1. April 2023 geändert.

Mehr Differenzierung

Den gesetzlichen Änderungen gingen höchstrichterliche Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts voraus, die eine Verbesserung der Beamtenbesoldung im Sinne der Alimentation zur Folge hatten. Die Bayerische Staatsregierung begründete ihren Gesetzentwurf unter anderem damit, dass die Besoldung künftig wieder stärker von den tatsächlichen Lebensverhältnissen abhängig gemacht werden soll. Es soll dabei eine ortsbezogene Besoldungskomponente eingeführt werden, um den örtlich deutlich stärker differierenden Lebenshaltungskosten (vor allem Wohnkosten) Rechnung zu tragen. Die bislang für Lehrkräfte in und um München bezahlte Ballungsraumzulage gemäß Artikel 94 Bayerisches Besoldungsgesetz ist dabei in den neuen Orts- und Familienzuschlag eingebunden worden und fiel als eigenständige Regelung weg. Die Ortskomponente und damit die unterschiedlichen Lebenshaltungskosten werden künftig dadurch berücksichtigt, dass auf die Mietstufen der einzelnen Orte nach dem Wohngeldgesetz abgestellt wird. Es gibt sieben Stufen, nach denen der Ortszuschlag gestaffelt ist. Daneben sind weiterhin der Familienstand sowie die Anzahl der Kinder entscheidend. Der bisherige Familienzuschlag (Stand 1. Dezember 2022) gestaltete sich wie folgt:

Familienzuschlag alt (Stand 01.12.2022)	Stufe 1 (verheiratet, Lebenspartnerschaft)	Stufe 2 (verheiratet, Lebenspartnerschaft, 1 Kind)
	Betrag in Euro	
Besoldungsgruppen A 3 bis A 8	142,52	270,46
übrige Besoldungsgruppen	149,64	277,58
Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 127,94 Euro für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 396,61 Euro		

Diese Systematik ist nun aufgegeben und durch ein differenzierteres System ersetzt worden. Es gibt einerseits die sieben verschiedenen Ortsklassen, andererseits die Stufen L (ledig), V (verheiratet), Stufe 1, Stufe 2 sowie weitere Stufen für das dritte

und dann für jedes weitere Kind. Einen Ortszuschlag für ledige Lehrkräfte gibt es aber nur in der Ortsklasse VII. Für die Besoldungsgruppen bis einschließlich A 10 gibt es zudem Erhöhungsbeträge, gestaffelt nach den Ortsklassen und den

Lehrkraft, A 10, verheiratet, Vollzeit		
Bisheriger Familienzuschlag (Stand 1.12.2022)	Neuer Orts- und Familienzuschlag	
Wohnort ohne Bedeutung	München, Landeshauptstadt (Ortsklasse VII)	Waldsassen (Ortsklasse I)
149,64 Euro	149,83 Euro (Stufe V)	77,00 Euro (Stufe V)
	17,45 Euro (Erhöhungsbetrag)	9,60 Euro (Erhöhungsbetrag)
149,64 Euro Bei Wohnsitz München: zusätzlich ggf. Ballungsraumzulage	167,28 Euro	86,60 Euro (der bisherige Familienzuschlag wird als Besitzstand weiter gewährt)
	Ortsklasse gemäß Verordnung zur Einstufung der Gemeinden in eine Mietniveaustufe im Sinne des § 254 des Bewertungsgesetzes (Mietniveau-Einstufungsverordnung - MietNEinV)	

Lehrkraft, A 13, verheiratet, 3 Kinder, Vollzeit		
Bisheriger Familienzuschlag (Stand 1.12.2022)	Neuer Orts- und Familienzuschlag	
Wohnort ohne Bedeutung	München, Landeshauptstadt (Ortsklasse VII)	Waldsassen (Ortsklasse I)
277,58 Euro (Stufe 2)	690,66 Euro (Stufe 2)	446,07 Euro (Stufe 2)
127,94 Euro		
396,61 Euro	505,63 Euro (für das 3. Kind)	436,16 Euro (für das 3. Kind)
802,13 Euro Bei Wohnsitz München: zusätzlich ggf. Ballungsraumzulage Kind	1196,29 Euro	882,23 Euro

Besoldungsgruppen. Die Änderung des Orts- und Familienzuschlags beinhaltet eine Besitzstandsregelung. In Fällen, bei denen die Änderung des Zuschlags zu einem niedrigeren Betrag als nach bisherigem Recht führt, wird ein Besitzstand gezahlt, damit die bisherige Höhe des Familienzuschlags nicht unterschritten wird.

Anpassungs-Zulage

Eine rückwirkende Gewährung für den Zeitraum 1. Januar 2020 bis 31. März 2023

erschien nicht zuletzt aus steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Gründen problematisch. Auf Dienstgeberseite gab es zunächst Zweifel, ob eine Verpflichtung auf eine rückwirkende Zahlung besteht. Allerdings konnte sich die Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte darauf verständigen, Lehrerinnen und Lehrern eine befristete Anpassungszulage zu gewähren, die in die Zukunft gerichtet ausbezahlt wird. Argument hierfür war, an der Bezugsgröße des Bayerischen Besoldungsgesetzes auch im Punkt Rückwirkung festzuhalten und

in dieser Frage Verlässlichkeit gegenüber den Beschäftigten zu demonstrieren. Die genauen Rahmenbedingungen für diese Zulage waren zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses noch nicht beschlossen. Ziel ist es, eine Zulage zu gewähren, die der Höhe nach dem Anspruch auf den geänderten Orts- und Familienzuschlag entsprochen hätte, wäre es zu einer rückwirkenden Gewährung gekommen. Mehr Informationen dazu gibt es im Heft 90, das voraussichtlich im Dezember 2023 erscheint.

Ludwig Utschneider



Vielfältiger Einsatz für kirchliche Beschäftigte – KODA-Mitglieder verabschieden sich (von links nach rechts): Franz Dirnberger, Johanna Bechteler, Martin Laußer und Arthur Langlois (nicht auf dem Bild: Stefan Hoffmann). Foto: Ludwig Utschneider

Personelle Veränderungen auf Mitarbeiterseite

Verabschiedung von fünf Mitgliedern

Für fünf Mitglieder der Mitarbeiterseite endete ihre Tätigkeit in der Bayerischen Regional-KODA. Ihnen soll für ihren Einsatz an dieser Stelle gedankt werden.

Martin Laußer prägte Gewerkschafts-Engagement

Als 2017 erstmalig Gewerkschaften am Verhandlungstisch der Kommission Platz nahmen, war er mit dabei: Martin Laußer. Die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt hatte entschieden, die Arbeit in der Kommission gewerkschaftlich zu unterstützen. Laußer, Förster und Revierleiter der Erzdiözese München und Freising aus Tutzing

sowie engagiertes Gewerkschaftsmitglied, nahm diesen Auftrag seiner Gewerkschaft gerne an. Nicht die Brechstange oder gar die Axt im Wald waren sein Instrument bei Verhandlungen, vielmehr arbeitete er filigran die Ideen heraus, die ihm auch aus Gewerkschaftssicht am Herzen lagen. So war es seiner Beharrlichkeit und seiner hohen Sachkenntnis geschuldet, dass sich das Arbeitsvertragsrecht für die kirchlichen Beschäftigten in den Bereichen Wald und Forst verbesserte. Dabei war es keineswegs so, dass Martin Laußer nur die Belange der Beschäftigten in Wald und Forst im Blick hatte. Sein Interesse galt vor allem jenen vielen anderen Berufsgruppen, die bei kirchlichen Trägern selten vorkommen. Sich für diese kleineren Beschäftigtengruppen stark

zu machen, war ein wesentlicher Teil seines Engagements. Nach sechs Jahren entschied sich die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt dafür, künftig nicht mehr in der Bayerischen Regional-KODA mitzuarbeiten. Damit endet bedauerlicherweise auch der Einsatz Martin Laußers für die Beschäftigten in der katholischen Kirche Bayerns.

Stefan Hoffmann für kurze Zeit in der Kommission

Für knapp drei Jahre vertrat Stefan Hoffmann die Interessen der kirchlichen Beschäftigten als gewählter Vertreter der Erzdiözese Bamberg. Seine Zeit in der Kommission war geprägt von der Corona-

Pandemie, die auch die Arbeit in der Kommission massiv veränderte.

Arthur Langlois geht in den Ruhestand

Seit 2013 war Arthur Langlois, Studienrat an der Realschule Maria Stern in Nördlingen, Mitglied der Kommission. Er engagierte sich als Vertreter der angestellten Lehrkräfte schwerpunktmäßig in der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte. Langlois, der sich im Unterricht den Fächern Mathematik und Werken widmete, geht nun in den Ruhestand. Neben seiner Tätigkeit als Mitglied der Bayerischen Regional-KODA unterstützte Langlois viele schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen in seiner Funktion als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen beim Schulwerk der Diözese Augsburg. In seinen knapp zehn Jahren als Kommissionsmitglied widmete er sich inhaltlichen Schwerpunkten vor allem im Bereich der schwerbehinderten Beschäftigten. Verbes-

serungen bei der Altersteilzeit gingen auf seine Initiative zurück. Zwischenzeitlich unterstützte er zudem das Redaktionsteam des KODA Kompass. Nun kann Arthur Langlois seine geschichtsträchtige Heimat, das Nördlinger Ries, im Ruhestand noch intensiver erleben.

Johanna Bechteler kämpfte für das Kita-Personal

Die aus der Erzdiözese München und Freising stammende Kindergarten-Leiterin kämpfte seit ihrer Wahl 2018 mit Herzblut für Verbesserungen im Sozial- und Erziehungsdienst. Gemeinsam mit dem Arbeitskreis Kita-Personal forderte sie immer wieder kircheneigene Verbesserungen, so unter anderem die Berücksichtigung von Flüchtlingskindern bei der Eingruppierung von Erzieherinnen und Erziehern. Ihr war es außerdem ein Anliegen, die Zusammenarbeit der Kommission mit der gewerkschaftlichen Ebene zu intensivieren. Johanna Bechteler thematisierte auch

regelmäßig die Rahmenbedingungen für die Leitungsarbeit in Kindertageseinrichtungen. Diese seien weiter zu verbessern.

Franz Dirnberger – Kämpfer für die niedrigen Entgeltgruppen

Zehn Jahre lang setzte sich der Mesner Franz Dirnberger, aus der Erzdiözese München und Freising stammend, vor allem für die niedriger entlohnten Berufsgruppen ein. Dabei ging es ihm auch um eine gerechte Entlohnung der Mesnerinnen und Mesner, die für das Funktionieren der Seelsorge vor Ort von großer Bedeutung sind. Ihm war die Entgeltgruppe I ein Dorn im Auge. Zwischenzeitlich hat es die Kommission geschafft, die weitgehende Nichtanwendung der EG 1 zu erreichen. Dirnberger wird weiterhin in seiner Funktion als Mitarbeitervertreter und Mitglied der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen DiAG-MAV-A in München und Freising die Belange von Beschäftigten vertreten.

Ludwig Utschneider

Robert Eckstein geht – Claudia Schäble kommt

Wechsel auf Dienstgeberseite

Robert Eckstein ist zum 31. März 2023 aus dem Dienst der Diözese Eichstätt und damit auch aus der Bayerischen Regional-KODA ausgeschieden. Für ihn übernimmt nun Claudia Schäble die Aufgaben in der Kommission. Eckstein war

von 1. März 2021 bis Ende März 2023 auf Dienstgeberseite Mitglied der Kommission. Der Jurist leitete im Ordinariat Eichstätt die Personalverwaltung und fungierte als Dienstgebervertreter gegenüber den Mitarbeitervertretungen des Bischöflichen

Ordinariats und als Vertreter der stiftungsrechtlichen Aufsicht. Seit Juli 2021 war er auch Mitglied im Vorbereitungsausschuss der Kommission.

Für Eckstein rückte ab 1. April 2023 die Ordinariatsrätin und neue Leiterin der Abteilung Personal im Eichstätter Ordinariat, Claudia Schäble, auf Dienstgeberseite in die Kommission nach.

Schäble arbeitete als Religionslehrerin im Kirchendienst. Danach war sie einige Jahre in der Aus- und Fortbildung pastoraler Berufsgruppen tätig. Sie ist nun in Eichstätt sowohl für das weltliche als auch das pastorale Personal zuständig. Neben verschiedensten Zusatzausbildungen bringt Schäble ein profundes Wissen im Bereich der Personalentwicklung in die Kommission mit.

Josef Glatt-Eipert



Neu für Eichstätt – Claudia Schäble vertritt nun an der Seite von Thomas Schäfers die Eichstätter Dienstgeberseite.

Foto: Pia Dyckmans/pde

Bei Fragen rund um das
Tarifrecht – die Ansprechpartner
für Ihre Diözese auf KODA-Mitar-
beiterseite

(rot markiert: nur bis 31.08.2023)

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

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

Diözese Würzburg
Ralph Stapp 0 60 21/39 21 40
Dorothea Weitz 09 31/38 66 57 10



Diözese Eichstätt
Josef Glatt-Eipert 08 41/93 15 18 18
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

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

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

Diözese Augsburg
Anna-Maria Dallinger 08 21/31 66 91 36
Christian Dorn 083 31/92 67 11 74
Klaus Probst 0 90 75/60 35

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

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

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

Post- und Faxanschriften
erfahren Sie unter
www.kodakompass.de oder über die
KODA-Geschäftsstelle,
Telefon 08 21/31 66-89 82.
Die Geschäftsstelle gibt *keine*
Auskünfte zu Tarifregelungen.
Gerne geben wir als Dienstnehmer-
vertreterinnen und -vertreter Aus-
kunft zu tariflichen Regelungen. Die
Telefonnummern sind links abge-
druckt.
Wir dürfen aber keine Rechtsbera-
tung durchführen.

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

Wichtige Begriffe

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

www.onlineABD.de: Offizielle Zusam-
menstellung des ABD im Internet.

Bayerische Regional-KODA: Kurz-
bezeichnung der „Kommission für das
Arbeitsvertragsrecht der bayerischen
Diözesen“. Je zur Hälfte mit Arbeitneh-
mer- und Arbeitgebervertretern besetzt.
Sie beschließt die im ABD gesammelten
Regelungen. Wirksam werden Beschlüs-
se durch bischöfliche Inkraftsetzung.
19 Vertreterinnen und Vertreter der
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind
von den Beschäftigten für fünf Jahre

gewählt. Hinzu kommen zwei von Ge-
werkschaften entsandte Vertreterinnen
beziehungsweise Vertreter.

**Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte
(StAGL):** Arbeitsgruppe innerhalb
der KODA, zuständig für Lehrkräfte
an kirchlichen Schulen. Deren Arbeits-
vertragsrecht orientiert sich an den Re-
gelungen 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 66-8982

Fax: 0821/31 66-8989 info@bayernkoda.de
Umsatzsteuer-ID: DE 12 75 111 72

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

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

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

Gestaltung: Ludwig Utschneider

Preis: 10 Euro pro Jahr

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

Druck und Auflage
Senser Druck, Augsburg
Auflage: 63 500

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

Mein GesundheitsManager – unsere Service-App für smarte Gesundheitsmanager

Für alle Kunden der Versicherungskammer Bayern

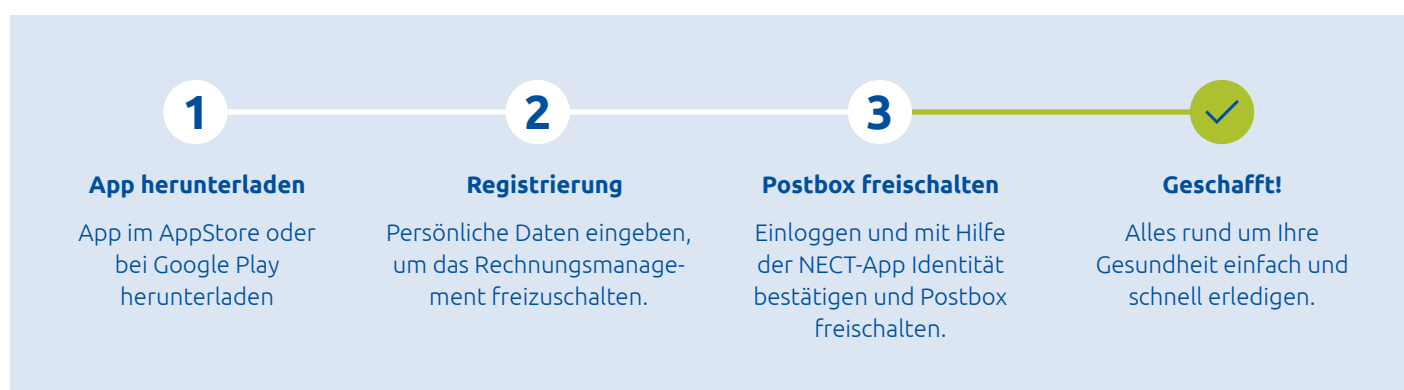
Nutzerfreundliche Bedienung, intuitives Design und praktische Statusnachrichten, ohne Ihr E-Mail-Postfach zu verstopfen: Unsere Service-App „Mein GesundheitsManager“ steht für eine unkomplizierte und moderne Abwicklung rund um Ihre eigene Gesundheit. Stets digital, mobil und schnell zur Hand. Mit dieser Service-App können Sie als kirchliche Mitarbeitende Belege für die Beihilfe und für die kirchliche Höherversicherung bei uns einreichen. Bitte denken Sie daran, auch immer den ausgefüllten Beihilfeantrag zu fotografieren.



Im Überblick

	Ihre Rechnungen und Dokumente einreichen	Reichen Sie Dokumente inklusive Beihilfeantrag einfach, schnell und sicher über die Foto-, Barcode- oder PDF-Upload-Funktion ein.
	Dokumente sammeln und später einreichen	Sie warten noch auf eine Abrechnung oder haben gerade keine Zeit? Kein Problem, Sie können Dokumente sammeln und später hochladen.
	Persönliche Postbox	Sie erhalten in Ihrer persönlichen Postbox ab sofort Dokumente wie beispielsweise Leistungsabrechnungen. Der Gang zum Briefkasten entfällt für Sie.

So funktioniert die Registrierung



Laden Sie unsere App herunter und registrieren Sie sich am besten noch heute.
Einfach den nebenstehenden QR-Code einscannen und loslegen!

SIE HABEN FRAGEN?

Informieren Sie sich online unter www.vkb.de/mein-gesundheitsmanager
Oder rufen Sie uns an: +49 89 2160-2003.

Tabellenwechsel geregelt

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

Manchmal ist der Wechsel der Tätigkeit mit dem Wechsel in eine andere Entgelttabelle verbunden. Das ist etwa der Fall, wenn eine Kita-Leitung (S-Tabelle) die Verwaltungsleitung (allgemeine Tabelle) übernimmt. Erfolgt der Wechsel beim gleichen Arbeitgeber, stellt sich die Frage, welcher Erfahrungsstufe Beschäftigte dann zuzuordnen sind.

Wechseln Beschäftigte die Entgelttabelle, waren sie bislang wie neu Eingestellte zu behandeln. So urteilte das Bundesarbeitsgericht 2021. Grund dafür war, dass es keine ausdrückliche tarifliche Vorschrift für diesen Fall gab. Das hat die KODA nun geändert.

Für den Wechsel zwischen den Entgelttabellen gilt künftig, dass man die erreichte Stufe mitnimmt.

Beispiel: Eine Reinigungskraft in der Kita ist in Entgeltgruppe 2 Stufe 3 eingruppiert. Ihre im Ausland erworbene Qualifikation als Erzieherin wurde inzwischen anerkannt und sie hat die vorgeschriebenen Sprachkenntnisse erworben. Sie wird in der gleichen Einrichtung als Erzieherin weiterbeschäftigt. Sie wird in die Entgeltgruppe S 8a höhergruppiert und behält nach der neuen Regelung die Stufe 3. Die Stufenlaufzeit beginnt neu zu laufen.

Die Regelung gilt rückwirkend für alle seit dem 1. November 2022 erfolgten Tabellenwechsel.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: Anmerkung Nr. 2 zu § 17 Abs. 4 und 4a und in § 44 (SuE) und § 45 (Pflege) ABD Teil A, 1.

Anrecht auf mehr Stunden

Wenn Teilzeitkräfte zur Vollzeit zurückkehren wollen, sind sie bei der Stellenbesetzung bevorzugt zu berücksichtigen. Diese ABD-Vorschrift ist nicht mehr nötig und wurde aufgehoben. Inzwischen ist der Anspruch im Teilzeit- und Befristungsgesetz verankert.

Alle Teilzeitkräfte, die ihren Beschäftigungsumfang erhöhen wollen, haben jetzt einen gesetzlichen Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung. Allerdings gibt es einige Voraussetzungen für die bevorzugte Berücksichtigung. Insbesondere muss die Bewerberin beziehungsweise der Bewerber mindestens gleich geeignet sein wie andere sich Bewerbende.

Manfred Weidenthaler

Kein Nachteil durch Schwangerschaft

Neue Regelungen bei Beschäftigungsverbot

Künftig zählt die Zeit eines Beschäftigungsverbots während der Schwangerschaft bei der Stufenlaufzeit mit. Auch die Jahressonderzahlung wird bei Beschäftigungsverboten nicht mehr gekürzt.

Die Stufenaufstiege innerhalb einer Entgeltgruppe honorieren die wachsende Erfahrung in der jeweiligen Tätigkeit. Wird während eines Beschäftigungsverbotes nicht gearbeitet, wird auch keine berufliche Erfahrung erworben. Daher

zählten diese Zeiten bislang bei der Zeit bis zum nächsten Stufenaufstieg nicht mit. Das hat die KODA nun geändert. Rückwirkend zum 1. November 2022 zählen Zeiten eines Beschäftigungsverbotes nach Mutterschutzgesetz als erbrachte Zeiten. Meist steht die erbrachte Stufenlaufzeit oder der Zeitpunkt des nächsten Aufstiegs auf der Entgeltabrechnung.

Die Jahressonderzahlung am Jahresende wird in der Regel gekürzt, wenn nicht in

allen Monaten Entgeltanspruch bestanden hat. Die Zeit eines Beschäftigungsverbotes führt auf Grund der Änderung des ABD nicht mehr zu einer Kürzung der Jahressonderzahlung. Gleiches gilt für das pauschale Leistungsentgelt, die „besondere Einmalzahlung“.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: § 17 Abs. 3 Satz 1 ABD Teil A, 1. zur Stufenlaufzeit; § 20 Abs. 4 ABD Teil A, 1. zur Jahressonderzahlung

Es liegt in Ihrer Hand

Kandidaten-Info zur KODA-Wahl

Bis 10. Mai 2023 entscheiden Sie, wer die Interessen der kirchlichen Beschäftigten künftig vertritt. Die Stimmzettel zur KODA-Wahl werden in Kürze versandt.

Von Ihrer Entscheidung hängt es ab, wie kirchliches Arbeitsvertragsrecht weiterentwickelt wird. Nutzen Sie Ihr Wahlrecht und wählen Sie eine kompetente und starke Vertretung der kirchlichen Beschäftigten. Viele Wählerinnen und Wähler

kennen die Bewerberinnen und Bewerber nicht persönlich und wissen wenig über sie. Da ist es schwierig herauszufinden, wer die Richtigen für die Kommission sind.

Machen Sie sich kundig

Was hilft? Fragen Sie nach, sprechen Sie mit Ihren Kolleginnen und Kollegen, wer wen empfehlen kann. Und werben Sie für die, die Sie für die Besten halten.

Die Kandidaten stellen sich vor

Die Wahlvorstände geben allen Bewerberinnen und Bewerbern die Möglichkeit, ihre Person und ihre Ziele vorzustellen. Nähere Informationen erhalten Sie zusammen mit den Wahlunterlagen. Die Ergebnisse erfahren Sie gleich nach Bekanntgabe auf www.bayernkoda.de sowie unter www.kodakompass.de und über den kodakompass-Newsletter.

Manfred Weidenthaler



Thomas Pläßmann

Themen

- 3** **Besonderheit der KODA-Wahl**
Nicht nur die Stimmen entscheiden
- 5** **Wahlaufruf des Vorsitzenden der Bischofskonferenz**
- 4** **Keine KODA-Wahl in Caritas-Einrichtungen**
- 8** **Amtszeitbilanz**
 - *Das haben wir erreicht – Wichtiges auf einen Blick*
 - *Fordernd und erfolgreich – Die Amtszeit aus Mitarbeitersicht*
 - *Kirchliches Profil schärfen – Bilanz der Arbeitsgruppe Lehrkräfte*
- 16** **Neu gefasste Grundordnung**
 - *Großer Wurf oder kleiner Sprung? Loyalität, Dienstgeberpflichten ...*
 - *„Bei Euch soll es anders sein“ Christliches Profil entwickeln*
- 4** **Entgelt öffentlicher Dienst**
Für die Kirche mitverhandelt
- 20** **FAQ – die Antworten**
Nachfragen zum neuen SuE-Tarif
- 7** **Personalia**
Augsburg: Reiner Sroka verstorben
Passau: Mandl folgt auf Ederer

Ein Lob der Transparenz in der Kirche

**Liebe Kollegin,
lieber Kollege,**

in der Kirche wird der Lohn nicht heimlich im Hinterzimmer verhandelt. Was mir zusteht, liegt nicht im Belieben der Vorgesetzten. Ob ich von meinen tariflichen Ansprüchen erfahre, hängt nicht vom guten Draht zur Personalabteilung ab.

Kirche will anders sein und Kirche ist anders. In der neu gefassten „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ steht ausdrücklich, dass jede und jeder kirchliche Beschäftigte das Recht hat, nach Tarif bezahlt und behandelt zu werden. Das ist nicht neu, aber so deutlich wurde es bislang von den Bischöfen nicht gesagt.

Alles Recht nutzt nichts, wenn ich keine Möglichkeit habe zu erfahren, was mir zusteht. Deshalb erhalten alle ABD-Beschäftigten den KODA Kompass, auf Kosten der Diözesen und das seit fast einem Vierteljahrhundert. Mehr Transparenz gibt es in keinem Tarifbereich in Deutschland.

Doch das Recht muss auch vor Ort gelebt werden. Beteiligungsverfahren sind nötig, bei denen man durchblickt. Dafür braucht es in jeder Einrichtung eine Mitarbeitervertretung. Deshalb sprechen die Bischöfe jetzt drastisch von der „zwingend vorgesehenen Errichtung der Mitarbeitervertretung“.



Manfred
Weidenthaler,
Chefredakteur
dieser Ausgabe

Warum macht Kirche das? Weil Kirche anders sein will. Weil Kirche versucht, den Grundsatz der Dienstgemeinschaft zu leben. Weil Kirche sich nicht nur an weltlichen Maßstäben und Notwendigkeiten ausrichtet, sondern danach fragt: was würde Jesus tun?

Die neu gefasste „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ ist das Fundament für das Besondere des kirchlichen Dienstes. In diesem Heft erfahren Sie, von welchen überholten Vorschriften sich Kirche verabschiedet hat und welche neuen Impulse und Herausforderungen in der Grundordnung stecken.

Und noch etwas: Zur Dienstgemeinschaft gehört nicht nur Transparenz, sondern auch Mitverantwortung. Alle Beschäftigten sind wahlberechtigt zur tariflichen Kommission, der Bayerischen Regional-KODA. Eine so umfassende Mitbestimmung gibt es nur im kirchlichen Dienst. Machen Sie bitte von Ihrem Wahlrecht Gebrauch. Rechts erfahren Sie, wie die KODA-Wahl funktioniert.

Es grüßt Sie freundlich

Manfred Weidenthaler
Manfred Weidenthaler

Die Besonderh Nicht immer sind die Bewerber

Bei der Vergabe der Sitze kommt es zunächst auf die Zahl der Stimmen an. Die Person mit den meisten Stimmen ist immer gewählt. Die Vergabe der weiteren Sitze hängt von der „Bereichszuordnung“ ab. Aus einem (Berufs-) Bereich kann pro Diözese maximal eine Kandidatin oder ein Kandidat in die KODA kommen. Die oder der Zweitplatzierte innerhalb eines (Berufs-) Bereichs kommt nicht zum Zug, egal wieviel Stimmen sie oder er hat. Für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen gilt ein anderes Wahlverfahren, siehe Kasten unten.

Doppelte Konkurrenz
um die KODA-Sitze

Alle Kandidatinnen und Kandidaten sind einem der folgenden Bereiche zugeordnet:

- Verbands- und Bildungsbereich (zum Beispiel Jugendreferenten/innen).
- Sozial- und Erziehungsdienst (in die S-Tabelle Eingruppierte).

Eigener Wahlbereich für Lehrkräfte kirchlicher Schulen

Eineneigenen „Wahlbezirk“ bildende Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft. Alle circa 5000 angestellten Lehrkräfte in Bayern wählen zwei Vertreterinnen oder Vertreter. Gewählt sind die beiden Lehrkräfte mit den meisten Stimmen. Die Gewählten sind reguläre Mitglieder der Kommission. Darüber hinaus bilden sie zusammen mit den Dienstgebervertretern der kirchlichen Schulen sowie den KODA-Vorsitzenden die „Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte“. Ergänzt wird die Arbeitsgruppe noch um je ein weiteres Mitglied von Dienstgeber- und Dienstnehmerseite aus der Bayerischen Regional-KODA. Die Vorstellungen der Kandidatinnen und Kandidaten sind zu finden unter www.bayernkoda.de

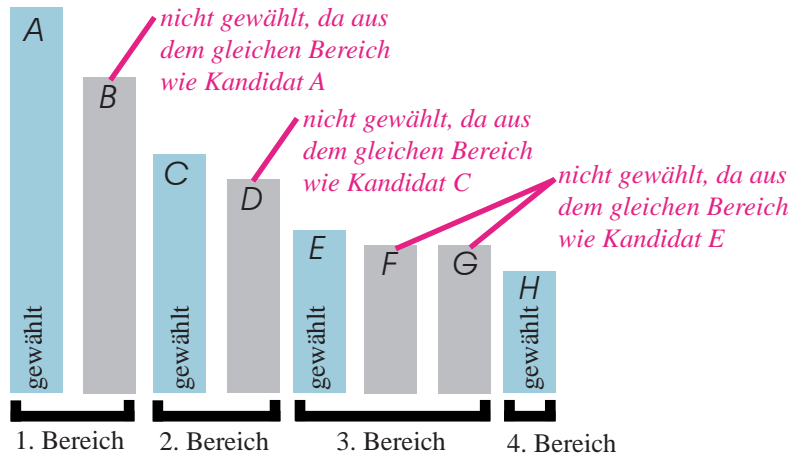
Manfred Weidenthaler

Wahlen des KODA-Wahlrechts

mit den meisten Stimmen gewählt

- katechetischer Bereich (Religionslehrer/innen),
- pastoraler Bereich (Gemeinde- und Pastoralreferent/innen, Pfarrhelfer/innen),
- liturgischer Bereich (Kirchenmusiker/innen, Mesner/innen),
- Verwaltungsbereich und weitere Beschäftigte (zum Beispiel in der Haustechnik, IT, Küche, Reinigung).

Aus jedem dieser (Berufs-)Bereiche kann in aller Regel nur eine oder einer in die Kommission gewählt werden. So können zum Beispiel nicht zwei Erzieherinnen oder zwei Religionslehrkräfte aus der gleichen Diözese einen Sitz erhalten.



Beispiel für die Sitzvergabe bei vier zu vergebenden Sitzen. A, B, C und D haben die meisten Stimmen. In die KODA kommen aber A, C, E und H.

Die eigene Stimmabgabe „optimieren“

Sind wie in der Erzdiözese München und Freising und neu in der Diözese Augsburg vier KODA-Sitze zu vergeben, könnte ein Wahlergebnis wie rechts abgebildet aussehen. Die Kandidaten B und D kämen trotz ihrer hohen Stimmenzahl nicht in die Kommission. Die Kandidatinnen und Kandidaten innerhalb eines Bereichs konkurrieren also zusätzlich direkt miteinander.

Kandidat H käme hingegen in die Kommission, obwohl er die wenigsten Stimmen hat.

Wählerinnen und Wähler sollten diese Besonderheit beachten: Wer zum Beispiel unbedingt einen persönlichen Favoriten in der Kommission haben möchte, wird möglicherweise weitere Stimmen nicht an Kandidierende aus dem gleichen Bereich vergeben. Würden andere Kandidierende aus dem gleichen Bereich mehr Stimmen haben als der persönliche Favorit, würde dieser wegen der Konkurrenz innerhalb des Bereichs ausscheiden.

Die Ausnahme: Kämen sämtliche Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber in einer Diözese aus dem gleichen Bereich, dann geht es – selbstverständlich – nur nach Stimmenzahl.

Jeder Gewählte vertritt jeden – unabhängig vom Beruf

Sinn dieser Bereichs-Regelung ist es, „Berufsgruppenegoismus“ zu verhindern. Doch egal welchen Beruf das einzelne Mit-

glied außerhalb seiner Kommissions-Tätigkeit ausübt, immer gilt: Jedes Mitglied hat die Interessen aller Beschäftigtengruppen zu berücksichtigen und zu vertreten. Ein Mitglied der Kommission hat sich für die Belange der Ordinariatssekretärin genauso zu interessieren wie für die Probleme eines Mesners. Es hat sich für die Anliegen der Erzieherinnen und Erzieher ebenso einzusetzen, wie für die der pastoralen Beschäftigten. Entscheidungen werden immer vom Gesamtgremium getroffen.

In der Diözese Augsburg und der Erzdiözese München und Freising sind vier Sitze

zu besetzen. In den weiteren Diözesen sind weniger Beschäftigte tätig, daher sind nur jeweils zwei Sitze zu vergeben. Die Sitze der Gewerkschaften werden nicht durch Wahl, sondern mittels Entsendung durch die Koalitionen besetzt.

Die vollständigen Wahlvorschriften sind unter www.onlineABD.de veröffentlicht (OnlineABD anklicken, „Ordnungen“ auswählen). Für Rückfragen stehen die Wahlvorstände zur Verfügung. Unter www.bayernkoda.de sind deren Kontaktdaten zu finden.

Manfred Weidenthaler



Sitzverteilung in der Amtszeit 2023 bis 2028



Die Wahlberechtigten haben so viele Stimmen, wie Sitze in ihrem Wahlbezirk zu vergeben sind.

Wichtige Begriffe

ABD: „Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“. Tarifrecht für die bayerischen Kirchenbeschäftigten, ohne Caritas. Für die meisten Beschäftigten weitgehend 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 Arbeitgebervertreterinnen und -vertretern besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung. 19 Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von den Beschäftigten für fünf Jahre gewählt. Hinzu kommen derzeit zwei von Gewerkschaften entsandte Vertreterinnen beziehungsweise Vertreter.

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

KODA Kompass: Tarifinformationen der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA. Er wird in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite erstellt und erscheint in der Regel viermal im Jahr. Für die Beschäftigten ist der Bezug kostenfrei – mit finanzieller Unterstützung durch die Bayerische Beamtenkrankenkasse/Beihilfe.

Mitarbeitervertretung (MAV): Die MAV vertritt die Interessen der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene, vergleichbar einem Betriebsrat.

Übernahme der Tarifabschlüsse

Öffentlicher Dienst verhandelt indirekt auch für die Beschäftigten der Kirche

Seit Januar wird im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen verhandelt, insbesondere über allgemeine Entgelterhöhungen. Bei Redaktionsschluss stand die dritte Verhandlungsrunde an. Das Ergebnis wird auch Grundlage für die Anpassung des kirchlichen Tarifrechts ABD sein.

Zunächst wird es im öffentlichen Dienst eine „Tarifeinigung“ geben. Eine Tarifeinigung ist noch kein Tarifvertrag. Damit daraus ein Tarifvertrag wird, sind drei recht langwierige Schritte zu gehen:

- Die Gremien der Arbeitgeber und Gewerkschaften müssen ihr Einverständnis zur Tarifeinigung geben (circa 6 Wochen).
- Dann beginnen die Redaktionsverhandlungen. In ihnen werden Details geklärt

und endgültige Texte formuliert (einige Wochen bis mehrere Monate).

- Der endgültige Text geht in das Unterschriftsverfahren (einige Wochen).

Erst danach ist der Tarifvertrag fertig. In der KODA wird während dieser Zeit bereits intensiv gearbeitet: Wo sind Abweichungen nötig oder gewünscht? Müssen kirchliche Besonderheiten beachtet werden?

Sind die Tariftexte des öffentlichen Dienstes fertig, geht es in der KODA meist sehr schnell. Reine Erhöhungen des Tabellenentgelts und Einmalzahlungen werden ohnehin automatisch übernommen, außer die Kommission würde anderes beschließen. Das war aber noch nie der Fall.

Manfred Weidenthaler



„Wertschätzung geht nur mit einer angemessenen Einkommenserhöhung.“

Kundgebung der KEG in München am 15. Februar 2023.

Foto: KEG Bayern

Keine KODA-Wahl in Caritas-Kitas

Das Wahlrecht zu den tariflichen Kommissionen richtet sich danach, ob der Träger zur „verfassten Kirche“ oder zur Caritas gehört. Wenn eine Einrichtung an die

Caritas übergeht, erlischt das Wahlrecht im KODA-Bereich. Das gilt auch dann, wenn Beschäftigte noch einen ABD-Arbeitsvertrag haben.

Manfred Weidenthaler

Berichtigung SuE-Teil in der letzten Ausgabe

Im Beispiel zum Rückgruppierungsschutz ist uns auf Seite 13 der Nummer 87 in der gedruckten Ausgabe ein Fehler unterlaufen. Kita-Leitungen in Einrichtungen ab 100 belegten Plätzen sind nicht der Entgeltgruppe S 15, sondern der S 16 zugeordnet. Wir bitten um Entschuldigung und danken der Leserin, die den Fehler entdeckt hat.



Foto: Erzbischöfliches Ordinariat
München / Lennart Preiss

Aufruf zur KODA-Wahl

Am 10. Mai 2023 finden die Neuwahlen der Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten in der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerische Regional-KODA) statt.

In den sieben Diözesen, die auf dem Gebiet des Freistaats Bayern liegen, sind über 60 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in kirchlichen Einrichtungen tätig. Sie sind aufgerufen, in direkter Wahl darüber zu entscheiden, welche Frauen und Männer in der zehnten Amtsperiode der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (2023 bis 2028) ihre Interessen vertreten sollen.

Die Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen ist zuständig für die Gestaltung des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts in den bayerischen Diözesen. Dieses ist maßgebend für die Arbeitsverträge der Beschäftigten bei den Diözesen, Kirchenstiftungen und sonstigen kirchlichen Rechtsträgern. Die Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen erfüllt damit eine Aufgabe, die in hohem Maße sowohl für die einzelne Mitarbeiterin und den einzelnen Mitarbeiter wie auch für den einzelnen kirchlichen Dienstgeber bedeutsam ist.

Deshalb rufe ich alle wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf, von ihrem Wahlrecht Gebrauch zu machen. Eine hohe Wahlbeteiligung stärkt sowohl die Stellung der gewählten Vertreterinnen und Vertreter auf Mitarbeiterseite als auch die Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen insgesamt.

Die Gewählten vertreten die Interessen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig davon, in welchem Bereich sie tätig sind 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 Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen danke ich für die Arbeit in den fünf Jahren der zu Ende gehenden Amtsperiode. Sie haben durch ihre Arbeit einen Beitrag zum kirchlichen Gemeinwohl geleistet und sich den Aufgaben mit großem Verantwortungsbewusstsein gestellt.

München, den 23. Januar 2023

Erzbischof Reinhard Kardinal Marx
Vorsitzender der Freisinger Bischofskonferenz



Ihre Vertreterinnen und Vertreter in der neunten Amtszeit

Email-Adressen der *Dienstnehmervertreter*: nachname@kodakompass.de
Die *Dienstgebervertreter* finden Sie unter www.kodakompass.de in der Rubrik „Dienstgeber“, Kontaktdaten über die Geschäftsstelle, Tel. 08 21/31 66 89 82.

Ausgeschieden sind während der Amtszeit: Susanne Steiner-Püschel (Erzdiözese Bamberg), Annette Winter (Diözese Passau), Ursula Lay und Walburga Krefting (beide KEG).

Erzdiözese Bamberg



Stefan Hoffmann
09 51/5 02 15 34



Johannes Hoppe
09 11/4 01 02 62

Diözese Würzburg



Ralph Stapp
06 021/39 21 40



Dorothea Weitz
09 31/38 66 57 10

Diözese Regensburg



Reinhard Böhm
09 41/5 97 16 17



Regina Huber
09 41/7 65 41

Diözese Eichstätt



Josef Glatt-Eipert
08 41/93 15 18 18



Renate Ziller
08 421/5 02 48

Diözese Passau



Andreas Nock
08 5 61/91 81 23



Ramona Würdinger
08 51/3 93 71 01

Diözese Augsburg



Anna-Maria
Dallinger
08 21/31 66 91 36



Klaus Probst
09 075/60 35



Christian Dorn
08 331/92 67 11 74

Erzdiözese München und Freising



Johanna
Bechteler
08 095/87 10 22



Franz Dirnberger
08 662/66 55 05



Robert Winter
08 9/21 37 14 85



Manfred Weidenthaler
08 034/40 84

Lehrkräfte an
KIRCHLICHEN SCHULEN,
zuständig für ganz Bayern



Arthur Langlois
01 75/295 23 87



Ludwig Utschneider
08 822/94 93 00

Von GEWERKSCHAFTEN
direkt entsandte
KODA-Mitglieder



Sonja Mitze, KEG
08 9/23 685 77 00



Martin Laußer, IG BAU
08 158/9 07 60 88

Reiner Sroka verstorben

Die Nachricht vom Tod von Reiner Sroka löste in der Bayerische Regional-KODA große Betroffenheit und Trauer aus. Sroka ist im Alter von nur 60 Jahren am 20. Januar gestorben. Bis zum krankheitsbedingten Ruhen der Mitgliedschaft zum 1. Dezember 2022 war Sroka das dienstälteste Mitglied der Kommission, der er seit 1993 angehörte.

1991 begann er seinen Dienst bei der Diözese Augsburg, schon bald erkannte man seine herausragenden Qualitäten als Jurist und übertrug ihm die Personalverantwortung für das Verwaltungspersonal und die Beschäftigten in den Kirchenstiftungen. Ihm war es ein Anliegen, dafür zu sorgen, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Arbeitsvertrag bekamen, auch wenn deren Stundenumfang noch so gering war. Alle Arbeit muss gerecht entlohnt werden, das war sein durchaus auch christlich geprägter Leitsatz. Sein enormer Fleiß, sein ausgleichendes Wesen, aber vor allem seine hohe fachliche Kompetenz wurden in der Diözese sehr geschätzt. Er wurde Rechtsdirektor und 2021 Kanzler für die Diözesankurie sowie juristischer Referent des Generalvikars. Damit war er auch betraut mit der rechtlichen Aufarbeitung der Missbrauchsfälle im Bistum. Diese



Fast 30 Jahren gestaltete Sroka das kirchliche Tarifrecht mit.

Foto: Nicolas Schnell / pba

Thematik machte ihn auch persönlich sehr betroffen, was er mehrfach äußerte.

So verwundert es nicht, dass er in der KODA an der Präventions- und Missbrauchsordnung federführend mitgearbeitet hat, sein letzter großer Akzent in der Kommission, in der seine Mitarbeit ebenfalls sehr geschätzt war. Jahrelang war er auch Mitglied im Vorbereitungsausschuss.

Wortgewandt, in einer ruhigen, sachlichen Art brachte Sroka Sachverhalte auf den Punkt. Nicht selten wendete er knifflige, schon beinahe beschlussreife Beratungen in eine andere Richtung, indem er mit seinem „hochpräzisen und überaus kundigen juristischen Sachverstand“, wie es der Augsburger Bischof Meier formulierte, die Dinge erneut beleuchtete. Seine Standpunkte konnte er auch streitbar vertreten, jedoch immer sachlich und nie verletzend.

Für Sroka war kirchliches Arbeitsvertragsrecht mehr als eine Aneinander-Reihung von Paragraphen und Gesetzen. Die berühmtesten Gesetze, die Zehn Gebote, wurden den Menschen gegeben, um ihnen zu sagen, wie sie Volk Gottes sein können. Sie sind als Wegweisung zu verstehen. So hat Reiner Sroka auch kirchliche Normen verstanden: als Wegweiser, wie kirchliche Dienstgemeinschaft gut funktionieren kann.

Die KODAblickt daher dankbar auf das jahrelange, fruchtbare Wirken des Verstorbenen in der Kommission. Reiner Sroka liebte die Weite des Meeres. Wir wünschen ihm, dass er nun die Weite des Himmels und das Ewige Leben erfahren darf.

Klaus Probst

Wechsel auf Dienstgeberseite – Ederer übergibt an Mandl

Nach acht Jahren beendet der mittlerweile zum Generalvikar ernannte Josef Ederer seine Arbeit in der KODA als Vertreter der Diözese Passau. Als er 2014 dieses Amt übernahm, war er Personalreferent der Diözese und konnte so die Perspektive eines Personalverantwortlichen einbringen. Mit seiner Ernennung zum Generalvikar im Sommer 2020 wurde er zu einem weiteren Bindeglied zwischen Kommission und bayerischer Generalvikare-



Hans Mandl. Zurück in der KODA.

konferenz. Nun übergibt er sein KODA-Amt an Hans Mandl, den Leiter der Besoldungsstelle im Ordinariat des Bistums Passau. Er ist kein Unbekannter in der Kommission, war er doch bereits von 2008 bis 2014 Mitglied. Als Besoldungsspezialist wird er sicher in die Beratungen des Öfteren den Aspekt der praktischen Umsetzbarkeit der Beschlüsse einbringen.

Andreas Nock



Kinder, Pflege und Beruf. Was im kirchlichen Dienst möglich ist: KODA Kompass 84, www.kodakompass.de

Das haben wir erreicht

Wichtige Beschlüsse der letzten fünf Jahre

Alle allgemeinen Entgelterhöhungen wurden vom öffentlichen Dienst vollständig und zeitgleich übernommen. Sie sind nicht extra aufgelistet.

2018

- ★ Verbesserungen beim Wechseln zwischen kirchlichen Arbeitgebern
- ★ Entgelt bei vorübergehender Übertragung höherwertiger Tätigkeit vereinheitlicht
- ★ Entgeltfortzahlung bei Freistellung für Jugendarbeit
- ★ Neue Entgeltordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro
- ★ Erhöhung der Altersvorsorge für bestimmte Lehrkräfte
- ★ Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung für Altverträge erhöht
- ★ 30 statt 29 Tage Urlaub für Azubis und Praktikanten/innen
- ★ Altersteilzeit verlängert

2019

- ★ Höhere Eingruppierungen für Pastoralreferenten/innen ermöglicht
- ★ Dienstberechnung für Mesner/innen überarbeitet
- ★ Anwendung der Niedrig-Entgeltgruppe 1 eingeschränkt
- ★ Volle Vergütung der Mehrarbeit von Lehrkräften bereits nach zwei Monaten

2020

- ★ Ausweitung und Erhöhung der Münchner Ballungsraumzulage
- ★ Klarere Definition herausgehobener Stellen für Mesner/innen
- ★ Anspruch auf anteilige Jahressonderzahlung bei Renteneintritt langjährig Beschäftigter
- ★ Aufstockung des Entgelts bei Kurzarbeit

- ★ Eingruppierung der Forsttechniker/innen verbessert
- ★ Funktionszulage für Pfarrhelfer/innen eingeführt
- ★ Ausnahmen von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht aus sozialen Gründen
- ★ Verbesserungen bei der Einstufung bei Höher- und Herabgruppierung
- ★ Betreuungszeiten bei der Übernahme von Arbeitnehmerbeiträgen einiger kirchlicher Lehrkräfte berücksichtigt
- ★ Altersteilzeit verlängert
- ★ neue Entgeltordnung für handwerkliche Tätigkeiten
- ★ günstigerer Kündigungsstermin für Kita-Beschäftigte
- ★ Corona-Sonderzahlung übernommen

2021

- ★ Fahrrad-Leasing über Entgeltumwandlung tariflich ermöglicht
- ★ verbesserte Eingruppierung der Ehe-, Familien- und Lebensberater/innen

- ★ Springer-Tätigkeiten in Kitas geregelt
- ★ Regelungen gegen sexuelle Gewalt neu gefasst
- ★ Teilzeit-Lehrkräfte bei der Vergütung von Mehrarbeit gleichgestellt
- ★ Abschluss von sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen eingeschränkt

2022

- ★ Berücksichtigung von Flüchtlingskindern bei der Bildung von Integrationsgruppen
- ★ Corona-Sonderzahlung für Lehrkräfte kirchlicher Schulen übernommen
- ★ Höhere Eingruppierung für Gemeindefereenten/innen ermöglicht
- ★ Ausgleich für Arbeit zu ungünstigen Zeiten in der Pastoral beschlossen
- ★ Sozial- und Erziehungsdienst aufgewertet – Zulagen und zusätzliche freie Tage
- ★ Erhöhung der PKW-Pauschale von 35 auf 40 Cent/km

Manfred Weidenthaler



Unentbehrlich für erfolgreiche Arbeit. Unsere Geschäftsstellenmitarbeiter: Geschäftsführer Manuel Knoll, Referentin Katharina Kirn und Verwaltungsmitarbeiterin Vanessa Mann.

Foto: Geschäftsstelle

Fordernd und erfolgreich

Eindrücke von der 9. Amtsperiode aus Sicht der Mitarbeiterseite

Warum braucht Kirche eigentlich ein eigenes Arbeitsrecht? Diese Frage war in letzter Zeit verstärkt von Seiten der Politik zu hören bis hin zu einem entsprechenden Prüfauftrag im Berliner Koalitionsvertrag. Das kirchliche Arbeitsrecht umfasst verschiedene Aspekte. Da geht es zum einen um die individuellen Arbeitsbedingungen und Loyalitätsverpflichtungen, bei denen es gerade umfassende und für die Beschäftigten sehr positive Reformen durch die Weiterentwicklung der Grundordnung gab. Da spielt zum anderen die betriebliche Mitbestimmung eine Rolle, die bei uns über Mitarbeitervertretungen geregelt und sicher in manchen Bereichen noch ausbaufähig ist. Und da geht es schließlich um unsere KODA-Arbeit, also die Arbeitsrechtssetzung in paritätisch besetzten Kommissionen. In der politischen Diskussion wird das alles gerne zusammen in einen Topf geworfen. Und der soll, wenn es nach dem Willen mancher politischer Akteure geht, am besten gesammelt „entsorgt“ werden. Gemeinsam mit Politikerinnen und Politikern auf Bundes- und Landesebene das Gewirr ein wenig zu entflechten, ist eine spannende Aufgabe. Festzustellen ist dabei, dass nahezu alle beteiligten kirchlichen Akteure, also die Kommissionsmitglieder selbst, unser System der Arbeitsrechtssetzung für zielführend und kirchengemäß halten. Auch ohne Streik und Aussperrung lassen sich bei entsprechender Dialogbereitschaft gute und passgenaue Ergebnisse erzielen. Und wo das ausnahmsweise nicht gelingt, gibt es verbindliche Schlichtungsverfahren. Alle kirchlichen Träger sind verpflichtet, ihre Beschäftigten nach Tarif zu bezahlen. Und Sie als Wählerinnen und Wähler können in Bayern direkt bestimmen, wer Sie vertreten soll. So wird es wohl bei diesem, auch im Grundgesetz garantierten, Sonderweg der Kirchen bei der Schaffung ihres Arbeitsvertragsrechtes bleiben.

Zwei Bewährungsproben

Ob unser System tragfähig ist, musste sich gerade in den letzten Jahren in besonderer Weise zeigen. Denn auch an uns ging die Pande-



Vorbesprechung der Mitarbeiterseite in Augsburg. Wo gibt es Spielräume für Verhandlungen? Was sind die Schnittmengen mit der Dienstgeberseite? Jede Vollversammlung wird intensiv vorbereitet.

Foto: M. Weidenthaler

mie nicht spurlos vorbei. Anfangs sehr improvisiert und mit vielen technischen Problemen, später deutlich versierter und professioneller organisierten wir unsere Arbeit in Telefon- und Videokonferenzen. Schnell, pragmatisch und trotzdem durchdacht mussten etwa Möglichkeiten für Kurzarbeit geschaffen oder Corona-Sonderzahlungen beschlossen werden. Den Videomodus haben wir dann auch in unseren Ordnungen verankert, allerdings nicht als Regelfall. Denn echte Beratungen und Verhandlungen leben vom direkten Austausch vor Ort. Wo aber nur schnelle Verständigungen gefragt sind, erspart uns die anfängliche Notlösung auch heute Zeit- und Fahraufwand quer durch Bayern.

Für weiteren Diskussionsstoff sorgte ein zweiter Bereich. Der Ausgangspunkt

ist ein dunkles Kapitel unserer Kirche, der Missbrauchsskandal. Die deutschen Bischöfe haben umfangreiche Ordnungen zum Thema Prävention und auch zum Umgang mit Missbrauchsverdacht erlassen. Erstmals haben sie darin ausdrücklich aufgenommen, dass dort, wo kirchliches Arbeitsrecht berührt ist, die Kommissionen zu entscheiden haben, was gilt. Denn die Setzung solchen Rechtes haben die Bischöfe eben den arbeitsrechtlichen Kommissionen übertragen. Etwas hilfreich war das Verfahren dann doch, denn natürlich hatten die Bischöfe relativ klare Vorstellungen, was gelten sollte. Und so entwickelten sich lebhaft Diskussionen, ob man dem dann so folgen müsse oder eigene Akzente setzen solle. Heraus kam eine gute und ausgewogene Regelung für diesen sensiblen Bereich. Fast noch wichtiger aber war die Diskussion und die Vergewisserung um die Autonomie und Bedeutung der Kommissionsarbeit.

Gemeinsames kirchliches Profil

Braucht es eine Klammer, die die verschiedenen Diözesan- und Regionalkommissionen und auch die Arbeitsrechtssetzung der



Mit dabei. KEG und IG BAU nehmen die zusätzlichen Gewerkschaftssitze ein.

Caritas in Deutschland einheitlich umfasst? Vermutlich wäre es auch im Sinne der Glaubwürdigkeit nach außen gut, wenn nicht jeder überall für sich regelt, was im Sinne eines kirchlichen Profils angemessen und nötig ist. Aber eine Einigung in den verschiedenen Bereichen deutschlandweit ist schwierig.

Ein Gremium dafür gibt es bereits, die Zentrale Arbeitsrechtliche Kommission, die bis vor kurzem noch Zentral-KODA hieß. Sie hat wichtige politische Funktionen in die staatliche und kirchliche Gesetzgebung hinein, sie kann Empfehlungen an die arbeitsrechtlichen Kommissionen abgeben und sie hat in wenigen Bereichen echte Beschlusskompetenz, die dann auch überall zwingend wirkt. Zwei Regelungen kamen während unserer letzten Amtsperiode von dort, beide sind erst in langwierigen Vermittlungsverfahren entstanden. Zum einen ging es um die Auswirkungen von Arbeitgeberwechseln im Bereich der Kirche wie etwa die Stufenzuordnung beim neuen Arbeitgeber oder den Anspruch auf Jahressonderzahlung. Zum anderen war die Einschränkung sachgrundloser Befristungen von Arbeitsverträgen ein Thema, das nach einem fast fünfjährigen „Geziehe“ innerhalb der Zentral-KODA am Ende nur kleine Verbesserungen gegenüber den gesetzlichen Vorgaben brachte. Insgesamt waren es also eher kleine Fünkchen gemeinsamer kirchlicher Profilierung im Arbeitsrecht. Unsere Kommission aber war weitgehend blockiert, weil Beschlüsse zum Thema Befristung eben durch die zentrale

Lösung ausgehebelt worden wären. Ein willkommener Grund, Verhandlungen auf die lange Bank zu schieben und die Mitarbeiterseite lange zu vertrösten.

Einheitlich und vielfältig

Die Kommission hat den Auftrag, bayernweit ein einheitliches Arbeitsvertragsrecht zu schaffen. Gerade im Angesicht der Pandemie zeigte sich, dass dies zunehmend schwieriger wird. Da gibt es mehr oder weniger finanzstarke Diözesen, die auch Krisenzeiten bewältigen können. Einzelne Orden oder kleine Vereine jedoch geraten in Existenznöte, weil ihnen die Reserven fehlen. Auch unabhängig von der Krise werden die sehr unterschiedlichen finanziellen Möglichkeiten der verschiedenen Träger immer offensichtlicher. Daher hat die Kommission krisenbedingt eng umgrenzte und zeitlich befristete Möglichkeiten zur Abweichung beschlossen, die aber immer an den Nachweis existenzieller wirtschaftlicher Probleme geknüpft waren. Darüber hinaus hat sie es Ordenseinrichtungen gestattet, dass diese genau definierte Tarifverträge aus dem Handwerksbereich für ihre entsprechenden Beschäftigten anwenden dürfen. Als kirchliches Spezifikum ist aber immer eine zusätzliche Altersversorgung zwingend vorgeschrieben.

Und noch in einem anderen Bereich war ohne Vielfalt nichts zu erreichen. Für die kirchlichen Berufsgruppen der Pastoral- und Gemeindeferenten konnten herausgehobene Eingruppierungs-

möglichkeiten geschaffen werden, teils als echte Höhergruppierungen, teils über Zulagen. Die Einsatzfelder dieser Berufsgruppen sind von Diözese zu Diözese sehr unterschiedlich. Und so musste in den Regelungen ein Spielraum verbleiben, der vor Ort eine Auslegung nach den jeweiligen Gegebenheiten zulässt. Ob dies tatsächlich ein zukunftsträchtiger Weg ist, muss sich noch erweisen.

TVöD mit kirchlichem Plus

Zu den Grundgegebenheiten unserer Arbeit gehört, dass wir die Änderungen der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes für den Bereich der Kommunen, den TVöD-VKA, regelmäßig übernehmen. Für den Bereich der Entgelte geschieht dies sogar automatisch, sofern nicht ausdrücklich etwas anderes beschlossen wird. Und so geschah es auch in dieser Amtsperiode. Spannend wird es, wenn dann darüber hinaus über zusätzliche kirchliche Komponenten diskutiert wird. Auch da sind einzelne Erfolge gelungen. So konnten wir etwa die Anwendungsmöglichkeit der Niedrig-Entgeltgruppe 1 deutlich einschränken und in Kindertagesstätten die Springertätigkeiten besser entlohnen sowie erreichen, dass Flüchtlingskinder bei der Zählung für Integrationsgruppen berücksichtigt werden. Das unbefristete Arbeitsverhältnis haben wir als Regelarbeitsverhältnis im Bereich unseres kirchlichen Tarifrechts ABD festgeschrieben. Der bislang mancherorts geübten Praxis, jegliches Arbeitsverhältnis entsprechend den gesetzlichen Möglichkeiten erst einmal ohne sachlichen Grund zu befristen, wird dadurch ein Riegel vorgeschoben.

Abgeschlossen wurde auch das große Projekt der Entgeltordnungen. Angepasst an kirchliche Gegebenheiten wurde die Entgeltordnung für handwerkliche Berufe als letzter großer Teil der Entgeltordnung des öffentlichen Dienstes übernommen. Als eigene kirchliche Regelungen wurden die Entgeltordnungen für Beschäftigte im Pfarrbüro, für die Ehe-, Familien- und Lebensberatung und für die pastoralen Berufsgruppen verbessert. Mehr Verbesserung hätten sich auch manche Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst gewünscht, die sich bei den letzten Tarifverhandlungen nicht ausreichend berücksichtigt sahen. Bei allem Verständnis für die Belastungen durch Corona oder Arbeitskräftemangel, die diesen subjektiven Eindruck noch



Großprojekt Entgeltordnungen abgeschlossen. Viele Beschäftigte wurden durch die Überleitungen höher eingruppiert. Foto: Shawn Hempel/stock.adobe.com

verstärken, sind wir trotzdem den Vorgaben der Tarifparteien gefolgt, weil dies uns systematisch richtig erschien.

Manchmal waren wir uns auch selbst nicht ganz einig, was wir mit Vorlagen aus dem öffentlichen Dienst anfangen sollten. Beim Thema „Jobrad“ gab es durchaus widersprüchliche Positionen auch innerhalb der Mitarbeiterseite. Wir haben uns dann entschieden, die tarifliche Möglichkeit für dieses Modell zu schaffen, aber auch unsere Bedenken zu formulieren. Die Umsetzung liegt seither bei den Arbeitgebern, die letzte Entscheidung dafür oder dagegen bei den einzelnen Beschäftigten.

Und dann gab es noch einen anstrengenden „Dauerbrenner“. Obwohl die „Münchenzulage“ und die „Ballungsraumzulage München“, die aufgrund der extrem hohen Lebenshaltungskosten dort gewährt werden, eben nur einen kleinen Teil der Beschäftigten betrifft, wurde hier eine ausgesprochen komplexe Neuregelung geschaffen. Diese musste dann auch noch wiederholt angepasst werden. Dass dieses Thema von den nicht betroffenen Kommissionsmitgliedern nicht immer mit Begeisterung verfolgt wurde, ist verständlich.

Bewährtes weitergeführt

Erfolgreich konnten wir die Zusammenarbeit mit unseren beiden Gewerkschaften fortsetzen. In bewährter Weise brachten sich die Vertreterin der Katholischen Erziehergemeinschaft (KEG) und der Kollege von der IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) bei uns ein.



Fairer Lohn auch für Reinigungskräfte. Im kirchlichen Dienst sind Reinigungskräfte fast ausnahmslos in Entgeltgruppe 2 eingruppiert. Sie werden damit besser bezahlt als im öffentlichen Dienst üblich.

Foto: Kzenon/stock.adobe.com

Auch unsere Informationsarbeit über die Zeitschrift KODA Kompass und die Homepage der KODA-Mitarbeiterseite www.kodakompass.de nahm wieder einen wichtigen Platz in unserer Arbeit ein. Denn was helfen die besten Beschlüsse, wenn niemand sie kennt oder versteht. Zum Jahreswechsel 2019/2020 haben wir auch unser Kompass-ABC neu aufgelegt,

das kompakt über wesentliche Fragen kirchlichen Arbeitsrechtes informiert. Die beiden Hefte sind beliebt als Information für Neueingestellte, aber auch nützlich für „alte Hasen“.

Fertiggestellt wurde eine kleine Broschüre zum 40-jährigen Bestehen unserer Kommission. Es war uns hier insbesondere ein Anliegen, die Erinnerung der Beteiligten und „Zeitzeugen“ aufzuschreiben, bevor diese unwiederbringlich verloren sind. Am 30. September 2020 konnte sie in einem kleinen Festakt am Rande der Freisinger Bischofskonferenz den dort versammelten Bischöfen übergeben werden. Für Nicht-Bischöfe ist sie auch auf der offiziellen Homepage unserer Kommission unter www.bayernkoda.de abrufbar.

Die Arbeit innerhalb unserer Kommission war auch in der letzten Amtsperiode dadurch geprägt, dass eine sachliche Auseinandersetzung und ein fairer Umgang miteinander gepflegt wurden. Gerade in Coronazeiten war für beide Seiten noch mehr Kompromissbereitschaft und zielstrebiges Agieren als sonst gefragt und das neben den Belastungen, die die eigene berufliche Arbeit vor Ort oftmals mit sich brachte. Auch an die neuen Gegebenheiten der „technischen“ Kommunikation musste man sich erst mal gewöhnen. Aber es hat funktioniert. Für alles Engagement, alle guten Ideen, aber auch für die Bereitschaft, sich einmal zurückzunehmen, wo dies erforderlich war, herzlichen Dank an alle Beteiligten.

*Robert Winter,
Sprecher der Mitarbeiterseite*

Impressum

KODA Kompass

Organ der Mitarbeiterseite der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerischen 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 Autorenanschrift
Bayerische Regional-KODA
Spenglergäßchen 1, 86152 Augsburg
Tel.: 0821/31 66-89 82

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

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

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

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

Gestaltung: Manfred Weidenthaler

Preis: 10 Euro pro Jahr

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

Druck und Auflage
Senser Druck, Augsburg. Auflage: 64 000

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

Kontakt Daten der für Sie zuständigen KODA-Vertreter auf Seite 6

Mir ist das alles zu viel! Burnout?

Der Begriff Burnout beschreibt den Zustand emotionaler, körperlicher und geistiger Erschöpfung. Die Betroffenen fühlen sich ausgebrannt von den zahlreichen Belastungen ihres Alltags. Ein Burnout-Syndrom kann jeden treffen, egal ob überarbeitete Manager, abgekämpfte Eltern die versuchen Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen, Sportler oder aber Schüler und Studenten die hohem Leistungsdruck ausgesetzt sind. Am häufigsten lässt sich Burnout bei Menschen in sozialen Berufen finden.

Wenn man heute von psychischen Krankheiten spricht, fällt der Begriff Burnout in der Regel sehr schnell. Dabei ist Burnout an sich keine eigenständige psychische Erkrankung und daher schwierig zu diagnostizieren. Die Symptome sind sehr unspezifisch und lassen sich nur schwer von anderen psychischen Leiden abgrenzen. Anhaltende Müdigkeit und Erschöpfung, das Bedürfnis nach Ruhepausen, nachlassende Leistungsfähigkeit durch Konzentrationsstörungen und Nervosität, die Abnahme der emotionalen Belastbarkeit, all das sind Symptome die auf ein Burnout-Syndrom hinweisen können. Durch die Unsicherheit aufgrund der beschriebenen Symptome beginnen Betroffene damit sich zurückzuziehen und Hobbies und Freunde zu vernachlässigen. Die Freude am Alltag geht verloren. Verzweiflung macht sich breit. Damit einhergehen auch körperliche Symptome, wie Kopfschmerzen, Verdauungsprobleme oder Schlafstörungen, für die Ärzte keine organische Ursache finden können – sogenannte psychosomatische Beschwerden. Ein Burnout-Syndrom kann langfristig in einer Depression münden, daher ist es wichtig rechtzeitig zu handeln. In leichten Fällen können folgende Tipps oftmals Abhilfe verschaffen:

Überprüfen Sie Ihre Erwartungen. Formulieren Sie hierzu erreichbare Ziele und überlegen Sie sich aus welcher Motivation heraus Sie diese erreichen möchten.

Verändern Sie Ihre Arbeitssituation. Versuchen Sie, Aufgaben abzugeben, sie im Team zu bearbeiten und sich mit Ihren Kollegen intensiver auszutauschen. Sprechen Sie offen über Ihre Situation und lassen Sie sich helfen.

Planen Sie Pausen ein. Regelmäßige Pausen im Beruf und in der Freizeit sind wichtig für die Erholung. Strukturieren Sie hierzu Ihren Alltag. Hilfreich kann hierbei ein Terminplan sein.

Stärken Sie soziale Kontakte. Partner, Freunde und Familie stärken Ihnen den Rücken und sind für Sie da, wenn Sie Hilfe benötigen.

Achten Sie auf eine gesunde Lebensweise. Eine ausgewogene Ernährung und feste Schlafenszeiten sind wichtig und stärken, im Zusammenspiel mit regelmäßiger Bewegung, den Körper.

Entspannen Sie sich. Lernen Sie Entspannungstechniken um Stress abzubauen. Hierfür eignen sich beispielsweise Autogenes Training, Yoga oder progressive Muskelrelaxation.

Achten Sie auf sich und wenn Sie der Meinung sind, dass Sie Hilfe benötigen, dann zögern Sie nicht diese in Anspruch zu nehmen. Je früher Sie gegensteuern desto besser.



Unser Tarif 820 K Plus leistet auch bei überwiegend psychotherapeutischen bzw. psychosomatischen stationären Behandlungen. Bitte wenden Sie sich vor der Planung einer Behandlung direkt an uns. Die tariflichen Leistungen erklären wir Ihnen gerne im direkten Austausch.

Kirchliches Profil schärfen

Tarifrecht für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen weiterentwickelt

Die zurückliegende Amtszeit der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte (Zeitraum 2018 bis 2023) war im Wesentlichen von drei Themenfeldern bestimmt:

- Wie geht es nach dem abgeschlossenen Vermittlungsverfahren aus den Jahren 2017 und 2018 mit der Fortentwicklung des Arbeitsvertragsrechts für angestellte Lehrkräfte an kirchlichen Schulen weiter?
- Wie können gezielt Verbesserungen im Vergleich zu staatlichen Regelungen erreicht werden?
- Wie kann dem aufziehenden Lehrkräftemangel begegnet werden?

In diesen fünf Jahren wurden intensive Verhandlungen geführt. Einige Ziele konnten bereits erreicht werden, bei anderen Großprojekten wie der Neufassung der Eingruppierungsregelungen für „Nichterfüller“ ist die Ziellinie fast erreicht. Ihren Auftakt nahm die Arbeit der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte (StAGL) in dieser Amtszeit am 2. Oktober 2018 mit der 45. Sitzung. An ihr nahm mit Peter Nothaft erstmals der neue Direktor des Katholischen Schulwerks in Bayern teil, der als Nachfolger des langjährigen Schulwerks-Chefs Andreas Hatzung dessen Aufgaben übernommen hat. Bis zum Ablauf der Amtszeit am 31. August 2023 wird die StAGL zu knapp 30 Sitzungen zusammengekommen sein. Ihre personelle Zusammensetzung war in dieser Amtszeit von Kontinuität geprägt. Auf Dienstgeberseite bildeten Martin Floß, Tobias Rau, Peter Nothaft und Frater Vinzenz Proß das StAGL-Team, auf Mitarbeiterseite waren es Robert Winter, Renate Ziller, Arthur Langlois und Ludwig Utschneider. Unterstützt wurde die StAGL von Sr. Hanna Sattler vom Katholischen Schulwerk sowie von Christian Spannagl, ehemaliges Mitglied der StAGL auf Mitarbeiterseite, die dem Gremium beratend zur Seite standen.

Der Blick zurück auf die Jahre seit 2018 lässt ein umfassendes Ringen um Verbesserungen erkennen. Allerdings konnten noch nicht alle Projekte abgeschlossen werden.

2018 – wenig Bewegung

Die zum 1. September 2018 beginnende Amtszeit der StAGL brachte zunächst keine konkreten Beschlüsse mit sich. Die



Dauerthema Gleichstellung. Das Ringen um mit staatlichen Beamtinnen und Beamten vergleichbare Bedingungen prägte auch diese Amtszeit.

Foto: micromonkey/stock.adobe.com

Beratungen waren geprägt von Fragen zur Eingruppierung von Nichterfüllern, von der Notwendigkeit eigener Regelungen für berufliche Förderschulen sowie von Fragen der Harmonisierung zwischen den Regelungen für die verschiedenen Schularten und von Fragen zur Verbeamtung kirchlicher Lehrkräfte. Die Richtlinien für Verbeamtungen sind keine Regelungsmaterie der „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“, der Bayerischen Regional-KODA. Die Entscheidung der Schulträger beziehungsweise der Bischöfe aus dem Jahr 2018, das Ermöglichen von Verbeamtungen beim Katholischen Schulwerk in Bayern zu erleichtern und letztlich bis zu 30 Prozent der Lehrkräfte-Stellen für Kirchenbeamte zu eröffnen, hatte gleichwohl Auswirkungen. Schließlich beeinflusste diese Entscheidung der Schulträger das Ergebnis der Vermittlung innerhalb der Kommission in Sachen „Schließung der Nettolücke“. Es fand sich vor allem vor diesem Hintergrund keine Mehrheit mehr, in der Vermittlung weitergehende Kompromisse auszuhandeln. Stand heute sind die Schulträger in Bayern aber noch weit davon entfernt, diese mögliche Marke von 30 Prozent zu erreichen.

2019 – Verbesserungen bei der Mehrarbeit

Die Bayerische Regional-KODA hat in Sachen Mehrarbeit eine Beschluss-

empfehlung der StAGL übernommen, die eine deutliche Verbesserung gegenüber der bisherigen Regelung und auch gegenüber der staatlichen Regelung nach sich zog. Bei längerfristig angeordneter Mehrarbeit, zum Beispiel aufgrund von Erkrankung von Lehrkräften oder aufgrund von Beschäftigungsverboten, konnte bislang erst ab fünf zusammenhängenden Monaten ein anteilig höheres Entgelt bezahlt werden. Dieser Zeitraum wurde nun auf zwei Monate verkürzt. Dies macht die Übernahme von längerfristig angeordneter Mehrarbeit attraktiver, da nicht Monate später nach den Mehrarbeitsvergütungssätzen bezahlt wird, sondern das Entgelt frühzeitig und auf Basis einer Erhöhung des Stundendeputats berechnet wird.

2020 – Verbesserungen bei der Übernahme der Rentenbeiträge und den Beurteilungsrichtlinien

Das Jahr 2020 wird als Auftaktjahr der Corona-Pandemie in die Geschichte eingehen. Die Arbeit der Kommission und damit auch der StAGL wurde durch die Pandemie stark beeinflusst. Zu Beginn der pandemiebedingten Lockdown-Phase im März 2020 schuf die Kommission eine Regelung in Sachen Kurzarbeit. Die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen wurden hier explizit ausgenommen, da auch im Lockdown der Unterricht in Form des Distanzunterrichts

weiterlief und es deshalb keine Grundlage dafür gab, im Schulbereich das Instrument der Kurzarbeit anzuwenden.

Für Lehrkräfte an Realschulen und Gymnasien konnte eine wichtige Verbesserung in Sachen Übernahme der Rentenversicherungsbeiträge erreicht werden. Zum 1. Januar 2021 erhöhte sich das Höchstalter für die Übernahme der Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung (bisher 45. Lebensjahr) für Lehrkräfte um die tatsächlichen Zeiten der Betreuung oder Pflege von Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen um bis zu 36 Monate pro Kind/pflegebedürftigem Angehörigen. Voraussetzung war, dass während dieser Zeiten keine hauptberufliche Tätigkeit ausgeübt wurde. Mit dieser Übernahme verbunden war auch die Übernahme der Beiträge zur Beihilfeversicherung im Ruhestand. Für Lehrkräfte anderer Schularten war keine

entsprechende Regelung möglich. Dort gilt für Erfüllerrinnen und Erfüller einerseits keine Altersgrenze für die Übernahme der Rentenversicherungsbeiträge, andererseits ermöglichten es die gesetzlichen Vorgaben aus dem Bayerischen Schulfinanzierungsgesetz nicht, auch für Nichterfüllerinnen und Nichterfüller vergleichbare Übernahmeregelungen zu schaffen.

Die StAGL verständigte sich zudem darauf, dass künftig nicht nur unbefristet beschäftigte Lehrkräfte periodisch beurteilt werden. Befristet Beschäftigten wurde nunmehr die Möglichkeit zur Verleihung einer höheren Berufsbezeichnung (Beförderung) eröffnet, was zwingend eine Beurteilung vorsieht. Befristet beschäftigte Lehrkräfte als Erfüllerrinnen beziehungsweise Erfüller können seither nach Erfüllung der bewertungsabhängigen Wartezeit höhergruppiert werden. Für befristet beschäftigte Lehrkräfte als Nichterfüllerinnen beziehungs-

weise Nichterfüller ist die Gewährung von Bewährungsaufstiegen nun möglich.

2021 – mehr Verlässlichkeit bei Beurteilungen, Systembetreuung und Mehrarbeit

Die fortdauernde Corona-Pandemie und der in weiten Teilen umzusetzende Distanzunterricht ließ es erforderlich erscheinen, die Rahmenbedingungen für das Erstellen der Beurteilungen anzupassen. Wesentlicher Baustein für die dienstlichen Beurteilungen sind Unterrichtsbesuche. In der Corona-Pandemie waren diese nur sehr eingeschränkt möglich. Gleichzeitig haben Lehrkräfte Anspruch auf das rechtzeitige Erstellen von dienstlichen Beurteilungen, da von ihnen auch finanzielle Ansprüche abhängen können (unter anderem die Vergabe von Dienstzulagen an Realschulen sowie (an) Grund- und Mittelschulen, die Höher-

Bestens abgesichert.

Frühzeitig vorsorgen mit der **PlusPunktRente!**



www.pluspunktrente.de

Mit der **PlusPunktRente** der BVK Zusatzversorgung bestens abgesichert im Alter, zusätzlich zu Ihrer Betriebsrente:

- staatliche Förderung
- keine Vermittlungsprovision
- keine Abschlussgebühr
- flexible Beitragsgestaltung
- sichere Versorgung aus einer Hand

Jetzt informieren und beraten lassen!

JETZT
Beratungstermin
ONLINE BUCHEN!

QR-Code scannen & Termin buchen
www.bvk-zusatzversorgung.de/terminbuchung



BVK Bayerische
Versorgungskammer
ZUSATZVERSORGUNG



FOLGEN SIE UNS AUF SOCIAL MEDIA!
BVK Kommunales Versorgungswesen



JETZT LESEN!
UNSER MAGAZIN
www.bestens-abgesichert.de

gruppierung zur Oberstudienrätin/zum Oberstudienrat oder zur Fachoberlehrerin/zum Fachoberlehrer). Ab April 2021 wurde der Weg eröffnet, auch die Bewertung von Unterricht einfließen lassen zu können, der nicht in Präsenzform gehalten werden konnte. Außerdem gab es Verbesserungen zum organisatorischen Rahmen von Beurteilungen: der Lehrkraft ist künftig im Voraus ein Monatszeitraum zu benennen, innerhalb dessen Unterrichtsbesuche stattfinden sollen. Geregelt wurde zudem, wie mit verspäteten Beurteilungen umzugehen ist. Die Lehrkraft ist dann bezüglich Bewährungsaufstiegen oder der Verleihung von Berufsbezeichnungen so zu stellen, als sei die Beurteilung rechtzeitig erfolgt.

Weitere Beschlüsse im Jahr 2021 betrafen die Entlastung für Lehrkräfte in der Systembetreuung. Die entsprechenden Anrechnungsstunden wurden übergangsweise erhöht. Damit wurde der rasant fortschreitenden Digitalisierung an den Schulen in Folge der Corona-Pandemie Rechnung getragen. Die StAGL verhandelt darüber hinaus weiter über eine grundsätzliche Neuausrichtung der Bestimmung zu Anrechnungsstunden und Zulagen für diese Lehrkräfte.

Eine weitere Verbesserung betrifft Lehrkräfte, die an verschiedenen, aber gleichwertigen Schularten eingesetzt sind und dort jeweils Funktionen ausüben. Sofern für die Beförderungswirksamkeit dieser Funktionen eine Mindeststundenzahl oder eine Mindestschülerzahl erforderlich ist, werden die Wochenstunden beziehungsweise Schülerzahlen der verschiedenen Schularten jetzt addiert.

Bei der Vergütung von Mehrarbeit werden Lehrkräfte in Teilzeit nun genauso gestellt wie Vollzeitkräfte. Diese erhalten auch bereits bei einer Dauer von zwei Monaten Mehrarbeit ein entsprechend erhöhtes Entgelt und nicht erst ab dem dritten Monat, wie es die staatlichen Vorschriften vorsehen, auf die bisher Bezug genommen wurde.

2022 – erneut Beurteilungsrichtlinien und Brückenteilzeit

Das kirchliche Arbeitsvertragsrecht, die Tätigkeit der Lehrkräfte betreffend, soll eine große Nähe zu den vergleichbaren staatlichen Bestimmungen aufweisen. Nachdem der Staat in Sachen Beurteilungsrichtlinien nun eine Regelung geschaffen hat, wie die Beurteilungen von längerfristig beurlaubten Lehrkräften fiktiv



Personalgewinnung. Von Mehrarbeits-Vergütung bis Anrechnung von Familienzeiten. Viele neue Regelungen tragen dazu bei, dass kirchliche Schulen attraktive Arbeitgeber bleiben. Foto: Michael Schindler/stock.adobe.com

nachgezeichnet werden sollen, bestand Handlungsbedarf. Allerdings war eine identische Übernahme für den Bereich kirchlicher Schulträger nicht möglich. Es wurde daher eine Neuregelung geschaffen, wie mit Lehrkräften umzugehen ist, die etwa wegen Elternzeit oder Sonderurlaub einen turnusmäßigen Beurteilungszeitraum versäumen. Anders als beim Staat, der hier mit dem Mittel fiktiver Nachzeichnung arbeitet, soll ihnen möglichst schnell eine Gelegenheit gegeben werden, die versäumte Beurteilung nachzuholen.

An die besonderen schulischen Verhältnisse angepasst wurde zudem die sogenannte Brückenteilzeit. Diese Möglichkeit für eine zeitlich befristete Reduzierung der Arbeitszeit (Brückenteilzeit) nach § 9a Teilzeit- und Befristungsgesetz besteht auch für Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft. Für sie wurden zwei Präzisierungen beschlossen. Anfang beziehungsweise Ende einer solchen Teilzeit können nur zum Schuljahreswechsel oder zum Schulhalbjahr erfolgen. Zum anderen ist es für diese Lehrkräfte aber auch möglich, nur für ein Schulhalbjahr in Brückenteilzeit zu gehen, während gesetzlich die Mindestdauer ein volles Jahr beträgt.

2023 – Nichterfüller auf der Zielgeraden

Das Jahr 2023 wird aller Voraussicht nach in zwei wichtigen Bereichen Beschlüsse der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte bringen: einerseits bei der Neuausrichtung der Bestimmungen für

Lehrkräfte in der Systembetreuung und andererseits hinsichtlich der Eingruppierungsregelungen für Nichterfüllerinnen und Nichterfüller, das heißt für Lehrkräfte, die ohne die jeweils einschlägige Lehramtsausbildung an kirchlichen Schulen tätig werden wollen. Die bisher geltenden Eingruppierungsrichtlinien sollen durch neue Eingruppierungsregelungen ersetzt werden. Damit wird den Schulträgern ein Instrument an die Hand gegeben, bei der Gewinnung von Lehrpersonal gegenüber anderen Schulträgern mithalten zu können. Die Bildungslandschaft steuert auf einen erheblichen Mangel an Fachkräften hin. Die neuen Eingruppierungsregelungen können ein Baustein sein, damit kirchliche Schulen als attraktive Arbeitgeber wahrgenommen werden.

Fazit

Mit Blick auf die vergangenen fünf Jahre kann eine Bilanz gezogen werden, die Licht und auch ein wenig Schatten aufweist. Es ist einiges an Detailverbesserungen erreicht worden, was die Tätigkeit als Lehrkraft an einer kirchlichen Schule attraktiver erscheinen lässt. Die Rahmenbedingungen für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger werden sich deutlich verbessern. Weiterhin offen sind ergänzende Verbesserungen für Bestandslehrkräfte mit voller Lehramtsausbildung. Denn nur wenige von ihnen werden in den Status einer Kirchenbeamtin oder eines Kirchenbeamten wechseln können. Themen gibt es demnach für die nächste Amtszeit genug.

Ludwig Utschneider

Großer Wurf oder kleiner Sprung?

Bischöfe setzen reformierte Grundordnung in den (Erz-)Diözesen in Kraft

Der Jahreswechsel 2023 brachte für die kirchlichen Beschäftigten eine erhebliche Veränderung mit sich. Wesentliche Grundlage ihrer Arbeitsverhältnisse ist die sogenannte Grundordnung des kirchlichen Dienstes. Diese wurde durch Beschlussfassung der deutschen Bischöfe im November 2022 in einer grundlegend überarbeiteten Form auf den Weg gebracht und anschließend für die einzelnen Diözesen in Kraft gesetzt.

Das in Deutschland verfassungsrechtlich garantierte Recht, wonach die Kirchen ihre Arbeitsverhältnisse selbstständig regeln können, gibt den Rahmen vor, dass im Dritten Weg der Kirchen „Tarifverträge“ für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgehandelt werden und dafür Arbeitsrechtliche Kommissionen gebildet sind. Juristisch korrekt muss von Arbeitsvertragsbedingungen gesprochen werden, da diese Kommissionen keine Tarifverträge im eigentlichen Sinne verhandeln, sondern letztlich Regelungstexte in der Qualität allgemeiner Geschäftsbedingungen beschließen. Im Ergebnis kommt dieses kirchliche Arbeitsvertragsrecht wie zum Beispiel das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (ABD) Tarifverträgen gleich.

Basis für Kommissionsarbeit

Die Grundordnung (GrO) regelt in Artikel 9, dass arbeitsrechtliche Kommissionen

das Arbeitsvertragsrecht für kirchliche Beschäftigte schaffen. Sie müssen paritätisch besetzt sein: je zur Hälfte mit Vertreterinnen und Vertretern der Dienstgeber- und Mitarbeiterseite. Außerdem ist es möglich, dass Gewerkschaften Sitz und Stimme in diesen Kommissionen erhalten (Artikel 10 GrO). In der „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“, der Bayerischen Regional-KODA, ist das bereits seit 2017 der Fall. Die Koalitionsfreiheit ist in der neuen GrO ebenfalls bestätigt worden. Damit ist das Recht gemeint, sich Gewerkschaften anzuschließen, welche wiederum auch innerhalb der kirchlichen Einrichtungen ihren Aufgaben nachkommen können. Ausdrücklich festgeschrieben wurde die Ergänzung, wonach Beschäftigte in Einrichtungen, die der Grundordnung unterliegen, ein Anrecht haben, nach einer kirchlichen Arbeitsrechtsordnung vergütet zu werden. Hier gab es in der Vergangenheit leider immer wieder schwarze Schafe, die sich zwar unter das Dach der Grundordnung begaben, Beschäftigten dann aber andere Vergütungen bezahlten.

Mitarbeitervertretungsrecht auf betrieblicher Ebene

Geschäftigt wurde zudem die Grundlage für das kirchliche Betriebsverfassungsrecht. Auf Grundlage der diözesanen Mitarbeitervertretungsordnungen (MAVO)

werden in den Einrichtungen Mitarbeitervertretungen gebildet. In der neuen Grundordnung wird nochmals geschärft, dass es Pflicht der Arbeitgeber ist, auf die Bildung von Mitarbeitervertretungen hinzuwirken. Außerdem schafft die neue Grundordnung Klarheit in Sachen Dienstvereinbarungen: diese gelten unmittelbar und zwingend für die Beschäftigten, sofern sie auf Basis der jeweils geltenden MAVO vereinbart wurden. Schon seit vielen Jahren vernetzen sich Mitarbeitervertretungen in „Diözesanen Arbeitsgemeinschaften“ (DiAGen) und in der „Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen“. Für diese überörtlichen Strukturen wurden nun die grundlegenden Voraussetzungen in der Grundordnung normiert.

Loyalitätsobliegenheiten reduziert

Den wesentlichen Kern der reformierten Grundordnung stellen die geänderten Loyalitätsobliegenheiten dar. War es bislang möglich, dass kirchliche Arbeitgeber die private Lebensführung der Beschäftigten arbeitsrechtlich sanktionieren konnten (bis hin zur Kündigung), so ist dies jetzt massiv beschränkt worden. Dabei regeln nun die Artikel 6 und 7 die besonderen Vorgaben bei künftigen Beschäftigten und bei Bestandsbeschäftigten. Bei künftigen Beschäftigten wird nunmehr in wenigen Fällen als Voraussetzung gefordert, dass sie der katholischen Kirche angehören müssen: Beschäftigte, die das katholische Profil von Einrichtungen inhaltlich prägen und nach außen repräsentieren sowie Beschäftigte mit pastoralen und katechetischen Tätigkeiten fallen darunter. Keine Chance auf eine Beschäftigung im kirchlichen Dienst hat zudem, wer sich kirchenfeindlich verhält oder aus der katholischen Kirche ausgetreten ist. Grundsätzlich wird von künftigen Beschäftigten erwartet, dass sie die Ziele der Institution Kirche mittragen und für sie einstehen. Der Kernbereich privater Lebensführung, insbesondere das Beziehungsleben, ist aber tabu bei Bewerbungsverfahren, dies hat den Arbeitgeber künftig nicht mehr zu interessieren.

Auch für Bestandsbeschäftigte bringt die geänderte Grundordnung erkennbare



Keine Dienstgemeinschaft ohne Mitarbeitervertretung. Die Bischöfe sprechen in den Erläuterungen zur Grundordnung von der „zwingend vorgesehenen Errichtung der Mitarbeitervertretung“. Im Bild: MAV Pastorale Dienste und Religionslehrkräfte der Erzdiözese Bamberg. Foto: MAV PDI/RL Bamberg

Veränderungen mit sich (Artikel 8). Der Kernbereich der privaten Lebensführung ist ebenfalls nichts, was den Arbeitgeber künftig zu interessieren hat. Eine Wiederheirat Geschiedener, bislang kritisch zu sehen, kann im Grunde keine Verletzung einer Loyalitätsobliegenheit mehr darstellen. Der Austritt aus der katholischen Kirche ist auch weiterhin ein Grund für eine Kündigung: nur bei schwerwiegenden Gründen kann im Einzelfall davon abgesehen werden. In den bischöflichen Erläuterungen zur neuen Grundordnung wird an dieser Stelle unter anderem auf Opfer sexuellen Missbrauchs durch Kirchenangehörige verwiesen. Unabhängig von diesem Sonderfall ist bei Verstößen gegen Artikel 8 der GrO nicht automatisch eine Kündigung die Folge. Vielmehr verpflichtet die neue Regelung die Arbeitgeber dazu, erst das individuelle Gespräch mit den Betroffenen zu suchen, um gemeinsam zu überlegen, wie die Anforderungen wieder erfüllt werden können. Eine Kündigung wäre nur das allerletzte Mittel, das zur Verfügung steht.

Einrichtungsbezogene Loyalitätsanforderungen

Gänzlich neu ist in der reformierten Grundordnung der Ansatz, wonach die jeweilige Einrichtung dafür Sorge tragen muss, glaubwürdig das Bild einer kirchlichen Einrichtung zu vermitteln (Artikel 3). „Die Arbeit an der christlichen Identität der Einrichtung ist eine Pflicht und eine Gemeinschaftsaufgabe aller und ein permanenter, dynamischer Prozess. Der Dienstgeber ist in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden verpflichtet, das christliche Profil der Einrichtung fortwährend weiterzuentwickeln und zu schärfen.“ Hier wird deutlich, welche besondere Rolle dem Dienstgeber künftig zukommen wird. Mag es bislang schon eine Selbstverständlichkeit gewesen sein, nun ist es qua bischöflichem Gesetz nochmals unmissverständlich normiert worden, in welcher Verantwortung in erster Linie die Dienstgeber und in zweiter Linie die gesamte Dienstgemeinschaft stehen. Der Gedanke der Toleranz wird in diesem Artikel 3 an anderer Stelle sehr deutlich herausgestellt: „Vielfalt in kirchlichen Einrichtungen ist eine Bereicherung. Alle Mitarbeitenden können unabhängig von ihren konkreten Aufgaben, ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihres Alters, ihrer Behinderung, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Identität und ihrer Lebensform Repräsentantinnen und Repräsentanten der



Vielfalt ist Bereicherung. Alle können unabhängig von „ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihres Alters, ihrer Behinderung, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Identität und ihrer Lebensform Repräsentantinnen und Repräsentanten der unbedingten Liebe Gottes sein“ schreiben die Bischöfe.

Foto: Andrey Popov/stock.adobe.com

unbedingten Liebe Gottes und damit einer den Menschen dienenden Kirche sein.“ Damit greifen die Bischöfe letztlich auch den gesellschaftlichen Wandel auf, der auch vor kirchlichen Einrichtungen nicht halt machen darf. Bewegungen wie „#OutIn Church“ finden hier eine Bestätigung ihres Eintretens für die Toleranz gegenüber anderen Formen des Zusammenlebens neben der Ehe zwischen Mann und Frau.

Besondere Pflichten der Dienstgeber

Den Bischöfen war es zudem wichtig, die Verpflichtungen der Dienstgeber in der Umsetzung der neuen Grundordnung zu schärfen, was breiten Platz im Artikel 4 einnimmt. Dazu zählen im Wesentlichen: Bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern. Die Gleichstellung von Frauen und Männern im kirchlichen Dienst ist umzusetzen. Der Dienstgeber ist zudem verpflichtet, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu fördern.

Außerdem wird in der GrO nochmals deutlich gemacht, wie wichtig die Sorge um schutz- und hilfebedürftige Personen ist, ob nun im Kindes-, Jugend- oder Erwachsenenalter. „Die Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist integraler Bestandteil der kirchlichen Arbeit.“

Besondere Anstrengungen muss der Arbeitgeber „Kirche“ auch hinsichtlich der Konzepte guter Führung entwickeln. „Führungskräfte in kirchlichen Einrichtungen sind einem kooperativen, wertschätzenden

Führungsstil verpflichtet.“ Nur so könne eine vertrauensvolle und wertschätzende Zusammenarbeit gelingen. Zu den dezidiert aufgelisteten Aufgaben für Führungskräfte zählen in der neuen Grundordnung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie die Inklusion von Menschen mit Behinderung.

Fortbildungen gehören für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zeit ihres Berufslebens zum Teil ihrer beruflichen Tätigkeit. Auch in dieser Thematik sorgt die neue Grundordnung für Präzisierungen. Beschäftigte haben einen Anspruch auf Fort- und Weiterbildungen, die Kosten dafür hat im Regelfall der Dienstgeber zu tragen. Geschärft wurde in diesem Zusammenhang auch die Pflicht der Dienstgeber, Fortbildungen zum Erwerb spezifischer religiöser und ethischer Kompetenzen anzubieten, die letztlich auch das Ziel verfolgen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Lage zu versetzen, das christliche Selbstverständnis der Einrichtung zu stärken.

Was nicht zu finden ist ...

Von Beschäftigten immer wieder genannt, aber auch in der neuen Grundordnung nicht berücksichtigt ist ein möglicher Wechsel von der katholischen hin zu einer anderen christlichen Religionsgemeinschaft. War hier durchaus im Vorfeld der Wunsch geäußert worden, einen solchen Wechsel nicht als Bruch der Loyalitätsobliegenheiten einzuordnen, bleibt es dabei, dass ein Austritt aus der katholischen Kirche als schwerwiegender Verstoß angesehen wird.

Ludwig Utschneider

Bei euch aber soll es anders sein – (nach Mk 10,42)

Einrichtungsorientierter Ansatz und christliches Profil

Das gesellschaftliche Ansehen der Kirche hat in den letzten Jahren unbestreitbar gelitten. Kirchliche Einrichtungen und ihre Dienste sind heute nicht mehr selbstverständlich die bessere Wahl gegenüber kommerziellen Anbietern. Es reicht nicht mehr, einfach zur katholischen Kirche zu gehören. Es zählt die Qualität der Arbeit. Und für die Beschäftigten zählt der Geist, der in einer Einrichtung herrscht. Dabei entscheidet folgende Frage über die Berechtigung des arbeitsrechtlichen Sonderwegs der Kirchen: Kann die kirchliche Einrichtung etwas leisten, was andere nicht können? Bietet ihr kircheneigenes Arbeitsrecht einen Mehrwert gegenüber dem weltlichen Recht? Deshalb ist ein entscheidend neuer Aspekt der Grundordnung 2022 das christliche Profil und der Gedanke des institutionellen Ansatzes. An dieser Stelle sollen die entsprechenden Textpassagen und die Hintergründe dazu beleuchtet werden. Und vielleicht können die Beispiele am Ende auch Anregungen für die Praxis geben.

Festgeschrieben an prominenter Stelle

Es dürfte kein Zufall sein, dass die Ausführungen zum christlichen Profil bereits in Artikel 3, gleich nach dem Geltungsbereich (Artikel 1) und den Grundprinzipien (Artikel 2) zu finden sind. Es wird ausgeführt, dass die Verantwortung für ein christliches Profil zunächst beim Dienstgeber liegt, weil er den Rahmen schafft, damit die Beschäftigten ihre Arbeit „glaubwürdig“ erledigen können. Innerhalb dieses Rahmens haben dann alle – Träger, Leitungsverantwortliche und Beschäftigte – die Aufgabe, an der christlichen Identität der Einrichtung zu arbeiten. Konzepte und Leitbilder, die dabei entstehen, müssen von allen gemeinsam umgesetzt, überprüft und immer wieder angepasst werden.

Pflichten der Dienstgeber

Im Artikel 4 werden in den „Handlungsaufträgen“ an den Dienstgeber bereits konkretere Vorgaben ausgeführt,



In Gemeinschaft gestalten. Führungskräfte und Mitarbeitende sind gemeinsam aufgerufen, das Einrichtungsprofil zu entwickeln und zu leben.

Foto: peopleimages.com/stock.adobe.com

wie Arbeitgeber ihre Aufgaben im Sinne eines christlichen Profils erledigen können. Neben Gleichbehandlung und Fürsorgepflicht tauchen hier nämlich ein besonderer Führungsstil und der verantwortungsvolle Umgang mit Finanzmitteln auf. Die Formulierungen wie „gute Mitarbeiterführung“, „kooperativer, wertschätzender Führungsstil“, „angemessene und transparente Kommunikation über Hierarchie- und Berufsgrenzen hinweg“ müssen von Dienstgebern und Leitungspersonen erlernt, mit Leben gefüllt und umgesetzt werden. Das gilt auch für die Rahmenbedingungen zum Umgang mit Geld, wie etwa „wirksame und qualifizierte Aufsicht“, „Transparenz“, „ethisch-nachhaltiges Investieren“, „wirtschaftlich und ökologisch nachhaltig“ aufgestellte Organisation. Das entlässt aber die übrigen Akteure in der Einrichtung, also die Träger, die Ehrenamtlichen und die Beschäftigten nicht aus der gemeinsamen Pflicht, für diese Ziele einzustehen, denn die gemeinsam getragene Verantwortung wird in Artikel 2 bereits als Aufgabe der Dienstgemeinschaft beschrieben.

Neuer Ansatz ist nicht ganz neu

Die theologischen Gedankengänge der Grundordnung werden in den „Bischöflichen Erläuterungen zum kirchlichen Dienst“ ausgeführt. Dort wird für den institutionellen Ansatz auf kirchliche Schreiben aus den Jahren 2012 und 2014

verwiesen. Und als die Grundordnung 2015 zum ersten Mal verändert wurde, tauchte in Diskussionen der Begriff der „einrichtungsorientierten Grundordnung“ verstärkt auf. Der damalige Münchner Generalvikar, Peter Beer, war verantwortlich für eine Arbeitsgruppe, deren Aufgabe es war, die deutschen Bischöfe bei der Weiterentwicklung der Grundordnung zu begleiten. Er machte sich mit diesem neuen Ansatz des christlichen Profils auf, um dafür an verschiedensten Stellen zu werben. Auf Veranstaltungen, wie etwa den „Hirschberger Gesprächen“ oder der „kifas-Fachtagung zur Dienstgemeinschaft“, wurden seine Gedanken von Dienstgebern und Beschäftigte diskutiert. Als das Thema Grundordnung durch den Synodalen Weg und die Bewegung „#OutInChurch“ deutlich an öffentlichem Interesse gewann, war die Einrichtungsorientierung bereits fester Bestandteil und einer der wichtigen neuen Gedanken in den Entwürfen. Jetzt ist sie in der Grundordnung enthalten und muss mit Leben gefüllt werden.

Verschiedenste Wege

Die Wege zu einem christlichen Profil werden sehr unterschiedlich sein. So könnte die Frage nach dem christlichen Sendungsauftrag am Anfang stehen: Was denken wir, dass Gott konkret mit unserer Arbeit in der Welt bewirken will? Was würde Jesus tun? Wie kann ich meinen christlichen Glauben

hier verwirklichen? Andere fragen vielleicht nach den Erwartungen, die die Menschen an die Einrichtung stellen, und was das für das Profil bedeutet. Und ein klostereigener Betrieb könnte sich mit der Spiritualität und der Tradition des Ordens auseinandersetzen, weil sich die Dienstgemeinschaft diesen Werten verpflichtet fühlt. Auch für die Methoden, mit denen das Profil entsteht, gibt es keine Vorgaben. Vom intensiven Profilierungsprozess bis zum einzelnen Tagesordnungspunkt in der Teambesprechung ist vieles denkbar. Und ob das Ergebnis am Ende groß an der Wand präsentiert oder jedem neuen Beschäftigten in Papierform ausgehändigt wird, ob es ein Erklärvideo auf der Homepage ist oder zu einem neuen Logo und Namen führt, auch das liegt in der Verantwortung der Dienstgemeinschaft.

Chancen und Gefahren

Einrichtungen, die sich auf den Weg zu einem eigenen Profil machen, dürften schon von einem guten Entstehungsprozess und einem ehrlichen Ringen profitieren. Eine gelungene Profilsuche wird die Identifikation mit der Einrichtung und die Motivation der Beschäftigten stärken.

Leider ist auch das Gegenteil vorstellbar, wenn nämlich ein solcher Prozess verweigert wird. Die Gründe mögen vielfältig sein, etwa Angst vor Machtverlust, finanzielle oder personelle Vorbehalte. Auch ein Scheitern des Profilbildungsprozesses ist denkbar und wird Frust erzeugen. Die größte Gefahr aber dürfte eine große Kluft zwischen Anspruch und Wirklichkeit, also zwischen dem niedergeschriebenen christlichen Profil und der gelebten Praxis sein. Das erzeugt Enttäuschung und verkehrt das eigentliche Ziel ins Gegenteil. Und weil

die Grundordnung die Suche nach dem Profil ausdrücklich als einen „permanenten, dynamischen Prozess“ beschreibt, gilt es, immer wieder einen neuen Versuch dazu zu unternehmen.

Noch wenig konkrete Beispiele

Es verwundert also nicht, dass einige mit Skepsis auf diesen neuen Gedanken der Grundordnung blicken. Umso wichtiger werden da gelungene Beispiele sein. Hier finden sich ein paar einzelne Bausteine, aber auch zwei weit entwickelte Konzepte.

- Einige Arbeitgeber werden wohl ihre bestehenden „kirchenspezifischen Benefits“ in die Konzepte integrieren. Das können zum Beispiel besonders familienfreundliche Bedingungen sein, wie sie im KODA Kompass Nr. 84 Seite 22 als „Plus für Familien“ aufgeführt sind, oder auch eine Dienstvereinbarung wie in der Diözese Eichstätt zur Arbeitszeitspende, vorgestellt in der Nr. 87 Seite 5 des KODA Kompass.
- Den Mitarbeitenden des Ordinariats Passau wird anlässlich des Namenstages ein halber freier Tag gewährt. Wer weiß, wie viele Beschäftigte den Gedenktag und vielleicht auch die Geschichte ihrer Patronin oder ihres Patrons genau deshalb erst kennengelernt haben.
- Für verschiedene Führungsaufgaben gibt es unterschiedliche Kurse. Vom umfangreichen Kurs der „Fort- und Weiterbildung Freising“ von sechs der bayerischen Diözesen über den Pfarrverwaltungskurs bis hin zu Einzelmodulen im Führen. Die systematische und zielgenaue Schulung von angehenden Führungskräften auf allen Ebenen und aus allen Berufsgruppen könnte die Leitungskompetenzen entspre-

chend den Vorgaben der neuen Grundordnung fördern und wäre ein Baustein im Profil einer Einrichtung.

- Beim Caritasverband für die Erzdiözese Berlin wird Transparenz großgeschrieben. So veröffentlicht er in seinem jährlichen Geschäftsbericht die Bezüge der Vorstände bis hin zur Caritasdirektorin.
- Ein Beispiel für einen gelungenen Prozess kann die Stiftung Attl bei Wasserburg sein. Dort haben sich Dienstgeber und Mitarbeitervertretung in intensiven Gesprächen Gedanken über die Zusammenarbeit gemacht. Dabei war schon das bessere Verständnis der anderen Seite ein großer Gewinn. Weitere Ergebnisse waren gemeinsame Seminare zur Mitarbeitervertretungsordnung von Leitungspersonen und MAV. Und schließlich wird die Arbeit der MAV als wichtiges und stabilisierendes Element der Einrichtung anerkannt und deshalb gefördert und gut ausgestattet.
- Noch ein Blick in die evangelische Kirche, zur Diakonie Herzogsägmühle. Die Einrichtung hat bereits zweimal eine Gemeinwohlbilanz erstellt und die Zertifizierung dafür erhalten. Dabei wird nicht mehr nach rein ökonomischen Ansätzen gewirtschaftet, sondern nach den Werten der Menschenwürde, der sozialen Gerechtigkeit, der Nachhaltigkeit und der Transparenz. Ein zweiter Aspekt ist die Verbindung von fachlichen und religiösen Fragen. So wurden für jeden sozialen Fachbereich die speziellen spirituellen Dimensionen thematisiert und formuliert. „Welche Fragen bewegen die Bewohner in ihrer jeweiligen Situation und welche religiösen Fragen könnten dahinterstecken?“ Einen weiteren Aspekt deckt ein ehrenamtliches Seelsorgeteam ab, welches ein breites geistliches Angebot für alle bietet.

Jetzt heißt es nicht mehr „ob“, sondern „wie“

Die Grundordnung 2022 ist in fast allen Diözesen in Kraft. Jetzt geht es an die Umsetzung, vor allem die Beschäftigung mit dem christlichen Profil. Es gibt Beispiele, es gibt Vordenker, es gibt Hilfestellungen wie etwa die diözesanen Abteilungen zur Organisationsentwicklung. Und auch wenn es zuerst die Aufgabe der Dienstgeber ist, so können doch auch mittlere Führungsebenen, Beschäftigte und Mitarbeitervertretungen solche Prozesse einfordern, vielleicht sogar für ihren Bereich starten.

Andreas Nock



FAQ – die Antworten

Fragen zu den Neuerungen im Sozial- und Erziehungsdienst

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

Darf ich Urlaubstage, Regenerationstage und Umwandlungstage kombinieren?

Ja. Es gibt keine Vorschrift, welche die Kombination verschiedener Arten von freien Tagen verbietet. Der Dienstgeber kann ablehnen, wenn dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Das geht aber *nur im konkreten Einzelfall*. Ein generelles Verbot der Kombination ist unzulässig.

Müssen wir für einen weiteren Teamtag einen externen Referenten engagieren?

Im kirchlichen Tarifrecht ABD steht lediglich, dass die sogenannten Teamtage „gemeinsamer zusätzlicher Vorbereitung und Qualifizierung“ dienen. In welcher Form ist tariflich nicht geregelt. Der Freistaat Bayern hat jedoch festgelegt, dass *zusätzliche Schließtage* nur für Fortbildungen mit externen Referenten oder Referentinnen förderunschädlich sind.

Rechtsgrundlage: § 7 Abs. 4 ABD Teil C. 7. und § 25 Kinderbildungsverordnung – AVBayKiBiG

Im Vertrag mit der Fachakademie steht eine andere Person als Praxisanleitung. Wer bekommt jetzt die Zulage?

Die Zulage bekommt die Person, der die Praxisanleitung vom Dienstgeber tatsächlich übertragen ist. Es kommt immer wieder vor, dass die Anleitung einer anderen Person übertragen wird, als ursprünglich geplant war. Entscheidend sind aber die tatsächlichen Verhältnisse. Die Übertragung der Praxisanleitung muss dabei immer durch dazu berechnete Vorgesetzte erfolgen.

Bekommen Langzeit-Erkrankte auch den zweiten Regenerationstag?

Meist ja. Für den zweiten Tag müssen Beschäftigte im jeweiligen Jahr für vier Kalendermonate Entgeltanspruch haben. Dem Entgeltanspruch gleichgestellt sind unter anderem Zeiten der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (6 Wochen) und Zeiten mit Anspruch auf Krankengeldzuschuss (bei mehr als einem Jahr Beschäftigungszeit 13 Wochen nach Beginn der Erkrankung, 39 Wochen bei mehr als drei Jahren). Nur bei sehr langen Erkrankungen kann es also zu einer Reduzierung kommen. Hier ist der Einzelfall zu prüfen.

Rechtsgrundlage: § 2a der Anlage zu § 44 ABD Teil A. 1.; Krankengeldzuschuss: § 22 Abs. 3 ABD Teil A. 1.

Ich möchte die Regenerationstage als halbe freie Tage nehmen. Habe ich darauf Anspruch?

Nein, Anspruch darauf besteht nicht. Eine Aufteilung in Bruchteile von Tagen ist tariflich nicht vorgesehen. Wenn sich jedoch Beschäftigte und Vorgesetzte einig sind, können sie dies im Einvernehmen trotzdem so handhaben.

Ich kann meine Regenerationstage wegen Beschäftigungsverbot, Mutterschutz und Elternzeit dieses Jahr nicht mehr nehmen. Werden sie übertragen?

Nein, Regenerationstage verfallen auch in diesem Fall mit Ablauf des 31. Dezember. Nur wenn der Arbeitgeber die Gewährung der Regenerationstage aus dringenden betrieblichen Gründen verweigert hat, werden

sie bis zum 30. September des Folgejahrs übertragen.

Ich habe am 1. September 2022 mit meinem Dienst begonnen. Wie viele Regenerationstage bekomme ich 2023?

Bei 5-Tage-Woche vier Regenerationstage. Wer 2022 vier Monate Entgeltanspruch hatte, bekommt zwei Regenerationstage für 2022 und zusätzlich zwei Tage für 2023. Im Unterschied zum öffentlichen Dienst sind die Tage im kirchlichen Dienst nicht verfallen. Die KODA hat festgelegt, dass die Regenerationstage für 2022 und 2023 bis 31. Dezember 2023 genommen werden können.

Manfred Weidenthaler

Noch ein Gedanke zur Tarifrunde 🍪



Aufwertung Sozial- und Erziehungsdienst

Nach 2009 und 2015 erfolgt jetzt der dritte Schritt

Der Sozial- und Erziehungsdienst ist herausfordernder geworden. Das gilt für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und ebenso für viele Beratungstätigkeiten. In drei Schritten wurden deshalb die Entgelt- und Arbeitsbedingungen verbessert.

2009 erfolgte der erste Schritt. Damals wurde unter anderem die S-Tabelle mit höheren Entgelten eingeführt. Als kirchliche Besonderheit wurde der Anspruch auf Verfügungszeit für Kita-Personal beschlossen.

2015 erfolgte für die Leitungen von Kindertageseinrichtungen eine Höhergruppierung um ein bis drei Entgeltgruppen. Die

Bestellung von ständig stellvertretenden Leitungen wurde verpflichtend. Im Schnitt wurden die Entgelte im Sozial- und Erziehungsdienst um 3,3 Prozent gegenüber den übrigen Gruppen angehoben.

2022 standen die Arbeitsbedingungen im Mittelpunkt. Zwei zusätzliche Regenerationstage gibt es für alle Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE). Insbesondere Kinderpfleger/innen, Erzieher/innen und Sozialarbeiter/innen erhalten rückwirkend zum 1. Juli eine „SuE-Zulage“.

Alles Nähere zum neuen SuE-Tarif ist ab Seite 8 zu finden.

Manfred Weidenthaler

Themen

- 3 Schwankende Arbeitszeiten
Nicht nur für pastorale Beschäftigte
- 3 Mehr Jahressonderzahlung
bis Entgeltgruppe 8, S8b und P8
- 3 PKW-Pauschale erhöht
40 Cent bei Dienstreisen
- 5 Projekt Arbeitszeitpende
Hilfe für in Not geratene Kollegen
- 20 Arbeitsmarktzulage
Fachkräfte gewinnen und binden
- 7 Wechsel der KEG-Vertreterin
Krefting übergibt an Mitze

8 Aufwertung Sozial- und Erziehungsdienst

- Wer (nicht) betroffen ist
- Regenerationstage
- SuE-Zulage
- Umwandlungstage
- Kita-Leitungen:
 - Schutz vor Rückgruppierung
 - Referenzzeitraum
- Teamtage
- Verfügungszeit im sonstigen Erziehungsdienst
- Zulage für Praxisanleitung
- Schnellere Stufenaufstiege
- PiA-Ausbildung: Start in Stufe 2
- Tabellenwerte der S 9
- Aktualisierte Tätigkeitsmerkmale, Definition Fachzieher
- Schulsozialarbeiter
- Eingruppierung Ganztagschulen
- Heimzulage
- Unklar: „erhöhter Förderbedarf“
- Altfälle: Wechsel in S-Tabelle
- Nachzahlung vom alten Arbeitgeber



Wichtige Begriffe

ABD: „Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“. Tarifrecht für die bayerischen Kirchenbeschäftigten, ohne Caritas. Für die meisten Beschäftigten weitgehend 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 Arbeitgebervertreterinnen und -vertretern besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung. 19 Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von den Beschäftigten für fünf Jahre gewählt. Hinzu kommen zwei von Gewerkschaften entsandte Vertreterinnen beziehungsweise Vertreter.

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

KODA Kompass: Tarifinformationen der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA. Er wird in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite erstellt und erscheint in der Regel viermal im Jahr. Für die Beschäftigten ist der Bezug kostenfrei – mit finanzieller Unterstützung durch die Bayerische Beamtenkrankenkasse/Beihilfe.

Mitarbeitervertretung (MAV): Die MAV vertritt die Interessen der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene, vergleichbar einem Betriebsrat.

Das Schlafzimmer ist künftig tabu



Manfred Weidenthaler, Chefredakteur dieser Ausgabe

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

am 22. November 2022 begann eine Zeitenwende im kirchlichen Arbeitsrecht. Die deutschen Diözesanbischöfe beschlossen eine fundamental überarbeitete „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“.

In der alten Grundordnung standen „individuelle Loyalitätsobligationen“ der Mitarbeitenden im Vordergrund. Entscheidend waren die Kirchenmitgliedschaft und der persönliche Lebenswandel.

Wobei es beim Lebenswandel eigentlich nur darum ging, dass die Beschäftigten entweder in einer heterosexuellen und kirchlich gültigen Ehe oder in Enthaltsamkeit leben sollten. Wer den Kriterien nicht entsprach, der taugte nicht oder nur beschränkt für den kirchlichen Dienst.

Das ist vorbei. Die überarbeitete Grundordnung definiert das Besondere des kirchlichen Dienstes neu. Jede einzelne Einrichtung und Dienststelle ist berufen, am Reich Gottes, wie Jesus Christus es verkündet hat, mitzuarbeiten. Die Mitarbeitenden, in all ihrer Vielfalt, sind aufgerufen dabei mitzudenken und mitzuwirken. Das soll sich in der Führungskultur und im Miteinander zeigen. Weiter geht es darum, Verantwortung nach außen zu übernehmen.

Als Beispiele sind Umwelt- und Klimaschutz sowie nachhaltige und ethische Geldanlagen genannt.

Der Gedanke der gemeinsamen Verantwortung, der Dienstgemeinschaft, wurde gestärkt. Die Bedeutung der Mitar-

beitervertretungen wird betont. Durch die Mitarbeitervertretungen wird gemeinsame Verantwortung in organisierter Form gelebt.

Die überarbeitete Grundordnung ist also weit mehr als die Streichung von überkommenen Vorschriften. Sie ist

die Chance, kirchlichen Dienst anders zu denken. Einige Einrichtungen sind bereits auf dem neuen Weg unterwegs. Für sie ist die überarbeitete Grundordnung eine Bestärkung. Ob es wirklich eine Zeitenwende wird, hängt davon ab, was wir, Führungskräfte und Mitarbeitende, daraus machen.

Jetzt gilt es, die Texte im Detail zu sichten. Im April werden wir im KODA Kompass ausführlich berichten.

Es grüßt Sie freundlich

Manfred Weidenthaler
Manfred Weidenthaler



Schluss mit Heimlichkeiten. Gleichgeschlechtliche Ehen und Wiederheirat nach Scheidung sind kein Kündigungsgrund mehr. Foto: Ester Stosch/pixelio.de

Umgang mit schwankenden Arbeitszeiten

Die wichtigsten Eckpunkte nicht nur für pastorale Berufsgruppen

„Das musst Du mit Deinem Chef klären!“ Diese Antwort auf die Frage, wie die eigene Arbeitszeit gehandhabt werden soll, ist zum einen richtig, reicht aber zum anderen bei weitem nicht aus. Denn für alle ABD-Beschäftigten gibt es hierzu tarifliche Bestimmungen, die es zu beachten gilt.

Beispiel Gemeindefreierinnen und -referenten, Pastoralreferentinnen und -referenten: Deren Dienstordnungen sehen lediglich eine Absprache mit dem unmittelbaren Dienstvorgesetzten vor. Im freien Ermessen des Chefs ist diese allerdings nicht. So sollen die dienstlichen Erfordernisse und die persönlichen Belange wie die Familiensituation in Einklang gebracht werden. Darüber hinaus bestehen noch weitere Regelungen wie etwa zur Wochenarbeitszeit.

Die „regelmäßige“ Wochenarbeitszeit – ein Auf und Ab

Das ABD definiert Arbeitszeit nicht starr (also etwa acht Arbeitsstunden von Montag bis Donnerstag und sieben Arbeitsstunden am Freitag), sondern flexibel und kennt dementsprechend den Begriff der regelmäßigen Arbeitszeit. Sie stellt einen Durchschnittswert dar. So haben Vollzeitbeschäftigte aktuell 39 Wochenstunden als durchschnittliche Arbeitszeit vereinbart. Diese sind damit nicht jede Woche in gleicher Höhe zu erbringen. Es kann je nach Arbeitsauslastung – etwa durch saisonale Schwankungen bedingt – mal mehr und mal weniger an Aufgaben und Arbeitszeit anfallen. **So können zum Beispiel in der Gemeindefreierzeitweise von Februar bis April sowie von Oktober bis Dezember mehr als 39 Stunden in der Woche anfallen (wöchentlich beispielhaft 48 Arbeitsstunden, also 9 Stunden plus, sodass bei 10 Wochen 90 Stunden plus entstehen würden). Dieses Plus stellt ein Zeitguthaben dar. Es kann dann bis zum Ende des Ausgleichszeitraums mit Freizeit abgebaut und damit auf 39 Wochenstunden im Durchschnitt ausgeglichen werden.**

Beginnend mit dem Entstehen der einzelnen Zeitguthabenstunde kann deren Ausgleichszeitraum bis zu einem Jahr betragen. Es kann auch das Kalenderjahr

oder Schuljahr als Ausgleichszeitraum festgelegt werden. Dabei hätten die einzelnen Zeitguthabenstunden, die im Laufe des Kalender- oder Schuljahres anfallen, dann unterschiedlich lange Ausgleichszeiträume. Im Falle des obigen Beispiels aus der Gemeindefreierzeitweise könnte etwa 1. Januar bis 31. Dezember als Ausgleichszeitraum bestimmt sein. Für die erste Zeitguthabenstunde im Februar bestünde demnach mehr Zeit für den Ausgleich als für die letzte Zeitguthabenstunde im Dezember.



Flexibel, aber nicht grenzenlos.

Auch in der Seelsorge gelten Arbeitszeitschriften.

Foto: Günter Havlena/pixello.de

Eine betriebliche Regelung zum Ausgleichszeitraum treffen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung gemeinsam. Wichtig ist, dass für die Beschäftigten der Ausgleichszeitraum transparent ist.

Gab es bis zum Ende des Ausgleichszeitraums aus betrieblichen Gründen keinen Freizeitausgleich, ist die jeweils nicht ausgeglichene Zeitguthabenstunde auszubezahlen. Ein Verfahren, das jede übrig gebliebene Zeitguthabenstunde mit Beginn und Ende des Ausgleichszeitraums punktgenau registriert und gegebenenfalls abrechnet, ist oft in der Praxis schwer umzusetzen. Daher empfiehlt sich, eine praktikablere Abrede zwischen den Beteiligten

zu treffen (zum Beispiel das Kalenderjahr als Zeitraum festzulegen).

Bei der Form des Freizeitausgleichs kann die Ausgleichspraxis bei den nicht-pastoralen Beschäftigten in den Diözesen



Mehr Jahressonderzahlung

Ende November erhielten die Beschäftigten in den unteren und mittleren Entgeltgruppen mehr Jahressonderzahlung. Die Zahlung wurde von 79,51 Prozent auf 84,51 Prozent eines Monatsgehalts angehoben. Die Erhöhung wurde vom kommunalen öffentlichen Dienst übernommen. Sie betrifft Beschäftigte in den allgemeinen Entgeltgruppen 1 bis 8, im Sozial- und Erziehungsdienst in den Entgeltgruppen S2 bis S 8b und in der Pflege in den Entgeltgruppen P 5 bis P 8.

Manfred Weidenthaler

PKW-Pauschale erhöht

40 Cent bei Dienstfahrten

Wer für Dienstfahrten aus „triftigem Grund“ den eigenen PKW benutzt, erhält eine höhere Kilometerpauschale. Bislang wurden 35 Cent pro Kilometer erstattet. Für Fahrten seit dem 1. Januar 2023 werden 40 Cent gezahlt. Damit soll den höheren Treibstoffkosten Rechnung getragen werden.

Die Erhöhung ging vom Freistaat Bayern aus und wurde von der KODA ins kirchliche Tarifrecht ABD übernommen. Um „Wegstreckenentschädigungen“ steuerfrei gewähren zu können, müssen die Sätze im kirchlichen Bereich den staatlichen Sätzen entsprechen. Die übrigen Pauschalen in der Reisekostenordnung der bayerischen Diözesen wurden, zumindest vorerst, nicht verändert. Wenn Fahrten ohne triftigen Grund mit dem PKW statt mit öffentlichen Verkehrsmitteln durchgeführt werden, bleibt es bei 25 Cent pro Kilometer.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: § 6 Abs. 1 ABD Teil D, 9.

(wie etwa im Verwaltungs- und pädagogischen Bereich) Anhaltspunkte für gute Lösungen bieten. Ausgehend vom Beispiel mit den insgesamt 90 Zeitguthabenstunden könnte eine Variante des Ausgleichs sein, zwei Wochen am Stück abzubauen, und die restlichen Stunden an anderen Tagen.

Lösungsansätze

Wie lassen sich nun die beschriebenen Schwankungen in der Arbeitszeit und somit ein etwaiges Zeitguthaben konkret nachvollziehen und was wäre beim Abbau formal zu beachten?

Vertrauensarbeitszeit

Vielfach kommt bei den pastoralen Berufsgruppen die sogenannte Vertrauensarbeitszeit zur Anwendung. Im Mittelpunkt dieses Modells steht nicht die regelmäßige Kontrolle der geschuldeten Arbeitszeit, sondern das Vertrauen, dass die vereinbarten Aufgaben erledigt werden. Hierzu erhalten die Beschäftigten größtmögliche Freiheit in der Gestaltung der persönlichen Arbeitszeit und der Arbeitgeber verzichtet weitgehend auf nähere Vorgaben dazu. Das bedeutet in der Konsequenz, den Beschäftigten ist es größtenteils selbst überlassen, die beschriebenen Schwankungen (mit Zeitguthaben und Ausgleich) zu „händeln“. Die oben beschriebenen Grundsätze zur Wochenarbeitszeit bleiben jedoch auch hier bestehen. Die Vertrauensarbeitszeit birgt allerdings auch Konfliktpotential in sich, gerade wenn Detailvereinbarungen zu den Schwankungen inklusive Zeitguthabenaufbau und -abbau fehlen. Das bringt unter Umständen für Beschäftigte ein Nachweisproblem sowie für alle Beteiligten im



Immer erfassen. Wer täglich seine Arbeitszeit aufschreibt, kann Arbeit und Freizeit besser steuern.

Foto: Voip/stock.adobe.com

Streitfall sogar ein hohes Prozessrisiko mit sich. Deswegen ist es hier empfehlenswert, stets die eigenen Arbeitszeiten mit Datum und Uhrzeiten zumindest für sich festzuhalten, sodass diese jederzeit belegt werden können.

Arbeitszeiterfassung

Eine weitere und sichere Möglichkeit ist, die Arbeitszeit samt Zeitguthaben formal zu erfassen und damit verbunden den tagesweisen Ausgleich beim Dienstvorgesetzten vorab zu beantragen und genehmigen zu lassen. Auch bei pastoralen Beschäftigten kann der Arbeitgeber – wie in manchen

Arbeitsfeldern üblich – ein solches Verfahren anordnen. Die formale Arbeitszeiterfassung mit (monatlicher) Abzeichnung durch den Dienstvorgesetzten bietet hier den Vorteil, dass die geleistete Arbeitszeit inklusive etwaiger Zeitguthaben dokumentiert und anerkannt ist, wodurch auch der Ausgleich problemloser in Anspruch genommen werden kann. Ein neues Urteil des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) knüpft an ein früheres Urteil des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) an: Arbeitgeber sind bereits jetzt schon im Grundsatz zur Arbeitszeiterfassung verpflichtet. Dementsprechend ist der Gesetzgeber gefordert, das Arbeitszeitgesetz anzupassen. Ob es daher weiterhin Raum für Vertrauensarbeitszeit geben wird, bleibt aktuell offen.

Die hier erläuterten Eckpunkte und Grundsätze können unter Umständen auch auf andere Berufe zutreffen, sofern für sie keine Dienstvereinbarungen mit abweichenden Regelungen geschlossen wurden.

Ralph Stapp

Rechtsgrundlagen:

- **Dienststörungen:**
 - Gemeindereferenten/innen: § 5 Arbeitszeit ABD Teil C, 2.
 - Pastoralreferenten/innen: § 7 Arbeitszeit ABD Teil C, 1.
- **Wochenarbeitszeitregelung samt Ausgleichszeitraum:** § 6 Abs. 1 f. ABD Teil A, 1.
- **Saisonaler Ausgleich:** § 42 ABD Teil A, 1.
- **Auszahlung von Zeitguthaben:** § 8 Abs. 2 ABD Teil A, 1.
- **Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung:** Beschluss des Bundesarbeitsgerichtes vom 13.9.2022, 1 ABR 22/21; Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 14.5.2019, C-55/18

Impressum

KODA Kompass

Organ der Mitarbeiterseite der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerischen 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 Autorenanschrift
Bayerische Regional-KODA
Spenglergäßchen 1, 86152 Augsburg
Tel.: 0821/31 66-89 82

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

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

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

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

Gestaltung: Manfred Weidenthaler

Preis: 10 Euro pro Jahr

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

Druck und Auflage
Senser Druck, Augsburg. Auflage: 64 000

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

Kontaktdaten der für Sie zuständigen KODA-Vertreter auf Seite 7

Christlich und solidarisch

Arbeitszeitspende für in Not geratene Kolleginnen und Kollegen

Ein ungewöhnliches Projekt startete die Mitarbeitervertretung im Bischöflichen Ordinariat in Eichstätt zusammen mit dem Dienstgeber. Beschäftigte können für andere Beschäftigte, die in eine Notlage geraten, Arbeitszeit spenden.

Auch in die KODA-Arbeitsgruppe „Beruf und Familie“ wurde das Thema eingebracht. Obwohl die meisten Mitglieder dem Thema positiv gegenüberstanden, eine Verortung im ABD fand die Eichstätter Regelung jedoch (bisher) nicht. Es herrschte Einigkeit, dass das Thema allen kirchlichen Arbeitgebern und Beschäftigten kommuniziert werden sollte.

Das Interview zum Thema führte Norbert Staudt, Pressestelle der Diözese Eichstätt, mit Amtschef Thomas Schäfers und Josef Glatt-Eipert von der Mitarbeitervertretung.

Wir sind heute zum Thema Arbeitszeitspende zusammengekommen. Was ist das eigentlich?

Glatt-Eipert: Bei der Arbeitszeitspende geht es darum, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an andere Kolleginnen und Kollegen Arbeitszeit spenden, wenn diese in eine Notlage geraten.

Schäfers: Das ist ein Instrument, das wir auf Anregung der Mitarbeitervertretung



Eichstätter Pioniere. Mitarbeitervertreter Josef Glatt-Eipert (rechts) und Amtschef Thomas Schäfers (links) stellen das Projekt vor.

Foto: Norbert Staudt/Pressestelle Diözese Eichstätt

in einem Regelwerk aufgearbeitet haben. Wir haben hin und wieder Situationen, in denen Mitarbeitende mit ihren Urlaubstagen bestimmte familiäre Engpässe und Nöte nicht allein bewältigen können. Und da sind andere bereit zu sagen: Ich brauche nicht 30 Tage Urlaub, ich gebe dir einen Teil davon ab.

Warum sollte sich eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter Arbeitszeit spenden lassen? Welche Voraussetzungen müssen gegeben sein?

Glatt-Eipert: Wie Herr Schäfers schon sagte, wenn jemand in Notlage gerät und selbst keine Überstunden, keine Mehrarbeitszeit, keine Urlaubstage mehr hat und auch die rechtlichen Grundlagen wie etwa Kinderkrankengeld schon ausgeschöpft sind.

Kann das jeder Mitarbeiter, jede Mitarbeiterin beantragen oder gibt es da irgendwelche Voraussetzungen, außer dass die Situation gegeben sein muss?

Glatt-Eipert: Jede Mitarbeiterin, jeder Mitarbeiter kann spenden und jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter kann den Antrag bei der Personalverwaltung stellen, völlig unbürokratisch.

Wie läuft so eine Spende dann ab?

Glatt-Eipert: Vom Ablauf her ist das so: Die Mitarbeiterin, der Mitarbeiter stellt einen Antrag an die Personalverwaltung. Dann wird von Dienstgeberseite zur Arbeitszeitspende aufgerufen. Die Spenden werden gesammelt und dann wird verteilt.

Schäfers: Uns war wichtig, ein einfaches und überschaubares Modell zu schaffen.



Zeit schenken. Eichstätter Ordinariatsbeschäftigte schenken Kolleginnen und Kollegen in Not Arbeitszeit.

Foto: Quality Stock Arts/stock.adobe.com

Das heißt, ich spende meine Zeit, und die kann jemand anders nutzen, unabhängig davon, welche Vergütungsstufen bei den beteiligten Personen dahinterliegen. Im Antrag soll definiert werden: Wie viel Zeit wird als Zeitspende benötigt? Wir wollen also keine „Haldenbildung“. Wir wollen nicht Spendenzeit, die niemand braucht. Es soll möglichst konkret und möglichst einfach sein.

Ist denn der Datenschutz gewährleistet?

Glatt-Eipert: Der Datenschutz war uns wichtig, deshalb ist alles anonym. Es erfährt niemand, wer angefragt hat und warum. Und es erfährt niemand, wer die Stunden bekommen hat und wer sie spendet hat.

Schäfers: Das Regelwerk spricht von „Notlagen“ – und mehr muss man dann auch nicht wissen.

Glatt-Eipert: Den Begriff „Notlage“ haben wir eher weit gefasst, es kann sich dabei um längerfristige Erkrankungen von engen Familienangehörigen handeln, aber auch um Katastrophensituationen, wie sie etwa beim Hochwasser in Passau aufgetreten sind.

Und wer entscheidet dann, ob das jetzt ein Notfall ist und ob die Not groß genug ist?

Glatt-Eipert: Das entscheidet ein Gremium, bestehend aus Personen aus der Personalverwaltung und der Mitarbeitervertretung.



Nicht nur für Neueingestellte. Das komplette Tarifrecht in 86 Stichworten, KODA Kompass 74 & 75 unter www.kodakompass.de

Arbeitszeitspende – Vorbilder gibt es schon

Der erste Fall einer Arbeitszeitspende ist in Frankreich bekannt geworden. Hier spendete die Belegschaft einer Firma 2010 für den Vater eines an Krebs erkrankten Mädchens 262 Tage (Urlaub und Überstunden), damit dieser sich um seine Tochter kümmern konnte. Daraufhin verabschiedete das französische Parlament ein Gesetz, dass Beschäftigte auf Urlaubstage verzichten und an Kolleginnen und Kollegen weitergeben können.

2014 machte erstmals in Deutschland eine Firma mit einer Arbeitszeitspende auf sich aufmerksam. In Aschersleben in Sachsen-Anhalt spendete die Mitarbeiterschaft des Autohauses Schmidt & Söhne für einen Kollegen, dessen Frau an Krebs erkrankt war, 74

Urlaubstage. Bei der Firma Frankenschotter in Eichstätt spendeten Mitarbeitende 2017 circa 200 Tage für einen Kollegen, dessen Kind an Krebs erkrankt war. Mitarbeitende der Berliner Firma mts Systems GmbH spendeten 2018 für einen Kollegen, der Zeit für seinen schwer kranken Sohn benötigte, 133 Tage. Anfang 2022 gab es eine Aktion der Mitarbeitervertretung der Diakonie Rummelsberg. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Auhof bei Hilpoltstein haben etwa 90 Tage an einen Kollegen gespendet. Dieser konnte sich so um seine krebskranke Frau und seine Kinder kümmern. Die Kolleginnen und Kollegen haben so lange Stunden gespendet, dass der Mitarbeiter bei seiner Frau bleiben konnte, bis sie gestorben ist.

Es geht also auch nicht so einfach nach Gutdünken?

Schäfers: Es soll transparent und auch fair sein.

Welche Motivation hat jetzt der Dienstgeber, so eine Vereinbarung abzuschließen oder gibt es da pastorale Hintergründe?

Schäfers: Das Modell beruht auf einer Kultur, die tief verwurzelt in unserem Haus ist. Ich erlebe es immer wieder, wie solidarisch und unterstützend Dienstgemeinschaften funktionieren. Das ist großartig und das wollen wir unterstützen. Uns kam es darauf an, ein „Werkzeug“ zu schaffen, das für alle bekannt und transparent beschrieben ist. Das ist der Vorteil, den ich in dieser Dienstvereinbarung sehe.

Glatt-Eipert: Und es ist ein positives Aushängeschild, dass die Kirche so etwas macht.

Was kann an Stunden oder Tagen eingebracht werden?

Glatt-Eipert: Wir haben ja relativ klar geregelt, was gespendet werden kann: Überstunden, Mehrarbeitsstunden, Stunden aus dem Arbeitszeitkonto, Stunden aus dem Gleitzeitkonto, die sonst verfallen würden und Urlaubstage, die über den gesetzlichen Urlaub hinausgehen. Es gibt ja Leute, die schaffen es gar nicht, den

Urlaub abzubauen, gerade wenn sie selber länger krank sind.

Schäfers: Man kann nicht grenzenlos spenden und soll sich auch nicht selbst überfordern. Der gesetzliche Urlaubsanspruch bleibt erhalten und steht nicht zur Verfügung. Darüber hinaus hat man Freiheit.

Wer kam auf das Thema Arbeitszeitspende?

Schäfers: Wir sind jetzt nicht ganz vorne in der Bewegung. Es gibt viele Firmen, die haben mit einem solchen Modell gute Erfahrungen gemacht. Bei uns ist das im Grunde genommen etwas, was sich harmonisch in die Kultur einfügt.

Glatt-Eipert: 2014 kam ein Mitarbeiter mit der Idee auf die MAV zu. Die MAV stellte dann den Antrag. Die Recherchen ergaben, dass es ja schon viele positive Vorreiter gibt.

Frage zum Abschluss: Diese Dienstvereinbarung hört sich ja von beiden Seiten recht positiv an.

Glatt-Eipert: Ja, aber auch wenn wir dies jetzt abgeschlossen haben, hoffen wir, dass wir das möglichst wenig brauchen. Aber wenn wir es brauchen, dann sollen möglichst viele Leute spenden.

Schäfers: Genau! Wir sind gespannt, wie diese Möglichkeit angenommen wird.

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

Lehrkräfte an
KIRCHLICHEN SCHULEN,
zuständig für ganz Bayern
Arthur Langlois 0175/295 23 87
Ludwig Utschneider 088 22/94 93 00

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

Diözese Würzburg
Ralph Stapp 06 021/39 21 40
Dorothea Weitz 09 31/38 66 57 10



Diözese Eichstätt
Josef Glatt-Eipert 08 41/93 15 18 18
Renate Ziller 08 421/5 02 48

Diözese Augsburg
Anna-Maria Dallinger 08 21/31 66 91 36
Christian Dorn 08 331/92 67 11 74
Klaus Probst 09 075/60 35

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

Diözese Passau
Andreas Nock 08 561/91 81 23
Ramona Würdinger 08 51/39 37 10 1

Erzdiözese München und Freising
Johanna Bechteler 08 095/87 10 22
Franz Dirnberger 08 662/66 55 05
Manfred Weidenthaler 08 034/40 84
Robert Winter 08 921/37 14 85

Entsandte GEWERKSCHAFTSVERTEPETER
Martin Laußer (IG BAU)  08 158/90 76 88
Sonja Mitze (KEG)  08 923/36 85 77 00

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

Post- und Faxanschriften
erfahren Sie unter
www.kodakompass.de oder
über die KODA-Geschäftsstelle,
Telefon 08 21/31 66-89 82.
Die Geschäftsstelle gibt *keine*
Auskünfte zu Tarifregelungen.

Gerne geben wir als Dienstnehmer-
vertreterinnen und -vertreter Auskunft zu
tariflichen Regelungen. Die Telefonnum-
mern sind links abgedruckt.
Wir dürfen aber keine Rechtsberatung
durchführen.

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

Krefting übergibt an Mitze

Katholische Erziehergemeinschaft (KEG) engagiert sich weiter in der Kommission

Ende 2022 hat Bayerns KEG-Landesvorsitzende Walburga Krefting ihre Mitarbeit in der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen beendet. Krefting war seit Sommer 2019 als Nachfolgerin von Ursula Lay Koalitionsvertreterin in der Bayerischen Regional-KODA.

Seit 2017 sind mit der KEG als Mitgliedsgewerkschaft der dbb beamtenbund und tarifunion und der IG Bauen-Agrar-Umwelt zwei Koalitionen in der Kommission vertreten.

Walburga Krefting engagierte sich im Besonderen für den Bereich Sozial- und Erziehungsdienst und unterstützte hier auch den mitarbeiterseitigen Arbeitskreis Kita-Personal. Ihre Aufgabe als Landesvorsitzende der KEG übt sie weiterhin aus und ist im Rahmen dieser Tätigkeit auch

Mitglied der Bundestarifkommission von dbb beamtenbund und tarifunion. Krefting dazu: „Unverändert werde ich mich als Mit-



Walburga Krefting (links) und
Sonja Mitze.

Foto: KEG Bayern

glied der Verhandlungskommission des dbb bei den kommenden Tarifverhandlungen im Frühjahr 2023 in Potsdam für die KEG und für alle Beschäftigten im Tarifbereich engagieren.“

Anstelle von Krefting steigt nun die Rechtsanwältin Sonja Mitze für die KEG in die Arbeit der Bayerischen Regional-KODA ein. Mitze ist in der Rechtsabteilung der KEG Bayern tätig und kennt daher die vielfältigen Themenfelder eines Berufsverbands im Detail. Krefting ist dankbar, hier eine passende Nachfolge-Lösung gefunden zu haben: „Ich freue mich sehr, dass es gelungen ist, unsere kompetente Anwältin in diese anspruchsvolle Aufgabe entsenden zu dürfen und dass die KEG Bayern weiterhin als gewerkschaftliche Vertretung in diesem Gremium wirken kann“.

Ludwig Utschneider

Das ist neu im Sozial- und Erziehungsdienst

Alle vom
öffentlichen Dienst
übernommenen
Änderungen.

Alle kirchlichen
Ergänzungen.

Bitte starten Sie hier.



Foto: S.H.exclusiv/stock.adobe.com

Wer (nicht) betroffen ist

Alle in die S-Tabelle Eingruppierten profitieren

Die neuen Regelungen gelten *ausschließlich* für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst. Sie erfassen die pädagogischen Beschäftigten in den Kindertageseinrichtungen. Aber auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in anderen Bereichen können betroffen sein, zum Beispiel in Heimen, Jugendzentren, Ganztagschulen und sogar in der Telefonseelsorge.

Richtige Zuordnung erkennen

Ob die eigene Tätigkeit dem Sozial- und Erziehungsdienst zugeordnet ist, erkennen Beschäftigte an der Entgeltabrechnung. Nur wer nach der S-Tabelle bezahlt wird, gehört zum Sozial- und Erziehungsdienst.

Manchmal befindet sich im Feld mit der Entgeltgruppe ein „S“ vor der Zahl. In anderen Fällen gibt es ein eigenes Feld „Tarifbezeichnung“. Steht dort „SuE“, wird die oder der Beschäftigte ebenfalls nach der S-Tabelle bezahlt.

Im Zweifel können Beschäftigte bei ihrer Bezügestelle nachfragen. Die Kontaktdaten befinden sich meist auf der Entgeltabrechnung.

Auszubildende

Praktikantinnen und Praktikanten sowie Auszubildende werden in der Regel nicht nach der S-Tabelle bezahlt. Die Regelungen gelten für sie daher nicht. Manche sind allerdings bereits während der Ausbildung als pädagogische Beschäftigte angestellt. Dann gelten die neuen Regelungen für sie. Entscheidend ist, was vertraglich vereinbart wurde.

Altfälle in der allgemeinen Tabelle

Einzelne Erzieherinnen und Erzieher sowie Heilpädagoginnen und -pädagogen, die bereits im September 2005 im Dienst waren, hatten 2010 und 2016 eine Wahlmöglichkeit. Manche haben damals

den Wechsel in die S-Tabelle nicht beantragt. Diese Beschäftigten erhalten nun eine weitere Chance, in die S-Tabelle zu wechseln. ➤ Davon Betroffene lesen bitte zuerst weiter auf Seite 19.

Manfred Weidenthaler

Persönliche / Organisatorische Daten	
Personaln.:	094 Geburtsdatum: 0
Kostenstelle:	03 Eintritt: 1
Tarifgr./-stufe:	S-3/W Austritt:
Steuerklasse:	3 Kinderfreibetr.:
Faktor:	0,000 Jahresfreibetr.:
Konfession AN/EG:	RK/ Monatsfreibetr.:

J. Dauer-end	Tarif	Tarifbezeichn.
20016	TVöD	SuE
Gilt-bis	Tar-Grp	Reg
3	BYW	03
TZ-Nenn	Arb-Std/-Tag	Arbz-V
		BDA
		5,0000
:f Nächste Stufensteig.		
09.2026		

Ob jemand in die S-Tabelle eingruppiert ist, steht auf der Abrechnung. Leider steht es je nach Software an unterschiedlichen Stellen.

Zwei zusätzliche freie Tage für alle

Die neuen Regenerationstage werden für 2022 nachträglich gewährt

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst erhalten pro Jahr zwei zusätzliche Tage frei. Diese neuen „Regenerationstage“ sind keine Urlaubstage. Daher gelten für sie eigene Vorschriften.

Anspruch bei Teilzeit

Beschäftigte, die an weniger als fünf Tagen pro Woche arbeiten, haben anteiligen Anspruch:

	Arbeitstage pro Woche		
	6 - 4	3 - 2	1
Regenerationstage	2	1	0

Ändert sich die Verteilung im Laufe des Jahres, ändert sich auch der Anspruch.

Beispiel: Eine Teilzeitkraft arbeitet bis August drei Tage die Woche. Sie hat in dieser Zeit Anspruch auf einen Regenerationstag. Durch den neuen Dienstplan muss sie ab September vier Tage pro Woche arbeiten. Sie hat daher ab September auch Anspruch auf den zweiten Regenerationstag.

Beispiel: Eine Erzieherin ist bis August in 5-Tage-Woche tätig. Sie nimmt ihre zwei Regenerationstage. Ab September arbeitet sie nur noch drei Tage pro Woche. Trotzdem muss sie den bereits gewährten zweiten Regenerationstag *nicht* nacharbeiten. Als sie die beiden Tage beantragt und genommen hat, hatte sie Anspruch auf zwei Tage.

Es kommt also immer auf die aktuellen Verhältnisse zum Zeitpunkt von Antrag und Inanspruchnahme an.

Erst nach vier Monaten Anspruch auf den zweiten Tag

Wenn Beschäftigte nicht für mindestens vier Kalendermonate eines Jahres Entgeltanspruch haben, besteht auch bei 5-Tage-Woche nur Anspruch auf *einen* Regenerationstag.

Beispiel: Eine neu eingestellte Sozialpädagogin nimmt am 1. Oktober ihre Tätigkeit als Schulsozialarbeiterin auf. Sie hat im laufenden Kalenderjahr nur Anspruch auf einen Regenerationstag.

Beispiel: Ein Rückkehrer aus Sonderurlaub nimmt am 1. Juli seine Tätigkeit wieder auf. Ein Regenerationstag steht ihm von Anfang an zu. Nach vier Monaten mit Entgeltanspruch erfüllt er auch die Voraussetzung für den zweiten Regenerationstag.

Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach Mutterschutzgesetz und Zeiten mit Krankengeldanspruch führen nicht zu einer Verringerung der Zahl der Tage.

Krank am freien Tag

Sobald ein Regenerationstag beantragt und genehmigt wird, ist der betreffende Tag arbeitsfrei. Für Krankheit an arbeitsfreien Tagen gibt es, jedenfalls im Grundsatz, keinen Anspruch auf Ersatz. Beim Erholungsurlaub gibt es eine andere gesetzliche Regelung. Regenerationstage sind jedoch keine Urlaubstage.

Freie Terminwahl

Die Beschäftigten entscheiden selbst, wann sie einen Regenerationstag nehmen möchten. Der Tag ist spätestens vier Wochen vorher in Textform, zum Beispiel per Email, zu beantragen. Der Dienstgeber darf nur aus *dringenden* betrieblichen oder dienstlichen Gründen einen Termin ablehnen. Es müssen also schwerwiegende Umstände vorliegen, die das Gewähren des Wunschtermins unmöglich oder unzumutbar machen.

Das kann zum Beispiel der Fall sein, wenn bereits feststeht, dass an dem Wunschtermin mehrere Beschäftigte wegen Fortbildung, Urlaub oder anderen Gründen abwesend sein werden. Würde dadurch die Betreuung der Kinder gefährdet, kann der Dienstgeber den Termin ablehnen.

Selbstverständlich ist es möglich, im Einvernehmen auf die vier Wochen Antragsfrist zu verzichten.

Rechtzeitig nehmen

Versäumen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ihre Regenerationstage rechtzeitig zu nehmen, verfallen sie. Das gilt auch, wenn sie wegen Krankheit nicht genommen werden konnten.

Die Tage müssen bis 31. Dezember des jeweiligen Jahres in Anspruch genommen werden. Nur wenn der Dienstgeber die Gewährung abgelehnt hat, werden die Tage ins Folgejahr übertragen. Sie müssen dann bis spätestens 30. September des Folgejahres genommen werden. Eine Auszahlung der Regenerationstage ist nicht vorgesehen, auch nicht bei Ausscheiden aus dem Dienst.

Um das Verfallen der Tage zu vermeiden, empfiehlt es sich, die Tage nicht erst „auf den letzten Drücker“ nehmen zu wollen.

Sonderregelung für 2022

Einzelne Einrichtungen haben 2022 die Regenerationstage schon im voraus gewährt. Für alle anderen Einrichtungen gilt: Die Tage für 2022 können bis Ende Dezember 2023 genommen werden.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage:
§ 2a der Anlage zu § 44 ABD Teil A, 1.



Kraft tanken durch „Waldbaden“. Die Arbeit im Sozial- und Erziehungsdienst ist belastend. Die Regenerationstage sollen Gelegenheit zum Auftanken geben.

Foto: Winfried Sixell/pixelio.de

SuE-Zulage für viele Tätigkeiten

Neue Zulage wertet Erziehungsdienst und Sozialarbeit auf

Für alle Beschäftigten in den Entgeltgruppen S 2 bis S 11a wurde eine Zulage von 130 Euro beschlossen. Das betrifft unter anderem die Ergänzungs- und Fachkräfte in Kindertagesstätten. Wer als Sozialarbeiterin oder Sozialarbeiter in die Entgeltgruppen S 11b bis S 15 eingruppiert ist, erhält 180 Euro monatlich. Teilzeitkräfte erhalten die Zulagen anteilig.

Die Arbeit im „Sozial- und Erziehungsdienst“ (SuE) ist heute weit herausfordernder als früher. Kinder, Jugendliche, Klientinnen und Klienten sowie Ratsuchende sind vielfältiger in ihren Situationen und Problemen. Den wachsenden Herausforderungen in der täglichen Arbeit mit den Zielgruppen sollte durch eine finanzielle Aufwertung Rechnung getragen werden. Alle Beschäftigten bis Entgeltgruppe S 11a erhalten daher 130 Euro im Monat mehr. Das gilt auch für pädagogische Helferinnen und Helfer der Entgeltgruppe S 2 sowie Leitungen und stellvertretenden Leitungen sehr kleiner Kitas.

Die übrigen Kita-Leitungen und Stellvertretungen ab Entgeltgruppe S 13 wurden bereits 2015 um ein bis drei Entgeltgruppen höhergruppiert.

Sozialarbeiterinnen und -arbeiter mit entsprechender Tätigkeit in den Entgelt-

gruppen S 11b bis S 15 erhalten eine Zulage in Höhe von 180 Euro.



Herausfordernder denn je. Mehr Anerkennung für erzieherische und sozialpädagogische Tätigkeiten.

Foto: Robert Kneschke/stock.adobe.com

Höhere Jahressonderzahlung und Betriebsrente

Die SuE-Zulage wird wie Tabellenentgelt behandelt. Das bedeutet, dass die Beschäftigten auch mehr Jahressonderzahlung und „besondere Einmalzahlung“ erhalten. Die Zulage ist zuzusatzversorgungspflichtig. Sie wirkt sich also positiv auf die Betriebsrente, die Zusatzversorgung, aus.

Nachzahlung ab Juli 2022

Die Zulage wurde rückwirkend zum 1. Juli 2022 eingeführt. Das Geld ist in den meisten Einrichtungen bereits nachgezahlt worden. Soweit die Nachzahlung nach November 2022 erfolgte, wurde auch die Jahressonderzahlung und die „besondere Einmalzahlung“ neu berechnet. Beschäftigte haben sechs Monate Zeit, mögliche Fehler zu reklamieren. Diese Ausschlussfrist beginnt mit der Inkraftsetzung der Regelungen im diözesanen Amtsblatt. Sie ist also noch nicht abgelaufen.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: § 1 Abs. 6 der Anlage zu § 44 ABD Teil A, 1.

Anspruch auf Umwandlungstage

Wer will, kann einen Teil der SuE-Zulage in freie Tage umwandeln

Wer die SuE-Zulage erhält, kann einen Teil der Zulage in ein oder zwei zusätzliche freie Tage umwandeln. Der Anspruch auf diese „Umwandlungstage“ besteht zusätzlich zum Anspruch auf „Regenerationstage“.

Prinzip: Zeit gegen Geld

Wer die zusätzlichen freien Tage möchte, muss sie selbst finanzieren. Die Kosten für den Tag werden errechnet und anschließend von der SuE-Zulage abgezogen.

Daher können auch nur Beschäftigte, welche die SuE-Zulage erhalten, die Umwandlungstage beanspruchen. Wenn

der Dienstgeber einverstanden ist, können andere Beschäftigte unbezahlte Arbeitsbefreiung erhalten.

Ankündigung erforderlich

Damit die Einrichtungen ein wenig besser planen können, müssen Beschäftigte ankündigen, ob sie im Folgejahr möglicherweise Umwandlungstage nehmen wollen.

Die Absicht, möglicherweise Umwandlungstage zu nehmen, muss bis 31. Oktober des Vorjahres in Textform, zum Beispiel per Email, erklärt werden. Für das Jahr 2023 gilt eine Sonderregelung. Die

Ankündigung muss bis spätestens 31. März 2023 erfolgen.

In dieser sogenannten „Geltendmachung“ muss nicht stehen, an welchem konkreten Tag die oder der Beschäftigte frei haben will. Beschäftigte können später entscheiden, ob und wann sie einen konkreten Umwandlungstag beantragen.

Konkreten Antrag vier Wochen vorher stellen

Spätestens vier Wochen vor dem Wunschtermin müssen Beschäftigte in Textform mitteilen, wann sie frei ha-

ben möchten. Der Dienstgeber darf den Wunschtermin nur aus *dringenden* dienstlichen oder betrieblichen Gründen ablehnen. Die Ablehnung muss er spätestens zwei Wochen vor dem entsprechenden Datum mitteilen. Selbstverständlich kann im Einvernehmen auf die vier Wochen Ankündigungsfrist verzichtet werden.

Ausrechnen des Gegenwerts

Ein Umwandlungstag ist der Tausch von Geld gegen Zeit. Dazu muss der Geldwert des Tages bestimmt werden. Überall, wo nach Dienstplänen oder mit festen Arbeitszeiten gearbeitet wird, gilt: Die Zahl der an diesem Tag zu leistenden Stunden wird mit dem jeweiligen Stundenentgelt multipliziert. Das Ergebnis wird von der SuE-Zulage abgezogen.

Beispiel: Eine Erzieherin will an einem Dienstag ihren Umwandlungstag nehmen. Laut Dienstplan muss sie dienstags immer 7 Stunden arbeiten. Die Zahl der Stunden wird mit dem Stundenentgelt multipliziert. Das Stundenentgelt hängt von der Entgeltgruppe und der Entgeltstufe ab. Die Mitarbeiterin ist in der Stufe 4 der Entgeltgruppe S 8a eingruppiert. Ihr Stundenentgelt beträgt 21,80 Euro. $7 \times 21,80 \text{ Euro} = 152,80 \text{ Euro}$. Ihr werden im folgenden Monat 130,00 Euro vom Brutto-Betrag ihrer SuE-Zulage abgezogen. Da ihre SuE-Zulage nur 130 Euro pro Monat beträgt, erhält sie also in diesem Monat 0 Euro Zulage. Die restlichen 22,80 Euro werden dann im nächsten Monat abgezogen.

Wenn es keinen Dienstplan und keine festen Arbeitszeiten gibt, wird mit der



Das Geltendmachen bis 31. Oktober des Vorjahres ist der „Türöffner“ zu den freien Tagen. Ob Beschäftigte sich tatsächlich frei nehmen, also durch die Tür gehen, können sie später entscheiden. *Foto: M. Weidenthaler*

durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit gerechnet. Bei Vollbeschäftigten in 5 Tage-Woche sind das 7,8 Stunden pro Tag (39 Std. / 5). Bei einer Teilzeitkraft mit 18 Stunden Beschäftigungsumfang und 3 Tage-Woche sind das 6 Stunden (18 Std./3).

Anspruch auch bei Teilzeit

Alle Beschäftigten mit SuE-Zulage können bis zu zwei Umwandlungstage in Anspruch nehmen. Das gilt sogar für Beschäftigte, die nur an einem Tag pro Woche arbeiten.

Anspruch auf „ersatzfrei“ bei Krankheit

Es gibt keine ausdrückliche Regelung, was passiert, wenn Beschäftigte am Umwandlungstag arbeitsunfähig krank sind. Es ist allerdings davon auszugehen, dass sie einen freien Ersatztag bekommen müssen. Das Bundesarbeitsgericht hat dies in einem vergleichbaren Fall aus der Metallindustrie so entschieden. Die Kürzung der SuE-Zulage kann erst nach „erfolgter Arbeitsbefreiung“ vorgenommen werden.

Das Ausgeführte gilt für Umwandlungstage. „Regenerationstage“ sind keine Umwandlungstage.

Tipp: Wunschtermin optimieren

Die Jahressonderzahlung und die besondere Einmalzahlung hängen im Regelfall vom durchschnittlichen Entgelt in den Monaten Juli bis September ab. Wer in dieser Zeit weniger SuE-Zulage bekommt, erhält auch etwas weniger Jahressonderzahlung und etwas weniger besondere Einmalzahlung. Beschäftigte, die das vermeiden möchten, sollte die Umwandlungstage so legen, dass der Entgeltabzug nicht zwischen Juli und September erfolgt.

Kein Nachteil durch nicht genommene Tage

Am Jahresende verfällt der Anspruch auf bis dahin nicht genutzte Umwandlungstage. Beschäftigte haben dadurch aber keinen Nachteil. Für Tage, die nicht in Anspruch genommen wurden, wird auch nichts vom Entgelt abgezogen. Es ist also zulässig, die Tage auf Vorrat geltend zu machen und später zu entscheiden, ob man sie wirklich nehmen will.

Manfred Weidenthaler

Die Stundenentgelte

Stand Dezember 2022. Die Werte sind errechnet nach der Formel: (Tabellenentgelt + SuE-Zulage) / 4,348 Wochen / 39 Std. Wer weitere in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen erhält, zum Beispiel Praxisanleiterzulage, hat etwas höhere Abzüge.

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 15	21,59	23,08	24,65	26,46	29,37	30,63
S 12	20,83	22,25	24,12	25,77	27,81	28,68
S 11b	20,55	21,96	22,94	25,46	27,42	28,60
S 10	18,56	20,37	21,28	23,98	26,18	27,99
S 8b / S 9	18,43	19,70	21,19	23,36	25,42	26,99
S 8a	18,05	19,30	20,58	21,80	22,99	24,23
S 7	17,61	18,82	20,02	21,23	22,13	23,49
S 4	16,87	18,03	19,08	19,80	20,47	21,53
S 3	15,94	17,03	18,04	18,97	19,39	19,90
S 2	14,79	15,45	15,95	16,48	17,08	17,69

Rechtsgrundlagen:

- § 2a Abs. 3 der Anlage zu § 44 ABD Teil A, 1.
- Zum Anspruch auf einen freien Ersatztag bei Arbeitsunfähigkeit: Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23.2.2022, 10 AZR 99/21
- Möglichkeit unbezahlter Arbeitsbefreiung: § 29 Abs. 3 Satz 2 ABD Teil A, 1.

Wir sagen danke!



**Sehr geehrte Leserinnen und Leser,
es ist Zeit „DANKE“ zu sagen.**

Wir bedanken uns bei Ihnen für

- › das entgegengebrachte Vertrauen
- › die jahrzehntelange gute und konstruktive Zusammenarbeit
- › die vielen interessanten Gespräche, die wir mit Ihnen führen durften
- › die Gastfreundschaft, die Sie uns bei Gesprächen vor Ort entgegenbringen
- › Ihr Feedback
- › Ihre Geduld, wenn es mal etwas länger dauert

**Wir freuen uns auf viele weitere Jahre – mit Ihnen an unserer Seite.
Mit den besten Wünschen für ein erfolgreiches und vor allem gesundes neues Jahr 2023.**

Ihre Versicherungskammer Bayern

Rückgruppierungsschutz für Leitungen weiter verbessert

Sinkt die Durchschnittsbelegung in einer Kita, kann dies zu einer Rückgruppierung der Leitung und der stellvertretenden Leitung führen. Bislang galt, dass eine Rückgruppierung in Frage kam, wenn der Schwellenwert drei Jahre lang um mehr als 5 Prozent unterschritten wurde.

Der Rückgruppierungsschutz wurde jetzt so verbessert, dass es in der Praxis nur noch äußerst selten zu einer Rückgruppierung kommen dürfte. Ab jetzt gilt:

- Eine Rückgruppierung kann nur erfolgen, wenn die Platzzahl drei Jahre in Folge um mindestens 7,5 Prozent unterschritten wird.
- Eine Unterschreitung von mehr als 7,5 Prozent auf Grund der Aufnahme von Kindern mit erhöhtem Förderbedarf (Integrationskinder) führt jedoch nicht zur Rückgruppierung.
- Ist die Unterschreitung des Schwellenwertes auf eine Maßnahme des Arbeitgebers zurückzuführen, erfolgt ebenfalls keine Rückgruppierung. Das wäre zum Beispiel der Fall, wenn der Dienstgeber die Einrichtung teilt oder verkleinert.

Zusätzlich hat die KODA eine besondere kirchliche Schutzvorschrift beschlossen:

- Festgelegt wurde, dass auch eine Unterschreitung des Schwellenwertes auf Grund von Personalmangel nicht zu einer Rückgruppierung führen soll. Davon kann nur aus dringenden Gründen abgewichen werden. Ein dringender Grund kann allenfalls vorliegen, wenn die Kommune mit Kürzung der Fördermittel droht, falls die Leitung nicht rückgruppiert wird.

Erhalten bleibt die für die Leitungen im Vergleich zum öffentlichen Dienst günstigere Zählweise der Plätze bei Integrationskindern und Kindern unter drei Jahren.

In der Summe ist das Auffangnetz bei Absinken der Kinderzahlen jetzt so dicht, dass es nur noch äußerst selten zu einer Rückgruppierung von Leitungen und ihren ständigen Stellvertretungen kommen dürfte. Das gibt Leitungen erheblich mehr finanzielle Sicherheit.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: Anmerkung Nr. 9 zur Nr. 30 ABD Teil A, 2.3.



Absturzsicher. Rückgruppierungen von Leitungen sind künftig weitgehend ausgeschlossen.

Foto: MellisaMN/stock.adobe.com

So funktioniert der Schutz konkret

Eine Kita wird von 75 Kindern besucht. 5 Kinder haben eine Behinderung beziehungsweise sind von Behinderung bedroht (Sie zählen dreifach.). 20 Kinder sind unter 3 Jahre alt (Sie zählen doppelt.). Dazu kommen 50 weitere Kinder.

Rechnerische Durchschnittsbelegung:
5 x 3 plus 20 x 2 plus 50 x 1 = 105 Plätze

Der Schwellenwert von 100 Plätzen ist überschritten. Die Leitung ist in die Entgeltgruppe S 16 eingruppiert.

Vier mögliche Entwicklungen:

Szenario 1

Im nächsten Jahr fallen 12 Regelkinder weg. Die rechnerische Platzzahl sinkt auf 93. Sie steigt auch in den nächsten Jahren nicht mehr an. Der Schwellenwert ist um 7 Prozent unterschritten. Da die Unterschreitung weniger als 7,5 Prozent beträgt, ist sie unerheblich. Die Leitung bleibt in der Entgeltgruppe S 16.

Szenario 2

Die Kita wird zu einer inklusiven Einrichtung umstrukturiert. Dadurch sinkt die Zahl der belegbaren Plätze.

Der für die Eingruppierung maßgebliche Schwellenwert wird dauerhaft um 10 Prozent unterschritten. Trotzdem bleibt die Leitung in der S 16, da die Unterschreitung auf die Aufnahme von mehr „Kindern mit erhöhtem Förderbedarf“ zurückzuführen ist.

Szenario 3

Wegen Personalmangel wird eine Gruppe geschlossen. Die rechnerische Belegung sinkt drei Jahre in Folge auf unter 90 Plätze. Trotzdem erfolgt in aller Regel keine Rückgruppierung, da die Verkleinerung auf Personalmangel zurückzuführen ist. Das gilt auch dann, wenn die Situation mehr als drei Jahre andauert.

Szenario 4

Die Kirchenverwaltung entscheidet, die Einrichtung in einen Kindergarten und eine Kinderkrippe aufzuteilen. Beide erhalten eine eigene Leitung. Die Platzzahl halbiert sich. Trotzdem behält die „alte“ Leitung ihre Eingruppierung, da es sich um eine Unterschreitung auf Grund „vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen“ handelt.

Berechnungszeitraum für Kita-Leitungen fairer

Jetzt zählt der Jahresdurchschnitt bei der Belegung

Die Eingruppierung von Kita-Leitungen und ihren Stellvertretungen hängt von der Belegung der Einrichtung ab. Bislang war die Durchschnittsbelegung in den Monaten Oktober bis Dezember des Vorjahres maßgeblich.

Die KODA-Mitarbeiterseite fordert schon seit langem eine Anpassung an die heutige Buchungspraxis. In vielen Einrichtungen kommen das ganze Jahr über Kinder hinzu. Der Referenzzeitraum Oktober bis Dezember unterschätzt dann die tatsächliche Durchschnittsbelegung der Kita. Nachdem der öffentliche Dienst in dieser Frage nun vorangegangen ist, wurde auch das kirchliche Tarifrecht ABD angepasst.

Jetzt ist für die Ermittlung der Durchschnittsbelegung der Schnitt der Monate Januar bis Dezember des Vorjahres maßgeblich.

Die Regelung tritt rückwirkend zum 1. Juli 2022 in Kraft. Das bedeutet: Wurde im Jahresschnitt 2021 der Grenzwert für

eine Höhergruppierung überschritten, ist die Leitung und die Stellvertretung rückwirkend zum 1. Juli 2022 höhergruppiert. Es kann sich also lohnen, die Durchschnittsbelegung 2021 zu prüfen. Der Termin 1. Juli gilt ausschließlich und einmalig für das Jahr 2022. Ansonsten bleibt es dabei, dass Höhergruppierungen wegen gestiegener Kinderzahlen zum 1. Januar erfolgen.

Die im Vergleich zu den Kommunen bessere Zählweise der Plätze bleibt erhalten. Im Bereich des kirchlichen Tarifrechts ABD zählen weiterhin Kinder unter drei Jahren doppelt und behinderte beziehungsweise von



Über der Grenze? Die Grenzwerte für die Höhergruppierung bleiben 40, 70, 100, 130 und 180 Kinder. Der Berechnungszeitraum ändert sich.

Foto: Denise/pixelio.de

Behinderung bedrohte Kinder dreifach in Bezug auf die Leitungs-Eingruppierungen.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: Anmerkung Nr. 9 zu Nr. 30 ABD Teil A, 2.3.

Zulage für Praxisanleitung eingeführt

Neu eingeführt wurde eine Zulage von monatlich 70 Euro für Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter. Voraussetzung für die

Gewährung ist, dass die Aufgabe vom Dienstgeber ausdrücklich „übertragen“ wird. Weiter muss die Praxisanleitung

einen Anteil von 15 Prozent an der Gesamttätigkeit ausmachen.

Beispiel: Einer vollbeschäftigten Erzieherin ist ein Auszubildender zur Praxisanleitung zugewiesen. Die Anleitung umfasst dabei mehr als nur Reflexionsgespräche. Angeleitet wird vor allem während der praktischen Arbeit, also dann, wenn beide gemeinsam tätig sind, etwa in einer Kita-Gruppe. Im Beispiel ist das dienstplanmäßig durchschnittlich in 7 von 39 Stunden der Fall. Das allein entspricht bereits 18 Prozent des Beschäftigungsumfanges der Anleiterin. Hinzu kommen möglicherweise Zusammenhangstätigkeiten, wie zum Beispiel vorbereiten und dokumentieren von fachpraktischem Unterricht. Sie erhält daher die 70 Euro Zulage.

Wer anleitet, wird meist bereits in den Vereinbarungen zwischen Schule und Träger festgehalten. Es ist selbstverständlich möglich, dass in einer Einrichtung mehrere Personen zu Praxisanleiterinnen beziehungsweise Praxisanleitern bestellt sind. Auch Kita-Leitungen erhalten die Zulage, wenn ihnen die Aufgabe übertragen ist.



Herzstück Praxisausbildung. Die Kombination von theoretischen und praktischen Elementen ist eine Stärke der Kinderpflege- und Erzieherausbildung.

Foto: oksix/stock.adobe.com

Im öffentlichen Dienst ist keine Zulage für Ergänzungskräfte in der Praxisanleitung vorgesehen. Hier hat die Bayerische Regional-KODA einen abweichenden Beschluss gefasst: Ist einer Ergänzungskraft die Praxisanleitung übertragen, dann bekommt sie auch die Zulage.

Die Zulage wird für Zeiträume gezahlt, in denen die Anleitenden Anspruch auf Entgelt haben. Dem gleichgestellt ist der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 21 ABD Teil A, 1. Das umfasst insbesondere die Lohnfortzahlung bei Krankheit und bei Urlaub. In anderen Fällen entfällt die Zulage. Teilzeitkräften wird die Zahlung anteilig gewährt.

Die Zulage gibt es nur für die Dauer der Tätigkeit. An Kinderpflegeschulen beginnt im ersten Ausbildungsjahr der fachpraktische Unterricht an den Einsatzstellen erst im November. In diesem Fall wird für September und Oktober noch keine Praxisanleiterzulage gewährt.

Die Zulage wird gezahlt für Praxisanleitung in den Ausbildungen zur/zum Erzieher/in, Kinderpfleger/in, Sozialassistenten/in und Heilerziehungspfleger/in. Sie wird nicht gewährt für die Betreuung von Praktika, wie sie zum Beispiel Fachober-schülerinnen und -schüler ableisten.

Nicht geregelt ist die Praxisanleitung von Auszubildenden in anderen Ausbil-

dungsgängen, etwa zur „Fachkraft an bayerischen Kindertageseinrichtungen“. Gleiches gilt für die Betreuungen von Studierenden in Praxissemestern.

Sind die Voraussetzungen gegeben, wird die Zulage rückwirkend zum 1. Juli 2022 nachgezahlt.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: Anmerkung Nr. 1a zur Nr. 30 ABD Teil A, 2.3.

Rechtsprechung zur Frage, wie der Umfang einer Praxisanleitung zu bestimmen ist: Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 9.9.2020, 4 AZR 161/20 und vom 17.3.2021, 4 AZR 218/20.

Nachzahlung vom alten Arbeitgeber

Wer seit Juli 2022 seinen Arbeitgeber gewechselt hat, wird gegenüber dem alten Arbeitgeber oft Anspruch auf Nachzahlungen haben. Dies gilt auch für Beschäftigte, die zuvor bei der Caritas oder in einer kommunalen Einrichtung tätig waren. Die Nachzahlung sollte automatisch erfolgen. In der Praxis wird es vorkommen, dass die ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits aus dem System gelöscht sind. Dann ist es notwendig, beim alten Arbeitgeber die Nachzahlung einzufordern. Dies sollte umgehend und in jeden Fall in Textform erfolgen. M.W.



Nochmal anklopfen. Oft werden Ex-Mitarbeitende wohl aktiv nachfordern müssen.

Foto: Paul Marx/pixelio.de

Mehr Zeit für Teamtage in der Kita

Im öffentlichen Dienst haben pädagogische Beschäftigte in Kitas jetzt Anspruch auf 30 Stunden pro Jahr für Vorbereitung und Qualifizierung. Der Anspruch auf diese sogenannte Verfügungszeit ist im kirchlichen Tarifrecht ABD weit höher. Daher hat die KODA beschlossen, die neue Regelung für die kirchlichen Kitas nicht zu übernehmen. Stattdessen wurde das Zeitbudget für sogenannte Teamtage erhöht. Statt bislang 19,5 Stunden pro Vollzeitstelle stehen künftig 30 Stunden für „Zwecke gemeinsamer zusätzlicher Vorbereitung und Qualifizierung“ zur Verfügung. M.W.

Rechtsgrundlage: § 7 Abs. 4 ABD Teil C, 7.



Miteinander. Das Erfolgsmodell „Teamtage“ wird ausgebaut.

Foto: Stephanie Hofschlaeger/pixelio.de

„Verfügungszeit“ mobil möglich

Die Bayerische Regional-KODA hat in ihrer November-Vollversammlung 2022 beschlossen, dass ab sofort ein Teil der mittelbaren Arbeit („Verfügungszeit“) in Kindertageseinrichtungen mobil, das heißt außerhalb der Einrichtung, erbracht werden kann.

In Kindertagesstätten leistet das pädagogische Personal nach der Dienstordnung direkte Arbeit an den Kindern (unmittelbare Arbeit). Die Mitarbeitenden haben jedoch auch Anspruch auf mittelbare Arbeit, zum Beispiel für Vorbereitungsarbeiten. Die für die mittelbare Tätigkeit zur Verfügung stehende Arbeitszeit muss mindestens 15 Prozent der gesamten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des pädagogischen Personals einer Kindertageseinrichtung

umfassen. Die Verteilung erfolgt in der Regel durch die Leitung der Kindertageseinrichtung. Diese „Verfügungszeit“ war bisher im Grundsatz in der Einrichtung zu erbringen. Nach dem Beschluss ist es nun möglich, dass in gegenseitigem Einvernehmen mit der Leitung ein Teil der mittelbaren Arbeit auch mobil, zum Beispiel von zu Hause aus, erbracht werden kann. Damit wurde ein Wunsch des pädagogischen Personals in Kitas, der vielfach an die KODA-Mitglieder herangetragen wurde, im ABD verortet.

Josef Glatt-Eipert

Rechtsgrundlage: § 7 Abs. 2 ABD Teil C, 7. „Dienstordnung für das pädagogische Personal in den katholischen Kindertageseinrichtungen“

Schnellere Stufenaufstiege für alle

Verkürzte Laufzeit ab 1. Oktober 2024

Im Jahr 2009 wurden die Eingruppierungen im Sozial- und Erziehungsdienst verbessert und die Entgelte zum Teil deutlich erhöht. Auf der anderen Seite

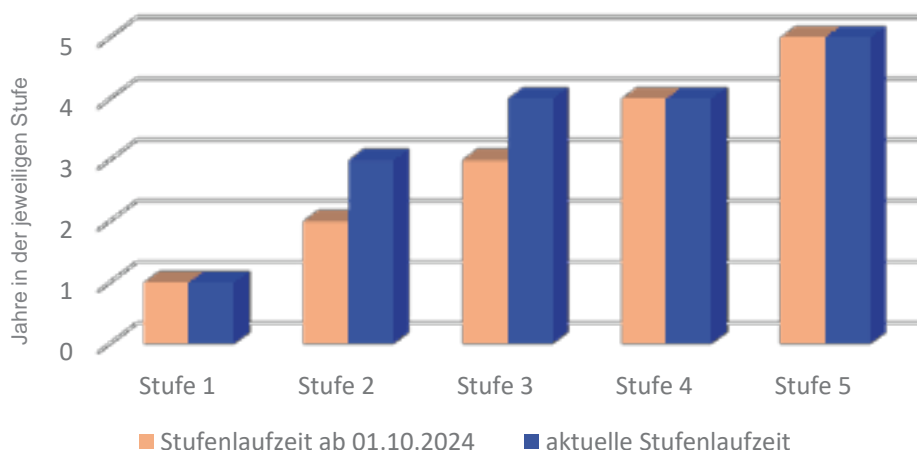
wurden Wartezeiten bis zum Aufstieg in die jeweils nächste Entgeltstufe verlängert.

Diese verlängerten Wartezeiten werden zum 1. Oktober 2024 aufgehoben. Auch

für Kinderpfleger/innen, Erzieher/innen, Kita-Leitungen, Sozialarbeiter/innen und alle übrigen SuE-Beschäftigten gelten dann die Aufstiegszeiten der allgemeinen Entgelttabelle. Für die meisten Tätigkeiten verkürzt sich die Aufstiegszeit bis zur Endstufe um zwei Jahre. Für Erzieherinnen und Erzieher in der Entgeltgruppe S 8b gelten derzeit noch besonders lange Aufstiegszeiten. Für diese Beschäftigten verkürzen sich die Zeiten um insgesamt sieben Jahre. Zudem gibt es bislang einige Tätigkeiten, in denen die Stufe 4 die Endstufe ist. Auch diese Stufenbegrenzung wird zum 1. Oktober 2024 aufgehoben.

Beschäftigte, die am 1. Oktober 2024 die neue, dann kürzere Laufzeit in ihrer Stufe bereits vollendet haben, werden zu diesem Datum höhergestellt.

Manfred Weidenthaler



Einheitliche Stufenlaufzeiten für alle Berufe. SuE-Beschäftigte erreichen dadurch in der Regel zwei Jahre früher die Endstufe. *Grafik: A.-M. Dallinger*

Rechtsgrundlage: § 24e ABD Teil A, 3.

Erzieher: Berufseinstieg in Stufe 2 für alle

OptiPrax und PiA mit Fachakademie gleichgestellt

Berufsanfängerinnen und -anfänger starten im Grundsatz in der Stufe 1 ihrer Entgeltgruppe. Die Stufe 1 ist die Einarbeitungsstufe. Bei Erzieherinnen und Erziehern zählt jedoch das Anerkennungsjahr nach der Fachakademie bereits als Berufserfahrung. Sie beginnen sofort in Stufe 2.

In Stufe 2 starten jetzt auch Absolventinnen und Absolventen der „praxisintegrierten Ausbildungen“ zur Erzieherin beziehungsweise zum Erzieher (OptiPrax und PiA). Ebenso gilt dies für praxisintegrierte Ausbildungen zur Heilerziehungspflegerin beziehungsweise zum Heilerziehungspfleger.

Die Neuregelung wirkt zurück auf den 1. Juli 2022. Seit diesem Datum Eingestellte werden rückwirkend höhergestellt und erhalten das höhere Entgelt nachgezahlt.

Manfred Weidenthaler



Start auf gleicher Stufe. Gut 200 Euro brutto mehr im Monat bringt die Eingangsstufe 2 PiA-Absolventinnen und -Absolventen bei Vollzeit.

Foto: Martin Augsburg/Büroecco

Rechtsgrundlage: Anmerkung zu § 1 Abs. 2 Satz 3 der Anlage zu § 44, ABD Teil A, 1.

Schulsozialarbeit mit S 12 bewertet Höhergruppierung auf Antrag

Sozialarbeiterinnen und -arbeiter mit „schwierigen“ Tätigkeiten sind in Entgeltgruppe S 12 eingruppiert. Die Beispielliste für diese im tariflichen Sinne „schwierigen“ Tätigkeiten ist überarbeitet worden. Neu aufgenommen wurde die Schulsozialarbeit. Schulsozialarbeiterinnen und -arbeiter sind jetzt immer der S 12 zugeordnet. Das gilt unabhängig von den konkret auszuübenden Einzeltätigkeiten.

Neu aufgenommen wurden in die Beispielliste auch Tätigkeiten in der Unterstützung/Assistenz von Menschen mit multiplen psychosozialen Beeinträchtigungen und von Menschen mit bestimmten Behinderungen.

Die Änderungen gelten rückwirkend zum 1. Juli 2022. Beschäftigte, die im Juni 2022 bereits im Dienst waren und jetzt neu Anspruch auf die Entgeltgruppe S 12 haben, werden nur auf Antrag höhergruppiert.

Dies ist so, weil es manchmal finanziell günstiger ist, auf die Höhergruppierung zu

verzichten. Grund dafür ist, dass die Stufenlaufzeit nach der Höhergruppierung neu beginnt. Im Einzelfall kann ein bevorstehender Stufenaufstieg innerhalb der S 11b rentabler sein als die Höhergruppierung. Für Beschäftigte in den Stufen 1 oder 6 ist die Höhergruppierung allerdings immer günstiger. Doch auch für die übrigen Stufen gilt: langfristig lohnt sich eine Höhergruppierung in fast jedem Fall.

Der Antrag auf Höhergruppierung muss bis 31. Juli 2023 gestellt sein. Er wirkt dann auf den 1. Juli 2022 zurück. Ist seit 1. Juli 2022 eine Höherstufung erfolgt, wird diese rückabgewickelt.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage und Details:

- [Anmerkung Nr. 9 zu Nr. 30 ABD Teil A, 2.3.](#); [zum Antragserfordernis: § 24d Teil A, 3.](#)
- [Die Entgelttabelle ist zu finden in der Anlage F zum ABD Teil A, 1.](#)



Frühzeitig unterstützen. Schulsozialarbeiterinnen und -arbeiter sind Ansprechpersonen für Schüler, Eltern und Lehrkräfte. Oft sind sie auch in der Projektarbeit tätig, etwa zu Medienkompetenz und Drogenprävention.

Foto: Seventyfour/stock.adobe.com

„Verfügungszeit“ für sonstigen Erziehungsdienst

Künftig haben auch Beschäftigte im Erziehungsdienst außerhalb von Kitas Anspruch auf Zeit für Vorbereitung und Qualifizierung. Der Anspruch umfasst bei Vollbeschäftigten 30 Stunden pro Jahr. Wie die Beschäftigten die Zeit nutzen, ist nicht näher geregelt.

In der Praxis wird die vom öffentlichen Dienst übernommene Vorschrift wohl nur geringe Bedeutung haben. In den meisten Einrichtungen dürfte den Beschäftigten erheblich mehr Zeit zugebilligt werden.

Die Vorschrift gilt nur für den Erziehungsdienst, also zum Beispiel Tätigkeiten in einem Internat oder einem Jugendzentrum. Sie gilt nicht für Beratungsdienste.

M. W.

Rechtsgrundlage:

[§ 3 der Anlage zu § 44 ABD Teil A, 1.](#)

Heimzulage erhöht

Die Regelung über die Heimzulagen wurde neu gefasst. Werden überwiegend Menschen mit „durchgängigem Unterstützungs- oder Betreuungsbedarf“ betreut, beträgt die Zulage rückwirkend zum 1. Juli 2022 monatlich 100 Euro. In anderen Heimen beträgt sie 50 Euro.

M. W.

[Näheres: Anmerkung Nr. 1 zur Nr. 30 ABD Teil A, 2.3.](#)

S 9 – höhere Tabellenwerte

Heilpädagoginnen und -pädagogen mit entsprechender Tätigkeit, Leitungen von Kitas unter 40 Plätzen und stellvertretende Leitungen von Kitas unter 70 Plätzen sind in der Entgeltgruppe S 9 eingruppiert. Derzeit sind die Entgeltwerte in der S 9 aber identisch mit denen der Entgeltgruppe S 8b. Vorteil der Eingruppierung in die S 9 ist der wesentlich schnellere Stufenaufstieg. Dieser Vorteil entfällt, wenn die sehr langen Aufstiegszeiten der Entgeltgruppe S 8b 2024 verkürzt werden. Damit sich die S 9 dann wieder von der S 8b abhebt, werden die Tabellenwerte erhöht. Zum 1. Januar 2024 werden sie gegenüber der S 8b um circa 80 Euro angehoben.

M. W.

Tätigkeitsmerkmale aktualisiert

Neue Berufsbezeichnungen ergänzt und Facherzieher neu geregelt

Die Welt der Ausbildungsgänge und Berufsbezeichnungen wandelt sich. Einige Berufsbezeichnungen wurden jetzt in den Tätigkeitsmerkmalen für den Sozial- und Erziehungsdienst ergänzt. Neu geregelt sind die Anforderungen an Facherzieherinnen und -erzieher für die Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 8b.

In den Entgeltgruppen S 2 bis S 4 wurden „Sozialassistentinnen/Sozialassistenten“ sowie „Heilerziehungspflegehelferinnen/Heilerziehungspflegehelfer“ neu aufgenommen. Im Bereich der Fachkräfte wurde die „geprüfte Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung“ ergänzt.

Facherzieher in S 8b

Der Begriff „Facherzieherin“ beziehungsweise „Facherzieher“ wurde näher definiert. Im Sinne des ABDs sind dies jetzt Fachkräfte mit einer Weiterbildung im Umfang von mindestens 160 Stunden. Die Einschränkung, dass Facherzieherinnen und -erzieher „einrichtungsübergreifend“ eingesetzt sein müssen, wurde gestrichen. Eine Facherzieherin, zum Beispiel für Integration und Inklusion oder Sprachförderung, ist bei entsprechender Tätigkeit jetzt immer der Entgeltgruppe S 8b zugeordnet. Die Eingruppierung in die S 8b setzt allerdings zwingend voraus, dass der Dienstgeber die entsprechende Tätigkeit ausdrücklich zugewiesen hat. Wer die Weiterbildung absolviert hat und entsprechend eingesetzt werden möchte, sollte auf seinen Arbeitgeber zugehen.

Einige bereits in der S 8b eingruppierte Facherzieherinnen und -erzieher haben keine 160-Stunden-Weiterbildung. Zwischen



Optimal fördern und Prozesse steuern. Facherzieherinnen und -erzieher sind bei Übertragung entsprechender Tätigkeit jetzt generell höher eingruppiert.

Foto: U. J. Alexander/stock.adobe.com

Dienstgeber- und Dienstnehmerseite der KODA besteht Einvernehmen, dass keine Überprüfung dieser Eingruppierungen erforderlich ist. Sie können als „Altfälle“ in der S 8b verbleiben.

Ebenfalls der Entgeltgruppe S 8b zugeordnet wurden „Fachkräfte für Kinderschutz“ gemäß § 8a SGB VIII, soweit solche bei ABD-Einrichtungen angestellt sind.

Einzelprüfung bei landesspezifischen Ausbildungen

Auf Landesebene werden immer wieder neue Ausbildungsgänge ausgebracht, um dem Personalmangel zu begegnen. So wurden jetzt Ausbildungen zur „Ergänzungskraft in bayerischen Kinder-

tageseinrichtungen“ und zur „Fachkraft in bayerischen Kindertageseinrichtungen“ neu geschaffen.

Bei solchen nicht im ABD aufgeführten Ausbildungsgängen ist zu prüfen, ob sie gleichwertig im tariflichen Sinne sind. Ist das der Fall, sind die entsprechenden Beschäftigten als „sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben“, eingruppiert. Sie erhalten in diesem Fall das gleiche Entgelt wie Beschäftigte mit der Regelausbildung.

Alle Änderungen gelten rückwirkend zum 1. Juli 2022.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: Tätigkeitsmerkmale in Nr. 30 ABD Teil A, 2.3.

Ganztagschulen – KODA-Regelung bleibt vorerst

Im kommunalen öffentlichen Dienst fehlten bislang Tarifregelungen für Ganztagsangebote an Schulen. Jetzt wurde dort festgelegt, dass der SuE-Tarif anzuwenden ist. Allerdings fehlt es im SuE-Tarif an Tätigkeitsmerkmalen, die den besonderen Anforderungen von Ganztagschulen gerecht werden. Die Bayerische Regional-KODA hat daher entschieden, dass es im Bereich

des ABD vorerst bei der jetzigen kirchlichen Tarifregelung bleibt. Die Eingruppierung erfolgt gemäß den besonderen Merkmalen der Nr. 39 ABD Teil A, 2.3. Es wird die allgemeine Entgelttabelle angewendet.

In Einzelfällen sind Beschäftigte in kirchlichen Ganztagsangeboten gemäß Arbeitsvertrag dem Sozial- und Erziehungsdienst zugeordnet. Da diese Beschäftigten

nach der S-Tabelle bezahlt werden, sind auf sie auch alle Vorschriften für den Sozial- und Erziehungsdienst anzuwenden. Das betrifft die Zahlung der SuE-Zulage und ebenso die Regenerationstage. Da Regenerationstage in aller Regel nur während unterrichtsfreier Zeiten gewährt werden können, fließen sie in die Berechnung der Jahressollarbeitszeit ein. M. W.

Schwierige Erziehertätigkeit in Kitas

Verhandlungen auf halbem Weg stecken geblieben

In der Tarifeinigung des öffentlichen Dienstes vom Mai 2022 ist die Beispielliste für „besonders schwierige fachliche Tätigkeit“ ergänzt worden. Fachkräfte mit „besonders schwieriger fachlicher Tätigkeit“ sind in S 8b statt in S 8a eingruppiert.

S 8b sollte künftig auch bekommen, wer in Gruppen arbeitet, in denen mindestens 15 Prozent der Kindern einen erhöhtem Förderbedarf (A- und B-Status) haben. Wie üblich war geplant, die Details in den Redaktionsverhandlungen des öffentlichen Dienstes zu klären.

Diese Verhandlungen blieben erfolglos. Lediglich der Zusatz „A- und B-Status“ wurde gestrichen. Integrationsstatus A und B ist eine Bezeichnung für Kinder mit erhöhtem Förderbedarf, die zum Beispiel in Nordrhein-Westfalen verwendet wird.

Laut der Gewerkschaft ver.di ist es nicht gelungen, sich mit den kommunalen Arbeitgebern auf eine Definition des Begriffs „erhöhter Förderbedarf“ zu einigen.

Tarifbeispiele sind widersprüchlich

Zugleich wurde die bisherigen Regelung für Integrationsgruppen beibehalten. Danach erfolgt eine Höhergruppierung in die S 8b dann, wenn ein Drittel der Kinder behindert oder von Behinderung bedroht sind. Zumindest nach bayerischem Recht werden diese Kinder auf Grund des erhöhten Förderungsbedarfs bei der Förderung mehrfach gezählt. Das alte und das neue Merkmal scheinen sich zu widersprechen. Unklar ist im Moment, was wann anzuwenden ist.

Den Tarifparteien des kommunalen öffentlichen Dienstes ist das Problem bekannt. Eine Lösung ist noch nicht in Aussicht.

Die Bayerische Regional-KODA hat die auf halben Weg stecken gebliebene Regelung des öffentlichen Dienstes trotzdem übernommen. Damit wird sichergestellt, dass den kirchlichen Erzieherinnen und Erziehern kein Nachteil entstehen kann. Klarheit werden aber möglicherweise erst Gerichte schaffen.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: Anmerkung Nr. 6 ABD Teil A, 2.3. Nr. 30



Nebulös. Die neue Regelung für Integrationsgruppen wird vielleicht erst durch Gerichte geklärt werden.

Foto: Holger Homborg/pixelio.de

Chance zum Wechsel in die S-Tabelle

Erzieher, die 2010 verzichtet haben, dürfen wechseln

2010 hatten Beschäftigte eine Wahlmöglichkeit, wenn sie in den allgemeinen Entgeltgruppen 8 oder 9 waren. Sie konnten in ihrer Entgeltgruppe bleiben oder in die damals neue S-Tabelle wechseln. Das betraf insbesondere Erzieherinnen und Erzieher mit „besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten“, zum Beispiel in Integrationsgruppen. Für sie war es in einzelnen Fällen finanziell günstiger, nicht in die S-Tabelle

zu wechseln. Diesen Altfällen wird jetzt nochmals die Möglichkeit zum Wechsel geboten.

Wechseln lohnt jetzt wohl immer

Die Wechselmöglichkeit kann nur Beschäftigte betreffen, die bereits im September 2005 in ihrem jetzigen Arbeitsverhältnis standen und die weder 2010 noch 2016 den Wechsel in die S-Tabelle beantragt haben. Nach welcher Tabelle man bezahlt wird, ist der Entgeltabrechnung zu entnehmen. Steht dort „SuE“ oder vor der Entgeltgruppe ein „S“, ist man bereits in der S-Tabelle.

Der Wechsel dürfte vor allem durch die neue SuE-Zulage attraktiv sein. 130 Euro Zulage erhalten nur Beschäftigte, die nach der S-Tabelle bezahlt werden. Auch die beiden Regenerationstage erhalten nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der S-Tabelle.

Manfred Weidenthaler



Dritte Chance. Spätestens jetzt dürfte es Zeit zum Wechseln sein.

Foto: kerdkanno/stock.adobe.com

Rechtsgrundlage und Details: § 24c ABD Teil A, 3.

Fachkräfte gewinnen und binden

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

KODA ermöglicht die Zahlung einer Arbeitsmarktzulage

Der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften ist beinahe täglich Thema in den Medien. Mittlerweile sind davon viele Berufe und Branchen so massiv betroffen, dass betriebliche Abläufe nur noch schwer aufrechtzuerhalten sind. Auch der öffentliche Dienst ist davon nicht ausgenommen. Dort gibt es deshalb seit einigen Jahren für Kommunen die Möglichkeit, Fachkräften übertariflich eine sogenannte Arbeitsmarktzulage zu bezahlen. Mit diesem Instrument soll es den Kommunen erleichtert werden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus stark nachgefragten Berufen zu gewinnen oder an sich zu binden.

Konkurrenz zu den Kommunen

Der Mangel an qualifizierten Fachkräften ist auch im Bereich der Kirche spürbar. Zum einen liegt das daran, dass für bestimmte Berufe weniger Menschen auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Zum anderen stehen kirchliche Arbeitgeber bei einigen Beschäftigtengruppen in einer scharfen Konkurrenz zu anderen Arbeitgebern. Das betrifft insbesondere den Bereich der Kindertagesstätten. Ohne tarifliche

Grundlage gewähren daher einzelne kirchliche Dienstgeber bereits jetzt Arbeitsmarktzulagen. In der Regel tun sie das, wenn auch die jeweilige Kommune, zum Beispiel in ihren Kindertagesstätten, eine Arbeitsmarktzulage zahlt. Diese Situation hat die Bayerische Regional-KODA dazu bewogen, kirchlichen Arbeitgebern im Bereich des Arbeitsvertragsrechts der bayerischen Diözesen (ABD) jetzt eine tarifliche Möglichkeit zur Zahlung einer Arbeitsmarktzulage zu eröffnen.

Arbeitgeber entscheidet allein

Arbeitgeber im Bereich des ABD können in Zukunft nach freiem Ermessen eine Arbeitsmarktzulage bezahlen. Bedingung für eine Zulage ist, dass diese zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften erforderlich ist. Die Zulage darf bis zu 20 Prozent der Stufe 2 der entsprechenden Entgeltgruppe betragen.

Der Mitarbeiterseite war es wichtig, dass die Zulage immer einer Gruppe von

Beschäftigten zu gewähren ist. Wird sie also bezahlt, steht sie allen Beschäftigten mit vergleichbarer Qualifikation und Tätigkeit in der Einrichtung zu. Nur wenn es keine Gruppe vergleichbarer Beschäftigter gibt, kann sie auch einzelnen Mitarbeitenden bezahlt werden. Die Dienstnehmerseite konnte in den Verhandlungen auch erreichen, dass die Mitarbeitervertretung (MAV) – wenn es eine solche in der Einrichtung gibt – vom Arbeitgeber vor Einführung einer Arbeitsmarktzulage zu informieren ist.

Mit der Arbeitsmarktzulage gibt die Bayerische Regional-KODA den kirchlichen Arbeitgebern ein Instrument an die Hand, das im Wettbewerb um Fachkräfte in manchen Fällen hilfreich sein kann. Der Einsatz dieses Instruments muss gut abgewogen und bedacht sein. Daneben gibt es eine Vielzahl anderer Möglichkeiten, die in der heutigen Zeit einen Arbeitgeber für qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer attraktiv machen.

Christian Dorn

Rechtsgrundlage: ABD Teil D, 18.

Tariflich immer auf dem Laufenden bleiben

Unser Newsletter mit Berichten von allen Vollversammlungen

unter
www.kodakompass.de
auf „Start“ klicken



Jagd nach Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Mit der Arbeitsmarktzulage haben Arbeitgeber ein Instrument, um konkurrieren zu können.

Foto: Bergringfoto/stock.adobe.com

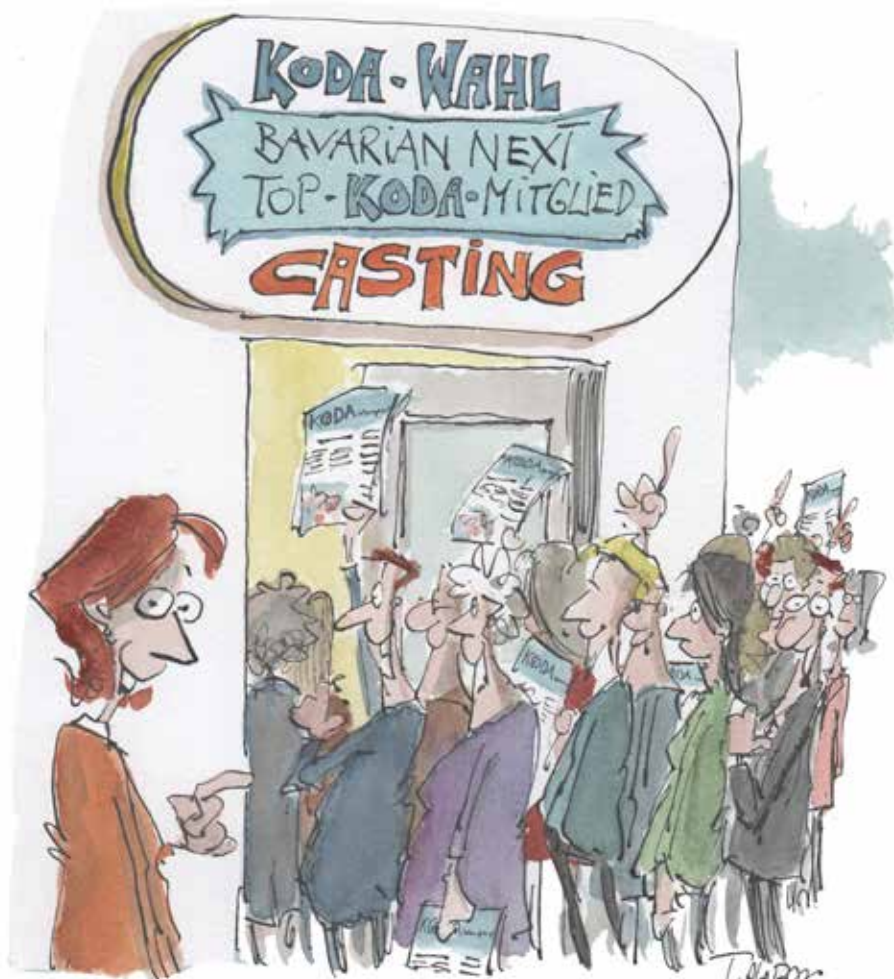
2,8 Prozent mehr...

für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen sowie Beschäftigte an kirchlichen Hochschulen

Zum 1. Dezember 2022 wurden die Entgelte von einigen Beschäftigtengruppen im ABD-Bereich um 2,8 Prozent angehoben. Diese Tarifsteigerung betrifft zum einen die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Zum anderen werden Lehrkräfte an Berufsschulen zur sonderpädagogischen Förderung, Beschäftigte an kirchlichen Hochschulen sowie Beschäftigte mit Tätigkeiten in der Waldarbeit davon profitieren. Während die Anhebung für Lehrkräfte an kirch-

lichen Schulen mit der Koppelung an das bayerische Beamtenrecht zusammenhängt, verweist das ABD in § 1 bei den anderen genannten Beschäftigtengruppen auf die entsprechenden Regelungen im Tarifvertrag der Länder (TV-L). Die aktuellen Entgelttabellen des TV-L sind zu finden unter: www.lff.bayern.de/bezuege/arbeitsnehmer/index.aspx#entgelt. Informationen zum Entgelt von Lehrkräften an kirchlichen Schulen finden Sie auf Seite 5.

Ludwig Utschneider



Karikatur: Thomas Plabmann

Themen

- 2 **Jobrad**
Nicht alle Diözesen dabei
- 3 **Mesner und Kirchenmusiker**
Feiertagsausgleich ausführlich erläutert
- 4 **Verhandlungen beginnen**
Gewerkschaften fordern 10,5 % mehr für den kommunalen Dienst
- 5 **Lehrkräfte an kirchlichen Schulen**
*Entgelt zum 1. Dezember 2022 um 2,8 % angehoben
Regelung zur Brückenteilzeit*
- 8 **Mobiles Arbeiten**
Öffnung für Dienstvereinbarungen erreicht
- 8 **KODA-Wahl 2023**
Einbindung von Gewerkschaften und Aufruf zur Kandidatensuche
- 12 **Ballungsraumzulage**
Höhe der ergänzenden Leistung angepasst
- 12 **Erschwerniszuschläge**
Erhöhung rückwirkend zum 1. April 2022

Update Sozial- und Erziehungsdienst

Bis zum Redaktionsschluss dieser Ausgabe konnten durch die Kommission die notwendigen Beschlüsse zur Umsetzung der Tarifeinigung vom Mai 2022 nicht getroffen werden. Wir werden in der nächsten Ausgabe des KODA Kompass, die voraussichtlich im Februar 2023 erscheint, ausführlich über die Beschlüsse informieren. Die monatliche Zulage und die Regenerationstage werden für ABD-Beschäftigte rückwirkend gewährt beziehungsweise ins Jahr 2023 übertragen.

Ludwig Utschneider

Ein meist längerer Weg

Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen!

Es war am 18. Mai 2022, als der Kommunale Arbeitgeberverband (KAV) sowie die beteiligten Gewerkschaften, unter anderem der dbb beamtenbund und tarifunion, die Tarifeinigung verkündeten. Nach mehrwöchigen Verhandlungen konnten sich die Verhandlungspartner auf eine Einigung für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst verständigen. Wir als Mitglieder der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen haben die Tarifeinigung mit Spannung erwartet. Aufgrund der Tarifautomatik, die im ABD fest verankert ist, übernehmen wir viele Bestandteile der Tarifeinigungen im öffentlichen Dienst auch in unser kirchliches Arbeitsvertragsrecht. Im Wesentlichen ist die Tarifautomatik in den Paragraphen 20a (Übernahme der jeweiligen Entgelte zum Inkrafttreten im öffentlichen Dienst) und 6 (Arbeitszeit) festgelegt.

Diese Tarifautomatik entbindet die Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerische Regional-KODA) nicht davon, die Übernahme in entsprechenden Beschlüssen zu fassen. An dieser Stelle wird es kompliziert: diese Beschlüsse können erst gefasst werden, wenn die Tarifvertragsparteien im öffentlichen Dienst die einschlägigen Tarifverträge geändert, neu gefasst und dann in Kraft gesetzt haben. Das erfolgt nicht unmittelbar mit der Tarifeinigung. Warum dies so ist? Die Verhandlerinnen und Verhandler, die sich auf eine Tarifeinigung verständigt haben, müssen dieses Ergebnis den jeweiligen Tarifkommissionen der Arbeitgeberverbände beziehungs-

weise der Gewerkschaften vorlegen und um abschließende Zustimmung bitten. Im Falle der Verhandlungen zum Sozial- und Erziehungsdienst vergingen wieder knapp sechs Wochen, ehe alle beteiligten Gremien diese Zustimmung erteilten. Da war es dann Ende Juni 2022. Ein Schlusspunkt war damit immer noch nicht erreicht. Nun mussten die Verhandlungspartner das Tarifiergebnis in einen rechtlich verbindlichen Tariftext umgestalten. Dies geschieht im Rahmen sogenannter Redaktionsverhandlungen. Wie der Name erahnen lässt: hier geht es darum, das Tarifiergebnis formal den Anforderungen der Tarifverträge anzupassen, allerdings werden hier keine wesentlichen inhaltlichen Veränderungen mehr vorgenommen. Diese Redaktionsverhandlungen zogen sich, auch der Sommerpause geschuldet, bis Ende August 2022. Dann erst haben die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes intern die einschlägigen Änderungstarifverträge fertiggestellt. Aber zu diesem Zeitpunkt waren sie immer noch nicht veröffentlicht worden. Warum? Nun mussten diese Tarifverträge noch von den jeweiligen Verhandlungsführerinnen und Verhandlungsführern unterschrieben werden. Auch das dauert.

Im Oktober 2022 war es dann endlich soweit. Die Änderungstarifverträge waren veröffentlicht und standen uns als Kommission endlich zur Verfügung, um die einschlägigen Beschlussvorlagen zu erstellen und im Rahmen der Vollversammlung die nötigen Beschlüsse zu fassen. Auch dies ist mit erheblichem Aufwand verbunden, da wir in den zurückliegenden Jahren manche Regelung ABD-intern getroffen haben, die über die Regelungen des Sozial- und Erziehungsdienstes hinausgehen. Insofern müssen Neuerungen aus dem öffentlichen Dienst exakt auf unsere bestehenden Regelungen angepasst werden und können nicht 1:1 übernommen werden.



Ludwig Utschneider,
Chefredakteur
dieser Ausgabe

Was ganz wichtig ist für die Beschäftigten: auch wenn der Weg zur Beschlussfassung in der Bayerischen Regional-KODA länger dauert, die Ergebnisse, zum Beispiel die Entgelterhöhungen, treten zum gleichen Zeitpunkt wie im öffentlichen Dienst in Kraft. Im Zweifelsfall erfolgen Nachzahlungen oder, wie im Falle der Regenerationstage, eine großzügigere Lösung hinsichtlich der Übertragbarkeit.

Dieser langwierige Weg bis zur Beschlussfassung wird uns auch nächstes Jahr wieder treffen, wenn ab Anfang 2023 für den gesamten öffentlichen Dienst der Kommunen die eigentlichen Entgelt-Tarifverhandlungen anstehen.

Mit freundlichen Grüßen

Ludwig Utschneider

ist noch offen. Die Diözese Augsburg setzt aufs Jobrad, aber wohl erst 2023. In welchem Maße sonstige Rechtsträger diese Chance nutzen, muss vor Ort erfragt werden. Kooperationspartner der Diözesen, die jetzt starten, ist die Deutsche Dienstrad GmbH. Mehr Informationen gibt es unmittelbar vom jeweiligen Arbeitgeber.

Ludwig Utschneider

Rechtsgrundlage und Informationen:
ABD Teil D, 16.
KODA Kompass Nr. 81, August 2021

Rad-lose Diözesen

Nicht alle Arbeitgeber steigen aufs Jobrad

Im Zuge der Tarifeinigung 2020 wurde die Möglichkeit geschaffen, dass Arbeitgeber eine Entgeltumwandlung zum Zwecke des Fahrrad-Leasings anbieten können. Die Öffnung dafür wurde auch in das ABD übernommen. In Folge dieses Beschlusses waren nun die Arbeitgeber gefragt, Jobrad-Leasing tatsächlich anzubieten. Stand heute

haben sich noch nicht alle bayerischen Diözesen entschlossen, Jobrad-Angebote für Beschäftigte zu unterbreiten. Die Diözesen Regensburg und Passau sind aktuell (noch) nicht auf den Jobrad-Zug aufgesprungen (Stand November 2022). Die Diözese Würzburg arbeitet ein Gesamtmobilitätskonzept aus. Ob das Jobrad dort eingebunden wird,

Höhere Mathematik

Feiertagsausgleich bei Mesnern und Kirchenmusikern beispielhaft erklärt

Das Thema ist ein Dauerbrenner, weil es nicht ganz einfach zu verstehen ist und es deshalb hin und wieder auch zu Fehldeutungen kommt: die Regelung für Feiertagsausgleich bei Mesnerinnen und Mesnern, die analog auch für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker gilt. Anhand von einigen Fallbeispielen soll die Regelung erläutert werden.

Zunächst ist festzustellen, dass die in diesen Berufsgruppen Arbeitenden Anspruch auf einen Ausgleichstag haben, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag oder betriebsüblich freien Tag Dienst leisten. Eine Ausnahme gilt nur für jene Beschäftigten, die ausschließlich an solchen Tagen arbeiten. Der Ausgleichstag soll innerhalb von acht Wochen genommen werden, für manche solcher Tage hat man zum „Abfeiern“ sogar drei Monate Zeit.

So weit, so einfach. Kompliziert wird es, weil die Regelung einen Zusatz hat: es werden nur die am Feiertag gearbeiteten Stunden ausgeglichen. Wenn diese Stunden keinen freien Tag ergeben, darf trotzdem ein Tag komplett frei genommen werden, aber die Zeit-Differenz zwischen den Sollstunden eines Arbeitstages und den am Feiertag gearbeiteten Stunden muss nachgearbeitet werden.

Klaus Probst

Rechtsgrundlage:

Dienstordnung für Mesnerinnen und Mesner, § 6 ABD Teil C, 5. und Dienstordnung für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, § 5 ABD Teil C, 6.

Beispiel 1:

Mesnerin Hilde arbeitet in der Woche durchschnittlich 18 Stunden, verteilt auf 6 Tage pro Woche. Das ergibt rechnerisch eine tägliche Soll-Arbeitszeit von 3 Stunden. Nun arbeitet Hilde am Feiertag, 1. Mai, weil eine Maiandacht gefeiert wird. Sie braucht einschließlich Vor- und Nachbereitungszeit hierfür 2,0 Stunden. Die Mesnerin bekommt nun innerhalb von 8 Wochen einen kompletten Tag frei. Weil die durchschnittliche Sollstunden-Zahl eines Tages aber 3,0 beträgt, Hilde aber am Feiertag nur 2 Stunden gearbeitet hat, muss sie die Differenz (1 Stunde) nacharbeiten.

Beispiel 2:

Kirchenmusiker Axel arbeitet Vollzeit, also 39 Stunden. An Fronleichnam spielt er die Frühmesse und das Hochamt. Bei der anschließenden Prozession ist er auch mit dabei, weil der Kirchenchor an jeder Station einen Chorsatz singt. Auch bei der Abendmesse ist er nochmal an der Orgel im Einsatz. Er arbeitet an diesem Tag 7,5 Stunden. Der Sollwert eines Arbeitstages beträgt 6,5 Stunden (6-Tage-Woche), also hat Axel an Fronleichnam eine Stunde mehr gearbeitet. Auch er bekommt innerhalb von 8 Wochen einen Ausgleichstag. Weil ein Tag aber rein rechnerisch nicht ausreicht, um die am Feiertag gearbeiteten Stunden auszugleichen, erhält er darüber hinaus nochmal eine Stunde zusätzlich frei. Einen weiteren Ausgleichstag bekommt er aber nicht.

Sonderregelung Diözese Augsburg

Die in Beispiel 1 und 2 genannten Beschäftigten sind bei einer Kirchenstiftung in der Diözese Augsburg tätig und nicht in einer der anderen sechs bayerischen Diözesen. Für sie gilt: sie bekommen einen Ausgleichstag, ohne die am Feiertag gearbeiteten Stunden gegenrechnen und gegebenenfalls nacharbeiten zu müssen.

Beispiel 3:

Mesnerin Hilde aus dem ersten Beispiel ist sich dieser Regelung bewusst. Ihr gefällt es aber nicht, dass sie nach Erhalt des Ausgleichstages noch eine Stunde nacharbeiten muss. Deshalb entscheidet sie sich, nach der Maiandacht um die Kirche herum noch eine Stunde Unkraut zu jäten. Das ist nicht zulässig, denn am Feiertag dürfen nur absolut notwendige Arbeiten verrichtet werden (§ 10 ABD Abs. 1 und § 13 ABD Abs. 1, Teil D, 3.).

Beispiel 4:

Kirchenmusikerin Sabine hat am Montag ihren festen freien Wochentag. Beim Festgottesdienst am Pfingstmontag muss sie dennoch die Orgel spielen. Hier fallen zwei Fakten zusammen: erstens hat Sabine ihren freien Tag in dieser Woche nicht bekommen und sie hat an einem Feiertag Dienst getan. Die Konsequenz ist nun, dass Sabine innerhalb der Pfingstwoche ihren freien Wochentag nachholen kann. Zusätzlich darf sie die am Feiertag gearbeiteten Stunden innerhalb von acht Wochen wie in Beispiel 1 und 2 beschrieben ausgleichen.



Einsatz für alle an Sonn- und Feiertagen – Mesnerinnen und Mesner müssen regelmäßig an Feiertagen Dienst leisten, dafür gibt es Zeitausgleich.

Foto: Karl-Michael Soemer / pixello.de

Beispiel 5:

Mesner Gerhard hat in den ersten drei Augustwochen seinen Sommerurlaub. In diese Zeit fällt auch der Feiertag Mariä Himmelfahrt. Er kommt mit dem Pfarrer überein, dass er den Urlaub deshalb nicht unterbrechen muss. Er arbeitet an diesem Feiertag also nicht. Logischerweise bekommt er auch keinen Freizeitausgleich dafür. Weil der 15. August für Gerhard aber ein im Anhang zum Dienstvertrag vereinbarter Arbeitstag ist, muss er dafür auch einen Tag Urlaub einbringen. Anders verhält es sich mit der Pfarrsekretärin, von der in der Regel nicht erwartet wird, am Feiertag zu arbeiten. Sie erhält diesen Tag frei, ohne einen Urlaubstag einbringen zu müssen. Wären bei Mesner Gerhard am 15. August in seinem Beschäftigungsplan keine Gottesdienste vorgesehen, weil alle Gottesdienste in der benachbarten Kirche mit eigenem Mesner geplant sind, bekäme auch Gerhard diesen Tag automatisch frei. Für ihn bestünde dann keine Dienstpflicht. Rechtsgrundlage: BAG, Urteil vom 15.1.2013, 9 AZR 430/11

Beispiel 6:

Der 1. Mai fällt auf einen Sonntag. Kirchenmusiker Max spielt bei der Vormittagsmesse und bei der Maiandacht am Abend die Orgel. Er möchte dafür 2 Ausgleichstage haben, einmal, weil er am Sonntag gespielt hat und zum zweiten, weil er am Feiertag im Einsatz war. Hierzu ist zu sagen, dass der Sonntag sowohl für Mesnerinnen und Mesner als auch für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker ein ganz normaler Arbeitstag ist und sich daraus keine Ansprüche auf einen Ausgleichstag herleiten lassen. Max bekommt daher nur einen Ausgleichstag dafür, dass er an einem Feiertag gespielt hat. Unbeschadet davon erhält er seinen freien Wochentag.

Sonderregelung für nur an Sonn- und Feiertagen Beschäftigte:

Mesner Josef verrichtet in der Krankenhauskapelle den Mesnerdienst. Dort wird jeden Sonntag die Frühmesse gefeiert, zusätzlich am Oster- und Pfingstmontag ein Gottesdienst. Weitere Dienste fallen dort nicht an. Weil Mesner Josef nur an Sonn- und Feiertagen beschäftigt ist, kann und darf er keinen Ausgleichstag nehmen. Rechtsgrundlagen: § 6 Abs. 5 ABD Teil C, 5. und § 5 Abs. 6 ABD Teil C, 6.

Tarifverhandlungen beginnen

Gewerkschaften fordern für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes der Kommunen 10,5 Prozent mehr – Ergebnis am Ende auch für viele Kirchenbeschäftigte wirksam

In einer denkbar schwierigen Gesamtsituation beginnen in Kürze die Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst der Kommunen. Hohe Inflation, Ukraine-Krieg und Energiekrise sind bestimmende Themen. Daneben spielt der große Fachkräftemangel, auch und gerade im öffentlichen Dienst, eine bedeutsame Rolle. Nicht zuletzt aufgrund der hohen Inflation haben die Gewerkschaften, darunter auch der dbb beamtenbund und tarifunion, bereits im Oktober 2022 ihre Forderungen für die anstehenden Tarifverhandlungen bekanntgegeben. Die Forderung lautet: 10,5 Prozent mehr Entgelt, mindestens aber einen Sockelbetrag von 500 Euro. Für Auszubildende sollen die einschlägigen Entgelte um 200 Euro pro Monat steigen. Die Kommunalen Arbeitgeberverbände erwiderten diese Forderung mit dem Hinweis auf die großen finanziellen Belastungen der Kommunen. Ein großer Spielraum für Entgeltsteigerungen sei nicht gegeben. Das Tarifergebnis wird am Ende 1:1 ins ABD übernommen. Daher haben diese Tarifverhandlungen für kirchliche Beschäftigte eine hohe Bedeutung. *Ludwig Utschneider*



Wieder am Verhandlungstisch – Gewerkschaftsvertreterin Walburga Krefting begleitet auch die kommenden Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst für den dbb beamtenbund und tarifunion.

Foto: KEG Bayern, 2021

Kein Inflationsausgleich

Besoldung der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen steigt zum 1. Dezember 2022 um weitere 2,8 Prozent

Aufgrund der Tarifautomatik im ABD wird das Entgelt der Lehrkräfte an den kirchlichen Schulen analog zur Erhöhung der Besoldung der bayerischen Beamtinnen und Beamten angehoben. Der bayerische Landtag hatte im Sommer das Besoldungsanpassungsgesetz verab-

schiedet. Damit wurde das Ergebnis der Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst der Länder vom Herbst 2021 für die verbeamteten Beschäftigten übernommen. Nach der Corona-Einmalzahlung vom März 2022 folgt nun zum 1. Dezember 2022 eine Erhöhung der Tabellenentgelte

um 2,8 Prozent. Der zugrunde liegende Tarifvertrag hat eine Laufzeit bis zum 30. September 2023. Dann wird es zu neuen Entgelt-Tarifverhandlungen kommen.

Ludwig Utschneider

Grundgehaltssätze (Monatsbeträge in Euro) ab 1. Dezember 2022										
	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	2 438,86	2 490,46	2 542,05	2 593,63	2 645,25	2 696,82	2 748,42	2 800,00		
A 4	2 504,64	2 565,43	2 626,15	2 686,89	2 747,62	2 808,34	2 869,05	2 929,77		
A 5	2 538,69	2 599,08	2 659,53	2 719,93	2 780,36	2 840,80	2 901,24	2 961,67		
A 6	2 606,56	2 672,86	2 739,20	2 805,58	2 871,93	2 938,28	3 004,61	3 070,93		
A 7	2 713,94	2 797,43	2 880,91	2 964,41	3 047,93	3 107,51	3 167,13	3 226,79		
A 8	2 786,50	2 893,47	3 000,49	3 107,46	3 214,48	3 285,80	3 357,10	3 428,44	3 499,76	
A 9	2 923,21	3 037,39	3 151,56	3 265,77	3 379,94	3 458,45	3 536,96	3 615,45	3 693,95	
A 10	3 152,72	3 299,00	3 445,35	3 591,64	3 737,93	3 835,46	3 934,31	4 034,07	4 133,87	
A 11		3 634,40	3 784,30	3 935,58	4 088,95	4 191,16	4 293,43	4 396,66	4 500,95	4 605,20
A 12			4 091,28	4 274,13	4 459,18	4 583,52	4 707,83	4 832,17	4 956,50	5 080,83
A 13				4 774,01	4 975,37	5 109,62	5 243,88	5 378,16	5 512,41	5 646,68
A 14				5 120,13	5 381,25	5 555,38	5 729,49	5 903,57	6 077,69	6 251,79
A 15					5 909,90	6 139,63	6 369,30	6 599,01	6 828,72	7 058,39
A 16					6 534,16	6 799,85	7 065,53	7 331,17	7 596,82	7 862,47

Strukturzulage zu A13 (Lehrkräfte mit voller Lehramtsausbildung an Gymnasien und beruflichen Schulen): 101,20 Euro	Dienstzulage (für anspruchsberechtigte Lehrkräfte an Realschulen bzw. Grund- und Mittelschulen): 275,83 Euro
Amtszulage (z.B. für stellvertretende Schulleiterinnen und Schulleiter am Gymnasium): 225,43 Euro	Amtszulage für Realschuldirektorinnen und Realschuldirektoren: 449,86 Euro

Familienzuschlag	Verheiratete	ein berücksichtigungsfähiges Kind (insgesamt)	zwei berücksichtigungsfähige Kinder (insgesamt)	Mehrarbeitsvergütung (Art. 61 Abs. 5 Satz 2 BayBesG) – im Schuldienst
A 3 bis A 8	142,52	270,46	398,40	Grund- und Mittelschulen A 9 bis A 11 ab A 12 21,36 26,48
A 9 bis A 16	145,56	277,58	405,52	Realschulen und Sonderschulen A 9 bis A 12 ab A 13 21,36 31,37
Für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind erhöht sich der Familienzuschlag jeweils um 396,51 Euro.				Gymnasien und berufliche Schulen A 9 bis A 12 ab A 13 21,36 36,69



Teilzeit-Brücke – Lehrkräfte an kirchlichen Schulen, zum Beispiel in Würzburg, können auch für ein Schulhalbjahr Brückenteilzeit beantragen.

Foto: siepmannH / pixelio.de

Brücken anders bauen

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen haben Anspruch auf Brückenteilzeit

Seit Januar 2019 besteht für viele Beschäftigte ein gesetzlicher Anspruch, die Arbeitszeit befristet zu reduzieren, dann aber wieder auf das bisherige Arbeitszeitmaß zurückzukehren. Der Bundesgesetzgeber hat dies in § 9a des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) normiert.

Grundsätzliche Vorgaben

Um diese Brückenteilzeit nach dem TzBfG grundsätzlich in Anspruch nehmen zu können, müssen einige Voraussetzungen erfüllt sein. Der einzelne Arbeitgeber beschäftigt in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmerinnen beziehungsweise Arbeitnehmer. Für Arbeitgeber, bei denen zwischen 46 und 200 Beschäftigte tätig sind, gilt eine besondere Zumutbarkeitsgrenze (sogenannte Zumutbarkeitsregelung). Gestaffelt nach der Anzahl der Beschäftigten zwischen 46 und 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können zwischen 4 und 14 Beschäftigte die Brückenteilzeit nach § 9a TzBfG in Anspruch nehmen.

Außerdem muss das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestehen, ehe eine Brückenteilzeit beantragt werden kann. Der in Textform zu stellende Antrag ist spätestens drei Monate vor Beginn der gewünschten Verringerung zu stellen. Al-

lerdings kann der Arbeitgeber einen solchen Antrag ablehnen, wenn dem betriebliche Gründe entgegenstehen.

Regelung für Lehrkräfte

Einen Anspruch auf Brückenteilzeit haben auch angestellte Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Allerdings hat sich hier herausgestellt, dass der individuelle Beginn und das individuelle Ende einer solchen Brückenteilzeit mit den Gegebenheiten im Schulbereich nicht gut vereinbar sind. Nach längeren Diskussionen verständigte sich daher die Kommission auf einen Kompromiss in der Umsetzung der Brückenteilzeit für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Teilzeit nach §9a TzBfG kann von Lehrkräften unter der Maßgabe beantragt werden, dass der Beginn und das Ende jeweils auf den Beginn und das Ende eines Schuljahres beziehungsweise Schulhalbjahres festgelegt werden.

Möglicher Beginn der Brückenteilzeit	Mögliches Ende der Brückenteilzeit
1. August	31. Juli
Tag nach Ausgabe des Zwischenzeugnisses	Tag der Ausgabe des Zwischenzeugnisses

Während die Festlegung auf diese Termine eine Einschränkung darstellen mag, geht die ABD-Regelung an anderer Stelle über das TzBfG hinaus und eröffnet damit Lehrkräften noch flexiblere Teilzeitwege. Denn seit 1. August 2022, dem Tag des Inkrafttretens dieser neuen Regelung, ist es auch möglich, die Brückenteilzeit für ein Schulhalbjahr zu beantragen. Die Höchstdauer einer Brückenteilzeit ist im TzBfG mit fünf Jahren festgelegt.

Andere Teilzeitmöglichkeiten

Lehrkräften an kirchlichen Schulen stehen, je nach Besonderheit des Einzelfalls, auch weitere Teilzeitwege offen. Einerseits solche, die unmittelbar arbeitsvertragsrechtlich durch den Verweis auf das bayerische Beamtenrecht (Bayerisches Beamtengesetz, BayBG) geregelt sind, andererseits jene, auf die ein gesetzlicher Anspruch besteht. Diese sind insbesondere:

ABD-Regelungen	Gesetzliche Regelungen
<ul style="list-style-type: none"> - Antragsteilzeit nach Artikel 88 BayBG - Familienpolitische Teilzeit nach Artikel 89 BayBG - Regelungen zur Altersteilzeit und zur flexiblen Altersarbeitszeit (FALTER) nach ABD Teil D, 6a. Regelung zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – FlexAZR 	<ul style="list-style-type: none"> - Teilzeit in Elternzeit nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG) - Teilzeit nach dem Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz – PflegeZG) - §§ 8 und 9 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG)

Ludwig Utschneider

Informationen und Rechtsgrundlagen:
 KODA Kompass Nr. 73, Oktober 2019
 KODA Kompass Nr. 84, Juni 2022 - Sonderheft Familie und Beruf - hier zu weiteren Teilzeitmöglichkeiten
 § 9a Teilzeit- und Befristungsgesetz
 Absatz 2a in ABD Teil B, 4.1. Nr. 4

Optimal für das Alter vorsorgen

Bei der BVK ist die Beratung neutral und kann online gebucht werden

Fast alle kirchlichen Beschäftigten in Bayern sind über ihren Dienstgeber bei der BVK Zusatzversorgung pflichtversichert. Die daraus entstehende Betriebsrente ist eine gute Ergänzung zur gesetzlichen Rente, durch die der Lebensstandard im Ruhestand aufgebessert werden kann.

Wer zusätzlich noch eigenverantwortlich fürs Alter vorsorgen will, kann dafür die PlusPunktRente der BVK Zusatzversorgung nutzen. Die Vorteile der PlusPunktRente resultieren vor allem daraus, dass die BVK Zusatzversorgung eine öffentlich-rechtliche Versorgungseinrichtung ist, die keine Gewinnerzielungsabsicht verfolgt. Das bedeutet:

- Bei PlusPunktRente fallen keine Abschluss- und Vertriebskosten an: Insbesondere gibt es keine Maklerprovisionen, die die eingezahlten Beiträge mindern. Höhere effektive Einzahlungen bewirken natürlich auch eine höhere effektive Rendite.
- Die Verwaltungskosten sind sehr gering,

da die PlusPunktRente bei der BVK Zusatzversorgung, die ja die gesamte Pflichtversicherung verwaltet, quasi mitläuft.

- Die garantierte Leistung ist hoch, da die BVK Zusatzversorgung – im Gegensatz zu gewerblichen Versicherern – mit einem Rechnungszins von 0,9 % kalkulieren kann. Bei den Lebensversicherern gilt mittlerweile eine Obergrenze von 0,25 % für den Garantiezins.

Mit Beratung zum Ziel

Den optimalen Ertrag bringt ein PlusPunktRente-Vertrag natürlich dann, wenn die richtige Variante für die staatliche Förderung gewählt wurde. Ob die Riester-Förderung oder die Entgeltumwandlung die höhere Förderquote bietet, hängt vom Einkommen, den familiären Verhältnissen und der Zukunftsplanung des jeweiligen Interessenten ab.



Einfach und sicher – Das Terminbuchungstool der BVK Zusatzversorgung. Foto: BVK Zusatzversorgung

Eine fundierte Beratung vor dem Abschluss des Vertrags ist deshalb besonders wichtig. Die BVK Zusatzversorgung berät ihre Versicherten absolut neutral (keine Provisionen). Zudem bietet sie seit Anfang Juni eine einfache Möglichkeit, sich einen Termin für eine telefonische Beratung zu reservieren. Das Online-Termin-Buchungstool findet man im Internet unter www.bvk-zusatzversorgung.de/terminbuchung. Die Versicherten werden dann zum vereinbarten Zeitpunkt vom Kundencenter der BVK Zusatzversorgung kontaktiert.

Roland Ried, BVK



FRÜHZEITIG
VORSORGEN
MIT DER
PlusPunktRente

PlusPunktRente - die freiwillige Versicherung der BVK Zusatzversorgung

Bestens abgesichert im Alter - zusätzlich zu Ihrer Betriebsrente

- ✓ STAATLICHE FÖRDERUNG
- ✓ KEINE VERMITTLUNGSPROVISION
- ✓ KEINE ABSCHLUSSGEBÜHR
- ✓ FLEXIBLE BEITRAGSGESTALTUNG
- ✓ SICHERE VERSORGUNG AUS EINER HAND



Fordern Sie unverbindlich ein Angebot an: www.pluspunktrente.de



Unser neues Termin-Buchungstool:
www.bvk-zusatzversorgung.de/terminbuchung

Folgen Sie uns bei Social Media
BVK Kommunales Versorgungswesen



 **BVK** Bayerische
Versorgungskammer
ZUSATZVERSORGUNG

Homeoffice und mobiles Arbeiten nun auch im ABD verankert Beschluss stellt Möglichkeit zur Dienstvereinbarung sicher

Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben in der Pandemie Homeoffice beziehungsweise mobiles Arbeiten kennen und schätzen gelernt und möchten es auch in Zukunft in Anspruch nehmen. Bei einigen kirchlichen Arbeitgebern – insbesondere bei Diözesen – gibt es dazu bereits betriebliche Regelungen.

In solchen Regelungen sollten stets klare und gerechte Festlegungen vor allem zu folgenden Punkten getroffen werden: Arbeitszeit, Erreichbarkeit, Arbeitsschutz, technische Ausstattung und Kostenerstattung.

Die KODA-Mitarbeiterseite ergriff deswegen die Initiative, um bayernweit verbindliche Standards mit den Dienstgebern zu beraten und zu setzen. Solche kämen auch Beschäftigten in Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung zugute, denn die dortigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

können nur einzelvertragliche Lösungen mit ihrem Arbeitgeber aushandeln, was ohne diese verbindlichen Standards in der Regel eher schwierig zu bewerkstelligen ist. Die Komplexität in dieser Sache veranlasste die Mitarbeiterseite zunächst dazu, die wichtigsten Grundlagen und Erfahrungen zu der Thematik zusammenzutragen, die schließlich in einen ersten detaillierten Regelungsentwurf einfließen. Zur eingehenden Diskussion darüber kam es im Weiteren leider nicht, da sich die Dienstgeber, im Unterschied zur Mitarbeiterseite, eine umfassende ABD-Vorschrift nicht vorstellen konnten. Allerdings war zumindest eine Verständigung darüber zu erzielen, einen tariflichen Andockpunkt festzuschreiben. So wurde eine ausdrückliche Öffnung im ABD geschaffen, Dienstvereinbarungen zu dem Thema abschließen zu können. Dienstvereinbarungen sind

Vereinbarungen zwischen dem Dienstgeber und einer Mitarbeitervertretung. Inwieweit Abschlüsse zu mobilem Arbeiten ohne diese tarifliche Anbindung überhaupt rechtlich haltbar sind, ist nämlich in der Fachwelt umstritten. Der neue Passus sorgt nun für Rechtssicherheit und stärkt damit die Arbeit der Mitarbeitervertretungen. Die Mitarbeiterseite wird die Entwicklung in den kirchlichen Einrichtungen aufmerksam weiterverfolgen und behält sich vor, zu einem späteren Zeitpunkt ihren Regelungsentwurf mit inhaltlichen Mindeststandards erneut aufzugreifen. *Ralph Stapp*

Rechtsgrundlagen:
§ 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO (Mitarbeitervertretungsordnung)
ABD Teil D, 17.

Gewerkschaftssitze in der KODA zu besetzen

Im Jahr 2023 werden 20 KODA-Sitze durch Direktwahl vergeben. Zwei weitere Sitze können von Gewerkschaften beansprucht werden. Tariffähige Koalitionen, die einen Sitz in der KODA beanspruchen möchten, müssen diese Absicht bis 31. Januar 2023 dem Vorsitzenden der Kommission anzeigen.

Starke Gewerkschaften sind eine wichtige Voraussetzung für erfolgreiche Tarifarbeit. Um die Gewerkschaften im kirchlichen Bereich zu stärken, gibt es seit 2017 zusätzliche KODA-Sitze für tariffähige Koalitionen. Aktuell entsenden die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) und die Katholische Erziehergemeinschaft (KEG) je eine Person in die KODA. Der Bayerische Beamtenbund (BBB) wird durch die KEG mit vertreten. Die Zahl der Gewerkschaftssitze orientiert sich am Organisationsgrad der kirchlichen Beschäftigten. Für die Amtszeit 2023 bis 2028 sind wieder zwei Sitze zu vergeben. Melden mehr als zwei Gewerkschaften

Interesse an einer Entsendung an, sollen sich die Koalitionen über die Besetzung einigen. Beschäftigte, die möchten, dass ihre Gewerkschaft in der Kommission vertreten ist, sollten die zuständigen Gewerkschaftsgremien darauf aufmerksam machen. Die Gewerkschaften müssen ihre Absicht, jemand zu entsenden, zwingend bis 31. Januar 2023 erklärt haben.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage und Details: ABD Anhang III, Nr. 6, „Entsendeordnung für die Vertreter/Vertreterinnen der tariffähigen Arbeitnehmerkoalitionen in die Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“. Zu finden unter www.onlineABD.de im Bereich **Ordnungen**.



Unterwegs zur Demo – KEG-Mitglieder demonstrieren im März 2022 für Verbesserungen im Sozial- und Erziehungsdienst. Foto: KEG Bayern

KODA-Wahl 2023

Jetzt Kandidatinnen und Kandidaten finden

Am 10. Mai 2023 findet die Neuwahl der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA statt. Die Mitglieder werden direkt von den kirchlichen Beschäftigten gewählt. Bis 17. Februar können Wahlvorschläge bei den Wahlvorständen eingereicht werden. In der Kirche ist manches anders. Eine Besonderheit kirchlichen Arbeitsrechts ist, dass die Mitarbeiterseiten der kirchlichen Tarifkommissionen demokratisch von den Beschäftigten gewählt werden. Für die Bayerische Regional-KODA wird getrennt nach Diözesen gewählt. Die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen bilden einen eigenen bayernweiten Wahlbereich.

In den nächsten Wochen sind die Kandidatinnen und Kandidaten vorzuschlagen. Alle Wahlberechtigten werden von den Wahlvorständen angeschrieben, wann genau und wie die Vorschläge einzureichen sind.

Was sollten die Kandidatinnen und Kandidaten mitbringen?

Wer neu in die Kommission kommt, lernt rasch die Vielfalt des kirchlichen

Tarifrechts kennen. Dieses Wissen ist notwendig, um die Aufgaben erfolgreich bewältigen zu können. Dazu bedarf es der Bereitschaft, sich in neue Materien einzuarbeiten. Den Neuen stehen dabei erfahrene Mitglieder zur Seite.

Verhandlungsgeschick und Flexibilität sind notwendig, denn nur selten lässt sich ein Ziel ohne Umwege und Kompromisse erreichen. Selbstverständlich braucht es Fairness und ein hohes Maß an Teamfähigkeit.

KODA-Mitglieder sind für alle da

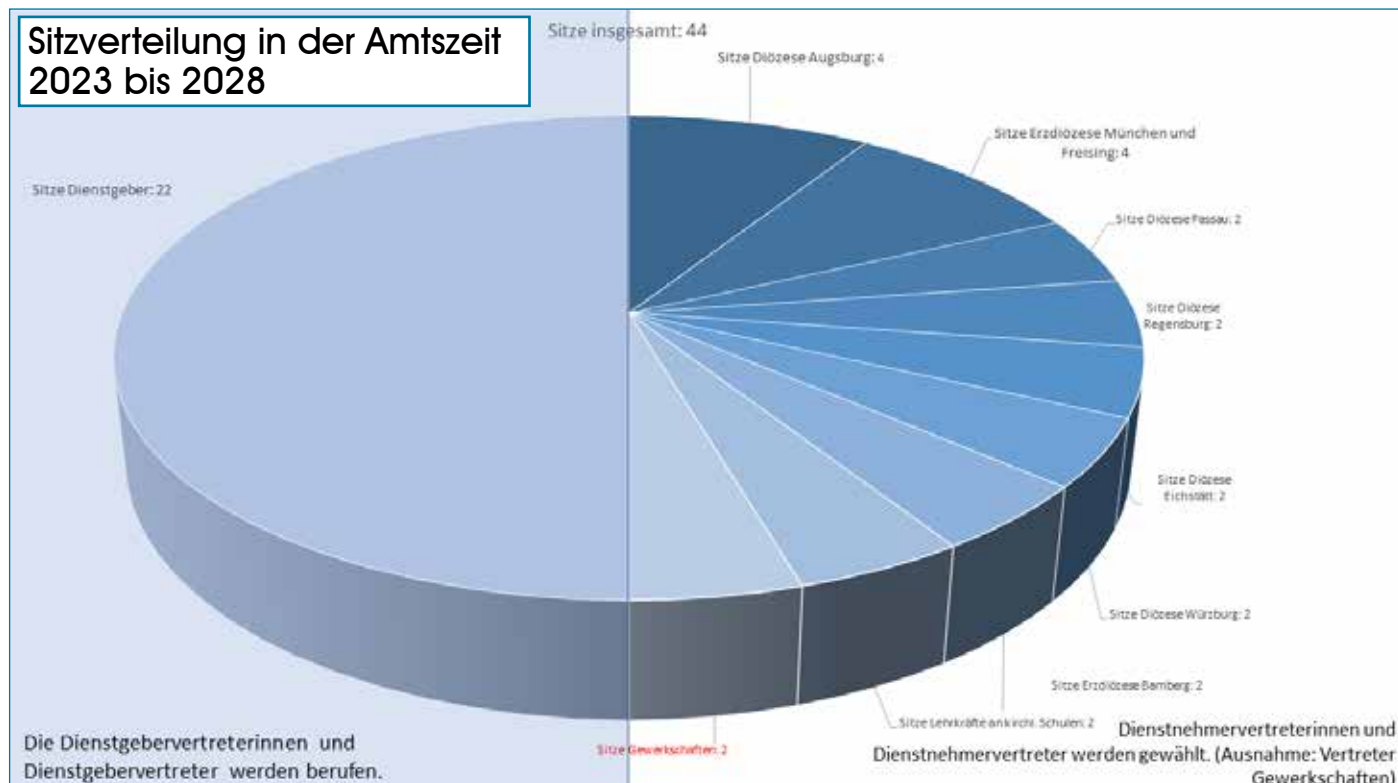
Nicht zuletzt sollten sich künftige KODA-Mitglieder für das weite Feld der unterschiedlichen Berufe und Tätigkeitsfelder im kirchlichen Dienst interessieren. KODA-Mitglieder werden von den Beschäftigten aller Berufe und Tätigkeitsfelder gewählt. Entsprechend ist es ihre Aufgabe, auch alle diese unterschiedlichen Beschäftigten zu vertreten. Sie sollten sich für die Fragen von Verwaltungskräften im Ordinariat genauso interessieren wie für

die Probleme von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern, Erzieherinnen und Erziehern oder Lehrkräften an kirchlichen Schulen.

Eine Herausforderung ist die Tätigkeit innerhalb der Kommission auch deshalb, weil auf Dienstgeberseite zum Beispiel Generalvikare, Personalreferentinnen, Finanzdirektoren und Juristinnen sitzen. Viele davon sind Expertinnen und Experten für kirchliches Tarifrecht. Die Erfahrung hat aber gezeigt, dass eine gut und engagiert zusammenarbeitende Mitarbeiterseite durchaus auf Augenhöhe mit der Arbeitgeberseite verhandelt.

Damit das auch in Zukunft so bleibt, braucht es gute und motivierte Kandidatinnen und Kandidaten für die KODA-Wahl. Und es braucht jetzt Kolleginnen und Kollegen, die diese Kandidatinnen und Kandidaten entdecken und vorschlagen. Das Nähere wird in den Anschreiben der Wahlvorstände stehen.

Manfred Weidenthaler



Getrennt wählen, gemeinsam entscheiden – Gewählt wird getrennt in acht Wahlbezirken. Gewerkschaften können zusätzliche Vertreterinnen und Vertreter entsenden.

Grafik: Ludwig Utschneider

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

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

Diözese Würzburg
Ralph Stapp 0 60 21/39 21 40
Dorothea Weitz 09 31/38 66 57 10

Diözese Eichstätt
Josef Glatt-Eipert 08 41/93 15 18 18
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Diözese Augsburg
Anna-Maria Dallinger 08 21/31 66 91 36
Christian Dorn 0 83 31/92 67 11 74
Klaus Probst 0 90 75/60 35

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

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

Diözese Passau
Andreas Nock 0 85 61/91 81 23
Ramona Würdinger 0 85 1/39 37 10 1

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

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

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

Post- und Faxanschriften
erfahren Sie unter
www.kodakompass.de oder über die
KODA-Geschäftsstelle,
Telefon 08 21/31 66-89 82.
Die Geschäftsstelle gibt *keine*
Auskünfte zu Tarifregelungen.
Gerne geben wir als Dienstnehmer-
vertreterinnen und -vertreter Aus-
kunft zu tariflichen Regelungen. Die
Telefonnummern sind links abge-
druckt.
Wir dürfen aber keine Rechtsbera-
tung durchführen.

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

Wichtige Begriffe

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

www.onlineABD.de: Offizielle Zusam-
menstellung des ABD im Internet.

Bayerische Regional-KODA: Kurz-
bezeichnung der „Kommission für das
Arbeitsvertragsrecht der bayerischen
Diözesen“. Je zur Hälfte mit Arbeitneh-
mer- und Arbeitgebervertretern besetzt.
Sie beschließt die im ABD gesammelten
Regelungen. Wirksam werden Beschlüs-
se durch bischöfliche Inkraftsetzung.
19 Vertreterinnen und Vertreter der
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind
von den Beschäftigten für fünf Jahre

gewählt. Hinzu kommen zwei von Ge-
werkschaften entsandte Vertreterinnen
beziehungsweise Vertreter.

**Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte
(StAGL):** Arbeitsgruppe innerhalb
der KODA, zuständig für Lehrkräfte
an kirchlichen Schulen. Deren Arbeits-
vertragsrecht orientiert sich an den Re-
gelungen für Lehrkräfte des Freistaates
Bayern im Beamtenverhältnis.

Impressum

KODA Kompass

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

Erstellt in Zusammenarbeit mit der
Dienstgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die
Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der
Versicherungskammer Bayern/Beihilfe.

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

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

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

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

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

Gestaltung: Ludwig Utschneider

Preis: 10 Euro pro Jahr

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

Druck und Auflage
Senser Druck, Augsburg
Auflage: 64 500

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

Barrierefreiheit im Internet

Der Begriff Barrierefreiheit wird in Paragraf 4 des Behindertengleichstellungsgesetzes definiert. Am häufigsten wird dieser Begriff im Immobilienbereich verwendet. Wir stellen uns darunter beispielsweise Auffahrampen für Rollstuhlfahrer vor oder die Ausstattung von Gebäuden mit Aufzügen. Auch sensorgesteuerte und verbreiterte Türen gehören zu den bekanntesten Maßnahmen. Im Straßenverkehr begegnet uns der Begriff der Barrierefreiheit ebenfalls häufig. Wir kennen Busse mit absenkbaren Türen und spezielle Bodenbeläge für blinde oder sehbehinderte Menschen.

Barrierefreiheit hilft nicht nur Menschen mit angeborenen körperlichen Einschränkungen. Jeder von uns kann in die Situation einer körperlichen oder geistigen Behinderung kommen. Laut einer Statistik des Blinden- und Sehbehindertenvereins Hamburg e.V. entstehen circa 95 % der Behinderungen erst im Laufe des Lebens. Die Hauptursachen dafür sind Krankheiten und Unfälle. Dieser hohe Prozentsatz zeigt, wie wichtig es ist, so viele Bereiche wie möglich barrierefrei zu gestalten, um allen Menschen den Alltag zu erleichtern bzw. teilweise sogar zu ermöglichen.

Neben Wohn- und Verkehrsraum gehört seit vielen Jahren auch das Internet zu unserem Alltag. Dort gibt es ebenfalls die Möglichkeit der Barrierefreiheit. Webseiten, Dokumente, verschiedene Programme und mobile Anwendungen sollen für Menschen mit Beeinträchtigungen bedienbar und vor allem nutzbar sein. Man spricht hierbei von digitaler Barrierefreiheit.

Uns, der Versicherungskammer Bayern, ist es besonders wichtig, auch diesen Bereich für alle Menschen nutzbar zu machen. Aufgrund dessen haben wir unsere Webseite www.vkb.de/kirchen in den vergangenen Monaten umgestaltet, umstrukturiert und verbessert.

Wir haben ein besonderes Augenmerk auf die Barrierefreiheit, eine bessere Struktur und eine transparentere Gestaltung gelegt. Zwei Bereiche stellen wir Ihnen hier vor:

LEICHTE SPRACHE

Unsere Webseite hat einen separaten Bereich, in welchem alle Inhalte in leichter Sprache verfasst sind. Wieso leichte Sprache? Leichte Sprache ist leichter zu lesen. Die Texte haben einfache Wörter. Sie bestehen aus kurzen Sätzen. Sie veranschaulichen den Inhalt oft mit Bildern. Viele Menschen verstehen die leichte Sprache besser. Das ist für viele Bereiche des Lebens wichtig. Wir lassen dazu alle Texte, vor der Veröffentlichung, von geeigneten Probelesern auf Lesbarkeit und Einfachheit überprüfen.

EYE-ABLE

Seit Anfang Oktober haben wir auf unserer Webseite eine Art Sehhilfe eingebaut. Diese heißt Eye-Able. Mit dieser Assistenzsoftware verbessern wir die Lesbarkeit. Sie bietet verschiedene Funktionen wie beispielsweise die Vorlesefunktion, die Möglichkeit der Vergrößerung der Inhalte, verschiedene Farbblindheitsfilter, die Einstellung der Kontraste und vieles mehr. Mit all diesen Funktionen kann sich jeder die Internetseite an seine individuellen Bedürfnisse anpassen.

Sie sind neugierig geworden? Dann besuchen Sie uns gerne unter www.vkb.de/kirchen

The image shows a screenshot of a website for 'Die kirchliche Höherversicherung' with the headline 'Der Rundum-Schutz für Sie und Ihre Familie'. Below the main image is a navigation bar with links: 'Tarifrechner', 'Tarif 820 K Plus', 'Downloads', 'FAQ', and 'Leichte Sprache'. A blue box labeled 'LEICHTE SPRACHE' has an arrow pointing to the 'Leichte Sprache' link. To the right, another blue box labeled 'EYE-ABLE' has an arrow pointing to a blue icon of a person with a white cane, which is the logo for the Eye-Able accessibility tool.

Ballungsraumzulage angepasst

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

Die ergänzende Leistung („Ballungsraumzulage“) für den Ballungsraum München richtet sich dort, wo nicht die Regelungen der Stadt München („Münchenezulage“) zur Anwendung kommen, nach dem entsprechenden Tarifvertrag des Freistaats Bayern. Mit dessen Fortschreibung wurden die Grenzbeträge und die Leistungen erhöht. Der Grenzbetrag für eine ergänzende Leistung liegt jetzt bei 3 844,78 Euro, die Leistung beträgt 135,16 Euro (ab 1. Dezember: 3 952,43 und 136,21 Euro). Für die Kinderzulage gilt ein Grenzbetrag von 5 334,10 Euro. Sie beträgt 35,34 Euro (ab 1. Dezember: 5 504,01 und 36,33 Euro).

Robert Winter

Rechtsgrundlage: ABD Teil D, 8.



Beschäftigte mit Münchner Ballungsraumzulage sollten genau hinschauen – Anpassungen und Erhöhungen beschlossen.

Foto: Petra Dirscherl / pixelio.de

Erschwerniszuschläge erhöht

Für einzelne Tätigkeiten, die mit hohen zusätzlichen Belastungen verbunden sind, sieht das ABD Erschwerniszuschläge vor. Diese wurden entsprechend dem einschlägigen landesbezirklichen Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes rückwirkend zum 1. April um 1,8 Prozent erhöht.

Robert Winter

Aktuelle Tarif-Infos

Die Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA informiert regelmäßig in gedruckter Form und auf der Homepage über aktuelle Entwicklungen im kirchlichen Arbeitsvertragsrecht. Wer nichts verpassen möchte, kann sich auch zum Newsletter des KODA Kompass anmelden. Einfach unter www.kodakompass.de/home/newsletter die Anmeldung zum Newsletter ausfüllen und immer auf dem Laufenden bleiben.

Ludwig Utschneider

Weiter nach oben

Entgeltordnung für Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten erweitert

Wie schon bei der Berufsgruppe der Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten geschehen, ist nun auch eine weitere kirchenspezifische Entgeltordnung erweitert worden: die für Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten. Mit Wirkung zum 1. April 2022 haben sich Mitarbeiter- und Dienstgeberseite in der Bayerischen Regional-KODA darauf verständigt, weitere

Eingruppierungen oberhalb von EG 10 zu ermöglichen – vorausgesetzt, es werden entsprechend herausgehobene Tätigkeiten übertragen. Die geänderte Entgeltordnung trägt auch den überarbeiteten diözesanen Stellenplänen Rechnung, die in einzelnen Bereichen für diese Berufsgruppe weitere Entwicklungsmöglichkeiten vorsehen. Mehr dazu lesen Sie ab Seite 4.

Ludwig Utschneider



Karikatur: Thomas Plaßmann

Themen

- 2 **Regelung Kurzarbeit**
Nochmalige Verlängerung bis Ende 2022
- 3 **Pastorale Berufe**
Pauschale Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten
- 4 **Gemeindereferenten**
Entgeltordnung erweitert
- 7 **Sozial- und Erziehungsdienst**
Tarifeinigung bringt für alle Verbesserungen
- 8 **Sozial- und Erziehungsdienst**
Kommentar zur Tarifeinigung
- 9 **Kita-Personal**
Betreuung von Flüchtlingskindern kann Höhergruppierung auslösen
- 10 **Betriebliche Altersversorgung**
PlusPunkt-Rente und Service-Angebote
- 11 **Personalia**
*Nachruf auf Bertold Baunach
Neue Dienstgebervertreter aus Augsburg und München*
- 13 **KODA-Jubiläum**
Treffen mit Reinhard Kardinal Marx im Rahmen der 200. Vollversammlung
- 13 **Kirchliche Lehrkräfte**
Geändertes Ausbildungserfordernis bei Lehrkräften in der Systembetreuung
- 13 **Mindestlohn**
Anhebung auf 12 Euro ab Oktober 2022
- 16 **Ballungsraumzulage**
Anpassungen im Großraum München möglich
- 16 **Beschäftigte bei Orden**
Mindest-Altersversorgung kann höher ausfallen

Welt im Wandel

**Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen!**

Seit vielen Monaten schon werden innerhalb und außerhalb der Kirche intensive Diskussionen geführt, in welchem Maße sich die katholische Kirche reformieren muss. Aus großen Fehlern der Vergangenheit lernen und sich für die Zukunft richtig aufstellen sind zwei wesentliche Triebfedern dieser Reformprozesse. Der Veränderungsdruck ist auch im kirchlichen Arbeitsrecht spürbar. Höchststrichterliche Entscheidungen haben in der jüngsten Vergangenheit die Notwendigkeit erhöht, dass sich die Bischöfe in Deutschland einer Reform der sogenannten Grundordnung des kirchlichen Dienstes annehmen müssen. Im Wesentlichen geht es bei diesen Diskussionen darum, wie viel Loyalität ein kirchlicher Arbeitgeber auch künftig von Beschäftigten verlangen kann. Auslöser der Diskussionen waren unter anderem die Frage nach dem Umgang mit Geschieden-Wiederverheirateten und nicht zuletzt die Reformbemühungen des synodalen Wegs. Im Mai wurde nun ein erster Entwurf einer Neufassung der Grundordnung der Öffentlichkeit vorgestellt. Die Deutsche Bischofskonferenz hat auf ihrer Homepage diesen Entwurf für alle Interessierten veröffentlicht. Wenn dieser geänderte Text tatsächlich so umgesetzt wird, dann wird das Thema der Loyalitätsobliegenheiten zukünftig anders und zukunftsgerichteter angegangen. In den Vordergrund rückt der Blick auf die einzelne kirchliche Institution, die sich in einem Leitbild Gedanken machen muss, wie das christliche Profil gelebt werden kann. Die einzelne Person

und deren privates Verhalten rückt damit in den Hintergrund. Künftig soll das Verhalten der Beschäftigten im Dienst der wesentliche Maßstab sein, ob sie loyal im Sinne des Arbeitgebers handeln. Die private Lebensführung kann und soll nicht mehr im Fokus stehen und kann nur noch im Ausnahmefall arbeitsrechtliche Konsequenzen haben. Gedacht wird hier von den Bischöfen unter anderem an offenen kirchenfeindliches Verhalten. Neu ist zudem, dass erstmals auch sehr konkret die Dienstgeber in die Pflicht genommen werden. Unter der Überschrift „Handlungsaufträge und Ziele für die Dienstgeber“ wird unter anderem formuliert, dass sie sich um Themen wie Gleichstellung, den Schutz der Beschäftigten und der ihnen anvertrauten Personen, den Arbeitsschutz und Konzepte guter Mitarbeiterführung kümmern müssen. Diese herausgehobene Nennung in der Grundordnung macht deutlich, dass diese Themen eine noch stärkere Berücksichtigung im Handeln der kirchlichen Arbeitgeber finden sollen. Wir dürfen gespannt sein, wie die nun begonnenen Diskussionen rund um die Grundordnung laufen und zu welchem Ergebnis die Bischöfe im Herbst tatsächlich kommen. Die kirchliche Arbeitswelt braucht diesen Wandel der Grundordnung, um auch in Zukunft als Arbeitgeber attraktiv zu sein!

Der Wandel ist auch deshalb nötig, da sich die politischen Rahmenbedingungen für ein eigenständiges kirchliches Arbeitsrecht verändern könnten. Die Ampel-Koalition hat in ihrem Koalitionsvertrag unter anderem festgehalten, mit den Kirchen über eine Änderung des grundgesetzlich garantierten Selbstbestimmungsrechts der Kirchen im Arbeitsrecht sprechen zu wollen. Die Diskussion darüber wird auf verschiedenen Ebenen zu führen sein, auch innerhalb der Arbeitswelt der katholischen



**Ludwig Utschneider,
Chefredakteur
dieser Ausgabe**

Kirche. Gerade die Gewerkschaft ver.di kämpft aus ganz eigenen Motiven heraus gegen das System des Dritten Wegs. Eines darf dabei aber nicht übersehen werden: die Tarifbindung, also die Vorgabe, dass für alle Beschäftigten das gleiche Tarifrecht gilt, ist in kaum einem anderen Bereich so hoch wie im kirchlichen Dienst. Alle unsere Beschäftigten haben Anspruch darauf, nach Tarif bezahlt zu werden. Gewerkschaften verhandeln nur für ihre Mitglieder. Unser kirchliches System ist ein großer Vorteil für die Beschäftigten!

Mit freundlichen Grüßen

Ludwig Utschneider

Kurzarbeit

Regelung nochmals verlängert

Die im Zuge der Corona-Pandemie getroffene Regelung zur Anwendung von Kurzarbeit war ursprünglich bis Ende März 2022 befristet. Sie ist von der Kommission nochmals bis Ende Dezember 2022 verlängert worden. Mit der Verlängerung der ABD-eigenen Kurzar-

beitsregelung folgt die Kommission den Tarifvertragsparteien im öffentlichen Dienst der Kommunen, die ihre Regelung ebenfalls bis zum 31. Dezember 2022 verlängert hatten. Eine besondere kirchenspezifische Regelung wurde daneben fortgeführt: Arbeitgeber müssen in Fällen

von Kurzarbeit die Beschäftigten in der betrieblichen Altersversorgung so stellen, wie wenn es keine Kurzarbeit gegeben hätte. Die Arbeitgeber zahlen demnach die vollen Beiträge zur Zusatzversorgung weiter.

Ludwig Utschneider
Rechtsgrundlage: § 7a ABD Teil A, 1.

Immer wieder sonntags

Pauschale Zulage für ungünstige Arbeitszeiten in der Pastoral

Dienste zu ungünstigen Zeiten kennen Beschäftigte der pastoralen Berufsgruppen zur Genüge. Dazu zählen Wochenend- und Feiertagsdienste, ob als Firmlingswochenende oder als regelmäßiger Gottesdienst, oder Nachtdienste, wie die nicht enden wollende Pfarrgemeinderatssitzung gefolgt vom Elternabend und der Bildungsveranstaltung an den Folgetagen. Doch bisher bekamen sie dafür keinen Ausgleich, anders als andere Beschäftigte beispielweise im Bereich Verwaltung, in der Bildungsarbeit oder im Kita-Bereich.

Dass sich das ändern sollte, wurde im Verlauf der Diskussionen um die Neufassung der pastoralen Entgeltordnungen deutlich.

Langwierige Beratungen

Aber die Frage des Wie verzögerte eine schnelle Lösung. Letztlich einigte sich die Kommission auf eine Übergangslösung bis Ende 2025. Beschäftigte der pastoralen Berufsgruppen, also Pastoral- und Gemeindeassistenten/innen und -referenten/innen sowie Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer

erhalten ab 1. April 2022 eine pauschale Zulage von monatlich 140 Euro, wenn sie regelmäßig Dienst zu ungünstigen Zeiten leisten müssen. Bei Teilzeitbeschäftigung wird die Zulage anteilig gezahlt. Sie wird dynamisiert und nimmt daher an den prozentualen Entgeltanpassungen teil. Im gemeindlichen Seelsorgedienst geht die Kommission davon aus, dass dies praktisch immer der Fall sein wird. In speziellen kategorialen Seelsorgebereichen wird das „regelmäßig“ für die jeweilige Stelle zu klären sein. Wer nicht oder nur in Einzelfällen zu ungünstigen Zeiten arbeitet, soll keine Zulage erhalten. Entsprechend der jeweiligen Einsatzbedingungen können die Diözesen auch Dienstvereinbarungen mit ihren Mitarbeitervertretungen zur Definition des Begriffs „regelmäßig“ abschließen. Sind Seelsorgerinnen oder Seelsorger gleichzeitig verschiedenen Stellen zugewiesen, wird für jede Stelle einzeln betrachtet, ob sie die Kriterien erfüllt, und die Zulage gegebenenfalls anteilig gezahlt.

Pauschale statt Spitzabrechnung

Pauschalregelungen bergen immer gewisse Grauzonen, die nicht ganz gerecht sind. Aber eine „Spitzabrechnung“ mit exakter Arbeitszeiterfassung auch der pastoralen Beschäftigten war aktuell nicht erzielbar. Hierzu will die Dienstgeberseite der Kommission noch mögliche Änderungen der staatlichen Vorgaben zur Arbeitszeiterfassung abwarten. Und natürlich gibt es auch noch an manchen Stellen Vorbehalte, dass diese Einsätze doch selbstverständlich zum Berufsbild gehören und nicht gesondert honoriert werden müssen. Die Kommission wird beobachten, ob und wie sich die gefundene Regelung bewährt. Klar ist auf alle Fälle, dass es auch ab 2026, wenn der jetzige Kompromiss ausgelaufen ist, einen Ausgleich für ungünstige Zeiten geben muss – außer die Beschäftigten arbeiten dann nur noch zu familienfreundlichen Zeiten, wovon eher nicht auszugehen ist.

Robert Winter



Seelsorge zu ungewöhnlichen Zeiten – künftig sind pauschale Zeitzuschläge für Seelsorge zu besonderen Zeiten möglich, zum Beispiel für Tätigkeiten in der Pfarrkirche St. Anna in Wamberg.

Foto: Wolfgang Dirscherl | pixelio.de

Gemeindereferenten aufgewertet

Entgeltordnung ist nach oben bis zur Entgeltgruppe 13 geöffnet

Die Strukturen der Seelsorge wandeln sich in nie gekanntem Tempo. Neue Verantwortungsebenen entstehen, Aufgaben und Anforderungen ändern sich. Die KODA hat zum 1. April 2022 die Entgeltordnung für Gemeindereferentinnen und -referenten geöffnet, um dem Wandel tariflich gerecht zu werden. Eingruppierungen bis hinauf zur Entgeltgruppe 13 sind künftig möglich, an entsprechenden Stellen und bei entsprechender Qualifikation.

Die bisherige Entgeltordnung trat 2014 in Kraft. Sie legte Entgeltgruppe 10 als Eingruppierung fest. Eine finanzielle Aufwertung erfolgte damals durch Einführung der „allgemeinen Zulage“ und der „Funktionszulage“.

Schluss mit Improvisation

Wurden Gemeindereferentinnen und -referenten noch höher zu bewertenden Tätigkeiten zugewiesen, wurde oft improvisiert. Manchmal wurden ihnen „selbstgestrickte“ Zulagen für bestimmte Aufgaben gewährt. Manchmal wurden sie zu Verwaltungsbeschäftigten erklärt und nach den Kriterien der Verwaltung einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet.

Beruf mit Perspektive

Die „offizielle“ Zuordnung zur Entgeltgruppe 11 oder höher war aber im Rahmen der Entgeltordnung für Gemeindereferentinnen



Kirche im Aufbruch – Die KODA hat den tariflichen Rahmen erweitert, um neuen pastoralen Strukturen gerecht zu werden. Foto: Rosel Eckstein / pixello.de

und -referenten nicht möglich. Für diesen Beruf war bei EG 10 plus allgemeiner Zulage und Funktionszulage Schluss – ein Beruf ohne echte entgeltwirksame Entwicklungsperspektive und ohne Masteroption. Gerade jungen Menschen ist das kaum mehr vermittelbar.

Dem Wandel gerecht werden

Hinzu kommt seit einigen Jahren der rasante Wandel pastoraler Strukturen und Arbeitsfelder. Jede Diözese ist auf der Suche nach wirksamen und zukunftsfähigen pastoralen

Konzepten. Dabei werden zunehmend Stellen geschaffen mit herausgehobener Verantwortung und wesentlich höheren Anforderungen. Diese Stellen sollen auch Gemeindereferentinnen und -referenten offen stehen. Auch dafür brauchte es eine Öffnung der Entgeltordnung nach oben.

Diözesane Vielfalt abbilden

Öffnung nach oben bedeutet: Die 2014 festgelegte Eingruppierung für die Grundtätigkeit bleibt unverändert. Überlegungen, das bisherige System mit allgemeiner Zulage und Funktionszulage abzulösen, wurden von Dienstgeberseite mehrheitlich zurückgewiesen. Die Mitarbeiterseite bedauerte dies. Der damalige Kompromiss war aus Sicht der Mitarbeiterseite kompliziert und nicht wirklich zufriedenstellend.

Die Dienstgeberseite war allerdings bereit, über die Eingruppierung von höher zu bewertenden Tätigkeiten zu sprechen. Die Herausforderung für die KODA-Arbeitsgruppe war dabei die Vielfalt der Konzepte, Bezeichnungen und Verantwortungszuschneite in den bayerischen Diözesen.

Ist ein Augsburger Dekanatsreferent mit einer stellvertretenden Seelsorgebereichsleiterin in Bamberg oder einem Themenfeldverantwortlichen in München zu vergleichen?

Entgelt vor der Gemeindereferenten-Zeit

Gemeindeassistentinnen und -assistenten sind weiterhin der Entgeltgruppe 9b zugeordnet.

Werden im Einzelfall Bachelorabsolventinnen und -absolventen bereits vor dem Beginn der Berufseinführung an regulären Stellen eingesetzt, erhalten sie ebenfalls Entgelt nach Entgeltgruppe 9b. EG 9b ist im öffentlichen und kirchlichen Dienst die Grundeingruppierung für Beschäftigte mit einschlägigem Bachelorabschluss.

Werden Bachelorabsolventinnen und -absolventen *übergangsweise an ihren*

Praktikumsstellen bis zum Beginn der Berufseinführung weiterbeschäftigt, sind sie der Entgeltgruppe 9a zugeordnet. Grund dafür ist, dass sie noch keine Planstelle ausfüllen, sondern lediglich ergänzend tätig sind.

Einzelne Ausbildungsordnungen verlangen eine Anerkennungszeit, bevor die erste Dienstprüfung als abgelegt gilt. In dieser Zeit sind die Beschäftigten der Entgeltgruppe 8 zugeordnet. Dies trifft nicht auf den Bachelorstudiengang zu. Hier gilt der Hochschulabschluss als Erste Dienstprüfung.

Die mit der Erarbeitung beauftragte Arbeitsgruppe griff daher auf die „unbestimmten Rechtsbegriffe“ des Tarifrechts zurück. Solche Begriffe beschreiben das Maß, um das sich eine Tätigkeit aus der Grundtätigkeit herausheben muss, um einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet zu sein.

Maßgeblich ist die auszuübende Tätigkeit

Bei allen Heraushebungen gilt: Für die Eingruppierung ist ausschließlich die „auszuübende Tätigkeit“ maßgeblich. Das ist die Tätigkeit, die von der zuständigen Stelle im Ordinariat zugewiesen ist. Man kann sich also nicht höherwertige Tätigkeiten „selbst zuweisen“ und anschließend die Höhergruppierung einfordern oder gar einklagen.

„Gesteigerte Bedeutung“ = Entgeltgruppe 11

Ein kleines „Heraushebungsmerkmal“ aus der Entgeltgruppe 10 gab es schon bislang: die „Funktionszulage“. Sie wird gewährt, wenn pastorale Aufgaben in einem umfassenden Sinn eigenverantwortlich wahrzunehmen sind.

Darüber hinaus kann jetzt eine Zuordnung zur Entgeltgruppe 11 erfolgen. Voraussetzung ist, dass sich die Tätigkeit durch „gesteigerte Bedeutung“ erheblich aus den Aufgaben, für die die Funktionszulage gewährt wird, heraushebt.

Beispiele als Auslegungshilfen

In einer Protokollnotiz, die Teil der Entgeltordnung ist, wird mit Beispielen das Maß der Heraushebung beschrieben. Ist etwa für eine Tätigkeit neben der Gemeindefereferenten-Qualifikation ein zweiter Bachelorabschluss erforderlich, ist sie ganz klar der Entgeltgruppe 11 zugeordnet. Aber auch eine andere erforderliche „erhebliche zusätzliche Qualifikation“ kann zu EG 11 führen.

Auch wer zum „stellvertretenden Kirchenverwaltungsvorstand“ berufen wird, ist in EG 11. Grund dafür ist, dass den Beschäftigten neben den Seelsorgsaufgaben auch Wirtschafts- und Personalverantwortung übertragen sind. Das sind Aufgaben, wie sie oft Verwaltungsleitungen und Geschäftsführungen wahrnehmen. In der Summe ergibt das eine „gesteigerte Bedeutung“.

Auch wer Gemeindeassistentinnen oder -assistenten während der 2. Ausbildungsphase betreut, kann die Kriterien für Entgeltgruppe 11 erfüllen. Dabei ist jedoch auf den konkreten Aufgabenzuschnitt zu achten. In der Ordnung ist von „erheblicher“ Ausbildungsverantwortung die Rede. Damit ist gemeint, dass die Betreffenden in erheblichem Umfang Wissen und Fertigkeiten nach einem Plan systematisch vermitteln und in der Regel auch an der Lernzielkontrolle (Beurteilung) beteiligt sind. Die Betreuung von 6-Wochen-Praktika, wie sie im Rahmen des Studiums abzuleisten sind, dürfte dieses Kriterium nicht erfüllen.

Ein weiteres Kriterium für die Zuordnung zur EG 11 sind „erhebliche überörtliche Auswirkungen der Tätigkeit“. Allerdings erfüllt nicht jede Aufgabe auf Dekanatsniveau dieses Kriterium. Die Tätigkeit muss für die Seelsorge in diesem überörtlichen Bereich „erhebliche Auswirkungen“ haben. Dies kann zum Beispiel bei einem Dekanatsreferenten der Fall sein, der für bestimmte Seelsorgefelder überörtlich verantwortlich ist.

Auch bei einer Eingruppierung in EG 11 wird die „allgemeine Zulage“ gezahlt, unter den gleichen Voraussetzungen wie in EG 10. Eine „Funktionszulage“ wird ab Entgeltgruppe 11 nicht mehr gewährt.

„Gesteigerte Verantwortung“ = EG 12

Heraushebungsmerkmale bauen im kirchlichen und öffentlichen Dienst aufeinander auf. Das heißt, in der nächsthöheren Entgeltgruppe ist stets noch etwas Zusätzliches gefordert. Bei der Entgeltgruppe 12 ist diese zusätzliche Anforderung die „gesteigerte Verantwortung“. In der Protokollnotiz zur Entgeltgruppe sind als Erläuterung drei „insbesondere-Merkmale“ aufgeführt. Der Begriff „insbesondere“ ist wie ein „vor allem“ zu lesen. Das heißt, neben den genannten Merkmalen kann es noch andere geben.

Kriterien: übergeordnete Auswirkungen oder Personalverantwortung

Zunächst werden in der Protokollnotiz „übergeordnete“ konzeptionelle Verantwortung beziehungsweise übergeordnete Leitungsaufgaben genannt. Der Begriff „übergeordnet“ verdeutlicht, es handelt sich nicht um unmittelbare Zielgruppenarbeit. Es handelt sich auch nicht um konzeptionelle Arbeit auf der Ebene einer Basiseinheit

Wer wieviel verdient

Stufe 5 (nach 4 Jahren in Stufe 4)	Stufe 6 (nach 5 Jahren in Stufe 5)	
	Entgeltgruppe 13 6 089,52 Euro*	Master-Stelle
	Entgeltgruppe 12 5 977,00 Euro	„gesteigerte Verantwortung“
Entgeltgruppe 13 5 822,30 Euro*	Entgeltgruppe 11 plus allg. Zulage 5 463,69 + 306,69 = 5 770,38 Euro	„gesteigerte Bedeutung“
Entgeltgruppe 12 5 695,74 Euro	plus Funktionszulage + 245,34 = 5 502,39 Euro	„besondere Aufgaben“
EG 11 + allg. Zulage 5 182,41 + 171,73 = 5 354,14 Euro	Entgeltgruppe 10 plus allg. Zulage 4 950,36 + 306,69 = 5 257,05 Euro	Grundtätigkeit. „Allgemeine Zulage“, in der Regel nach 9 Jahren als Gemeindefereferent
plus Funktionszulage + 245,34 = 5 240,86 Euro		
Entgeltgruppe 10 plus allg. Zulage 4 823,79 + 171,73 = 4 995,52 Euro		

* in EG 13 geringere Jahressonderzahlung (51,78 % statt 70,28 % eines Monatsentgelts)

Hinzu kommt gegebenenfalls die neue Pauschale von 140 Euro für Arbeit zu ungünstigen Zeiten, ➤ Seite 3.

(Pfarrereingemeinschaft, Pfarrverband, Sozialraum ...).

Übergeordnet meint, dass es eine personelle Ebene unterhalb gibt, die fachlich oder inhaltlich geführt oder angeleitet wird.

Im Allgemeinen Verwaltungsdienst ist die Entgeltgruppe 12 sogenannten „Spitzentätigkeiten“ des gehobenen Dienstes vorbehalten. Dem entspricht auch das dritte „Insbesondere-Merkmal“ in der Protokollnotiz: „erhebliche Personalverantwortung“. Die Personalverantwortung zum Beispiel eines „stellvertretenden Kirchenverwaltungsvorstandes“ ist bereits von der Entgeltgruppe 11 erfasst. Die Personalverantwortung für eine Zuordnung zur Entgeltgruppe 12 muss also erheblich darüber hinausgehen. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn Gemeindefreferentinnen oder -referenten eine Gruppe von Seelsorgerinnen und Seelsorgern unterstellt ist.

Ab Entgeltgruppe 12 wird die „allgemeine Zulage“ nicht mehr gewährt.

Masterstellen = EG 13

Der finanzielle Unterschied zwischen Entgeltgruppe 12 und 13 ist minimal. Zwar ist das Tabellenentgelt in EG 13 Stufe 6 um 112 Euro höher, dafür gibt es in EG 13 eine deutlich geringere Jahressonderzahlung. Trotzdem war es der Kommission wichtig, die Entgeltordnung für die Entgeltgruppe 13 zu öffnen. Voraussetzung für die Zuordnung zur Entgeltgruppe 13 ist, dass die Tätigkeit einen Masterabschluss erfordert und die oder der Beschäftigte einen *einschlägigen* Masterabschluss vorweisen kann. Noch gibt es sehr wenig Gemeindefreferentinnen und -referenten mit Master und auch entsprechend überschaubare Einsatzmöglichkeiten.

Die KODA-Arbeitsgruppe war sich aber einig, dass die Öffnung für diese Ebene bedeutsam für die Zukunft des Berufs ist. Für wohl nahezu jeden Bachelor-Beruf gibt es inzwischen eine Vielzahl von Masteroptionen. So bietet allein die Katholische Stiftungshochschule in München neun verschiedene Masterstudiengänge an, mit denen sich Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter weiterqualifizieren können. Der Beruf Gemeindefreferentin beziehungsweise Gemeindefreferent war hier bislang eine Art „Sackgassen-Beruf“. Eine Master-Tätigkeit war einfach nicht vorgesehen.

Mit der erweiterten Entgeltordnung wurden jetzt die tariflichen Grundlagen geschaffen,

das zu ändern. Die Verantwortung für die Entwicklung entsprechender Berufsperspektiven liegt bei den Diözesen.

Nächster Schritt: prüfen und umsetzen

Aufgabe der arbeitsrechtlichen Kommission ist es, Ordnungen zu schaffen. Umsetzen müssen die Einrichtungen. Zunächst sind dabei die Dienstgeber gefragt. In den Diözesen hat die Arbeit bereits begonnen. Die Tätigkeiten, die Gemeindefreferentinnen und -referenten ausüben haben, sind sehr vielfältig und die Stellenbeschreibungen sind keineswegs immer zutreffend und aktuell. Es wird daher sicher einige Zeit dauern, bis geklärt ist, welche der bereits bestehenden Stellen jetzt höher zu bewerten sind. Gegebenenfalls wird das höhere Entgelt rückwirkend bis zum 1. April 2022 nachgezahlt.

Mitarbeitervertretung: der zweite Blick

Alle Eingruppierungsvorgänge sind von der Mitarbeitervertretung auf Richtigkeit zu prüfen. Die Einordnung von Beschäftigten in ein neues Entgeltsystem ist immer ein Eingruppierungsvorgang. Das gilt sogar dann, wenn sich das Entgelt nicht ändert.

Höhergruppierungen lohnen langfristig

Reich wird man durch eine Höhergruppierung selten. Und wohlhabend wird man allenfalls langfristig. Das liegt am System der Entgelttabelle des öffentlichen und kirchlichen Dienstes. Die Sprünge in den Entgeltstufen 1 bis 4 sind sehr gering. Das kann dazu führen, dass aus unteren Stufen Höhergruppierte eine Zeit lang kaum oder gar keinen finanziellen Gewinn haben.

Allerdings beginnen Gemeindefreferentinnen und -referenten ohnehin bereits in Stufe 2 oder 3 der Entgeltgruppe 10, je nach Dauer ihres Vorbereitungsdienstes.

Hinzu kommt, dass wohl nur in besonderen Ausnahmefällen EG 11- und EG 12-Stellen Berufsanfängerinnen und -anfängern übertragen werden.



Ist der Ball über der Torlinie? Auch bei Eingruppierungen gibt es Grenzfälle. Dienstgeber und Mitarbeitervertretung sind gefordert, nach bestem Wissen zu entscheiden. Foto: Hasan Anac/pixelio.de

Finanziell lukrativ sind die höheren Eingruppierungen in Stufe 5 und 6. In diesen Stufen verbringen Beschäftigte den größten Teil ihres Berufslebens.

Breiter Konsens in der KODA

Der Einführung von allgemeiner Zulage und Funktionszulage im Jahr 2014 ging damals ein jahrelanges zähes Ringen voraus. Es gab Diözesen, die schlichtweg in Abrede stellten, dass es überhaupt Gemeindefreferentinnen und -referenten brauche, die eigenständig und eigenverantwortlich arbeiten.

Das war jetzt bei der Überarbeitung völlig anders. Über alle Diözesen hinweg bestand Einvernehmen, dass die Kompetenzen von Gemeindefreferentinnen und -referenten auch in herausgehobenen Positionen benötigt werden. Und es bestand Einvernehmen, dass der Beruf Perspektiven braucht, um insbesondere für junge Menschen attraktiv zu sein. Die Erarbeitung der neuen Ordnung gelang innerhalb nur eines Jahres, trotz Corona-Einschränkungen. Für Verhandlungen über Entgeltordnungen ist das rekordverdächtig.

Das große Einvernehmen bei der Schlussabstimmung in der Kommission unterstrich die Wertschätzung und Bedeutung, die diesem Beruf zugesprochen wird auf dem schwierigen Weg einer Neuaufstellung der Pastoral.

Manfred Weidenthaler

Die Regelung im Wortlaut: § 1 ABD Teil A, 2.5. unter www.onlineABD.de
Alle Informationen zu Grundeingruppierung, allgemeiner Zulage und Funktionszulage im KODA Kompass Nr. 51, Juni 2013 unter www.kodakompass.de

Mehr Ruhe und Gehalt

Verbesserungen für den Sozial- und Erziehungsdienst kommen

Das intensive Ringen um Verbesserungen für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst ist erfolgreich gewesen. Mitte Mai verständigten sich die Tarifvertragsparteien im öffentlichen Dienst auf ein umfassendes Gesamtpaket. Dieses enthält Regelungen für mehr Geld und für mehr freie Tage. Die Kommission wird diese Beschlüsse nun auch in das ABD übertragen und, sobald die einschlägigen Änderungstarifverträge des öffentlichen Dienstes vorliegen, die notwendigen Beschlüsse fassen.

Mehr Zeit

Der hohen Belastungssituation der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst wird künftig durch die Gewährung von sogenannten Regenerationstagen entgegengewirkt. Jede und jeder Beschäftigte, die oder der nach der einschlägigen Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst (Nr. 30 ABD Teil A, 2.3.) eingruppiert ist, wird pro Kalenderjahr zwei zusätzliche Tage Arbeitsbefreiung erhalten und zwar unter Fortzahlung des Entgelts. Im Unterschied zum Urlaubsanspruch, der sich nicht zuletzt nach der Anzahl der Wochenarbeitstage bemisst, wird Arbeitsbefreiung wie nach § 29 ABD, Teil A, 1. allen Beschäftigten in vollem Umfang gewährt. Ob dies auch bei den Regenerationstagen der Fall sein wird, klärt sich erst nach Vorlage der Änderungstarifverträge.

Mehr Geld

Für eine große Zahl an Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst wird es rückwirkend zum 1. Juli 2022 auch ein finanzielles Plus geben. Je nach Entgeltgruppe ist eine SuE-Zulage in Höhe von 130 beziehungsweise 180 Euro vorgesehen:

130-Euro-Zulage		180-Euro-Zulage
S 2	S 3	S 11b
S 4	S 7	S 12
S 8a	S 8b	S 14
S 9	S 10	S 15 Fallgruppe 6
S 11a		

Die höhere Zulage erhalten nur Sozialpä-

dagoginnen und Sozialpädagogen. Anstelle einer vollständigen Auszahlung dieser Zulage können Beschäftigte auch anteilig freie Zeit dafür erhalten. Es kann ein Teil der Zulage in bis zu zwei freie Arbeitstage umgewandelt werden. Dabei muss die Lage dieses Tages beziehungsweise dieser beiden Tage den betrieblichen Verhältnissen entsprechen.

In den Genuss dieser Zulage kommen Leiterinnen und Leiter von Kindertageseinrichtungen nur dann, wenn sie als Leitungspersonal in den Entgeltgruppen S9 oder S10 eingruppiert sind. Dies mag ein Schwachpunkt des Tarifergebnisses sein, da die hohen Anforderungen an die Leitungen hier im Grunde keinen Niederschlag in verbesserten tariflichen Rahmenbedingungen finden.

Mehr Fortbildung

Ein weiterer Baustein der Tarifeinigung ist die Ausweitung der Zeit, die pädagogische Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen für Fortbildungen in Anspruch nehmen können. Bislang waren es 19,5 Stunden, die für gemeinsame zusätzliche Vorbereitungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für jede Beschäftigte beziehungsweise jeden Beschäftigten pro Kalenderjahr zur Verfügung standen. Nun erhöht sich diese Stundenanzahl auf 30 Stunden pro Kalenderjahr. Wie bisher schon reduziert sich diese Stundenzahl bei Teilzeitbeschäftigten anteilig. Die bislang schon im ABD geregelten Ansprüche gehen über die Tarifeinigung hinaus. Hier wird zu beraten sein, ob und wie die Verständigung



Höher hinaus – Verbesserungen für den Sozial- und Erziehungsdienst sorgen unter anderem für mehr freie Tage.

Foto: Simone Hainz / pixello.de

aus dem öffentlichen Dienst Eingang ins ABD findet.

Mehr Schutz vor Herabgruppierung

Leiterinnen und Leiter von Kindertageseinrichtungen können immer wieder in die Situation kommen, dass sie herabgruppiert werden, wenn sich die Zahl der belegten Betreuungsplätze reduziert und damit die Durchschnittsbelegung sinkt. Hier wird künftig ein verbesserter Schutz vor Herabgruppierung wirksam, da die Schwellenwerte, ab denen eine Herabgruppierung droht, verändert werden.

Bisher	Künftig
Ermittlung der Durchschnittsbelegung im Zeitraum 1. Oktober bis 31. Dezember 3 Monate	Ermittlung der Durchschnittsbelegung im Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 12 Monate
Schwellenwert: Dreimalige Unterschreitung von nicht mehr als 5 v.H. führt nicht zur Herabgruppierung.	Schwellenwert: Dreimalige Unterschreitung von nicht mehr als 7,5 v.H. führt nicht zur Herabgruppierung.

Der öffentliche Dienst verständigte sich zudem auf eine Regelung, die bereits vor vielen Jahren für das Personal in kirchlichen Kindertageseinrichtungen in das ABD aufgenommen worden war. Im Einigungspapier des öffentlichen Dienstes wurde festgehalten:

„Die Unterschreitung der maßgeblich je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze führt auch dann nicht zu einer Herabgruppierung, wenn aufgrund von zu betreuenden Kindern mit erhöhtem oder wesentlich erhöhtem Förderungsbedarf (A- oder B-Status, d.h. erhöhter bzw. wesentlich erhöhter Förderbedarf) entsprechende Betreuungsanforderungen festgestellt werden.“

Neue Zulage für Praxisanleitung

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst, die mindestens zu 15 Prozent ihrer Arbeitszeit in der Praxisanleitung tätig sind, können künftig eine Zulage dafür erhalten. Allerdings setzt dies voraus, dass sie in den Entgeltgruppen S8a, S8b, S9 oder

S11a eingruppiert sind. In diesen Fällen hat der Arbeitgeber künftig eine Zulage in Höhe von 70 Euro monatlich zu gewähren. Sie ist zu zahlen, solange diese Tätigkeit ausgeübt wird und die oben genannten Voraussetzungen erfüllt sind.

Noch mehr Änderungen

Darüber hinaus verständigten sich die Tarifvertragsparteien auf Ergänzungen der

Entgeltordnungen. Verbesserungen gibt es auch in Teilen bei Stufenlaufzeiten, wobei diese erst ab 2024 greifen werden. Über die weiteren Inhalte, unter anderem zur Gruppe der Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspfleger, und die konkrete Umsetzung der Beschlüsse ins ABD informiert der KODAKompass in einer der nächsten Ausgaben.

Ludwig Utschneider

Kommentar

Viel gekämpft – wir freuen uns über die erreichten Verbesserungen

Gefundener Kompromiss bietet Perspektiven und bringt Entlastung

Nach einem fast viertägigen Verhandlungsmarathon in der dritten Verhandlungsrunde haben die kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) gemeinsam mit dem dbb beamtenbund und tarifunion Mitte Mai endlich eine Tarifeinigung für die rund 330 000 Beschäftigten im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) erzielt. Auch die KEG war über die dbb-

Verhandlungskommission daran beteiligt und unterstützte die Arbeitskämpfmaßnahmen. So konnten Gewerkschaften wie die KEG mit Streikaktionen Flagge zeigen und ich freue mich über die erreichten Verbesserungen. Das insgesamt gute Ergebnis ist aber auch ein Kompromiss angesichts der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Lage der Kommunen. Damit konnte auch



Einsatz für den Sozial- und Erziehungsdienst – unsere Gewerkschaftsvertreterin Walburga Krefting begleitete auch die Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst für den dbb Beamtenbund und Tarifunion. Foto: KEG Bayern, 2021

für die Beschäftigten in den kirchlichen Kindertageseinrichtungen in Bayern einiges erreicht werden. Die Ergebnisse aus den Tarifverhandlungen werden in das ABD übernommen und werden damit auch dem Personal an unseren kirchlichen Kitas zugute kommen. Das durchaus positive Ergebnis erhöht die Attraktivität des Sozial- und Erziehungsdienstes spürbar und die Ausbildung wird durch die Zulage für

die Praxisanleitungen gestärkt. Außerdem wird endlich der Gesundheitsschutz durch die Einführung der Regenerationstage in den Fokus genommen.

Leider ist jedoch anzumerken, dass die stark belasteten Kita-Leitungen in größeren Kitas bei den Zulagen keine Berücksichtigung finden. Ebenfalls werden Beschäftigte, insbesondere Leitungen, die bereits länger in der Kita arbeiten und damit die Endstufe

erreicht haben, von den Ergebnissen weniger spüren. Hier hätte man seitens der VKA gut daran getan, das zu honorieren, um sie im Beruf zu halten.

Ihre

Walburga Krefting



Flucht vor dem Krieg – seit Beginn des Ukraine-Kriegs haben viele Familien ihre Heimat verlassen und Zuflucht auch in Bayern gefunden. Die Betreuung der Kinder dieser Familien kann nun besonders vergütet werden.

Foto: Sascha Böhnke / pixelio.de

Arbeit mit Flüchtlingskindern in Kitas

Regelung wieder aktiviert

Die Bayerische Regional-KODA hat die Regelung der Arbeit mit Flüchtlingskindern in Kindertageseinrichtungen aufleben lassen. Die aktuelle Situation macht diese Regelung aus 2017 wieder topaktuell.

Im ersten Jahr ihres Aufenthalts in Deutschland kann die Arbeit mit Kindern von Flüchtlingen in Kindertageseinrichtungen als schwierige beziehungsweise als besonders schwierige fachliche Tätigkeit angesehen werden. Dies kann unter bestimmten Bedingungen zu einer Höhergruppierung führen. Betroffen sind Erzieherinnen und Erzieher beziehungsweise Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger in den Kindertageseinrichtungen.

Höhergruppierung möglich

Als Voraussetzung für eine solche Höhergruppierung gilt, dass mindestens ein Drittel der Kinder in der jeweiligen Gruppe Kinder von Flüchtlingen im ersten Jahr des Aufenthalts in Deutschland und / oder Kinder mit Behinderung oder drohender Behinderung sind.

So können Erzieherinnen und Erzieher sowie Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger, die in einer Gruppe von 18 Kindern arbeiten, von denen mindestens sechs Kinder die oben genannten Voraussetzungen erfüllen, höhergruppiert werden.

Pädagogische Ergänzungskräfte können von Entgeltgruppe S3 nach S4 höhergrup-

piert werden. Pädagogische Fachkräfte können wiederum von Entgeltgruppe S8a nach S8b höhergruppiert werden. (Anmerkungen Nr. 2 und Nr. 6 zu Nr. 30 ABD Teil A, 2.3.)

Eine Höhergruppierung erfolgt ab dem Monat, ab dem die Voraussetzungen erfüllt sind. Fallen die Voraussetzungen wieder weg, erfolgt eine Herabgruppierung im darauf folgenden Monat.

Die Regelung trat zum 1. April 2022 in Kraft. Sie wurde, im Unterschied zur Vorgängerregelung, nicht mehr befristet.

Anna-Maria Dallinger

Optimal für das Alter vorsorgen

Bei der BVK ist die Beratung neutral und kann online gebucht werden

Fast alle kirchlichen Beschäftigten in Bayern sind über ihren Dienstgeber bei der BVK Zusatzversorgung pflichtversichert. Die daraus entstehende Betriebsrente ist eine gute Ergänzung zur gesetzlichen Rente, durch die der Lebensstandard im Ruhestand aufge bessert werden kann.

Wer zusätzlich noch eigenverantwortlich fürs Alter vorsorgen will, kann dafür die PlusPunktRente der BVK Zusatzversorgung nutzen. Die Vorteile der PlusPunktRente resultieren v. a. daraus, dass die BVK Zusatzversorgung eine öffentlich-rechtliche Versorgungseinrichtung ist, die keine Gewinnerzielungsabsicht verfolgt. Das bedeutet:

- Bei PlusPunktRente fallen keine Abschluss- und Vertriebskosten an: Insbesondere gibt es keine Maklerprovisionen, die die eingezahlten Beiträge mindern. Höhere effektive Einzahlungen bewirken natürlich auch eine höhere effektive Rendite.
- Die Verwaltungskosten sind sehr gering,

da die PlusPunktRente bei der BVK Zusatzversorgung, die ja die gesamte Pflichtversicherung verwaltet, quasi mitläuft.

- Die garantierte Leistung ist hoch, da die BVK Zusatzversorgung – im Gegensatz zu gewerblichen Versicherern – mit einem Rechnungszins von 0,9 % kalkulieren kann. Bei den Lebensversicherern gilt mittlerweile eine Obergrenze von 0,25 % für den Garantiezins.

Mit Beratung zum Ziel

Den optimalen Ertrag bringt ein PlusPunktRente-Vertrag natürlich dann, wenn die richtige Variante für die staatliche Förderung gewählt wurde. Ob die Riester-Förderung oder die Entgeltumwandlung die höhere Förderquote bietet, hängt vom Einkommen, den familiären Verhältnissen und der Zukunftsplanung des jeweiligen Interessenten ab.



Einfach und sicher – Das Terminbuchungstool der BVK Zusatzversorgung. Foto: BVK Zusatzversorgung

Eine fundierte Beratung vor dem Abschluss des Vertrags ist deshalb besonders wichtig. Die BVK Zusatzversorgung berät ihre Versicherten absolut neutral (keine Provisionen). Zudem bietet sie seit Anfang Juni eine einfache Möglichkeit, sich einen Termin für eine telefonische Beratung zu reservieren. Das Online-Termin-Buchungstool findet man im Internet unter www.bvk-zusatzversorgung.de/terminbuchung. Die Versicherten werden dann zum vereinbarten Zeitpunkt vom Kundencenter der BVK Zusatzversorgung kontaktiert.

Roland Ried, BVK



PlusPunktRente - die freiwillige Versicherung der BVK Zusatzversorgung

Bestens abgesichert im Alter - zusätzlich zu Ihrer Betriebsrente

- ✓ HOHE STAATLICHE FÖRDERUNG
- ✓ KEINE VERMITTLUNGSPROVISION
- ✓ KEINE ABSCHLUSSGEBÜHR
- ✓ MAXIMALE FLEXIBILITÄT



Fordern Sie unverbindlich ein Angebot an: www.pluspunktrente.de

**FRÜHZEITIG
VORSORGEN
MIT DER
PlusPunktRente**



Unser neues Termin-Buchungstool:
www.bvk-zusatzversorgung.de/terminbuchung

Folgen Sie uns bei Social Media
BVK Kommunales Versorgungswesen



BVK Bayerische
Versorgungskammer
ZUSATZVERSORUNG

Immer gut informiert

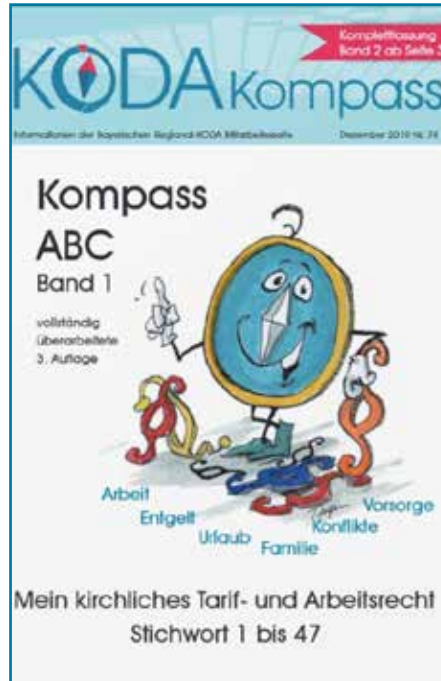
KODA Kompass Sonderausgaben weiter online verfügbar

Die Redaktion des KODAKompass gibt in regelmäßigen Abständen Sonderhefte heraus, die wichtige tarifrechtliche Themen aufgreifen. Die aktuellsten Hefte in der Reihe sind das Kompass ABC sowie das Sonderheft zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Als besonderer Service für die Beschäftigten gedacht, werden dort kompakt und verständlich wesentliche Grundlagen des Tarifrechts und mögliche Ansprüche von Beschäftigten dargelegt.

Auf der Homepage der Mitarbeiterseite können Sie diese Sonderhefte einsehen und sich herunterladen. Einfach auf www.kodakompass.de klicken und den Reiter „Zeitschriftenarchiv“ auswählen.

Ludwig Utschneider



Urgestein der KODA mit großem Herzen

Nachruf auf Bertold Baunach

Im Alter von 82 Jahren starb Mitte Mai 2022 ein weiteres Gründungsmitglied der Bayerischen Regional-KODA, der frühere Personalleiter der Diözese Würzburg, Bertold Baunach. Er wirkte dort 40 Jahre von 1963 bis 2003. „Die Sorge um das Bistum und die Verantwortung für den Einzelnen waren bei ihm immer zu spüren. Er hat die Beschäftigten der Diözese nicht als Kostenfaktor, sondern als unverwechselbare Menschen gesehen“, würdigte Bischof Friedhelm Hofmann Baunach im Jahr 2005.

Baunach wurde 1940 in der unterfränkischen Gemeinde Helmstadt geboren. In den Dienst der Diözese trat der gelernte Großhandelskaufmann und Wirtschaftsassistent 1963 als Diözesansekretär der Katholischen jungen Gemeinde (KjG). Im Jahr 1974 wurde er Personalleiter und 1997 auch

stellvertretender Leiter der Hauptabteilung Personalwesen.

In diözesanen und überdiözesanen Gremien war er als Personalleiter ein geschätzter Partner. Für Baunach war die Dienstgemeinschaft immer viel mehr als nur ein Begriff aus der Grundordnung. Er stand mit seinem Handeln für eine echte Gemeinschaft aller Mitarbeitenden ein, für vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Mitarbeitervertretung, für Verhandlungen auf Augenhöhe und für ein sehr gutes Betriebsklima. Fairness und Menschlichkeit gegenüber allen Beschäftigten durften seiner Meinung nach niemals an Finanzen scheitern. Besonders zu erwähnen ist der große Einsatz von Baunach für den Dritten Weg des Arbeitsrechts über die gesamte Zeit seines Wirkens.

Dorothea Weitz



Bertold Baunach – ein Gründungsmitglied der Bayerischen Regional-KODA ist verstorben. Foto: Markus Hauck (POW)

Berntheisel folgt auf Bock

Neue Dienstgebervertreterin für die Erzdiözese München und Freising berufen

Mit Carmen Berntheisel rückte zum 1. April 2022 erneut eine Verwaltungsleiterin für die Dienstgeberseite in die Kommission nach. Carola Bock, die seit 2018 Mitglied der Bayerischen Regional-KODA war, musste aufgrund ihres Ausscheidens aus dem kirchlichen Dienst in dieser Funktion ersetzt werden. Berntheisel kann auf eine umfangreiche Berufserfahrung im Bereich der Kindertageseinrichtungen blicken. Nach ihrem Betriebswirtschaftsstudium hatte sie bei der Landeshauptstadt München ihre Laufbahn auf dem Gebiet der Kindertagesstätten begonnen. Anfang 2019 wechselte sie ins Erzbischöfliche Ordinariat München und war als Sachreferentin für betriebliche, organisatorische und personelle Belange rund um die Kindertageseinrichtungen der einzelnen Pfarreien verantwortlich. Im Herbst des gleichen Jahres trat sie die Stelle als Kita-Verwaltungsleitung für den



Für die Erzdiözese München und Freising in der Kommission aktiv – Carmen Berntheisel vertritt künftig die Dienstgeberseite.

Foto: Carmen Berntheisel

Kita-Verbund Giesing an. Dieser Verbund betreut derzeit acht Kindertagesstätten. An dieser Stelle sei Carola Bock für ihren couragierten Einsatz in der Kommission gedankt. Ihr pragmatischer

und praxisorientierter Blick auf die Belange der Pfarrkirchenstiftungen bereicherte die Arbeit der Kommission.

Ludwig Utschneider

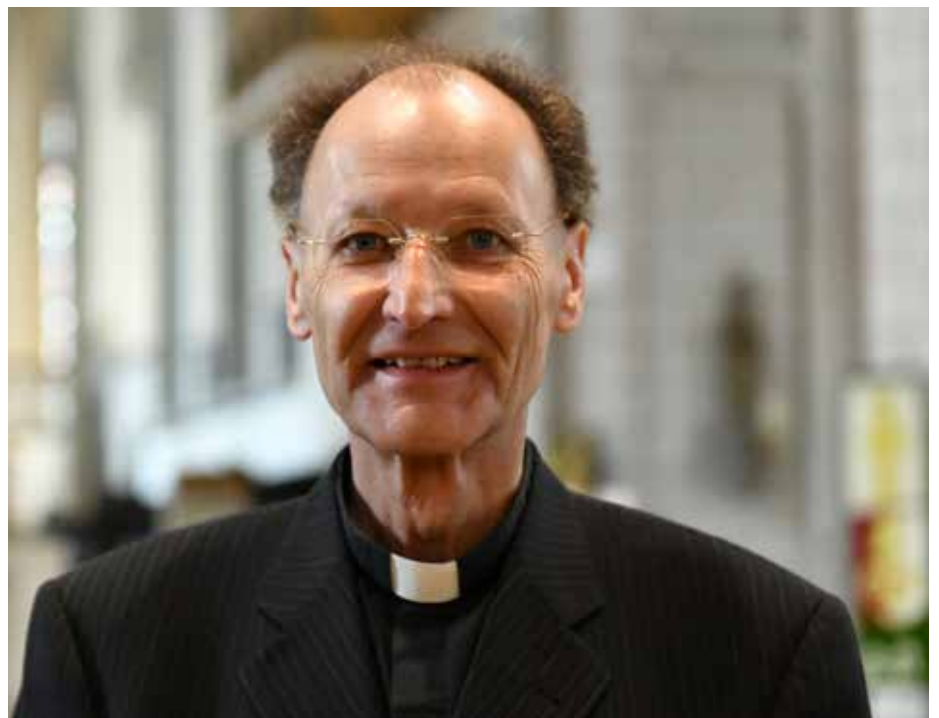
Augsburg besetzt nach

Generalvikar Wolfgang Hacker neu auf Dienstgeberseite in der Bayerischen Regional-KODA

Der Augsburger Generalvikar und Domdekan Wolfgang Hacker ist seit 1. März 2022 neues Mitglied auf Dienstgeberseite in der Kommission. Der promovierte Fundamentaltheologe tritt damit die Nachfolge des ehemaligen Finanzdirektors Jérôme-Oliver Quella an, der zum 31. Dezember 2021 seinen Dienst in der Diözese Augsburg beendet hat. Quella war zweieinhalb Jahre lang Mitglied der Kommission.

Der 60-jährige Hacker ist seit 2002 Domkapitular. Nach Tätigkeiten an der Universität und in der Pfarrseelsorge war der gebürtige Augsburger zehn Jahre lang Verbändereferent. Seit 2020 ist er Domdekan, zum 1. Juli 2021 hat ihm Bischof Bertram Meier das Amt des Generalvikars übertragen. Wir wünschen Wolfgang Hacker eine gute Zeit in der KODA. Und sollten die Themen und Verhandlungen mal zu schwierig sein, ist es sehr wahrscheinlich, dass er in den Pausen mal „Dampf ablässt“ – beim genüsslichen Rauchen einer Zigarette, die sein Markenzeichen ist.

Klaus Probst



Neues Mitglied der Kommission – Augsburgs Generalvikar Wolfgang Hacker verstärkt die Dienstgeberseite.

Foto: Daniel Jäckel / pba

Fast bedingungslose Zulage...

Erste Anpassungen bei Lehrkräften in der Systembetreuung

Moderner Unterricht lebt wesentlich davon, dass zunehmend mehr Instrumente und Methoden aus der digitalen Welt Eingang in die Schule finden. Damit dies gelingen kann, braucht es Lehrkräfte, die sich um das Thema Systembetreuung kümmern. Diese Lehrkräfte erhalten für ihre Tätigkeit einerseits Anrechnungstunden. Über deren Umfang wird aktuell noch in der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte verhandelt.

Daneben können Lehrkräfte in der Systembetreuung an Realschulen sowie an Grund- und Mittelschulen unter bestimmten Voraussetzungen auch eine Zulage erhalten. Eine der bisher geltenden Voraussetzungen für die Gewährung der Zulage ist nun zum 1. Mai 2022 weggefallen. Sie müssen keine staatliche Qualifizierung als Lehrkraft in der Systembetreuung mehr vorweisen. Da-

mit zeichnet die Kommission im ABDEine Entwicklung nach, die mittlerweile auch der Freistaat Bayern an seinen staatlichen Schulen praktiziert.

Die weiteren Voraussetzungen bleiben erhalten:

- Die Zulage wird nur bei alleiniger Betreuung der schulischen Verwaltungs-EDV-Ausstattung sowie der sonstigen schulischen EDV-Ausstattung gewährt.
- Die Zulagengewährung hängt von einer Tätigkeit an einer oder mehreren Schulen mit insgesamt über 720 Schülerinnen und Schülern ab.
- Sie setzt eine dreijährige Bewährung voraus und wird ab dann für die weitere Dauer der Tätigkeit als Systembetreuer gewährt.

Die Höhe der Zulage entspricht dem Unterschiedsbetrag zwischen dem Entgelt der

eigentlichen Besoldungsgruppe und der nächsthöheren Besoldungsgruppe, jedoch höchstens in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Entgelt ihrer Besoldungsgruppe und der Besoldungsgruppe A 14 bei Realschulen sowie A 13 bei Grund- und Mittelschulen. Im Unterschied zum Freistaat Bayern können auch Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger die Aufgabe übertragen bekommen und eine Zulage erhalten.

Der Wegfall der Vorgabe „staatliche Qualifizierung“ ermöglicht es, künftig an mehr Lehrkräfte in der Systembetreuung eine Zulage für diese Tätigkeit zu vergeben.

Ludwig Utschneider

Rechtsgrundlage:

ABD Teil B, 4.1.1., Nr. 5b und 4.1.3., Nr. 5b

Mindestlohn steigt auf 12 Euro

Der Bundesgesetzgeber hat mit Wirkung zum 1. Oktober 2022 eine Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro brutto pro Stunde beschlossen. Gleichzeitig steigt die Mini-Job-Grenze auf 520 Euro. Künftig soll dieser Höchstbetrag für eine geringfügige Beschäftigung dynamisch in Analogie zum Anstieg des Mindestlohns angepasst werden.

Die Anhebung des Mindestlohns wird auch bei einzelnen Beschäftigten im kirchlichen Dienst für Veränderungen sorgen. Nämlich überall dort, wo bislang das Brutto-Stundenentgelt unter 12 Euro liegt. Derzeit beträgt zum Beispiel das Stundenentgelt von Beschäftigten in der Entgeltgruppe 1 Stufe 2 exakt 11,89 Euro. Hier muss zum 1. Oktober 2022 eine Erhöhung erfolgen. Ob möglicherweise auch weitere Beschäftigte betroffen sind, die zum Beispiel den einschlägigen Handwerks-Tarifverträgen unterliegen, welche im Ordensbereich Anwendung finden können, wäre vor Ort zu klären. Hier mag im Zweifelsfall auch die Mitarbeitervertretung helfen können, um Ansprüche aus dem Mindestlohngesetz geltend machen zu können.

Ludwig Utschneider

200. Vollversammlung der Kommission

Reinhard Kardinal Marx

würdigt Einsatz für das kirchliche Tarifrecht

Im Juli trafen sich die Mitglieder der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerische Regional-KODA) zu einer besonderen Vollversammlung. Es war die 200. Sitzung, die diese Kommission mittlerweile abgehalten hat, seit sie im September 1980 aus der Taufe gehoben wurde. Dieses Jubiläum nahm der Vorsitzende der Freisinger

Bischofskonferenz, Reinhard Kardinal Marx, zum Anlass, mit den Kommissionsmitgliedern Gottesdienst zu feiern und in einer offenen Diskussionsrunde über die Zukunft des Dritten Wegs zu sprechen. Marx würdigte die besondere Rolle der Tarifkommission und des Dritten Weges, der es wert sei erhalten zu werden.

Ludwig Utschneider



Den Dritten Weg im Blick – Reinhard Kardinal Marx mit den beiden Vorsitzenden Robert Winter (links) und Martin Floß (rechts). Marx würdigt die Bayerische Regional-KODA für das Ringen um ein gutes kirchliches Arbeitsvertragsrecht.

Foto: Ludwig Utschneider

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

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

Diözese Würzburg
Ralph Stapp 0 60 21/39 21 40
Dorothea Weitz 09 31/38 66 57 10

Diözese Eichstätt
Josef Glatt-Eipert 08 41/93 15 18 18
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Diözese Augsburg
Anna-Maria Dallinger 08 21/31 66 91 36
Christian Dorn 0 83 31/92 67 11 74
Klaus Probst 0 90 75/60 35

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

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

Diözese Passau
Andreas Nock 0 85 61/91 81 23
Ramona Würdinger 0 85 1/39 37 10 1

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

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

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

Post- und Faxanschriften
erfahren Sie unter
www.kodakompass.de oder über die
KODA-Geschäftsstelle,
Telefon 08 21/31 66-89 82.
Die Geschäftsstelle gibt *keine*
Auskünfte zu Tarifregelungen.
Gerne geben wir als Dienstnehmer-
vertreterinnen und -vertreter Aus-
kunft zu tariflichen Regelungen. Die
Telefonnummern sind links abge-
druckt.
Wir dürfen aber keine Rechtsbera-
tung durchführen.

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

Wichtige Begriffe

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

www.onlineABD.de: Offizielle Zusam-
menstellung des ABD im Internet.

Bayerische Regional-KODA: Kurz-
bezeichnung der „Kommission für das
Arbeitsvertragsrecht der bayerischen
Diözesen“. Je zur Hälfte mit Arbeitneh-
mer- und Arbeitgebervertretern besetzt.
Sie beschließt die im ABD gesammelten
Regelungen. Wirksam werden Beschlüs-
se durch bischöfliche Inkraftsetzung.
19 Vertreterinnen und Vertreter der
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind
von den Beschäftigten für fünf Jahre

gewählt. Hinzu kommen zwei von Ge-
werkschaften entsandte Vertreterinnen
beziehungsweise Vertreter.

**Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte
(StAGL):** Arbeitsgruppe innerhalb
der KODA, zuständig für Lehrkräfte
an kirchlichen Schulen. Deren Arbeits-
vertragsrecht orientiert sich an den Re-
gelungen für Lehrkräfte des Freistaates
Bayern im Beamtenverhältnis.

Impressum

KODA Kompass

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

Erstellt in Zusammenarbeit mit der
Dienstgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die
Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der
Versicherungskammer Bayern/Beihilfe.

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

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

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

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

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

Gestaltung: Ludwig Utschneider

Preis: 10 Euro pro Jahr

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

Druck und Auflage
Senser Druck, Augsburg
Auflage: 63 000

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

Gesund und aktiv durch den Herbst



Der Herbst steht vor der Tür. Langsam fallen die Temperaturen und die Tage werden spürbar kürzer. Die Blätter färben sich bunt, das Laub raschelt bald wieder unter den Füßen und auf den höchsten Gipfeln der Alpen fällt bereits der erste Schnee. Für den anstehenden Herbst haben wir drei Ideen, die Abwechslung in Ihren Alltag bringen.

WANDERN

Wandern ist sehr beliebt und dazu auch noch sehr gesund. Man trainiert die Ausdauer, die Muskulatur und das Immunsystem. Auch auf die Seele wirken sich Wanderungen durch die Natur sehr positiv aus. Nutzen Sie die Gelegenheit und genießen Sie eine Auszeit in der Natur. Ganz nebenbei verbrennt man beim zügigen Wandern bergauf zwischen 500 und 600 Kilokalorien pro Stunde. Durch die damit verbundene Steigerung der Herzfrequenz wird das Herz-Kreislauf-System sowie die Atmung gestärkt. Besonders viel Spaß macht es in netter Begleitung und bei der Erkundung neuer, unbekannter Umgebungen.

RADFAHREN

Radfahren ist eine Sportart für Jung und Alt. Es bringt Freude und Abwechslung in unseren Alltag. Radfahren stärkt die Gesundheit sowie Körper und Geist. Lockeres und leicht forderndes Radfahren vermindert die Anfälligkeit für Infekte und kräftigt das Immunsystem. Tretbewegungen schonen die Gelenke und sind somit für viele Personen eine willkommene körperliche Aktivität. Eine Stunde Radfahren verbrennt zwischen 400 und 600 Kilokalorien.

ERNÄHRUNG

Mit dem Herbst und den bunten Blättern kommt auch wieder die Erkältungszeit. Mit einer gesunden und ausgewogenen Ernährung kann man Erkältungen vorbeugen. Nach Eis und Grillfleisch in den Sommermonaten ist der Herbst die perfekte Zeit, mehr Obst und Gemüse wie zum Beispiel Äpfel, Kürbis, Rote Beete und Kohl in den Speiseplan zu integrieren. Wichtig hierbei ist auf Saisonales und wenn möglich auch regional Angebautes zu achten. Denn wie Oma sagt: Der Weg zur Gesundheit führt durch die Küche und nicht durch die Apotheke.

Probieren Sie es aus! Sie werden begeistert sein.

Unsere 820 K Plus Aktion geht in die Verlängerung

Wenn Sie Ihre Gesundheit noch zusätzlich schützen wollen, dann nutzen Sie unser Aktionsangebot für Mitarbeitende bis zum 40. Lebensjahr. Durch die Verlängerung des Aktionszeitraums bis zum 30.9.22 möchten wir uns bei Ihnen für das bereits entgegengebrachte Vertrauen und das rege Interesse bedanken. Nutzen Sie die Möglichkeit, den Tarif 820 K Plus für sich und Ihre Familienangehörigen **ohne Gesundheitsprüfung** abzuschließen.

**Weitere Informationen zur Aktion und zu unseren Tarifen finden Sie auf www.vkb.de/kirchen
Wir freuen uns auf Ihren Besuch!**

Ballungsraumzulage

Öffnungsmöglichkeiten im Großraum München

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

Beschäftigte im Ballungsraum München erhalten eine „ergänzende Leistung“ (so genannte Ballungsraumzulage) auf Basis der Regelungen des Freistaats Bayern, sofern ihr Entgelt bestimmte Einkommensgrenzen nicht übersteigt. Sofern sie in München oder einer Kommune arbeiten, die die Regelung der Stadt München übernommen hat, erhalten sie eine doppelt so hohe „Münchenezulage“. Auch Beschäftigte in höheren Entgeltgruppen erhalten dort eine ergänzende Leistung. Diese Regelung ist bei manchen Dienstgebern auf Kritik gestoßen, da ihnen die finanziellen Belastungen zu hoch sind und sie keine eigene Entscheidungsmöglichkeit besitzen. Denn während die Kommunen selbstständig entscheiden können, ob sie die Münchenezulage beziehungsweise eine Zulage für den Großraum München gewähren, sind kirchliche Rechtsträger nach der aktuellen Rechtslage an die Entscheidung der jeweiligen Kommune gebunden.

Die Kommission ist dieser Kritik nun gefolgt und hat beschlossen, dass die Automatik der Münchenezulage künftig nur für Diözesen und Kirchenstiftungen (Pfarreien und ihre Verbände) gilt. Andere Dienstgeber mit meist kleineren Einrichtungen erhalten eine Öffnungsmöglichkeit. Das sind etwa Ordenseinrichtungen oder kirchliche Vereine und Verbände, die auch nicht über Kirchensteuern finanziert sind. Diese können nun ab dem 1. April 2022 neu Eingestellten eine geringere ergänzende Leistung bezahlen, auch wenn die politische Gemeinde diese in voller Höhe der Münchenezulage gewährt. Mindestens aber müssen sie den Berechtigten die Ballungsraumzulage des Freistaats Bayern zahlen. Für Bestandsbeschäftigte gilt ein Besitzstand bis Ende 2024. Sie erhalten für diesen Zeitraum weiterhin die Münchenezulage, auf die sie bis März 2022 einen Anspruch hatten. Sofern es aufgrund der Coronapandemie hier vorübergehende Absenkungen gegeben hatte, spielen diese beim Besitzstand keine Rolle.

Robert Winter

Es darf auch mehr sein Mindest-Altersversorgung für Ordensbeschäftigte ergänzt

Nach längeren Verhandlungen hat sich die Kommission darauf verständigt, für Ordensbeschäftigte die Möglichkeiten für eine betriebliche Altersversorgung zu erweitern. Bislang regelte ABD Teil D, 10d. feste Beträge, die Dienstgeber für eine betriebliche Altersversorgung zu leisten haben. Dies waren 480 Euro jährlich beziehungsweise 40 Euro monatlich. Rückwirkend zum 1. Januar 2022 ist diese Regelung nun ergänzt worden, indem jeweils das Wort „mindestens“ vor den Beträgen ergänzt wurde. Damit ist Arbeitgebern die Möglichkeit eröffnet, auch mehr als nur die 480 Euro im Jahr (oder eben 40 Euro monatlich) in eine betriebliche Altersversorgung einzuzahlen. Diese Regelung gilt aber nicht generell für alle Beschäftigten, auf die das ABD Anwendung findet. Sie beschränkt sich auf Beschäftigte nach Paragraph 1 Absätze

2 bis 8 ABD. Dahinter verbergen sich im Wesentlichen Kolleginnen und Kollegen in ordensgeführten Einrichtungen, die in Handels- oder Handwerksbereichen tätig sind und für die die branchenüblichen Tarifverträge Anwendung finden. Sollten diese Tarifverträge keine betriebliche Altersversorgung auf Kosten des Arbeitgebers beinhalten, dann greift ABD Teil D, 10d. In diesen Fällen muss der Arbeitgeber eine betriebliche Altersversorgung finanzieren und kann nun über den Betrag von 480 Euro hinaus Beiträge einzahlen. Hintergrund dieser Anpassung war die Änderung des Paragraphen 100 im Einkommensteuergesetz. Bei Beschäftigten mit einem Monatseinkommen von bis zu 2 575 Euro zahlt der Staat 30 Prozent der Beiträge zur Altersversorgung. Dies ist für Beschäftigte und Dienstgeber attraktiv.

Ludwig Utschneider

Ein Heft nicht nur
für Familien ...
Viele Themen betreffen auch
Beschäftigte ohne Familie.
Hier bei den Themen zu
erkennen am dunkleren ●



Kinder
betreuen



Beruf
ausüben



Angehörige
pflegen

Themen

- 3 **Mutterschutz**
Gefahren und Maßnahmen
- 5 **Elternzeit**
Zeit und Geld für Kinder
- 8 **Sonderurlaub**
Solange es nötig ist
- 10 **Teilzeit**
Mit Rückkehrgarantie
- 12 **Wunsch-Arbeitszeiten**
Dienstgeber muss abwägen
- 12 **Besitzstand Kind**
Trotz Kindergeld-Unterbrechung
- 13 **Mobiles Arbeiten**
Flexibilität auch für Familien
- 14 **Arbeitsbefreiungen**
Von Taufe bis Wallfahrt
- 16 **Auf einen Blick**
Teilzeit- und Freistellungsregelungen
- 18 **Zusatzversorgung**
mit Familienabsicherung
- 19 **Beihilfe**
Öffnungsaktion bis 31. Juli 2022
- 20 **Konfliktfall**
Wenn der Chef sich weigert
- 21 **SOLL ist MUSS, außer ...**
Begriffe, die jeder verstehen sollte
- 22 **Das betriebliche Plus**
Was Dienstgeber sonst noch bieten
- 23 **Ausbildungs- und Prüfungspflicht**
Aussetzen aus familiären Gründen
- 24 **Attraktiver Arbeitgeber Kirche**
Kommentar aus Mitarbeitersicht
- 26 **Lehrkräfte kirchlicher Schulen**
Besondere Regelungen
- 29 **Erholungsurlaub**
Soziale Gesichtspunkte beachten
- 30 **Versetzung**
Nur nach Interessenabwägung
- 31 **Mehrarbeit, Überstunden**
Wie oft ich ja sagen muss
- 32 **FAQ – die Antworten**
 - Kind krank: Muss ich nacharbeiten?
 - Pflicht-Fortbildung am Samstag?
 - Teilzeit: Neuer Arbeitsvertrag nötig?
 - Frei für evangelischen Kirchentag?
 - Arbeitsbefreiung in halben Tagen?

Wichtige Begriffe

ABD: „Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“. Tarifrecht für die bayerischen Kirchenbeschäftigten, ohne Caritas. Für die meisten Beschäftigten weitgehend 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 Arbeitgebervertreterinnen und -vertretern besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung. 19 Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von den Beschäftigten für fünf Jahre gewählt. Hinzu kommen zwei von Gewerkschaften entsandte Vertreterinnen beziehungsweise Vertreter.

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

KODA Kompass: Tarifinformationen der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA. Er wird in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite erstellt und erscheint in der Regel viermal im Jahr. Für die Beschäftigten ist der Bezug kostenfrei – mit finanzieller Unterstützung durch die Bayerische Beamtenkrankenkasse/Beihilfe.

Mitarbeitervertretung (MAV): Die MAV vertritt die Interessen der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene, vergleichbar einem Betriebsrat.

„Bei Euch aber soll es anders sein“

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

vielleicht haben Sie sich schon am Namen dieses Heftes gestoßen: „Familie und Beruf“. Heißt es nicht richtig: „Beruf und Familie“? Erst kommt der Beruf und dann die Familie.

Ja, das ist vielleicht die Logik der Welt. Familien sind ein Problem aus Sicht vieler Unternehmen: geringe Flexibilität der Beschäftigten, viele Sonderwünsche und hohe Ausfallzeiten.

Manche Unternehmen tun viel, um diese Nachteile für ihre Firmen zu minimieren: bis hin zur 24-Stunden-Kita und zum Social Freezing der Eizellen für weibliche Führungskräfte.

Jesus hatte wenig übrig für die Logik der Welt. Er setzt dagegen: „Bei Euch aber soll es anders sein“.

Für uns als kirchliche Tarifkommission heißt das konkret:

- Anspruch auf Sonderurlaub, wenn die Kinder oder zu pflegende Angehörige Vorrang haben.
- Rückkehrgarantie bei Teilzeit aus familiären Gründen.
- Sozialleistungen auch für Familienangehörige, von der Beihilfe bis hin zur Versorgung Hinterbliebener.

Und noch mehr gehört dazu. In diesem Heft haben wir Regelungen rund um die Vereinbarkeit von Betreuung, Pflege und Beruf zusammengestellt.



Manfred Weidenthaler,
Chefredakteur dieser Ausgabe

In den letzten Monaten blies der Kirche ein scharfer Wind entgegen. Auch das kirchliche Mitbestimmungs- und Tarifsysteem wird massiv in Frage gestellt.

Brauchen wir überhaupt ein kirchliches Arbeitsrecht? So fragen Synoden-Mitglieder, Bischöfe und Politiker. Eine berechtigte Frage.

Einigkeit besteht wohl darin, dass die klassischen Loyalitätsvorschriften keine Zukunft haben. Ich meine damit die Vorschriften hinsichtlich Wiederheirat nach Scheidung und gleichgeschlechtlichen Partnerschaften. Ihr Ende werden wir wohl noch dieses Jahr erleben.

Bleibt die Frage: Sollten wir auch den Rest abschaffen? Brauchen wir Mitarbeitervertretungen und eine KODA? Für mich liegt die Antwort wieder in einem Wort Jesu: „An ihren Früchten werdet ihr sie erkennen.“ Das besondere kirchliche Arbeitsrecht hat Zukunft, wenn wir es mit Leben erfüllen und es gute Früchte hervorbringt – auch im Hinblick auf Familie und Beruf.

Es grüßt Sie, auch im Namen des Redaktions-Teams, Ihr

Manfred Weidenthaler
Manfred Weidenthaler



Leuchtturm Kirche?
Kirchliche Beschäftigte sollen mehr sein als Arbeitskräfte.

Foto: sokaelko / pixello.de

Schutz von Anfang an

Arbeitsbeschränkungen und Schutzvorschriften vor und nach der Geburt

Das Mutterschutzgesetz wird dieses Jahr 70 Jahre alt. Seit jeher hat dieses Gesetz zum Ziel, die Gesundheit der werdenden Mütter und deren ungeborenes Kind oder deren ungeborene Kinder umfassend zu schützen. Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) gilt für alle, die in einem Arbeitsverhältnis in der Bundesrepublik Deutschland stehen. Eine wichtige Reform dieses Gesetzes trat zum 1. Januar 2018 in Kraft.

Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, die Mutterschutzbestimmungen einzuhalten. Diese Bestimmungen kann er allerdings nur einhalten, wenn die Mitarbeiterin auch mitteilt, dass sie schwanger ist. Dem Grundsatz nach soll eine schwangere Frau ihre Schwangerschaft mitteilen, sobald sie weiß, dass sie schwanger ist. Der Arbeitgeber darf auch einen ärztlichen Nachweis über die Schwangerschaft verlangen. In diesem Fall trägt er die Kosten für die Schwangerschaftsbestimmung (§ 15 MuSchG).

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Schwangerschaft dem zuständigen Gewerbeaufsichtsamt zu melden.

Risikobeurteilung des Arbeitsplatzes

Die Reform des Mutterschutzgesetzes im Jahr 2018 beinhaltet, dass die Arbeitsbedingungen einer schwangeren (oder stillenden Frau) vom Arbeitgeber so angepasst werden müssen, dass von ihnen keine Gefahren für die physische oder psychische Gesundheit von Mutter und Kind ausgehen. Dies muss der Arbeitgeber durch eine entsprechende Gefährdungsbeurteilung in Erfahrung bringen. In dieser Beurteilung werden die Arbeitsbedingungen begutachtet und entschieden, ob dadurch eine mögliche Gefahr entstehen kann. Der

Arbeitgeber ist verpflichtet, erforderliche Schutzmaßnahmen festzulegen und nötigenfalls eine andere Tätigkeit anzubieten. Der Mitarbeiterin muss die neue Tätigkeit auch möglich sein. Die neue Tätigkeit beziehungsweise die Umgestaltung des Arbeitsplatzes muss zumutbar sein und im Rahmen ihrer im Arbeitsvertrag vereinbarten Tätigkeit liegen (Beispiel siehe Kasten). In den Paragraphen 9 bis 14 MuSchG sind die genauen Rahmenbedingungen hierfür festgehalten.

Weiterhin ist hier auch festgehalten, was eine Gefahr für die Schwangerschaft



Gefährdungsbeurteilung. Der Arbeitgeber stellt Gefahren fest und sorgt für Abhilfe. Foto: Stephanie Eichler/stock.adobe.com

der Mitarbeiterin darstellen kann. Hier wird im Mutterschutzgesetz unterschieden zwischen Gefahrstoffen, Biostoffen, physikalischen Einwirkungen, körperlichen Belastungen und mechanischen Einwirkungen.

Beschäftigungsverbot

Allerdings kann es auch vorkommen, dass trotz etwaiger Schutzmaßnahmen oder einem Arbeitsplatzwechsel weiterhin eine Gefährdung für die schwangere Frau besteht (§13 Abs. 1 Nr. 3 MuSchG). In diesen Fällen hat der Arbeitgeber ein sogenanntes betriebliches Beschäftigungsverbot auszusprechen.

Davon weitestgehend unabhängig beurteilt die Ärztin oder der Arzt die Gesundheit seiner schwangeren Patientin. Stellt die weitere Beschäftigung eine Gefahr dar, wird das sogenannte ärztliche Beschäftigungsverbot ausgesprochen. Auch in diesem Fall darf die schwangere Frau nicht beschäftigt werden (§ 16 MuSchG).

verbot ausgesprochen. Auch in diesem Fall darf die schwangere Frau nicht beschäftigt werden (§ 16 MuSchG).

Nachts, sonn- und feiertags nur mit Genehmigung

Frauen dürfen während der Schwangerschaft nicht zur Sonn- und Feiertagsarbeit und nicht zu Nachtarbeit von 20 Uhr bis 6 Uhr eingeteilt werden (§ 5 und § 6 MuSchG). Weiter ist die tägliche Höchstarbeitszeit auf 8,5 Stunden begrenzt. Durch diese Maßnahmen sollen psychische Belastungen reduziert und optimale Entwicklungsbedingungen für das Kind erreicht werden. Für wenige Berufsgruppen, etwa in der Gastronomie und Krankenpflege, gibt es pauschale Ausnahmeregelungen. Der Arbeitgeber kann aber auch für Angehörige anderer Berufsgruppen, soweit von ärztlicher Seite keine Bedenken bestehen, im Einzelfall von der Gewerbeaufsicht eine Ausnahmegenehmigung für die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen sowie nach 20 Uhr erhalten. Liegt keine Genehmigung vor, ist der Arbeitgeber in der Pflicht, die Arbeit entsprechend den Schutzvorschriften umzuorganisieren. >>>

Gefährdungsbeurteilung praktisch

Eine Mitarbeiterin ist als Servicekraft in einem Bildungshaus eingesetzt. Sie erhält kein ärztliches Beschäftigungsverbot. Sie darf also in die Arbeit gehen. Zu ihrer Tätigkeit gehörte bislang auch das Heben und Tragen von Getränkekisten. Nach § 11 Abs. 5 MuSchG darf der Arbeitgeber der Mitarbeiterin keine Tätigkeiten ausüben lassen, die aufgrund der körperlichen Belastung eine Gefahr für Mutter oder für ihr Kind darstellen könnten. In der Gefährdungsbeurteilung stellt der Arbeitgeber fest, dass das Heben und Tragen von vollen Getränkekisten für die schwangere Mitarbeiterin gefährdend ist, da die vollen Kisten zu schwer sind. Der Arbeitgeber wird eine Kollegin oder einen Kollegen anweisen, künftig die vollen Kisten zu befördern.

Schutzfristen und Urlaub

Werdende Mütter dürfen sechs Wochen vor der Entbindung (errechneter Geburtstermin) nicht beschäftigt werden. Die Arbeitnehmerin kann sich hierzu allerdings ausdrücklich bereit erklären; sie darf die Bereitschaft jederzeit widerrufen. Nach der Entbindung besteht für acht Wochen ein absolutes Beschäftigungsverbot. Die Schutzfrist beträgt zwölf Wochen bei Früh- oder Mehrlingsgeburten oder bei der Geburt eines Kindes mit Behinderung (§ 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Für die Zeiten der etwaigen Beschäftigungsverbote oder des Mutterschutzes entstehen Urlaubsansprüche. Für den Mutterschutz nach der Geburt entstehen auch Urlaubsansprüche.

Entgelt wird weitergezahlt

Die Schwangere erhält bei einem Beschäftigungsverbot den sogenannten

„Mutterschutzlohn“ (§ 18 MuSchG) und im Mutterschutz „Mutterschaftsgeld“ und „Zuschuss zum Mutterschaftsgeld“ (§ 19 - § 21 MuSchG). Diese Bezüge werden nach dem bisherigen Durchschnittsverdienst der Beschäftigten berechnet.

Freistellung für Untersuchungen

Zudem ist die Mitarbeiterin für Untersuchungen, die im Rahmen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich sind, freizustellen (§ 7 und § 23 MuSchG).

Stufenlaufzeit, Kündigungsschutz

Zudem werden die Zeiten des Mutterschutzes in der Regel als Beschäftigungszeiten voll anerkannt. Dies wirkt sich zum Beispiel auf den Stufenaufstieg nach § 17 ABD Teil A, 1. aus.

Die Kündigung einer Frau während der Schwangerschaft durch den Arbeitgeber ist unzulässig. Unzulässig ist die Kündigung auch vier Monate nach der Geburt (oder auch bei einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche). Dies gilt konsequenterweise nur, wenn dem Arbeitgeber die Schwangerschaft bekannt ist oder sie ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Für eine Kündigung während der Probezeit gilt diese Regelung gleichermaßen. Eine Kündigung kann allerdings in eng begrenzten Ausnahmefällen von der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde für zulässig erklärt werden (§ 17 MuSchG).

Anna-Maria Dallinger

Weitere Informationen unter

- www.familienportal.de
- www.stmas.bayern.de
- www.bmfsfj.de

Menschen sind verschieden und brauchen deshalb flexible Lösungen

Manche Väter und Mütter möchten nach der Geburt ihres Kindes so schnell wie möglich zurück in den Beruf. Sie sind dankbar für das wachsende Angebot an Kinderkrippen. Anderen ist es wichtig, noch längere Zeit,

vielleicht viele Jahre, ganz für die Kinder da zu sein. Wieder andere wollen Beruf und Familie durch Teilzeitmodelle verbinden. Das kirchliche Tarifrecht unterstützt Eltern auf ihrem Weg und ermöglicht Wahlfrei-

heit – denn Menschen sind nun einmal verschieden. Wahlfreiheit braucht Flexibilität. Wieviel Flexibilität das kirchliche Tarifrecht ABD bietet, zeigt das Beispiel von Marianne und Klaus.

Manfred Weidenthaler



Marianne nimmt nach der Geburt von Ruth zwei Jahre Elternzeit.

Marianne steigt wieder voll in den Beruf ein.

Die Oma wird pflegebedürftig und braucht selbst Hilfe. Marianne entscheidet sich für Pflegezeit und anschließenden Sonderurlaub.

2022



2032



Klaus nimmt jetzt ein Jahr Elternzeit, anschließend ein Jahr Sonderurlaub.

Seit Ruth im Kindergarten ist, hat Klaus wieder mehr „Luft“. Er entscheidet sich für befristete Teilzeit.

Seit der Einschulung von Ruth arbeitet auch Klaus wieder voll. Nachmittags kümmert sich die Oma um Ruth.



Zeit für Kinder

Elternzeit und mehr ...



Am liebsten auch noch den Opa. Großeltern haben Anspruch auf Elternzeit, wenn ein Elternteil minderjährig oder noch in Ausbildung ist oder ein Härtefall vorliegt.
Foto: Lucie Kärcher / pixello.de

Väter und Mütter können unabhängig voneinander bis zu drei Jahre Elternzeit in Form einer Arbeitspause oder einer Arbeitszeitverringerung zur Betreuung und Erziehung eines Kindes beanspruchen. Diese 36 Monate können mit ein paar Einschränkungen relativ flexibel auf die Zeit bis zum vollendeten achten Lebensjahr des Kindes verteilt werden. So kann die gesamte Elternzeit in den ersten drei Jahren eingebracht werden oder auf bis zu drei Teile aufgespalten werden. Darauf besteht ein Anspruch und wenn der Arbeitgeber einverstanden ist, kann die Zeit sogar noch weiter aufgeteilt werden.

Wichtig ist die Unterscheidung, ob jemand die Elternzeit vor oder ab dem dritten Geburtstag nehmen will. In den Elternzeitanträgen bis zum dritten Geburtstag müssen Eltern sich für die nächsten zwei Jahre festlegen. Der Antrag muss mindestens sieben Wochen vor der geplanten Elternzeit beim Arbeitgeber gestellt werden. Auf die Zeit ab dem dritten Geburtstag des Kindes kann ein letzter Teil von höchstens noch 24 Monate Elternzeit

übertragen werden. Handelt es sich dabei um den dritten Teil, kann der Arbeitgeber dies aus „dringenden betrieblichen Gründen“ ablehnen (siehe Kasten). In diesem Abschnitt nach dem dritten Geburtstag ist der Antrag mindestens 13 Wochen vorher zu stellen.

Beispiel: Josef ist am 24. Dezember 2018 Vater geworden und möchte im ersten Lebensjahr seiner Tochter Elternzeit nehmen. Deshalb hat er am 5. Januar 2019 (mindestens sieben Wochen vor Beginn) den Antrag auf Elternzeit für zwölf Monate gestellt und kann diese am 24. März 2019 beginnen. Einen weiteren Teil Elternzeit von einem Jahr nimmt er zwischen dem zweiten und dritten Geburtstag seines Kindes. Die letzten 12 Monate überträgt er auf die Zeit zwischen dem dritten und dem achten Geburtstag der Tochter. Als er am 1. Mai 2022 dieses Jahr Elternzeit beantragt (mindestens 13 Wochen vor Beginn), lehnt sein Arbeitgeber dies jedoch aus dringenden betrieblichen Gründen ab. Liegen die Gründe wirklich vor, kann Josef dagegen nichts machen, weil dieser letzte Abschnitt der Elternzeit erst nach dem dritten Geburtstag stattfinden sollte.

Mutterschutzfristen beenden. Sie hat dann Anspruch auf Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld und Urlaub. Diese Möglichkeit besteht nur in der Elternzeit und nicht im Falle eines Sonderurlaubs zur Erziehung und Betreuung eines Kindes. Väter, die ein weiteres Kind bekommen, können ihre Elternzeit früher beenden, um eine neue zu beginnen. Der Arbeitgeber kann dem Antrag des Vaters nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen widersprechen.

Fristen und Zeiträume

	Vor dem 3. Geburtstag	Zwischen 3. und 8. Geburtstag
Antragsfrist	7 Wochen	13 Wochen
Möglicher Umfang	bis zu 36 Monate	bis zu 24 Monate
Aufteilung	drei oder mehr Teile möglich	ein letzter Teil möglich, dritter Teil kann abgelehnt werden
Vorfestlegung	Festlegen für 2 Jahre	Keine Festlegung notwendig

Altfall-Regelungen

- Abweichende Regelungen gelten bei
- Geburt des Kindes vor dem 1. Juli 2015:
 - Übertragung von nur 12 Monate Elternzeit in die Zeit ab dem dritten Geburtstag;
 - Aufteilung der Elternzeit nur auf zwei Blöcke
 - Antragsfrist beträgt immer sieben Wochen, auch nach dem dritten Geburtstag
 - Geburt des Kindes vor dem 1. September 2021:
 - Teilzeitananspruch zwischen 15 und nur 30 Stunden durchschnittlich pro Woche

Elternzeit als Teilzeit

Das Gesetz sieht in Betrieben mit mindestens 16 Beschäftigten einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit vor. Für die Eltern von Kindern, die ab dem 1. September 2021 geboren wurden, muss der Umfang zwischen 15 und 32 Stunden durchschnittlich pro Woche

Antrag „aus dringenden betrieblichen Gründen“ ablehnen

Mit dieser Formulierung im Gesetz sind dem Arbeitgeber enge Grenzen gesetzt. Er kann nur ablehnen, wenn die Folgen für ihn unzumutbar wären oder das Begehrte schlicht unmöglich ist. Bei der Ablehnung von Teilzeit während Elternzeit könnte es Arbeitsplätze geben, die nicht für Teilzeit geeignet sind. Oder jemand würde eine Teilzeitbeschäftigung außerhalb des Betriebes bei einem Konkurrenten beantragen. Die Elternzeit selbst kann aus dringenden betriebliche Gründen nur abgelehnt werden, wenn es sich um einen letzten Teil nach dem dritten Geburtstag handelt.

Wenn ein weiteres Kind unterwegs ist

Bei erneuter Schwangerschaft darf die Mutter eine aktuell laufende Elternzeit zum Beginn der

liegen (Altfälle siehe Kasten Vorseite). Voraussetzung für den Teilzeitanspruch ist, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter schon mindestens sechs Monate in der Einrichtung tätig ist. Für den Antrag auf Elternzeit mit Teilzeittätigkeit gelten die gleichen Fristen wie sonst für die Beantragung der Elternzeit: vor dem dritten Geburtstag 7 und danach 13 Wochen. Sollte der Arbeitgeber aus dringenden betrieblichen Gründen (siehe Kasten Vorseite) dem Antrag widersprechen wollen, so muss er dies innerhalb von vier Wochen, beziehungsweise innerhalb von acht Wochen nach dem dritten Geburtstag des Kindes, tun, ansonsten hat er dem Antrag stillschweigend zugestimmt. Natürlich können Beschäftigte im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber auch ohne Einhaltung der Frist die Tätigkeit wieder aufnehmen.

Bei Teilzeittätigkeit während der Elternzeit läuft das Arbeitsverhältnis ganz normal weiter. Deshalb werden auch Urlaub, Stufenlaufzeit oder Sonderzahlungen entsprechend anteilig berechnet. Weil also die Sonderregelungen der Elternzeit hier nicht greifen, beziehen sich die weiteren Ausführungen nur auf Elternzeit ohne Teilzeitbeschäftigung.

Folgen für das Arbeitsverhältnis

Während der Elternzeit ohne Teilzeitbeschäftigung ruht das Arbeitsverhältnis lediglich, es bleibt also weiterhin bestehen. Es gilt in der Regel sogar ein besonderer Kündigungsschutz, auch schon zuvor im Zuge des Elternzeitbegehrens. Beschäftigte dagegen können mit einer Frist von drei Monaten zum Ende einer Elternzeit ihren Arbeitsvertrag kündigen, unabhängig von den Fristen, die das Arbeitsvertragsrecht

Infos zum (Eltern)Geld

- Ein Elterngeldrechner und Beratungsstellen für Elterngeld sind zu finden unter www.familienportal.de
- Eine ausführliche Broschüre zu Elternzeit und Elterngeld ist auf den Internetseiten des „Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend“ zu finden: www.bmfsfj.de
Im Netz und in der Broschüre gibt es auch eine Übersicht über die Elterngeldstellen.
- Die Bezügestellen stehen als Ansprechpartner für Einzelfragen zum Entgelt zur Verfügung.



Extrageld. Im Jahr der Geburt des Kindes erhalten kirchliche Beschäftigte in Elternzeit die volle Jahressonderzahlung und die volle „besondere Einmalzahlung“.

Foto: Yalana/stock.adobe.com

der bayerischen Diözesen (ABD) eigentlich vorschreiben würde.

Auch der Urlaub kann von der Elternzeit betroffen sein. Der Arbeitgeber kann den Anspruch auf Erholungsurlaub um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat Elternzeit kürzen. Wer wegen Elternzeit seinen Urlaub, der vor der Elternzeit entstanden ist, nicht mehr nehmen konnte, kann diesen noch nach Beendigung der Elternzeit beanspruchen. Es ist aber umgekehrt auch möglich, dass Beschäftigte durch die Kürzung des Urlaubs wegen Elternzeit schon zu viele Urlaubstage genommen haben. In diesem Fall kann der Arbeitgeber dann den Urlaub nach der Elternzeit um diese bereits genommenen Tage kürzen. Wer nach der Elternzeit Sonderurlaub in Anspruch nehmen möchte, sollte die Urlaubstage zwischen Elternzeit und Sonderurlaub nehmen, um sicherzustellen, dass sie nicht während des Sonderurlaubs verfallen. Eine Auszahlung des Urlaubs ist in der Regel nicht möglich.

Geld in der Elternzeit

Der Staat fördert junge Eltern vor allem durch das Elterngeld. Informationen dazu bieten die Internetseiten im Kasten links.

Aber die Elternzeit hat auch Einfluss auf die Zahlungen des Arbeitgebers. Ohne Teilzeitarbeit wird die Beschäftigungszeit unterbrochen und zählt deshalb nicht zur Stufenlaufzeit, der Zeit bis zum Erreichen der nächsten Stufe innerhalb der Entgelt-

gruppe. Bei einer Arbeitspause von mehr als fünf Jahren kann es sogar zu einer Rückstufung um eine Stufe kommen. Ausgenommen davon sind Beschäftigte, die während der Elternzeit vom Dienstgeber angebotene oder anerkannte Qualifizierungsmaßnahmen absolvieren. Bei der Berechnung der Jubiläumsdienstzeit zählt Elternzeit immer mit.

Im Kalenderjahr der Geburt des Kindes besteht in der Elternzeit ohne Weiterarbeit Anspruch auf die volle Jahressonderzahlung und die volle „besondere Einmalzahlung“. Voraussetzung dafür ist, dass das Arbeitsverhältnis am 1. Dezember des Jahres besteht und dass vor Beginn der Elternzeit Anspruch auf Entgelt bestanden hat. Wenn die Elternzeit erst im Kalenderjahr nach der Geburt des Kindes beginnt, wird es in der Regel zu Kürzungen der Jahressonderzahlung und der „besonderen Einmalzahlung“ um ein Zwölftel je Monat kommen.

Nicht nur leibliche Eltern

Auch Adoptiv-, Pflege-, Stief- oder Großeltern und in Härtefällen sogar weitere Verwandte können Elternzeit beantragen. Es gelten in etwa die gleichen Regelungen wie für leibliche Kinder, allerdings ist für die Fristen der Zeitpunkt der Aufnahme in den Haushalt wichtig. Außerdem sind in einigen Fällen die Gründe entscheidend, warum die leiblichen Eltern nicht Elternzeit nehmen.

Andreas Nock

TIPPS

• Elternzeit ausgeschöpft?

Kirchliche Beschäftigte haben darüber hinaus Anspruch auf Sonderurlaub zur Erziehung von Kindern. ➤ Seite 8

• Kein Anspruch auf Teilzeit nach „Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz“?

Kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben alternativ tariflichen Anspruch auf befristete Teilzeit aus familiären Gründen. ➤ Seite 10

• Zwischen dem 13. und 36. Lebensmonat zahlt der Freistaat Bayern allen Eltern 250 Euro Familiengeld pro Monat (ab dem dritten Kind 300 Euro).

Wurde vorher Elterngeld bezogen, bekommt man das Familiengeld automatisch, ohne Antrag. Info unter www.zbfs.bayern.de/familie/familiengeld

M. W.

Neuigkeiten zur kirchlichen Höherversicherung

Sehr geehrte Mitarbeitende,

wie bereits in der vorhergehenden Ausgabe des KODA Kompass angekündigt, haben wir gute Neuigkeiten für Sie.

NEU: ABSCHLUSSMÖGLICHKEIT ZUM 30. LEBENSJAHR

Seit April können Sie die Tarife der kirchlichen Höherversicherung nicht nur zu Beginn des Arbeitsverhältnisses ohne Gesundheitsprüfung abschließen, sondern zusätzlich innerhalb von drei Monaten ab Vollendung des 30. Lebensjahres. Dieses Angebot umfasst auch Ihre Angehörigen (in der Regel Ehepartner und Kinder). Sie werden von uns zu Ihrem 30. Geburtstag per Brief informiert.

EINMALIGER AKTIONSZEITRAUM VOM 1. MAI 2022 BIS 31. JULI 2022

Ihrem Arbeitgeber und uns liegt sehr viel an Ihrer Gesundheit. Daher haben Sie im Aktionszeitraum bis zum Lebensalter 40 die Möglichkeit, Ihre Gesundheit bestmöglich mit dem Tarif 820 K Plus abzusichern. Ihre Familienangehörigen sind in das Angebot einbezogen. Alle Mitarbeitenden, die von dieser einmaligen Aktion profitieren, wurden von uns im April angeschrieben.

AKTIONSVORTEIL

Abschluss für alle Mitarbeitenden bis zum Lebensalter 40 und deren Familie ohne Gesundheitsprüfung

Weitere Vorteile im Überblick

- › Optimale Ergänzung Ihrer Gesetzlichen Krankenversicherung
- › Familienfreundliche Eigenvorsorge
- › Lebenslange Weiterversicherung möglich
- › Einreichen der Rechnungen per App möglich
- › Kostet nur rund **1 Euro pro Tag/pro Erwachsenen**

Welche Leistungen beinhaltet der Tarif?

Krankenhaus	<ul style="list-style-type: none">› Komfortable Unterbringung im Zweibettzimmer› Behandlung durch den Chefarzt oder den Arzt Ihres Vertrauens
Zahnersatz	<ul style="list-style-type: none">› Bis zu 4.500 Euro Auszahlungsbetrag innerhalb von vier Kalenderjahren› Zum Höchstsatz der Gebührenordnung› Beispiele: Implantate, Brücken, Prothesen
Heilpraktiker	<ul style="list-style-type: none">› Leistungen für Heilpraktiker, Arzt für Naturheilverfahren und Osteopathie› Bis zu 750 Euro Auszahlungsbetrag pro Kalenderjahr
Sehhilfen	Für Brillen und Kontaktlinsen 200 Euro innerhalb von drei Kalenderjahren
Auslandsreise	<ul style="list-style-type: none">› Behandlungen und Medikamente während privater und dienstlicher Reisen› Inklusive Krankenrücktransport

WIE KANN ICH DIESE VERSICHERUNG ABSCHLIESSEN?

Einfach den Antrag, den Sie von uns erhalten haben, unterschrieben an uns zurücksenden. Unsere Adresse lautet: Versicherungskammer Bayern
Abteilung C1BF04
Maximilianstraße 53
81530 München.

Weitere Informationen finden Sie auch auf unserer Internetseite unter www.vkb.de/kirchen

Ihre Fragen beantworten Ihnen unsere Spezialisten*innen gerne telefonisch von Montag bis Freitag von 8.00 bis 18.00 Uhr unter der Telefonnummer +49 89 2160-8505.

Haben Sie schon unsere neugestaltete Homepage entdeckt? Nein? Dann los. Wir freuen uns auf Ihren Besuch!
www.vkb.de/kirchen



Wenn die Familie Vorrang hat

Sonderurlaub ermöglicht längere berufliche Auszeiten

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen
haben ebenfalls Anspruch auf Sonderurlaub. Altersgrenze und Dauer weichen ab ➤ Seite 26

Wer Kinder erzieht oder Angehörige pflegt und vorübergehend seinen Beruf nicht ausüben kann oder möchte, hat Anspruch auf unbezahlten Sonderurlaub. Das kirchliche Tarifrecht ABD ermöglicht dies. Kirchliche Beschäftigte haben damit weit über das Elternzeit- und das Pflegezeitgesetz hinausgehende Ansprüche.

Bis zum 14. Lebensjahr

Sonderurlaub zur Kinderbetreuung wird längstens bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres des Kindes gewährt. Es spielt keine Rolle, ab wann der Sonderurlaub genommen wird. So ist es möglich,

nach der Elternzeit erst einmal wieder zu arbeiten und später einen Sonderurlaub in Anspruch zu nehmen, wenn es die familiäre Situation erfordert.

Den Anspruch haben insbesondere Eltern, Pflegeeltern und Adoptiveltern, wenn sie das Kind tatsächlich selbst betreuen.

Zur Pflege fast unbegrenzt

Sonderurlaub wird auch zur Pflege von Angehörigen gewährt. Eine enge zeitliche Begrenzung wie bei der gesetzlichen „Pflegezeit“ gibt es nicht. Falls erforderlich, kann Sonderurlaub auf bis zu zwölf Jahre verlängert werden.

Zusätzlich kann beim Sonderurlaub zur Pflege vereinbart werden, dass er vorzeitig endet, sobald die Pflege nicht mehr nötig oder möglich ist.

Die richtige Dauer

Sonderurlaub muss immer für eine bestimmte Zeit beantragt werden, zum Beispiel für ein, zwei oder drei Jahre. Der Antrag ist auf höchstens fünf Jahre zu befristen. Eine Verlängerung ist möglich. Sie muss aber spätestens sechs Monate vor Ablauf des Sonderurlaubs beantragt werden. Das gibt dem Dienstgeber und einer befristet eingestellten Ersatzkraft Planungssicherheit.

Wenn der Chef nicht will

Der Sonderurlaub muss genehmigt werden, außer „dringende betriebliche Gründe“ stehen entgegen. Dringende Gründe sind ganz außergewöhnliche Umstände, die es unmöglich oder unzumutbar machen, dem Antrag zu entsprechen. Allein die Tatsache, dass die oder der Beschäftigte gebraucht wird und dann fehlt, kann niemals ein Ablehnungsgrund sein – das



Jetzt braucht mich die Familie ganz. Der Anspruch kirchlicher Beschäftigter auf Sonderurlaub geht weit über die gesetzlichen Ansprüche hinaus.

Foto: drubig-photo - Fotolia

liegt schließlich in der Natur der Sache. Im ABD-Text steht: Sonderurlaub „soll“ gewährt werden. Manche lesen das Wort „soll“ umgangssprachlich und meinen, die Entscheidung über einen Sonderurlaub läge im Belieben des Dienstgebers. Im tariflichen Kontext bedeutet Soll aber Muss, außer dringende betriebliche Gründe stehen entgegen.

Antrag rechtzeitig stellen

Für den Erstantrag auf Sonderurlaub ist im ABD keine Antragsfrist genannt. Sollten es die Umstände erfordern, kann der Antrag auch recht kurzfristig gestellt werden. Im Interesse eines fairen betrieblichen Miteinanders ist es aber empfehlenswert, den Antrag frühzeitig zu stellen.

Um einen Extremfall zu nennen: wer, ohne dass außergewöhnliche Umstände vorliegen, ab nächster Woche für ein Jahr beurlaubt werden möchte, muss damit rechnen, dass der Dienstgeber dies aus „dringenden betrieblichen Gründen“ ablehnt. In der Regel dürfte es für die Einrichtung unzumutbar sein, innerhalb einer Woche eine Ersatzkraft anzustellen oder die Arbeit so umzustrukturieren, dass der Betrieb ordnungsgemäß weiterlaufen kann. In solch einem Extremfall könnte der Dienstgeber den Antrag möglicherweise zu Recht ablehnen.

Habe ich Anspruch auf Verlängerung?

Ja, wenn Sie den Antrag rechtzeitig stellen. Im Tariftext heißt es, der Sonderurlaub „kann“ verlängert werden. Das bedeutet der Arbeitgeber muss die Interessen des Arbeitnehmers gegen möglicherweise entgegenstehende betriebliche Interessen abwägen. Die Abwägung wird praktisch immer zu Gunsten der oder des Beschäftigten ausfallen, weil ...

1. der oder die Beurlaubte ohnehin nicht arbeitet, das heißt die Einrichtung kommt auch jetzt schon ohne sie oder ihn aus,
2. die Verlängerung spätestens sechs Monate vor Ablauf des Sonderurlaubs beantragt werden muss und der Dienstgeber daher ausreichend Zeit hat, sich auf den verlängerten Sonderurlaub einzustellen.

Habe ich später Verluste beim Entgelt?

Die Eingruppierung (Entgeltgruppe) ändert sich durch Sonderurlaub nicht.

Während des Sonderurlaubs wird keine neue Berufserfahrung erworben. Die Zeit zählt daher bei der Laufzeit für die nächste Entgeltstufe nicht mit. Bei einer Dauer von mehr als drei Jahren kann es in den Erfahrungsstufen 4 bis 6 zu einer Rückstufung um eine Stufe kommen (näheres § 17 Abs. 3 ABD Teil A, 1.).

Was in den Antrag muss

Das ABD enthält keine Vorschriften darüber, wie ein Antrag auf Sonderurlaub zu stellen ist. Es wird sinnvoll sein, zunächst miteinander zu sprechen. Für den eigentlichen Antrag reicht dann ein Schreiben an den Dienstgeber, in welchem steht

- aus welchem Grund Sonderurlaub beantragt wird (zur Betreuung eines Kindes oder zur Pflege eines Angehörigen) und
- wann der Sonderurlaub beginnen und enden soll.

Im Fall der Pflege kann der Arbeitgeber ein ärztliches Gutachten über die Pflegebedürftigkeit verlangen.

Nebentätigkeit erlaubt

Das ABD schreibt vor, dass das Kind „tatsächlich“ betreut, beziehungsweise der Angehörige „tatsächlich“ gepflegt werden muss. Für den Sonderurlaub reicht es also nicht aus, ein Kind oder einen pflegebedürftigen Angehörigen zu haben, sondern die durch die Beurlaubung „gewonnene“ Zeit ist zweckentsprechend zu verwenden.

Daraus folgt, dass eine bereits vor dem Sonderurlaubs ausgeübte Nebenbeschäftigung im Sonderurlaub fortgesetzt werden darf. Eine Nebentätigkeit kann im Sonderurlaub auch neu aufgenommen werden, soweit dies mit dem Zweck des Sonderurlaubs vereinbar ist. Eine beabsichtigte Nebentätigkeit ist vorab dem Dienstgeber zu melden.



Meine Entscheidung. Der Dienstgeber unterstützt die Entscheidung für Pflege durch Beurlaubung und befristete Teilzeit mit Rückkehrgarantie. Foto: Ocskay Bence - Fotolia

Krankenversicherung off kostenfrei

Sind beide Ehepartner Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse, sind Beurlaubte meist über die Familienversicherung kostenfrei mitversichert. Auskünfte erteilen die Krankenkassen.

Rückkehr gestalten

Wer aus dem Sonderurlaub zurückkehrt, hat Anspruch, wieder eine Stelle gemäß dem Arbeitsvertrag zu erhalten. Allerdings nicht unbedingt genau den

alten Arbeitsplatz. Wie bei allen Beschäftigten hat der Dienstgeber auch bei Rückkehrenden das Recht der Umsetzung und möglicherweise der Versetzung. Dabei hat er die Interessen von Einrichtung und Beschäftigten fair gegeneinander abzuwägen (nach „billigem Ermessen“). Beschäftigte und Dienstgeber sind gefordert, rechtzeitig das Gespräch zu suchen, um den Wiedereinstieg optimal zu gestalten.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: § 28 ABD Teil A, 1.
Die Bedeutung von SOLL und KANN-Vorschriften > S. 21, **Versetzung** > S. 30

Vorteile im Vergleich

Elternzeit

nach Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

- ✓ Elternzeit kann unterbrochen werden, um vor und nach der Geburt eines weiteren Kindes Mutterschutzgeld zu erhalten
- ✓ in der Zusatzversorgung werden Versorgungspunkte gutgeschrieben
- ✓ im Jahr der Geburt gibt es volle Jahressonderzahlung und „besondere Einmalzahlung“
- ✓ Resturlaub wird auf die Zeit nach der Elternzeit übertragen
- ✓ beitragsfreie Krankenversicherung für Pflichtversicherte ohne Familienversicherung
- ✓ besonderer Kündigungsschutz
- ✓ Elterngeld

Sonderurlaub zur Kinderbetreuung

- ✓ kann bis zum vollendeten 14. Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden
- ✓ bis zu zwölf Jahre Dauer möglich
- ✓ kann flexibel im Anschluss an die Elternzeit oder auch zu einem späteren Zeitpunkt beantragt und in Anspruch genommen werden
- ✓ Sonderurlaub kann für Elternzeit unterbrochen werden, wenn zum Beispiel ein weiteres Kind hinzukommt

Meist wird es zweckmäßig sein zunächst Elternzeit zu beanspruchen und erst danach Sonderurlaub in Anspruch zu nehmen.

Pflegezeit

nach Pflegezeitgesetz

- ✓ kein Antragsverfahren, muss lediglich zehn Tage vorher angekündigt werden
- ✓ Pflegezeit kann vorzeitig beendet werden, falls die Pflege nicht mehr nötig oder möglich ist
- ✓ wenn keine Familienversicherung (über Ehepartner) möglich ist, erstattet die Pflegekasse den Mindestbeitrag zur Krankenversicherung
- ✓ besonderer Kündigungsschutz

Sonderurlaub zur Pflege

- ✓ Anspruch auch in kleinen Einrichtungen (gesetzliche Pflegezeit erst ab 16 Beschäftigten)
- ✓ Anspruch gilt auch für die Pflege entfernterer Angehöriger (zum Beispiel Tanten und Onkel) (vgl. **Definition des Begriffs Angehöriger in § 20 Abs. 5 VwVfG**)
- ✓ kann bis zu einer Dauer von zwölf Jahren in Anspruch genommen werden (gesetzliche Pflegezeit ist auf sechs Monate begrenzt)

Ein umfassender Vergleich zwischen verschiedenen gesetzlichen und tariflichen Freistellungs- und Teilzeitanträgen, inklusive Brückenteilzeit und Sabbatjahr, ist zu finden auf >>> **Seite 16**

Weniger ist manchmal mehr

Anspruch auf befristete Teilzeit mit Rückkehrgarantie

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen haben ebenfalls Anspruch auf Teilzeit. Die abweichenden Regelungen > Seite 26

Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer möchten vorübergehend in Teilzeit arbeiten und mehr Zeit für die Kinder oder zu pflegende Angehörige haben. Anspruch auf Teilzeit mit Rückkehrgarantie haben aber längst nicht alle. Im kirchlichen Dienst ist das anders. Beschäftigte, die Kinder betreuen oder Angehörige pflegen, haben Anspruch auf befristete Verringerung ihres Beschäftigungsumfangs. Nach Ablauf der Befristung erhalten sie automatisch ihre alte Stundenzahl zurück. Das gibt Familien ein zusätzliches Stück Sicherheit.

Teilzeit von der Teilzeit

Auch wer schon in Teilzeit ist, hat Anspruch auf befristete Reduzierung des Beschäftigungsumfangs. So kann eine 30-Stunden-Kraft beantragen, für ein Jahr oder zwei Jahre nur 15 Stunden zu arbeiten, um einen pflegebedürftigen Angehörigen zu betreuen.

Bis zum 18. Lebensjahr des Kindes

Anspruch auf Teilzeit zur Kinderbetreuung besteht bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres des Kindes. Dabei spielt es keine Rolle, ab wann Teilzeit beantragt wird. Es ist zum Beispiel möglich, nach der Elternzeit wieder voll zu arbeiten und einige Jahre später in befristete Teilzeit zur Kinderbetreuung zu wechseln. Der Grund, warum Teilzeit beantragt wird, ist unerheblich. Die „gewonnene“ Zeit muss allerdings tatsächlich zur Kinderbetreuung verwendet werden.

Unbegrenzt zur Pflege

Der Anspruch auf befristete Teilzeit zur Pflege von Angehörigen besteht so lange die oder der Beschäftigte Angehörige pflegt. Eine Begrenzung auf sechs Monate beziehungsweise zwei Jahre, wie sie das Pflegezeitgesetz und das Familienpflegezeitgesetz vorsehen, gibt es im kirchlichen Tarifrecht nicht.

Wieviel darf's denn sein?

Den Teilzeitantrag stellen immer die Beschäftigten. Und damit ist es auch an der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter,



Sicherheit für die Familie. Der Anspruch auf Befristung der Teilzeit garantiert die Rückkehr zum alten Beschäftigungsumfang. Das gibt finanzielle und berufliche Sicherheit.

Foto: Rangpl / Dreamstime.com

zu sagen, wieviel Stunden sie oder er künftig arbeiten möchte. Die Teilzeitregelung ist eine „Soll-Bestimmung“. Im Tarifrecht bedeutet dies, der Dienstgeber muss den Antrag genehmigen, soweit keine „dringenden betrieblichen Gründe“ entgegenstehen. Er kann nur ablehnen, soweit das, was die oder der Beschäftigte will, unzumutbar oder schlicht unmöglich ist. Die Hürde für eine Ablehnung ist also äußerst hoch.

Die Befristung macht es aus

Beschäftigte, die ihren Beschäftigungsumfang nur vorübergehend verringern möchten, müssen darauf achten, dass die Befristung im zugehörigen Änderungsvertrag festgehalten wird. Wer nur einfach Teilzeit beantragt, der bekommt auch nur einfach Teilzeit – ohne Befristung und damit ohne Rückkehrgarantie.

Im Erstantrag kann eine Befristung von bis zu fünf Jahren Dauer beantragt werden. Wer verlängern möchte, muss dies spätestens sechs Monate vor Ablauf der Befristung beantragen. Eine Verlängerung muss in aller Regel genehmigt werden. Der Dienstgeber hat auf Grund der langen Antragsfrist ausreichend Zeit, sich auf die

Verlängerung der Teilzeit einzustellen. Bei Teilzeit zur Pflege von Angehörigen kann zusätzlich vereinbart werden, dass

Zählt die Zeit beim Stufenaufstieg mit?

Ja. Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung zählen bei der Zeit für den Aufstieg in die nächste Entgeltstufe voll mit. Dies gilt sogar für Zeiten einer geringfügigen Beschäftigung.

Bekomme ich in Teilzeit gleichen Stundenlohn?

Ja. Teilzeitbeschäftigte werden exakt anteilig entlohnt. Wer statt 39 Stunden pro Woche nur 19,5 Stunden arbeitet, erhält auch genau die Hälfte seines Bruttoentgelts. Das gilt auch für geringfügig Beschäftigte.

Und wenn ich dann doch kündige?

Wer kündigt, um einen Angehörigen zu pflegen oder ein Kind anzunehmen, erhält beim Ausscheiden anteilig die „besondere Einmalzahlung“. (Protokollnotiz zu § 18a ABD Teil A, 1.)

die Teilzeit endet, sobald die Pflege nicht mehr nötig oder möglich ist.

Mein Chef will mich ganz oder gar nicht

Früher glaubte man, Führungskräfte müssten ganz und gar und 100 Prozent für die Firma oder Einrichtung da sein.

Kindergartenleitung in Teilzeit, geht das wirklich? Hauptabteilungsleiterin nur von Montag bis Mittwoch? Beides geht, wie Beispiele belegen. Die Teilung von Leitungsaufgaben fordert von den Beteiligten zweifellos Klarheit, Disziplin und hohe soziale Kompetenz. Mit gutem Willen lassen sich dann meist Lösungen finden. Allein die Tatsache, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter Leitungsaufgaben hat, ist heute kein Grund mehr, ihr oder ihm befristete Teilzeit zu verweigern.

Gelegentlich kommt es zu Differenzen bezüglich des Umfangs der Teilzeit. Nehmen wir zum Beispiel an, eine Kita benötigt eine 28-Stunden-Kraft, um den Personalschlüssel einzuhalten. Der Mitarbeiter hat aber 25 Stunden Teilzeit beantragt. Ist das Problem lösbar, indem ein anderer Mitarbeiter (freiwillig) aufstockt, wird der Dienstgeber dem Antrag entsprechen. Unzumutbar wäre es allerdings, einen zusätzlichen Erzieher für drei Stunden pro Woche anzustellen und in der Gruppe einzusetzen. Das dürfte schon pädagogisch unsinnig sein. In solch einem Fall könnte der Dienstgeber den Wunsch nach genau 25 Stunden wohl aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen. Wie das Beispiel zeigt, müssen sehr gewichtige Gründe vorliegen, um einen Teilzeitantrag zurückweisen zu können.

Allein die Tatsache, dass die oder der Beschäftigte gebraucht wird und dann fehlt, kann kein Ablehnungsgrund sein – denn das liegt in der Natur einer Teilzeitbeschäftigung.

Antrag rechtzeitig stellen

Für den Erstantrag auf Teilzeit ist keine Antragsfrist vorgeschrieben. Sollten es die Umstände erfordern, kann der Antrag kurzfristig gestellt werden. Im Interesse eines fairen betrieblichen Miteinanders ist es empfehlenswert die Teilzeit frühzeitig zu beantragen. Wer ohne triftigen Grund den Antrag zu kurzfristig stellt, läuft Gefahr, dass der Dienstgeber „dringende betriebliche Gründe“ geltend macht, weil er so schnell keine Ersatzkraft finden kann.

Nebentätigkeit erlaubt

Das ABD schreibt vor, dass das Kind „tatsächlich“ betreut beziehungsweise der Angehörige „tatsächlich“ gepflegt werden muss. Es reicht also nicht aus, ein Kind oder plegedürftige Angehörige zu haben, sondern die „gewonnene“ Zeit ist zweckentsprechend zu verwenden. Ist dies gewährleistet, dann ist eine Neben-

tätigkeit während einer befristeten Teilzeit durchaus möglich. Die Absicht, eine Nebentätigkeit aufzunehmen, ist dem Arbeitgeber immer vorab mitzuteilen. Dieser kann dann prüfen, ob er Einwendungen erhebt.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: § 11 ABD Teil A, 1.

➤➤➤ nächste Seite:

Wenn alle vormittags arbeiten wollen

Die beste Teilzeit für mich?

Teilzeit nach Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

- ✓ In den ersten Lebensjahren eines Kindes wird es oft vorteilhaft sein, Teilzeit in Elternzeit zu wählen. Dadurch können die Vorteile der Elternzeit – wie Elterngeld und Kündigungsschutz – mit der Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten verbunden werden.

Teilzeit nach kirchlichem Tarifrecht ABD

- ✓ Alle Beschäftigten, auch in kleinen Einrichtungen, haben Anspruch auf befristete Teilzeit zur Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen.
- ✓ Kein Mindest- oder Höchstbeschäftigungsumfang vorgeschrieben.
- ✓ Bei Pflege keine Beschränkung auf sogenannte „nahe Angehörige“.
- ✓ Verlängerung meist problemlos.

Teilzeit nach Pflegezeitgesetz

- ✓ Beschäftigte können sich ganz oder teilweise (Teilzeit) freistellen lassen, um nahe Angehörige zu pflegen
- ✓ Vorteil: Wenn der Pflegegrund wegfällt, hat der Pflegenden Anspruch, seinen alten Beschäftigungsumfang vorzeitig zurückzubekommen.
- ✓ Vorteil: Anspruch auf ein staatliches Darlehen zur Überbrückung.
- ✗ Aber: maximal für sechs Monate möglich und nur bei Arbeitgebern mit mindestens 16 Beschäftigten.

Teilzeit nach Familienpflegezeitgesetz

- ✓ Das Familienpflegezeitgesetz ermöglicht bis zu zwei Jahre in Teilzeit zu arbeiten, um nahe Angehörige zu pflegen.
- ✓ Vorteil: Anspruch auf ein staatliches Darlehen zur Überbrückung.
- ✗ Aber: sehr starr, eine Verlängerung über 24 Monate hinaus ist nicht möglich. Anspruch nur bei Arbeitgebern mit mindestens 26 Beschäftigten, Mindestarbeitszeit von durchschnittlich 15 Stunden pro Woche vorgeschrieben.

Teilzeit nach Teilzeit- und Befristungsgesetz

- ✓ Jede und jeder kann nach sechs Monaten Zugehörigkeit zum Betrieb, Teilzeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz verlangen auch ohne Vorliegen eines familiären Grundes.
- ✗ Aber: Eine Befristung der Teilzeit und damit eine automatische Rückkehr zum alten Beschäftigungsumfang ist nur bei der „Brückenteilzeit“ vorgesehen. Anspruch auf Brückenteilzeit gibt es nur bei Arbeitgebern mit mindestens 46 Beschäftigten. Zudem müssen weitere Voraussetzungen erfüllt sein.

Ein umfassender Vergleich zwischen verschiedenen gesetzlichen und tariflichen Freistellungs- und Teilzeitanträgen, inklusive Brückenteilzeit und Sabbatjahr, ist zu finden auf ➤➤➤ Seite 16

Wenn alle nur vormittags arbeiten wollen

Wenn es um die Stundenzahl geht, sind sich Dienstgeber und Beschäftigte oft schnell einig. Schwieriger wird es bei der Verteilung der Arbeitszeit. Im deutschen Arbeitsrecht bestimmt der Arbeitgeber nach billigem Ermessen den Zeitpunkt der Arbeitsleistung. So steht es in der Gewerbeordnung, § 106.

Für Beschäftigte, die aus familiären Gründen ihren Beschäftigungsumfang reduziert haben, gibt es im kirchlichen

Tarifrecht eine wichtige Einschränkung dieses Grundsatzes. Der Dienstgeber hat bei der Arbeitszeitverteilung „im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten“ der „besonderen persönlichen Situation“ dieser Beschäftigten Rechnung zu tragen (§ 11 Abs. 1 ABD Teil A, 1.).

Schwierig wird dies, wenn etwa in einem ganztägig geöffneten Pfarrbüro alle ausschließlich am Vormittag arbeiten möchten. Der für die Chefin oder den

Chef bequemste Ausweg wäre: „Einigen Sie sich im Team, ich halte mich da raus.“ So einfach geht es nicht. Der Dienstgeber ist verantwortlich für die Verteilung der Arbeitszeit, weil er das Weisungsrecht hat. Er wird eine Entscheidung treffen müssen. Die salomonisch scheinende Lösung: „Dann behandeln wir eben alle gleich und machen keine Ausnahmen. Alle arbeiten im Wechsel vormittags und nachmittags“ geht so definitiv auch nicht. Das ABD schreibt klar vor, dass der „besonderen *persönlichen* Situation“ Rechnung zu tragen ist. Das heißt, der Dienstgeber muss sich die „besondere persönliche Situation“ der Betroffenen anschauen. Er wird das Gespräch suchen und dann eine Entscheidung treffen, in der er die unterschiedlichen familiären Gegebenheiten berücksichtigt.

Die Mitarbeitervertretung kann Beschäftigte auf dem Weg hin zu einer guten Lösung unterstützen. Das Hinwirken auf „familienfreundliche Arbeitsbedingungen“ gehört zu ihren Grundaufgaben. Zudem bedürfen Regelungen zur Verteilung der Arbeitszeit der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. *Manfred Weidenthaler*



Abwägen. Einen zwingenden Anspruch auf Wunsch-Arbeitszeiten gibt es nicht. Der Dienstgeber muss fair abwägen. Foto: Andrey Popov/stock.adobe.com

Besitzstand Kind sichern

Beschäftigte erhalten Kinderzulagen als „Besitzstand Kind“ gezahlt, wenn die Ansprüche im Dezember 2005 bereits bestanden. Diese Regelung ist Teil des bei der damaligen Tarifreform geschaffenen Übergangsrechts. Das Übergangsrecht sollte verhindern, dass Beschäftigte durch die Tarifreform Einkommensverluste haben.

Kindergeld-Unterbrechung: Besitzstand kann aufleben

Der „Besitzstand Kind“ ist an die Kindergeldberechtigung gebunden. Manchmal fällt diese vorübergehend weg.

Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn ein Kind nach Abschluss der Lehre ein halbes Jahr arbeitet, um anschließend die Technikerschule zu besuchen.

Nach dem vom öffentlichen Dienst übernommenen Tariftext würde die Besitzstandszulage Kind in solchen Fällen dauerhaft wegfallen. Durch eine zusätzliche kircheneigene Regelung im ABD kann jedoch nach dem Wiederaufleben der

Kindergeldberechtigung auch der „Besitzstand Kind“ wieder aufleben. Dazu müssen Beschäftigte einen entsprechenden Antrag bei ihrem Dienstgeber stellen. Dieser wird „zur Vermeidung finanzieller Härten“ in der Regel genehmigt.

Dienstgeberwechsel innerhalb der Diözese meist unschädlich

Die Leistung ist, wie andere Besitzstandszahlungen, an das Arbeitsverhältnis gebunden. Bei einem Arbeitgeberwechsel geht sie in der Regel verloren. Bei einem Wechsel zwischen zwei Kirchenstiftungen (Pfarreien) der gleichen Diözese bleibt sie jedoch erhalten. Das gilt auch für einen Wechsel zwischen der Diözese als Arbeitgeber (Ordinariat oder diözesane Einrichtung) und einer Kirchenstiftung. Ein solcher unschädlicher Wechsel muss in jedem Fall „unmittelbar“ erfolgen. Höchstens vier Werktage Unterbrechung dürfen zwischen den beiden Arbeitsverhältnissen liegen.

Manfred Weidenthaler

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen erhalten Familienzuschläge wie Beamte > Seite 26



Wie die „Rose von Jericho“. Auch nach jahrelanger Unterbrechung kann der „Besitzstand Kind“ wieder aufleben. Foto: petsralinger - Fotolia

Rechtsgrundlagen:
Besitzstand und Wiederaufleben, § 11 ABD Teil A, 3.; Arbeitgeberwechsel, § 17a, ABD Teil A, 3.

Mobiles Arbeiten

Mehr Flexibilität nicht nur für Familien

Schon vor Corona arbeiteten 22 Prozent der Beschäftigten in der Privatwirtschaft ganz oder teilweise von zu Hause aus. So das Ergebnis einer Studie der Bundesagentur für Arbeit. In der Coronazeit *mussten* dann viele mobil arbeiten. Und etliche haben diese Form des Arbeitens schätzen gelernt. Einen rechtlichen Anspruch auf mobiles Arbeiten oder Homeoffice gibt es zur Zeit noch nicht.

Die Arbeit im Homeoffice spart Kosten, macht Arbeitsplätze attraktiver und kann gut für die Umwelt sein. Trotzdem zögern manche Dienstgeber, ihren Beschäftigten zumindest tageweise das Arbeiten von zu Hause aus zu ermöglichen.

Nicht jede Tätigkeit ist für mobiles Arbeiten geeignet. Das gilt auch für Tätigkeiten am Schreibtisch. Wieviel unmittelbare Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen ist erforderlich? Sind alle relevanten Materialien und Dokumente elektronisch verfügbar? Ist Präsenz für Publikumsverkehr erforderlich? Wie wirkt sich das Arbeiten aus der Ferne auf das soziale Miteinander aus? All das muss gut bedacht sein, wenn eine Einrichtung mobiles Arbeiten ermöglicht.

Dem stehen viele Vorteile gegenüber. Allein die Möglichkeit, auf Wunsch auch mobil arbeiten zu können, erhöht die Zufriedenheit der Beschäftigten, so eine Studie der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung.

Hinzu kommt der Wegfall von Fahrtzeiten und gegebenenfalls Fahrkosten zur Arbeit – ein großes Plus bei der Gewinnung und Bindung von Personal.

Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie?

Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nennen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als wichtiges Argument für mobiles Arbeiten. Vorteil ist neben dem Wegfall von Fahrten die höhere Zeitautonomie. Zu Hause ist es leichter, Berufliches für Privates zu unterbrechen und umgekehrt. Schnell mal nach der Oma schauen oder nach den Hausaufgaben der Kinder, das ist im Homeoffice oft möglich. Das birgt allerdings auch die Gefahr, sich selbst zu viel zuzumuten und Stress und



(Alb-)Traum vom Homeoffice.

Karikatur: Stefan Bayer / pixelio.de

Belastungen aus der Arbeit in die Familie zu tragen und umgekehrt.

Nur 52 Prozent der Befragten mit Homeoffice machen die Erfahrung, dass Homeoffice die Vereinbarkeit von Familie und Beruf tatsächlich verbessert, so die Studie der Hans-Böckler-Stiftung. Viele Beschäftigte lehnen für sich persönlich mobiles Arbeiten ab, vor allem wegen der Gefahr, dass Beruf und Privates immer mehr vermisch werden.

Mobiles Arbeiten ist sicher kein Modell für jede und jeden, aber für viele.

Regelungen für die eigene Einrichtung schaffen

Bislang gibt es keinen rechtlichen Anspruch auf Arbeiten von zu Hause aus. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen sich also mit ihrem Dienstgeber einigen.

Damit dies nicht jede und jeder einzeln für sich persönlich verhandeln muss, sollte es Regelungen für die Einrichtung geben. Das schafft Transparenz und Klarheit für

Beschäftigte und Vorgesetzte. Solche Regelungen sollten gemeinsam von Dienstgeber und Mitarbeitervertretung (MAV) entwickelt werden.

Ein völliges Zurück in die Vor-Corona-Zeit wird es auch in der kirchlichen Arbeitswelt nicht geben. Einrichtungen, die es jetzt versäumen, sich auf die moderne, flexible Arbeitswelt einzustellen, werden sich schwer tun im Wettbewerb um die besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Manfred Weidenthaler

Quellen sowie weitere Infos, kostenfrei im Internet:

- [Work-Life Balance im Homeoffice: Was kann der Betrieb tun?](#), Report Nr. 54, Januar 2020, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung.
- [Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten](#), IAB-Kurzbericht, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, November 2019.

Arbeitsbefreiung – nicht nur für Familien

Ob Hochzeit oder Todesfall – in bestimmten Fällen gibt es Freistellung mit Lohnfortzahlung

Impressum

KODA Kompass

Organ der Mitarbeiterseite der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerischen 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 82
Fax: 0821/31 66-89 89
info@bayernkoda.de

Umsatzsteuer-ID: DE 12 75 111 72

Redaktionsanschrift

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

Redaktion

Anna-Maria Dallinger, Christian Dorn, Josef Glatt-Eipert, Johannes Hoppe, Andreas Nock, Klaus Probst, Ralph Stapp, Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler, Robert Winter;

Vertreter der Dienstgeberseite: Tobias Rau.
Unter Mitarbeit von: Martin Floß.

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

Gestaltung: Manfred Weidenthaler

Preis: 10 Euro pro Jahr

Abo-Verwaltung

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

Druck und Auflage

Senser Druck, Augsburg. Auflage: 66 500

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

Kontaktadressen der für Sie zuständigen KODA-Vertreter auf Seite 25.

KODA Kompass wird klimaneutral mit Bio-Farben auf FSC-zertifiziertem Papier gedruckt. Durch Abwärmenutzung und effiziente Druckmaschinen wird der CO₂-Ausstoß gering gehalten. Die verbleibende CO₂-Emission wird über das Programm „naturoffice“ ausgeglichen.

Bei bestimmten Ereignissen erhalten Beschäftigte frei, ohne die Zeit nacharbeiten oder einen Urlaubstag einbringen zu müssen. Nebenstehende Liste gibt einen Überblick über diese bezahlten Arbeitsbefreiungen. Es gibt einige Details, die hier nicht abgedruckt sind. Unter www.onlineABD.de ist der Regeltext zu finden: § 29 ABD Teil A, 1.

Manfred Weidenthaler

Joker für „sonstige dringende Fälle“. Der Dienstgeber kann in „sonstigen dringenden Fällen“ bis zu drei Tage Arbeitsbefreiung gewähren. Ferner gibt es die Möglichkeit unbezahlter Freistellung (§ 29 Abs. 3 ABD Teil A, 1.)

Foto: Uta Herbert / pixelio.de



Muss ich Urlaub nehmen, wenn mein Kind krank wird?

Nein. Erkrankt ein Kind unter zwölf Jahren und steht keine andere Betreuungsperson zur Verfügung, haben Mütter und Väter Anspruch auf Arbeitsbefreiung von bis zu 10 Tagen pro Jahr und Kind (Alleinerziehende bis zu 20 Tage). Aufgrund der Pandemie besteht nur im Kalenderjahr 2022 Anspruch auf 30 Tage (Alleinerziehende bis zu 60 Tage). Die Notwendigkeit der Betreuung muss ärztlich bestätigt sein. Bei Kindern mit Behinderung und bei im Sterben liegenden Kindern gibt es weitergehende Ansprüche. Während der Abwesenheit erhalten gesetzlich Versicherte Kinderkrankengeld von ihrer Krankenkasse; vorausgesetzt, auch das Kind ist gesetzlich versichert. Privat Versicherte erhalten bis zu vier Tage

Entgeltfortzahlung (§ 29 ABD Teil A, 1.). Allerdings haben auch Privatversicherte Anspruch auf Arbeitsbefreiung im selben Umfang wie gesetzlich Versicherte. Lediglich die Entgeltfortzahlung ist auf vier Tage begrenzt.

Das Kinderkrankengeld beträgt meist 100 Prozent des entfallenen Nettoentgelts. Es gibt allerdings eine Obergrenze. Im Jahr 2022 beträgt der Höchstsatz 112,88 Euro pro Tag. Vom Kinderkrankengeld gehen noch Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung weg – lediglich der Krankenversicherungsbeitrag fällt nicht an. Krankengeld ist steuerfrei, steht allerdings unter Progressionsvorbehalt. Das heißt, der Steuersatz für das zu versteuernde Einkommen wird etwas



Jetzt braucht sie Mama oder Papa. Nötigenfalls haben Eltern Anspruch auf Arbeitsbefreiung, wenn Kinder krank werden.

Foto: BeTaArtworks - Fotolia

höher.

Rechtsgrundlage und Details: § 45 Sozialgesetzbuch V. Privatversicherte beachten besonders Abs. 5. Infos und Krankengeld-Rechner: Websites der Krankenkassen.

Manfred Weidenthaler

Bei folgenden Ereignissen wird Arbeitsbefreiung „aus Anlass“ gewährt. Das bedeutet, Beschäftigte müssen nicht genau am Tag des Ereignisses frei nehmen. Ein Mann, dessen Ehefrau ein Kind bekommen hat, kann den Tag auch verwenden, um einige Tage nach der Geburt Mutter und Kind aus dem Krankenhaus abzuholen oder um die Wickelkommode fertig zu bauen. Ein freier Tag „aus Anlass“ muss lediglich im engen zeitlichen Zusammenhang zum Ereignis genommen werden. Ein oder zwei Wochen nach dem Ereignis gilt in jedem Fall als „enger zeitlicher Zusammenhang“. Übrigens auch, wenn das Kind an einem arbeitsfreien Tag oder an einem Urlaubstag geboren wird, hat der Vater Anspruch auf den freien Tag, denn dieser wird ja „aus Anlass“ gewährt.

Niederkunft der Ehefrau ... und wenn ein Kind unter 12 Jahren oder eine pflegebedürftige Person im Haushalt lebt	1 Tag 1 zusätzlicher Tag
Tod der Ehegattin/des Ehegatten, Kindes, eines Elternteils (ggf. kommt ein weiterer Tag für das kirchliche Begräbnis hinzu, siehe unten)	2 Tage
Umzug aus dienstlichem Grund an einen anderen Ort	1 Tag
25-, 40- und 50-jähriges Arbeitsjubiläum (Dienstjubiläum) (Ausnahme: Lehrkräften an kirchlichen Schulen können 2 Tage gewährt werden)	1 Tag

In folgenden Fällen einer schweren Erkrankung wird Arbeitsbefreiung gewährt, soweit keine andere Person zur Verfügung steht, die sich um den erkrankten Angehörigen beziehungsweise das Kind kümmern kann. Soweit es sich um Notfälle handelt, ist eine Antragsstellung vorab weder möglich noch erforderlich. Die Arbeitsverhinderung muss lediglich unverzüglich gemeldet werden.

Bei schwerer Erkrankung einer/eines Angehörigen, soweit er im eigenen Haushalt lebt ... und auf Grund § 2 Pflegezeitgesetz in „akut auftretenden Pflegesituationen“ zur Pflege oder Organisation von Pflege	1 Tag im Kalenderjahr zusätzlich 9 Tage ohne Entgelt
Bei schwerer Erkrankung einer Betreuungsperson eines Kindes unter 8 Jahren oder eines dauernd pflegebedürftigen Kindes (Behinderung)	4 Tage im Kalenderjahr
Zum Thema Erkrankung eines Kindes unter 12 Jahren ➤ Beitrag links	
Zur ärztlichen Behandlung, wenn diese in der Arbeitszeit erfolgen muss und soweit keine abweichende Gleitzeitregelung besteht (einschließlich notwendiger Wegezeiten)	für nachgewiesene Abwesenheitszeit

Bei folgenden Ereignissen werden Beschäftigte von der Arbeit freigestellt, soweit das Ereignis auf einen Arbeitstag fällt:

Taufe, Erstkommunion, Firmung, Konfirmation oder kirchliche Eheschließung eines Kindes sowie Übernahme des Patenamts bei einer Taufe oder Firmung	insgesamt 1 Tag im Kalenderjahr
kirchliches Begräbnis eines Kindes, der Ehegattin/Ehegatten, Geschwisters, Eltern-, Großeltern-, Schwiegerelternanteils	jeweils 1 Tag
kirchliche Eheschließung des/der Beschäftigten	jeweils 1 Tag
Teilnahme an Exerzitien, Einkehrtagen und Wallfahrten im Rahmen betrieblicher Möglichkeit (abweichende Regelungen bestehen für Gemeinde- und Pastoralreferentinnen bzw. -referenten)	3 Tage im Kalenderjahr
Teilnahme am Katholikentag oder Kirchentag im Rahmen betrieblicher Möglichkeit	2 Tage im Kalenderjahr

Arbeitsbefreiung wird auch zur **Ausübung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten** gewährt, wenn diese während der Arbeitszeit wahrzunehmen sind. Hier geht es um Pflichten, die auf Grund eines Gesetzes zu erfüllen sind. Etwa wenn Beschäftigte als Zeuge in fremder Angelegenheit auszusagen haben. Erhalten Beschäftigte für die Wahrnehmung der Pflicht Lohnersatz, zum Beispiel Zeugengeld, ist dieser an den Dienstgeber abzuführen.

Für die Freistellung zu **Rettungseinsätzen**, zum Beispiel der Feuerwehr, gibt es spezielle Landesgesetze.

Für Sitzungen von **Prüfungs- und Berufsbildungsausschüssen** und Tätigkeit in den **Organen der Sozialversicherungsträger** kann Arbeitsbefreiung gewährt werden, sofern keine dringenden dienstlichen Interessen entgegenstehen.

Bei Freistellung zum Zwecke der Jugendarbeit gemäß Art. 1 Jugendarbeitfreistellungsgesetz soll soweit erforderlich das Entgelt fortgezahlt werden im Umfang von ...	bis zu einer Woche, mehrmals pro Jahr möglich
Vorstandsmitglieder und Delegierte von Berufsverbänden und Vorstandsmitglieder von Tarifparteien des öffentlichen Dienstes erhalten zur Teilnahme an Tagungen, soweit keine dringenden dienstlichen oder betrieblichen Interessen entgegenstehen	6 Werktagen im Kalenderjahr

Im Überblick

Pflege, Betreuung und Beruf passgenau vereinbaren

Verschiedene gesetzliche Regelungen sowie das kirchliche Tarifrecht ABD wollen die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung, Pflege und Beruf fördern. Zu beachten sind die verschiedenen Voraussetzungen und Schwerpunkte der jeweiligen Regelungen. Im Falle des Falles wählen Sie aus, welcher Anspruch für Ihre Situation am besten passt. Hier

nicht dargestellt sind Elternzeit (Infos dazu auf Seite 5) sowie unbefristete Teilzeit nach Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), kurzzeitige Arbeitsverhinderung mit bis zu 10 Tagen Freistellung nach § 2 Pflegezeitgesetz (PflegeZG) sowie Corona-Sonderregelungen im Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz.

Robert Winter



Foto: Stavros/stock.adobe.com

	Gesetzliche Spezialregelungen für die Pflege von Angehörigen		Tarifliche Regelungen für Pflege und Kinderbetreuung ¹		Regelungen für alle Beschäftigten, auch ohne Vorliegen familiärer Gründe	
	Pflegezeitgesetz (PflegeZG)	Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)	Teilzeit nach § 11 ABD, Teil A, 1.	Sonderurlaub nach § 28 ABD, Teil A, 1.	Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) – Brückenteilzeit	Sabbatjahr nach ABD Teil D, 5.1
Wer hat Anspruch?	Beschäftigte	Beschäftigte	kirchliche Beschäftigte	kirchliche Beschäftigte	Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis bereits mindestens 6 Monate besteht	kirchliche Beschäftigte (nur unbefristet)
Wer zählt als pflegebedürftige Angehörige oder zu betreuende Kinder?	pflegebedürftige nahe Angehörige ²		pflegebedürftige Angehörige ³ oder Kinder bis zum vollendeten 18. Lebensjahr (insbesondere auch Adoptiv- und Pflegekinder).	pflegebedürftige Angehörige ³ oder Kinder bis zum vollendeten 14. Lebensjahr (insbesondere auch Adoptiv- und Pflegekinder)	nicht erforderlich	
Nachweis über die Notwendigkeit	Bescheinigung über bestehenden Pflegegrad; bei progredienter (sich verschlechternder), nicht heilbarer Erkrankung im Endstadium ärztliches Zeugnis	Bescheinigung über bestehenden Pflegegrad	gegebenenfalls ärztliches Gutachten über Pflegebedürftigkeit	kein Nachweis erforderlich		
Art der Pflege oder Betreuung	Pflege in „häuslicher Umgebung“, also nicht in einer stationären Einrichtung (für Minderjährige auch außerhäuslich)		zu Pflegende oder das Kind müssen „tatsächlich betreut oder gepflegt“ werden	nicht erforderlich		
Mindestzahl von Beschäftigten für den Anspruch	Arbeitgeber hat mehr als 15 Beschäftigte	Arbeitgeber hat mehr als 25 Beschäftigte	keine	Arbeitgeber hat mehr als 45 Beschäftigte; bis 200 Ablehnung möglich bei bereits erfüllter Quote ⁴		

Antragsstellung	spätestens 10 Arbeitstage vor Beginn schriftlich anzukündigen (im Anschluss an Familienpflegezeit acht Wochen)	acht wöchentlich vor Beginn schriftliche Vereinbarung	Frist und Form für Antrag nicht vorgeschrieben	Antrag spätestens drei Monate vor Beginn in Textform	
Umfang der Freistellung	teilweise oder vollständige Freistellung möglich	Teilzeit mit mindestens 15 Wochenstunden	beliebiger Teilzeitumfang	beliebiger Teilzeitumfang	
Bezahlung und gegebenenfalls Förderung	nur bei Teilzeittätigkeit entsprechend dem Umfang; zinsloses Darlehen möglich	entsprechend dem Teilzeitumfang; zinsloses Darlehen möglich	keine	entsprechend dem Teilzeitumfang	
Dauer der Freistellung	bis zu 6 Monate ⁵	bis zu 24 Monate ⁵	bis zu 5 Jahre	mindestens 12 Monate, höchstens 5 Jahre	
Verlängerung	innerhalb der Höchstdauer mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich	innerhalb der Höchstdauer möglich; Anspruch darauf besteht, wenn ein vorgesehener Wechsel der Pflegeperson aus wichtigen Grund nicht erfolgen kann; ansonsten wenn der Arbeitgeber zustimmt	kann verlängert werden; Antrag spätestens 6 Monate vor Ablauf	festgelegte Dauer unveränderlich	
Vorzeitige Beendigung	falls häusliche Pflege nicht mehr nötig oder möglich, endet die Pflegezeit 4 Wochen nach Eintritt der neuen Umstände, sonst nur mit Zustimmung des Arbeitgebers	Befristung auf den Wegfall des Zwecks möglich; dann vorzeitige Beendigung, sonst nur mit Zustimmung des Arbeitgebers	nicht vorgesehen	vorzeitige Arbeitsaufnahme mit Zustimmung des Arbeitgebers	
Weitere Infos		➤ Seite 10 in diesem Heft	➤ Seite 8 in diesem Heft	KODA Kompass Nr. 74, Dezember 2019, Seite 24	

¹ Es gelten Sonderregelungen für Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft. Informationen zu den Sonderregelungen ➤ Seite 26.

² Nahe Angehörige sind Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner sowie Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder (auch die des Ehegatten oder Lebenspartners), Schwiegerkinder und Enkelkinder.

³ Angehörige sind nahe Angehörige (siehe Anmerkung 2) und zusätzlich Onkel, Tanten, Neffen, Nichten. (Vergleiche Definition des Begriffs Angehöriger in § 20 Abs. 5 VwVfG)

⁴ bis 60 vier, bis 75 fünf, bis 90 sechs, bis 105 sieben, bis 120 acht, bis 135 neun, bis 150 zehn, bis 165 elf, bis 180 zwölf, bis 195 dreizehn, bis 200 vierzehn

⁵ Werden Pflegezeit und Familienpflegezeit kombiniert, dürfen insgesamt 24 Monate nicht überschritten werden.

Betriebliche und zusätzliche Altersvorsorge – mit Hinterbliebenenrente

Fast alle kirchlichen Beschäftigten haben Anspruch auf Betriebsrente. Für die allermeisten ist das die sogenannte Zusatzversorgung bei der Bayerischen Versorgungskammer (BVK). Jeden Monat werden ihnen Beiträge in Höhe von 4 Prozent ihres zusatzversorgungsfähigen Brutto auf dem Betriebsrentenkonto gutgeschrieben. Die Kosten trägt der Arbeitgeber. Damit steht der kirchliche Dienst – zusammen mit dem öffentlichen – an der Spitze beim Thema betriebliche Altersvorsorge.

Versorgungspunkte auch während der Elternzeit

Beiträge zur Zusatzversorgung werden im Grundsatz nur dann entrichtet, wenn Beschäftigte auch Entgelt beziehen. Ausnahme Elternzeit: hier werden als Sozialkomponente Versorgungspunkte gutgeschrieben. In der Höhe entspricht die Gutschrift den Beiträgen bei einer 500-Euro-Beschäftigung. Arbeitet die oder der Beschäftigte während der Elternzeit in Teilzeit weiter, entfällt die Gutschrift, da dann reguläre Beiträge einbezahlt werden.

Hinterbliebenenvorsorge wie bei gesetzlicher Rente

Für Ehegatten beziehungsweise Familien wichtig: Die Zusatzversorgung umfasst auch den Anspruch auf Hinterbliebenen- und Erwerbsminderungsrente. Die Kriterien für die Gewährung dieser Renten entsprechen denen der gesetzlichen Rentenversicherung. Kirchliche Beschäftigte sind somit deutlich besser abgesichert als Beschäftigte, die nur Anspruch auf gesetzliche Renten haben. Beim Tod kirchlich Beschäftigter sollten daher Angehörige daran denken, zum einen die Hinterbliebenenrente bei der gesetzlichen Rentenversicherung und zum anderen auch diese Leistung bei der BVK Zusatzversorgung zu beantragen.

In vielen Fällen wird trotz dieser positiven Ausgangslage im Hinblick auf die Familie und zur Sicherung des Lebensstandards im Alter eine zusätzliche freiwillige Alters- und Hinterbliebenenvorsorge sinnvoll sein.



Mehr als Boni und Benefits. Viele private Arbeitgeber werben jetzt mit Tankgutscheinen. Der kirchliche und öffentliche Dienst bietet mehr: Die wohl beste arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente in Deutschland.

Foto: Stockwerk-Fotodesign (oben), Nelos /stock.adobe.com

Die freiwillige Alters- und Hinterbliebenenvorsorge

Die Zusatzversorgungskasse (ZVK) der BVK bietet ebenfalls eine zusätzliche Altersvorsorge in Form ihrer sogenannten „PlusPunktRente“ an. Versicherte können damit eine eigene zusätzliche Altersvorsorge mit staatlicher Förderung aufbauen. Hierbei kann die Förderung im Zuge einer Entgeltumwandlung erfolgen, bei der die einzuzahlenden Beiträge aus dem Bruttoentgelt entnommen und innerhalb der gesetzlichen Grenzen steuer- und sozialabgabenfrei entrichtet werden. Die andere Möglichkeit ist, dass Beiträge aus dem Nettoentgelt der oder des Versicherten in einen Riestervertrag einbezahlt werden. Werden dabei die Voraussetzungen erfüllt, fördert der Staat diese Altersvorsorge durch Zulagen. Die PlusPunktRente kann aber auch ohne staatliche Förderung abgeschlossen werden. Noch zu erwähnen bleibt, dass hier die Wahlmöglichkeit besteht, ob die freiwillige Zusatzversicherung einen Hinterbliebenenschutz enthalten soll.

Anstelle der freiwilligen BVK-Zusatzabsicherung können im Übrigen kirchlich Beschäftigte auch Riesterverträge anderer Anbieter wählen.

Darüber hinaus gibt es die freiwillige Arbeitgeber-Höherversicherung. Hier

werden die Beiträge zur PlusPunktRente ausschließlich vom Arbeitgeber zu Gunsten der Versicherten eingezahlt. Diese kann in Frage kommen, wenn die Voraussetzungen für eine Pflichtversicherung nicht erfüllt sind. Das kann insbesondere bei außertariflich Beschäftigten der Fall sein, wie etwa leitenden Angestellten. In diesem Fall kann der Arbeitgeber neben oder anstelle der arbeitgeberfinanzierten Betriebsrente auch eine freiwillige Versicherung in der PlusPunktRente vornehmen. Dadurch erwerben die Versicherten sofort ab dem Versicherungsbeginn eine unverfallbare Anwartschaft auf Leistungen aus der PlusPunktRente.

Ralph Stapp

Weitere Informationen zur kirchlichen Zusatzversorgung und freiwilligen Vorsorge:

- KODA Kompass Nr. 74, Dezember 2019 (Grundsätzliches),
- KODA Kompass Nr. 79, Februar 2021 (aktuelle Neuerungen)
- www.bvk-zusatzversorgung.de/Produkte (Homepage der Bayerischen Versorgungskammer, ZVK)

Allgemeine Informationen:

- Private und betriebliche Altersvorsorge ausführlich allgemein erklärt: www.bpb.de/politik/innenpolitik/rentenpolitik/293444/betriebliche-und-private-altersvorsorge sowie unter

www.bmas.de (Suchbegriff „zusätzliche Altersvorsorge Checklisten“)
• Informationen zu gesetzlichen Renten für

Hinterbliebene: www.deutsche-rentenversicherung.de (Suchbegriff: „Rentenarten & Leistungen“)

Rechtsgrundlage: ABD Teil D, 10. a. - d. (§ 10 Teil D, 10. a. Betriebsrente für Hinterbliebene)

Beihilfen – auch für die Familie

Beihilfen sind Fürsorgeleistungen des Dienstgebers bei Geburt und Adoption sowie im Krankheits- und Todesfall.

Direkte Dienstgeber-Leistungen

Direkt vom Dienstgeber gewährt werden bei Geburt eines Kindes oder Adoption eines Kindes unter zwei Jahren 358 Euro „Geburtskostenpauschale“. Die Pauschale wird auch gezahlt, wenn während Elternzeit oder Sonderurlaub zur Kinderbetreuung ein weiteres Kind geboren wird. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Leistung in vollem Umfang. Sind beide Elternteile im kirchlichen Dienst, wird die Leistung trotzdem nur einmal gewährt. Damit die Personalabrechnung auszahlen kann, müssen Beschäftigte den Dienstgeber über die Geburt oder Adoption informieren.

Ebenfalls direkt vom Dienstgeber wird im Falle einer Tot- oder Fehlgeburt eine Beisetzungspauschale in Höhe von 358 Euro gewährt. Die Bedingungen sind die gleichen wie bei der „Geburtskostenpauschale“.

Versterben Beschäftigte, erhalten Ehepartnerin beziehungsweise Ehepartner und Kinder zur Überbrückung das Entgelt des laufenden und zwei weiterer Monate als Sterbegeld.

Beihilfversicherung

Sind Beschäftigte und Familienangehörige bei einer gesetzlichen Krankenkasse versichert, haben sie Anspruch auf Beihilfe bei Zahnersatz und Heilpraktikerbehandlung. Diese Leistungen werden über die Versicherungskammer Bayern im Rahmen des für die Beschäftigten kostenfreien Grundtarifs 814 gewährt. Während Elternzeit oder Sonderurlaub werden die Leistungen in der Regel nicht gezahlt.

Beschäftigte haben zusätzlich die Möglichkeit, sich und ihre Angehörigen

Für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen
gibt es zusätzliche Regelungen zur Beihilfeversicherung ➤ Seite 26



Zuschuss zur Krönung. Bereits die Grundbeihilfe umfasst Zuschüsse zu Zahnersatz und Heilpraktikerbehandlung.

Foto: sujitt/stock.adobe.com

im Tarif „820 K Plus“ auf eigene Kosten höher zu versichern.

Manfred Weidenthaler

Mehr Information im „Kompass ABC“, KODA Kompass Nr. 74, Januar 2019, S. 29.

Rechtsgrundlage: § 36, 36d und 36e ABD Teil A, 1.

Beihilfe – Öffnungsaktion für bis 40-Jährige

Höherversicherung bis 31. Juli 2022 ohne Gesundheitsprüfung

Die „Grund-Beihilfe“ erhalten alle kirchlichen Beschäftigten auf Kosten des Arbeitgebers. Wer mehr will, kann sich

im Tarif 820 K Plus höherversichern. Für Beschäftigte bis zum 40. Lebensjahr gibt es eine einmalige Aktion. Sie können sich bis 31. Juli ohne die sonst vorgeschriebene Gesundheitsprüfung höherversichern.



Höherversicherung. Die freiwillige Höherversicherung umfasst auch freie Arztwahl im Krankenhaus („Chefarztbehandlung“).

Foto: cornecoba/stock.adobe.com

Im Tarif 820 K Plus gibt es dann zusätzliche Leistungen im Krankenhaus, beim Zahnarzt, beim Heilpraktiker, für Brillen und Kontaktlinsen, sowie bei Auslandsreisen. Das „K“ im Namen steht für „Kirchen“. Der Tarif ist eine Gruppenversicherung für Beschäftigte der ka-

tholischen und evangelischen Kirche. Zu seinen Besonderheiten gehört, dass jede und jeder aufgenommen wird, unabhängig vom Gesundheitszustand. Das gilt auch für Ehepartnerinnen und -partner sowie Kinder bis zum 27. Lebensjahr. Auf die Gesundheitsprüfung wird nur in den ersten sechs Monaten eines neuen kirchlichen Arbeitsverhältnisses verzichtet.

Die zweite Chance

Zu Beginn ihres Arbeitsverhältnisses haben viele Beschäftigte jedoch anderes im Kopf als die Aufstockung der Beihilfeversicherung. Das gilt gerade für junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Start ins Berufsleben.

Daher gibt es ab sofort eine zweite Chance. Zum 30. Geburtstag kann jede und jeder nochmals entscheiden, ob sie oder er sich ohne die Gesundheitsprüfung im Tarif 820 K Plus höherversichern will. Das gilt auch für die Mitversicherung von Familienangehörigen. Zur Erinnerung werden die Beschäftigten zum 30. Geburtstag angeschrieben.

Zur Einführung der neuen Regelung gibt es einmalig eine Öffnungsaktion für alle bis 40-jährigen Kirchenbeschäftigten. Die Berechtigten werden persönlich angeschrieben.

Der Abschluss der Höherversicherung ist an das kirchliche Arbeitsverhältnis gebunden. Wer seinen Arbeitgeber später wechselt oder in Rente geht, kann die Versicherung weiterführen. Gleiches gilt für mitversicherte Kinder nach dem 27. Lebensjahr.

Infos auch in leichter Sprache

Die Homepage zur kirchlichen Höherversicherung wurde anlässlich der Öffnungsaktion völlig neu gestaltet. Übersichtlicher und gut verständlich werden



Schluss mit 50 Seiten Kleingedrucktem. Verständlich und auf Wunsch in „leichter Sprache“ werden die Angebote jetzt präsentiert.

jetzt alle Infos rund um die Höherversicherung präsentiert.

Zusätzlich werden die wichtigsten Informationen in einem Erklär-Film und in „leichter Sprache“ angeboten. So werden auch Beschäftigte erreicht, die weniger sprachgewandt sind oder nicht fließend

Deutsch sprechen. Auf der Homepage sind auch Informationen zu weiteren Beihilfe-Ergänzungstarifen zu finden. Die Adresse lautet: www.vkb.de/kirchen

Manfred Weidenthaler

Weitere Informationen zur Öffnungsaktion
➤ Seite 7.

Wenn wir uns nicht einig werden

Sind Beschäftigte der Meinung, dass ein Antrag oder Anliegen zu Unrecht abgewiesen wurde, werden sie zunächst das Gespräch mit ihrem Dienstgeber suchen.

- Manchmal fehlen einfach Informationen: etwa darüber, dass Sonderurlaub aus familiären Gründen in der Regel gewährt werden muss.
- Manchmal sind Vorgesetzten Grund und Ziel des Wunsches nicht ganz klar. Beschäftigte sollten sagen und belegen, warum ihr Anliegen wichtig ist, dann kann die Chefin oder der Chef ihre Interessen angemessen berücksichtigen.
- Und manchmal gibt es eine Lösung, an die noch keiner gedacht hat. Hier lohnt es sich nachzufragen, warum der Dienstgeber dem Anliegen nicht entsprechen will, was der Kern des Problems ist. Dann kann man nach Lösungen suchen – wenn möglich gemeinsam.

Beraten und unterstützen kann die Mitarbeitervertretung der Einrichtung, falls die Beschäftigten eine gewählt haben. Vor allem bei der Abklärung rechtlicher Fragen können auch übergeordnete Stellen, zum

Beispiel die Rechtsabteilung des Ordinariats oder die Stiftungsaufsicht, hilfreich sein.

Schlichtung kann helfen

Und wenn das alles nicht hilft? Jede und jeder hat die Möglichkeit, sich an die Schlichtungsstelle der Diözese zu wenden. Viele Streitfälle werden dort gelöst. Gute Erfolgsaussichten haben Beschäftigte vor allem, wenn es um „Soll-Bestimmungen“ geht. Hier ist der Dienstgeber gefordert, die „dringenden“ betriebliche Gründe für seine Ablehnung darzulegen. Schwieriger ist es, wenn sich der Konflikt um „Kann-Vorschriften“ dreht. Hier hat der Dienstgeber immer einen Ermessensspielraum. Infos zum Schlichtungsverfahren sind zu finden im KODA Kompass Nr. 22, Seite 6 bis 8. Zum Download unter www.kodakompass.de Die Adresse der Schlichtungs-

stelle ist beim Ordinariat zu erfahren. Und sollte auch das Schlichtungsverfahren erfolglos bleiben, ist es Beschäftigten unbenommen, das weltliche Arbeitsgericht zur Entscheidung anzurufen.

Manfred Weidenthaler



Manche Autofahrer fahren bei Rot über die Ampel. Und manche Arbeitgeber missachten das Arbeitsrecht. Beschäftigte entscheiden, ob und wie sie dagegen vorgehen.

Foto: Kzenon/sotck.adobe.com

SOLL und KANN

Zwei Worte, die jeder verstehen sollte

Im Arbeitsrecht und im Tarifrecht haben die Worte „Soll“ und „Kann“ eine andere Bedeutung als in der Umgangssprache.

Soll ist meist muss

Wenn im ABD steht „soll Sonderurlaub gewährt werden“, ist gemeint, dass Sonderurlaub gewährt werden MUSS (!), außer sogenannte dringende (!) betriebliche Gründe machen dies unmöglich oder unzumutbar. Eine einfache Störung des Betriebsablaufs ist kein „dringender“ Grund. Der Betriebsablauf wird immer gestört, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter ausfällt – egal warum. Das kann daher kein dringender Ablehnungsgrund sein.

Auch die unvermeidliche Tatsache, dass man eine Ersatzkraft suchen und Arbeit umorganisieren muss und dass dies mit Aufwand und Kosten verbunden ist, kann kein dringender Grund sein. Denn auch dies liegt in der Natur der Sache. Wären solch einfache betriebliche Störungen bereits zulässige Ablehnungsgründe, könnte praktisch jeder Antrag abgelehnt werden und die Regelung wäre sinnlos.

Warum schreibt die KODA dann nicht gleich ins ABD „muss gewährt werden“ statt „soll gewährt werden“? Weil die Kommission nicht jede besondere betriebliche Situation voraussehen kann. Und es mag durchaus Fälle geben, in denen das, was die oder der Beschäftigte wünscht, den Betrieb derart schwerwiegend beeinträchtigen würde, dass das Anliegen unzumutbar ist. Und dann darf der Dienstgeber ablehnen.

Kann heißt abwägen

An vielen Stellen des ABD steht statt einem „Soll“ ein „Kann“. So „kann“ zum Beispiel vereinbart werden, dass der Sonderurlaub vorzeitig endet, sobald die Angehörigen-Pflege nicht mehr nötig oder erforderlich ist.

Nur nach billigem Ermessen

Die Entscheidung über einen solchen „Kann“-Antrag hat der Dienstgeber nach „billigem Ermessen“ zu treffen. Das heißt

der Arbeitgeber wägt zwischen den objektiven Interessen der Einrichtung und den berechtigten Interessen der oder des Beschäftigten ab.

Dazu muss er sich den konkreten Einzelfall anschauen. Ein pauschales „wo kämen wir da hin, wenn das jeder wollte“ oder ein „das haben wir noch nie gemacht“ wird dem „billigen Ermessen“ sicher nicht gerecht. Der Dienstgeber wird zumindest vorher mit der oder dem Beschäftigten sprechen müssen, wird sich kündigt machen und mögliche Lösungen durchdenken.



„Soll ist muss, wenn kann“ heißt ein Merkspruch. Bei Soll-Bestimmungen fällt die Abwägung fast immer zu Gunsten von Beschäftigten aus.

Foto: Szabolcs Szekeres - Fotolia

Ein weiteres Prinzip hat der Dienstgeber zu beachten: Er muss Gleiches gleich behandeln. Er darf also nicht ohne sachlichen Grund B verweigern, was er A gewährt.

Beachtet er dies alles, dann hat der Dienstgeber einen „Ermessensspielraum“ in seiner Entscheidung.

„Billiges Ermessen“ am Beispiel

Am Beispiel eines Zusatzes zum Antrag auf Sonderurlaub soll dies verdeutlicht werden. Ein Beschäftigter beantragt, dass der Sonderurlaub endet, sobald die Pflege des Angehörigen nicht mehr erforderlich oder möglich ist. Im ABD steht, dass dies vereinbart werden „kann“.

Das Vorgehen des Dienstgebers könnte folgendermaßen aussehen: Er spricht mit

dem Beschäftigten. Dieser rechnet damit, dass die zu Pflegenden irgendwann in ein Pflegeheim muss, wann genau, lässt sich nicht absehen. Hinzu kommt, dass beim Wechsel in ein Pflegeheim das Pflegegeld wegfällt und er dann dringend auf das Einkommen angewiesen ist. Diese Argumente legt der Dienstgeber zu Gunsten des Beschäftigten in die Waagschale.

Anschließend prüft er, ob betriebliche Gründe entgegenstehen. Möglicherweise arbeitet der Beschäftigte an abgegrenzten Projekten, die sich während der Projekt-

laufzeit nur sehr schwer von einem Mitarbeiter auf einen anderen übertragen lassen. Möglicherweise sind in der Umgebung der Einrichtung Arbeitskräfte so knapp, dass er fürchten muss, keine Ersatzkraft zu solch unsicheren Bedingungen zu finden.

Im letzten Schritt wägt er die Interessen ab und trifft eine „billige“ also „faire“ Entscheidung, ob er gemäß der „Kann-Regelung“ dem Wunsch des Beschäftigten entspricht.

Vorgesetzte wissen nicht alles

Nicht jeder und jedem ist die juristische Bedeutung der Begriffe „Soll“ und „Kann“ bewusst. Beschäftigte sollten Vorgesetzte gegebenenfalls darauf aufmerksam machen.

Manfred Weidenthaler

Ein PLUS für Familien – Beispiele für betriebliche Leistungen

Um Familie und Beruf besser miteinander vereinbaren zu können, bieten manche kirchliche Einrichtungen ihren Beschäftigten Leistungen, die über die Regelungen des ABD hinausgehen. Anspruch auf solche übertariflichen

Leistungen besteht, wenn der Arbeitgeber diese zugesagt hat oder sie in einer Dienstvereinbarung zwischen Mitarbeitervertretung und Dienstgeber vereinbart wurden. Informationen zu zusätzlichen sozialen Leistungen finden sich in Broschüren oder

im Intranet. Auskünfte geben auch Personalabteilungen, Gleichstellungsbeauftragte und Mitarbeitervertretungen. Eine Auswahl von guten Beispielen aus den bayerischen Diözesen haben wir hier zusammengestellt.

Christian Dorn

Familienurlaub im schönen Allgäu

Zu Ferienzeiten sind Unterkünfte für Familien oft sehr teuer. Und meist hält das Angebot mit der Nachfrage nicht Schritt. Die Diözese Augsburg bietet ihren Beschäftigten Ferienwohnungen in der beliebten Urlaubsregion Allgäu zu günstigen Bedingungen an. Familien werden in der Ferienzeit bei der Vergabe bevorzugt.

Arbeitsbefreiung bei akutem Pflegebedarf

Pflegesituationen bei nahen Angehörigen sind nicht immer planbar. Entsteht ein akuter Bedarf, dann haben Beschäftigte nach dem Pflegezeitgesetz Anspruch auf zehn Tage Arbeitsbefreiung ohne Bezahlung. Das ABD gewährt in solchen Fällen einen bezahlten, arbeitsfreien Tag. Die Diözese Augsburg bezahlt ihren Beschäftigten über den Tarif hinaus das Entgelt für insgesamt fünf Tage weiter.

Das Kind kommt mit

Wenn die Kindertagesstätte oder die Schule tageweise geschlossen wurde und eine anderweitige Betreuung nicht möglich ist, können Kinder in Notsituationen mit zur Arbeit gebracht werden. So ist es jedenfalls für die Beschäftigten der Diözese Würzburg. Das Mitbringen sollte am schon vor Eintreten eines solchen Notfalls einmal grundsätzlich mit Dienstvorgesetzten und den Kolleginnen und Kollegen abgesprochen werden.

Flexibel für die Familie

Situation: Die regelmäßige Anwesenheit zu Hause an einzelnen Wochentagen ist in einer konkreten Familiensituation notwendig oder mobiles Arbeiten ist grundsätzlich ohne Probleme möglich. Für diese Fälle haben Dienstgeber und MAV der Diözese Würzburg eine Dienstvereinbarung geschlossen. Dabei gilt „doppelte Freiwilligkeit“, das heißt Arbeiten von zu Hause aus kann von keiner Seite erzwungen werden. Für alle Beschäftigten hat die IT sichere Zugänge für mobiles Arbeiten eingerichtet.

„Abenteuer pur!“ – Kinderbetreuung in den Ferien

Kinder von Beschäftigten der Erzdiözese München und Freising können am schulfreien Buß- und Betttag und für ein bis zwei Wochen zu Beginn der Sommerferien an einem Betreuungsprogramm teilnehmen. Für einen geringen Eigenbeitrag wird ein buntes Programm mit gemeinsamem Essen angeboten: Entdeckungstour durch München, Spiele, Sport, Erholung, ...

Kindertagesstätte – kirchlich Beschäftigte bevorzugt

Die Suche nach einem Betreuungsplatz in einer Kindertagesstätte kann nervenaufreibend sein. Gerade in Ballungsräumen hinkt das Angebot der Nachfrage weit hinterher. In den Kitas des Erzdiözeses München und Freising werden bei der Diözese Beschäftigte bei der Vergabe von Plätzen bevorzugt berücksichtigt. In den Einrichtungen des Caritasverbandes werden diözesane Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund einer Vereinbarung mit der Erzdiözese „angemessen berücksichtigt“.

Zuschuss zur Kinderbetreuung

Die Bayerische Regional-KODA empfiehlt allen kirchlichen Dienstgebern, Zuschüsse zur Betreuung von noch nicht schulpflichtigen Kindern zu zahlen.

Viele Dienstgeber haben entsprechende Regelungen erlassen. Die Zuschüsse werden zu nachgewiesenen Beiträgen für die außerhäusliche Betreuung gezahlt, zum Beispiel in einer Kita. Auch für Adoptiv- und Pflegekinder werden gegebenenfalls entsprechende Leistungen gewährt. Keine

Zuschüsse gibt es während Sonderurlaub und während Elternzeit ohne dienstliche Beschäftigung.

Auskunft darüber, ob und gegebenenfalls in welcher Höhe die jeweilige Einrichtung Zuschüsse zahlt, gibt der Dienstgeber beziehungsweise die zuständige Personalstelle.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: [Empfehlungsbeschluss im ABD Teil G, 1.](#)

Zusätzliche Arbeitsbefreiung bei Geburt

Für einige familiäre Ereignisse erhalten kirchlich Beschäftigte Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge. Bei der Geburt eines Kindes bekommt der Ehemann nach den Regelungen des ABD einen arbeitsfreien Tag, lebt bereits ein Kind unter 12 Jahren oder eine pflegebedürftige Person im Haushalt, gibt es einen weiteren Tag. Über den Tarif hinaus gewährt die Diözese Augsburg ihren Beschäftigten ab der Geburt des zweiten und jedes weiteren Kindes vier zusätzliche Tage Arbeitsbefreiung.

Arbeitszeitpende für Beschäftigte in Notlagen

Beschäftigte des Bischöflichen Ordinariats Eichstätt können Arbeitszeit spenden, zum Beispiel Überstunden oder Urlaubstage, die den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigen. Die gespendete Arbeitszeit wird in einem Gesamtstundenkonto gesammelt. Geraten Beschäftigte in eine Notlage, zum Beispiel durch eine schwere Erkrankung eines Kindes oder größere Schäden an seinem Wohneigentum, können sie auf dieses Gesamtstundenkonto zugreifen. Vorausgesetzt, dass keine abzubauenen Stunden und keinen Urlaub mehr zur Verfügung stehen. Eine konkrete und solidarische Hilfe unter Kolleginnen und Kollegen.

Foto: auimeesri / stock.adobe.com



Steuerfrei. Arbeitgeber können Betreuungszuschüsse in gewissem Rahmen steuer- und sozialversicherungsfrei gewähren.

Foto: Tverdokhlib / stock.adobe.com

Ausbildungs- und Prüfungspflicht

Aussetzen aus familiären Gründen möglich

Seit 2021 gibt es eine Ausbildungs- und Prüfungspflicht, beschränkt auf Teile des Verwaltungsdienstes. Das bedeutet, dass eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 6 und höher dort in der Regel nur mit einer einschlägigen Ausbildung möglich ist. Quereinsteigende müssen meist aufwändige Lehrgänge zur Nachqualifizierung besuchen.

Dies betrifft vor allem seit Januar 2021 neu Eingestellte. Vor Januar 2021 Eingestellte sind weitgehend davon befreit.

Mit der Ausbildungs- und Prüfungspflicht folgt der kirchliche dem kommunalen Verwaltungsdienst. Im kirchlichen Tarifrecht ist allerdings ergänzend fest-

geschrieben, dass die Ausbildungs- und Prüfungspflicht aus familiären Gründen ausgesetzt werden soll. Wer Kinder betreut oder Angehörige pflegt, hat oft keine Möglichkeit, an Präsenzveranstaltungen teilzunehmen. Manchmal fehlt auch Zeit und Energie für die anspruchsvolle Lernarbeit zu Hause. Auf Antrag der oder des Beschäftigten soll daher die Ausbildungspflicht ausgesetzt werden, so lange die familiären Gründe vorliegen.

Manfred Weidenthaler

Ausführliche Informationen: [KODAKompass Nr. 77, August 2020](#)

Rechtsgrundlage: [ABD Teil A, 2.1. Nr. 7](#)

Unsere Sicht Unsere Meinung



Kirche als attraktiver Arbeitgeber

Der Wunsch nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf kommt in erster Linie von Seiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, doch auch Arbeitgeber tun gut daran, diesen Schritt zu gehen – tatsächlich können gerade kirchliche Arbeitgeber gleich mehrfach davon profitieren.

Sich die Familienfreundlichkeit nicht nur auf die Fahnen zu schreiben, sondern diese in der Einrichtung zu leben macht einen attraktiven kirchlichen Arbeitgeber. Schöne Prospekte und Zertifizierungen

Einstieg – auch bei einem kirchlichen Arbeitgeber.

Eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf wirkt sich zusätzlich auch auf die Beschäftigten aus, die bereits in der Einrichtung sind. Sie fühlen sich glücklicher und zufriedener bei der Arbeit, arbeiten motivierter und somit auch produktiver und entwickeln eine größere Loyalität zum Arbeitgeber.

Tatsächlich kann dem oft angesprochenen Fachkräftemangel entgegengewirkt



Erfolgsfaktor. Die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung, Pflege und Beruf zu fördern, lohnt sich auch betriebswirtschaftlich – ein weiterer Grund für familienfreundliche Maßnahmen in der Einrichtung.

Foto: fotogestoeber / stock.adobe.com

sind nur ein kleiner Teil auf dem Weg zur erfolgreichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die große Relevanz des Themas für Beschäftigte macht es zu einem ausschlaggebenden Argument für eine mögliche Bewerbung und den beruflichen

werden, wenn Jobs familienfreundlicher gestaltet werden. Gerade im Bereich der Kindertagesstätten könnte dies ein unschlagbarer Standortvorteil für kirchliche Einrichtungen sein. Wer keine Chance sieht, seine Familie und die Arbeit unter

einen Hut zu bringen, überlegt sich oft, wann und ob sie und er überhaupt wieder in den Beruf einsteigen wird. Wird hingegen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewährleistet, müssen die Einrichtungen nicht auf diese oft gut ausgebildeten Beschäftigten verzichten.

Der Arbeitgeber ist gefragt

Besonders ein kirchlicher Arbeitgeber sollte die Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in seine Überlegungen und in sein Handeln einfließen lassen. Er sollte dazu beitragen, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bewusstsein für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf entwickeln und fördern. Jeder Arbeitgeber sollte Aufgeschlossenheit gegenüber der persönlichen Situation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zeigen. Der Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten darf nicht als Drücken vor der Arbeit interpretiert werden. Eine langfristige Mitarbeiterbindung ist entscheidend: Zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bleiben

Auch eine Mitarbeitervertretung (MAV) ist gefordert

Zu den Aufgaben einer MAV gehört es, auf familienfreundliche Arbeitsbedingungen hinzuwirken (§ 26 Abs. 3 Nr. 8 Mitarbeitervertretungsordnung, MAVO). Die MAV sollte die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Einrichtung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen. Sie sollte vor Ort die Bedürfnisse und Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermitteln. Vorschläge für Verbesserungen in der Einrichtung können vorgebracht werden. So können Dienstvereinbarungen geschlossen werden, beispielsweise zur Arbeitszeitflexibilisierung (§ 38 Abs. 1 Nr. 2 MAVO) oder es wird ein Kontakthalteprogramm für beurlaubte Kolleginnen und Kollegen vereinbart. Zudem sind kontinuierliche Informationen über bestehende und neue familienfreundliche Regelungen sinnvoll und bringen diese bei den Beschäftigten ins Bewusstsein. Grundsätzlich gilt: Wenn Arbeitgeber und MAV vertrauensvoll zusammenarbeiten, ist das die beste Basis, um Beschäftigte bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen.

der Einrichtung erhalten. Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss zum Thema im jährlichen Mitarbeitergespräch werden. Hierbei ist ausdrücklich nach Problemen und Wünschen zu fragen. Und der Verzicht auf befristete Arbeitsverträge ist dringend geboten: Diese behindern – gerade bei jüngeren Beschäftigten – die Familienplanung und belasten ein schon vorhandenes Familienleben. Zudem sollte ein Kontakthalteprogramm für Beschäftigte in Elternzeit oder Sonderurlaub entwickelt werden, um die Bindung an die Einrichtung aufrecht zu erhalten. Zusätzlich ist die besondere Betreuung und Unterstützung von Rückkehrern aus der Elternzeit oder dem Sonderurlaub sinnvoll, damit diese wieder gut in die Einrichtung integriert werden können.

Notwendig ist aber auch, die vorhandenen Angebote regelmäßig zu überprüfen, ob sie für die Beschäftigten noch passend sind.

Fazit

Das besondere kirchliche Engagement für familienfreundliche Arbeitsverhältnisse ist nicht nur eine Frage der eigenen Glaubwürdigkeit, sondern angesichts knapper werdender Kassen zugleich auch ein ökonomisches Gebot. Gut qualifizierte, leistungsfähige und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind eine wichtige Ressource nicht nur in der Wirtschaft, sondern auch in den kirchlichen Einrichtungen.

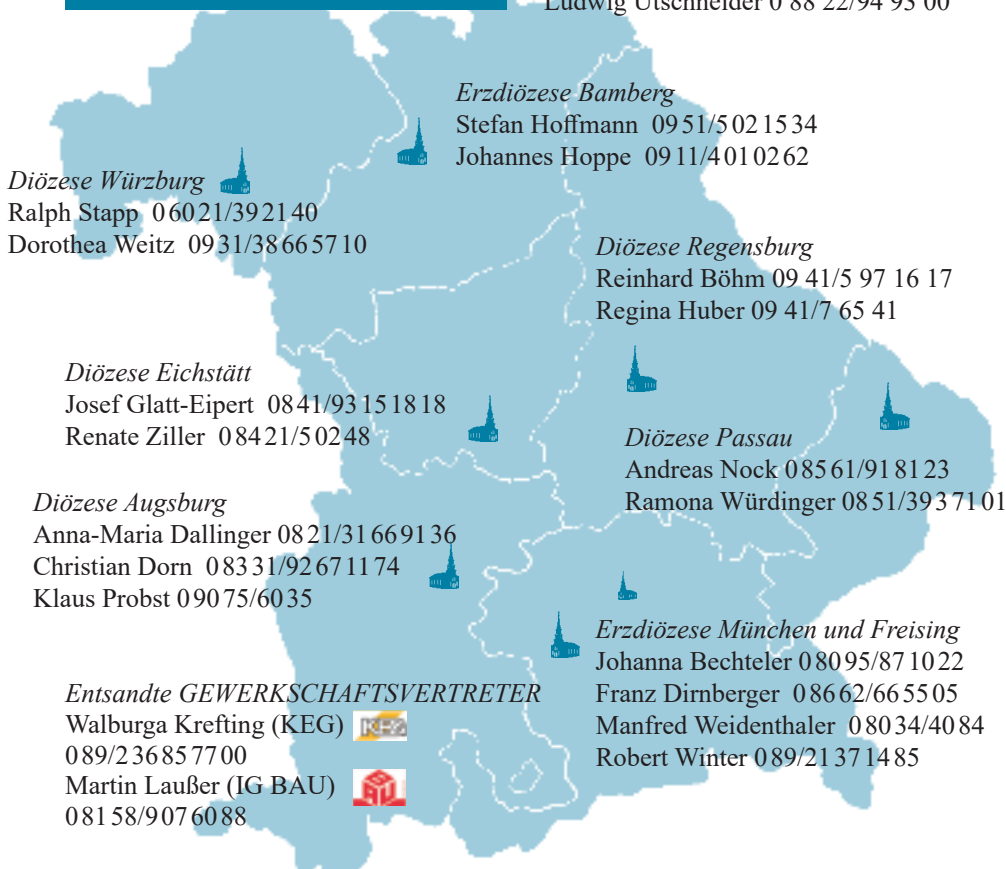
Die Unterstützung von Familien muss daher dem Arbeitgeber Kirche ein zentrales Anliegen sein. Kirchliche Arbeitgeber

müssen ihren Beitrag dazu leisten, dass Beschäftigte ihre Aufgaben in der Familie und im Beruf gut miteinander in Einklang bringen können. Dies ist wichtig, weil die Familien einen unschätzbaren Beitrag zum Aufbau von Kirche und Gesellschaft leisten und deshalb die bestmögliche Unterstützung verdienen. So soll damit auch Mut zur Familie gemacht werden und die Kirche ein attraktiver Arbeitgeber für Menschen sein, die Familie haben oder sich eine wünschen. Dazu gehört auch ein Arbeitsvertragsrecht, das sich an diesen Grundwerten orientiert und sich daran messen lassen muss.


Johannes Hoppe

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

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



Diözese Würzburg
Ralph Stapp 060 21/39 21 40
Dorothea Weitz 09 31/38 66 57 10

Erzdiözese Bamberg
Stefan Hoffmann 09 51/50 21 53 34
Johannes Hoppe 09 11/40 10 26 2



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

Diözese Eichstätt
Josef Glatt-Eipert 08 41/93 15 18 18
Renate Ziller 08 421/50 24 8

Diözese Passau
Andreas Nock 08 561/91 81 23
Ramona Würdinger 08 51/39 37 10 1

Diözese Augsburg
Anna-Maria Dallinger 08 21/31 66 91 36
Christian Dorn 08 331/92 67 11 74
Klaus Probst 09 075/60 35

Erzdiözese München und Freising
Johanna Bechteler 08 095/87 10 22
Franz Dirnberger 08 662/66 55 05
Manfred Weidenthaler 08 034/40 84
Robert Winter 08 921/37 14 85

Entsante GEWERKSCHAFTSVERTRETER
Walburga Krefting (KEG)  08 923 36 85 77 00
Martin Laußer (IG BAU)  08 158/90 76 08 88

Die Dienstnehmervertreterinnen und -vertreter erreichen Sie per Email unter: Nachname@kodakompass.de

Die KODA-Dienstgebervertreterinnen und -vertreter finden Sie unter www.kodakompass.de

Schul-Familie einmal anders

Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Es ist ein Zerrbild vergangener Jahrzehnte, wonach der Beruf einer Lehrerin beziehungsweise eines Lehrers ein leicht zu bewältigender Halbtagsjob sei. Die Tätigkeit von Lehrkräften ist ein Fulltime-Job, der weit über den eigentlichen Unterricht hinausgeht. Insofern lohnt sich auch und gerade für diese Berufsgruppe der Blick darauf, inwiefern hier die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelingt und wo noch nachgebessert werden sollte.

Ein wesentlicher Bestandteil der Arbeitszeit von Lehrkräften ist die Unterrichtspflichtzeit, hinzu kommen aber zahlreiche andere Aufgaben außerhalb des Unterrichts, die den Job im Klassenzimmer spannend und herausfordernd machen. Angesichts dieser Rahmenbedingungen ist es auch für diesen Beschäftigtenkreis wichtig, dass das Arbeitsvertragsrecht Grundlagen bietet, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Das kirchliche Arbeitsvertragsrecht ABD bietet bereits jetzt einige Werkzeuge dafür an, andere und zusätzliche Werkzeuge wären aber auch hier in einer sich wandelnden Arbeitswelt wünschenswert. Was das ABD jetzt schon bietet, wird in der Tabelle näher erläutert.

Ausgangspunkt ist das Beamtenrecht

Einige wesentliche familienpolitische Komponenten eröffnen sich Lehrkräften an kirchlichen Schulen durch die unmittelbare Bezugnahme zum Beamtenrecht der vergleichbaren Lehrkräfte an staatlichen Schulen. Zu denken wäre hier an Möglichkeiten für familienpolitische Teilzeit oder Entgeltbestandteile wie den Familienzuschlag.



Gute Grundlagen für Familie und Beruf. Die Regelungen an kirchlichen Schulen sind im Grundsatz am Beamtenrecht orientiert.

Foto: contrastwerkstatt / stock.adobe.com

Kirkenspezifisch ergänzt

Daneben hat es die Kommission beziehungsweise ihre Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte in den zurückliegenden Jahren geschafft, zusätzliche Elemente im ABD zu verankern und ergänzend zu regeln. Unter anderem wurden Bestimmungen zur Übernahme von Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträgen durch den Arbeitgeber in den Sonderregelungen für Lehrkräfte an Gymnasien und Realschulen verbessert, damit ein erziehungsbedingt späterer Berufseinstieg nicht zum Nachteil werden muss (für den Bereich der Grund- und Mittelschulen sowie beruflichen Schulen war dies aufgrund gesetzlicher Vorgaben in der Refinanzierung nicht möglich). Andererseits eröffnet das ABD auch den Weg zu umfassenden Beihilfezusagen, die wiederum auch Ansprüche in Elternzeit oder familienpolitischem Sonderurlaub enthalten.

Verantwortung der Schulleitungen

Neben dem unmittelbaren arbeitsvertragsrechtlichen Rahmen hängt das Gelingen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stark davon ab, wie dies im Arbeitsalltag umgesetzt wird. Wer beispielsweise kleine Kinder hat und für deren Betreuung auf die Öffnungszeiten der Kinderkrippe angewiesen ist, wird möglicherweise besondere Wünsche hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit oder der Stundenplanung haben. Bereits jetzt berücksichtigt die Kirchliche Lehrerdienstordnung (KLDO) den Punkt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Aufgabenfeld der Schulleitungen, was über jene Vorgaben hinausgeht, die für staatliche Schulleiterinnen und Schulleiter aufgrund der staatlichen Lehrerdienstordnung (LDO) gilt.

Staatliche Vorgaben

Besoldung	Dank der einschlägigen Automatik im ABD wird auch für Lehrkräfte an katholischen Schulen der beamtenrechtliche Familienzuschlag gewährt (siehe ABD Teil B, 4.1., Nr. 6, Abs. 1) Stufe 1 des Familienzuschlags wird Verheirateten gewährt. Dieser Familienzuschlag erhöht sich auf Stufe 2 mit dem ersten Kind; weitere Kinder lösen eine weitere Erhöhung des Familienzuschlags aus. Zur jeweiligen Höhe des Familienzuschlags informiert unter anderem das Landesamt für Finanzen: www.lff.bayern.de/bezuege/besoldung/index.aspx Rechtsgrundlage: Artikel 35 und 36 Bayerisches Besoldungsgesetz
-----------	---

<p>Teilzeit (familienpolitisch und Teilzeit in Elternzeit)</p>	<p>In ABD Teil B, 4.1. Nr. 4 erfolgt ein Generalverweis auf die Regelungen zur Arbeitszeit für Lehrkräfte beim Freistaat Bayern. Dies bedeutet auch, dass (im Unterschied zum Sonderurlaub) die familienpolitische Teilzeit aus dem Beamtenrecht unmittelbar auch auf Lehrkräfte an kirchlichen Schulen anzuwenden ist.</p> <p>In Artikel 89 Bayerisches Beamtengesetz ist geregelt:</p> <p>„(1) Beamten und Beamtinnen mit Dienstbezügen ist auf Antrag, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen,</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege von mindestens einem Kind unter 18 Jahren oder einem oder einer nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen Teilzeitbeschäftigung in einem Umfang von mindestens durchschnittlich wöchentlich acht Stunden ..., 2. während der Elternzeit Teilzeitbeschäftigung auch mit weniger als wöchentlich acht Stunden zu gewähren.“ <p>Die acht Stunden beziehen sich auf Zeitstunden, ausgehend von der 40-Stunden-Woche der Beamtinnen und Beamten (20% der Arbeitszeit). Dies ist auf die Unterrichtspflichtzeit von Lehrkräften herunterzubrechen:</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%;">Unterrichtspflichtzeit von:</td> <td>Mindestteilzeit:</td> </tr> <tr> <td>23 bis 27 Unterrichtsstunden</td> <td>5 Unterrichtsstunden</td> </tr> <tr> <td>28 bis 29 Unterrichtsstunden</td> <td>6 Unterrichtsstunden</td> </tr> </table>	Unterrichtspflichtzeit von:	Mindestteilzeit:	23 bis 27 Unterrichtsstunden	5 Unterrichtsstunden	28 bis 29 Unterrichtsstunden	6 Unterrichtsstunden
Unterrichtspflichtzeit von:	Mindestteilzeit:						
23 bis 27 Unterrichtsstunden	5 Unterrichtsstunden						
28 bis 29 Unterrichtsstunden	6 Unterrichtsstunden						

Kirchenspezifische Regelungen

<p>Sonderurlaub aus familienpolitischen Gründen</p>	<p>Nachdem das ABD für Lehrkräfte keinen unmittelbaren Bezug zu den Sonderurlaubsregelungen für verbeamtete Lehrkräfte beim Freistaat Bayern vorsieht, wurde ergänzend zu § 28 ABD Teil A, 1. eine Regelung geschaffen, um Lehrkräften einen längeren Sonderurlaub aus familienpolitischen Gründen sowie aus Gründen der Pflege von Angehörigen zu ermöglichen.</p> <p>Diese ist in Nr. 10 ABD Teil B, 4.1. normiert:</p> <p>„... § 28 Teil A, 1. findet mit der Maßgabe Anwendung, dass Beschäftigten auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge gewährt werden soll, wenn sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen, und dass der Sonderurlaub längstens bis zu insgesamt 15 Jahren gewährt werden kann; ...“</p>
<p>Übernahme von Beiträgen zur Renten- und Arbeitslosenversicherung durch den Arbeitgeber</p>	<p>Da die Vorgaben aus dem Schulfinanzierungsgesetz für die beruflichen Schulen sowie Grund- und Mittelschulen strenger auf das unmittelbare Beamtenrecht abzielen, konnte hinsichtlich der Übernahme von Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträgen nur für Lehrkräfte an Realschulen und Gymnasien eine Verbesserung erzielt werden, die letztlich auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie abzielt. Die Übernahmen setzen unter anderem die Aufnahme der Tätigkeit vor Vollendung des 45. Lebensjahrs voraus. Damit diese Bestimmung nicht für jene nachteilig ist, die aufgrund von Erziehungs- oder Pflegezeiten später ins Berufsleben eingestiegen sind, wurde in Nr. 6 ABD Teil B, 4.1.1. Folgendes zu den Absätzen 6 und 7 (Bestimmungen zur Übernahme der Rentenversicherungsbeiträge durch den Arbeitgeber) geregelt:</p> <p>„2. Protokollnotiz zu Absatz 6 und 7:</p> <p>Ab dem 01.01.2021 erhöht sich das Höchstalter (vollendetes 45. Lebensjahr) um die Zeiten der tatsächlichen Betreuung oder Pflege von mindestens einem Kind unter 18 Jahren sowie der tatsächlichen Betreuung oder Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen im Umfang von bis zu 36 Monaten pro Kind/Angehörigen, soweit wegen der Betreuung oder Pflege in dieser Zeit keine hauptberufliche Tätigkeit ausgeübt wurde.</p> <p>Dies gilt auch für Lehrkräfte, deren Arbeitsverhältnis vor dem 01.01.2021 begonnen hat; für sie erfolgt die Übernahme der Arbeitnehmerbeiträge nur auf Antrag und nur mit Wirkung für die Zukunft, frühestens jedoch ab dem 01.01.2021. Absatz 7a findet keine Anwendung.“</p>
<p>Anspruch auf Beihilfe</p>	<p>Unter bestimmten Voraussetzungen (im Regelfall die Übernahme der Rentenversicherungsbeiträge) gewährt der Arbeitgeber den Lehrkräften an kirchlichen Schulen neben der Grundbeihilfe 814 eine Höherversicherung, die die gesetzliche Krankenversicherung ergänzt.</p> <p>Der Anspruch besteht im Grundsatz auch während Elternzeit oder während eines Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen.</p> <p>Nr. 14 ABD Teil B, 4.1.1. (Realschulen und Gymnasien)</p> <p>„Zu § 36 Teil A, 1. – Beihilfen bei Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen, Unterstützungen – Lehrkräfte, für die der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung übernommen hat, erhalten Beihilfe für die Dauer der Beschäftigung, während der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen, sowie im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters, soweit Beamte als Lehrkräfte des Freistaates in diesen Zeiten beihilfeberechtigt sind.“</p>

<p>Fortsetzung >>> Anspruch auf Beihilfe</p>	<p>ABD Teil B, 4.1.2. (berufliche Schulen) und ABD Teil B, 4.1.3 (Grund- und Mittelschulen), jeweils Nr. 14 „Zu § 36 Teil A, 1. – Beihilfen bei Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen, Unterstützungen – Lehrkräfte in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis erhalten Beihilfe zumindest für die Dauer der Beschäftigung, auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen. Lehrkräfte, bei denen der Schulträger gemäß Nr. 6 Absatz 6 die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 168 SGB VI übernimmt, erhalten Beihilfe auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Bezuges einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters. Für Institute des geweihten Lebens oder Gesellschaften des apostolischen Lebens gilt Satz 2 ab 01.01.2019.“</p> <p>Derzeit wird diese Beihilfe durch eine Einbeziehung in die Tarife 814 und 820 K Plus gewährt.</p>
<p>Beurteilungsrichtlinien für Schulleiterinnen und Schulleiter</p>	<p>In Analogie zu den Aufgaben der Schulleiterinnen und Schulleiter, die sich aus der KLDO ergeben, wird im Rahmen der Beurteilung dieses Personenkreises unter der Kategorie „Motivation und Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ auch abgeprüft, inwiefern eine „Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Familie und Beruf zu vereinbaren“ erfolgt.</p> <p>ABD Teil B, 4.1, Anlage D, Abschnitt B: Dienstliche Beurteilung und Leistungsfeststellung der Schulleiterinnen und Schulleiter an katholischen Schulen, 2. Inhalt der Beurteilungen, Beurteilungsmaßstab und Bewertung, 2.1.1.2 Führungs- und Vorgesetztenverhalten, Buchstabe c).</p>

Kirchliche Lehrerdienstordnung (KLDO)

<p>Aufgaben der Schulleiterinnen und Schulleiter</p>	<p>In § 25 KLDO (Einzelne Aufgaben der Schulleiterin bzw. des Schulleiters) wurde bei der letzten Novellierung folgende Bestimmung ergänzt: „Außerdem hat die Schulleiterin bzw. der Schulleiter dafür Sorge zu tragen, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beim Personaleinsatz berücksichtigt wird (z. B. bei Lehrkräften in familienpolitischer Teilzeit und Elternzeit hinsichtlich der Unterrichtsverteilung und der Heranziehung zu außerunterrichtlichen Aufgaben).“</p> <p>In welchem Maße dies vor Ort ausgestaltet wird, hängt auch davon ab, wie im Rahmen der Beteiligung örtlicher Mitarbeitervertretungen auf die Beachtung der Bestimmung eingegangen wird.</p>
--	---

Ist noch mehr möglich?

Diese Frage ist grundsätzlich zu bejahen, da auch im Arbeitsfeld Schule die Vereinbarkeit von Beruf, Kinderbetreuung und zunehmend auch Pflege eine Rolle spielt. Hier könnte die Bayerische Regional-KODA durchaus noch Änderungen anstoßen. Derzeit arbeitet eine eigene Arbeitsgruppe der Kommission am Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“. Hier sollen nach Möglichkeit auch Verbesserungen für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen beraten werden. Ein Dauerbrennerthema ist dabei stets die Frage, in welchem Maße teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte, die aus familienpolitischen Gründen nicht Vollzeit arbeiten, tatsächlich eine Entlastung spüren. Eine vernünftige Verteilung der verbleibenden Arbeitszeit auf die Arbeitstage oder ein Berücksichtigen eines späteren Arbeitsbeginns aufgrund der Kinderbetreuungsproblematik am Morgen wären hier zu erwähnen. Mehr Rücksicht bedarf es oftmals auch bei der Heranziehung für außerunterrichtliche Aufgaben (zum Beispiel schulinterne Fortbildungen, Konferenzen, Dienstbesprechungen). Hier sei ein Blick in die Zukunft gewagt, welcher letztlich auch auf die Erfahrun-

gen in der Corona-Pandemie abzielt. Warum nicht verstärkt eine Teilnahme an Sitzungen im Videoformat von zuhause aus ermöglichen, wenn dies der Vereinbarkeit von Beruf und Familie dient und damit zum Beispiel zusätzliche Fahrten an die Schule an unterrichtsfreien Tagen entfallen? Das wäre auch ein Pluspunkt für die Nachhaltigkeit, wenn unnötige Autofahrten eingespart werden.

Nicht alles ist durch das Arbeitsvertragsrecht bayernweit zu regeln, da oftmals die Situation vor Ort berücksichtigt werden muss. Hier können aber die örtlichen Mitarbeitervertretungen oder gegebenenfalls bestehende Gesamtmitarbeitervertretungen bei größeren Schulträgern Ideen einbringen. Die Mitarbeitervertretungsordnung



Viel muss vor Ort gelöst werden. Für familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu sorgen, gehört zu den Pflichten von Schulleitung und Mitarbeitervertretung.

Foto: Fotofreundin / stock.adobe.com

definiert in § 26, Absatz 3 Nummer 8, dass Mitarbeitervertretungen „auf frauen- und familienfreundliche Arbeitsbedingungen hinzuwirken“ hätten, was Spielraum eröffnet, durch Anträge oder in Gestalt von Dienstvereinbarungen passgenaue Lösungen vor Ort ins Spiel zu bringen.

Ludwig Utschneider

Aber bitte mit Familie

Auch beim Erholungsurlaub sind familiäre Verpflichtungen zu berücksichtigen

Spätestens im Januar jeden Jahres geht sie los, die Urlaubsplanung fürs neue Jahr. Wer darf während der Schulferien in Urlaub, wer muss zwischen Weihnachten und Neujahr im Büro bleiben? Das Gesetz schreibt vor, dass bei der Urlaubsplanung neben dringenden betrieblichen Belangen „soziale Gesichtspunkte“ zu berücksichtigen sind.

Zunächst gilt: Urlaub muss beantragt werden. Wie das geschieht, entscheidet erst einmal der Arbeitgeber. Gibt es keine besondere Regelung, dann gibt jede und jeder den eigenen Urlaubswunsch ab. Der Dienstgeber muss dem Urlaubsantrag entsprechen, außer er hat wichtige Gründe zur Verweigerung des Urlaubstermins.

Wenn alle gleichzeitig wollen

Schwierig wird es, wenn mehrere Beschäftigte oder gar alle zur gleichen Zeit in Urlaub wollen. Im § 7 Bundesurlaubsgesetz steht: „Die Urlaubsünsche des Arbeitnehmers [sind] zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.“ In jedem Fall gewährt werden muss Urlaub im Anschluss an eine Reha-Maßnahme.

Zunächst denken bei „sozialen Gesichtspunkten“ viele an den Wunsch von Eltern, während der Schulferien ihrer Kinder Urlaub zu bekommen.

Unbezahlter Urlaub: geht das?

Ja, wenn es betrieblich machbar ist. Der Arbeitgeber muss über einen solchen Antrag nach billigem Ermessen entscheiden. Bei einem unbezahlten Urlaub von bis zu einem Monat besteht der Krankenversicherungsschutz in den gesetzlichen Krankenkassen für Pflichtversicherte kostenfrei weiter (§ 19 Abs. 2 SGB V).

Rechtsgrundlagen: § 29 Abs. 3 Satz 2 ABD Teil A, 1. (kurzfristige Freistellung), § 28 Abs. ABD Teil A, 1. (Sonderurlaub aus wichtigen Gründen)

Nicht nur Kinder haben Vorrang

Der Begriff „soziale Gesichtspunkte“ ist aber sehr viel weiter auszulegen. Unter ihn fällt auch der Wunsch ...

- von Eltern kleiner Kinder, möglichst während der Schließzeit ihrer Kita frei zu haben.
- von Ehepartnerinnen oder -partnern von Lehrkräften und Saisonbeschäftigten, ihren Urlaub gemeinsam mit ihren Partnern zu verbringen.
- eines schwer Allergiekranken, erst im Herbst in Urlaub zu gehen, um der Baum- und Gräserblüte zu „entkommen“.

Auch wer Angehörige pflegt, kann unter „sozialen Gesichtspunkten“ Vorrang haben; zum Beispiel, wenn er sich die Pflegeaufgabe mit einer anderen Person teilt und deshalb die Urlaubstermine aufeinander abgestimmt werden müssen.

Haben Beschäftigte mehrere Teilzeitbeschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern, sind sie bei der Wahl des Urlaubstermins möglicherweise eingeschränkt.

Und schließlich sind noch die Dauer der Betriebszugehörigkeit und das Lebensalter zu berücksichtigende „soziale Gesichtspunkte“.

Ideal ist es, wenn sich die Beschäftigten selbst über die Verteilung der Urlaubstermine einig werden. Andernfalls muss der Dienstgeber, wohl oder übel, die Entscheidung treffen. Er hat abzuwägen, wessen soziale Gesichtspunkte gewichtiger sind. Dabei hat er auch darauf zu achten, dass nicht immer die gleichen Beschäftigten die ungünstigeren Urlaubstermine bekommen.

Urlaubsrichtlinien vereinbaren

In Einrichtungen, die eine Mitarbeitervertretung (MAV) gewählt haben, können Mitarbeitervertretung und Dienstgeber



Vorgesetzte in der Pflicht. Dienstgeber muss nötigenfalls entscheiden, wer Vorrang hat – nach sozialen Kriterien. Foto: Kathrin39 - Fotolia

„Richtlinien zur Urlaubsplanung“ vereinbaren. In ihnen werden die Kriterien für eine möglichst gerechte Verteilung der Urlaubstermine festgelegt.

Kein Bonsai-Urlaub

Damit Urlaub seinen Erholungszweck erfüllen kann, muss er möglichst zusammenhängend genehmigt werden. Ist das nicht möglich, ist er so zu gewähren, dass mindestens zwei Wochen am Stück frei sind. Der Arbeitgeber darf das Problem, dass alle gleichzeitig frei haben wollen, also nicht dadurch lösen, dass er Urlaub nur tage- oder wochenweise genehmigt.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlagen: § 7 Bundesurlaubsgesetz und § 26 ABD Teil A, 1.

Versetzung trotz Familie

Nur wenn es notwendig und zumutbar ist

Beschäftigte mit Familie oder zu pflegenden Angehörigen sind oft ortsgebunden. Eine Versetzung an das andere Ende des Bistums oder auch nur des Landkreises ist für sie eine persönliche Katastrophe. Für kirchliche Arbeitgeber sollte es daher eine Selbstverständlichkeit sein, familiäre Belange bei Versetzungen zu berücksichtigen. Und meist ist das auch so.

Arbeits- und tarifrechtlich kommt es zunächst auf den Arbeitsvertrag an. Ist dort der Einsatz an einem bestimmten Dienstort festgeschrieben? Wenn ja, dann gilt das, was im Vertrag vereinbart ist.

Wie sich Arbeitgeber den Joker sichern

Die meisten aktuellen Arbeitsverträge enthalten allerdings eine Standardklausel: „Der Arbeitgeber hat das Recht zur Umsetzung, Versetzung, Abordnung, Zuweisung und Personalgestellung gemäß § 4 ABD Teil A, 1.“ Mit solch einem „Joker“ bringt der Dienstgeber zum Ausdruck, dass der möglicherweise im Vertrag angegebene Arbeitsort nur der erste Einsatzort ist. Er will sich das Recht sichern, Beschäftigte bei Bedarf an einen anderen Ort zu versetzen.

Wie konkrete Arbeitsverträge auszulegen sind, ist manchmal hochkomplex und beschäftigt immer wieder die Gerichte. Etwa dann, wenn die Einrichtung von einem



Selbst der Papst: Versetzung des Denkmals von Johannes Paul II. in Hamburg. Bei ortsgebundenen Beschäftigten sind die Versetzungs-Hürden sehr hoch.

Foto: KNA-Bild

anderen Träger übernommen wurde oder in einen überregionalen Verbund eingegangen ist. Oder wenn die oben genannte Klausel nicht im Vertrag steht, der Vertrag aber einen allgemeinen Verweis auf die von der Bayerischen Regional-KODA beschlossenen Regelungen enthält. Zu diesen Regelungen gehört auch der Versetzungsparagraph des ABD. Wie ist der Vertrag dann auszulegen? Wurde durch die Angabe des Arbeitsortes das Versetzungsrecht eingeschränkt? Im Zweifel sollten Beschäftigte, aber auch Dienstgeber, juristischen Rat einholen.

Falls der Dienstgeber zur Versetzung gemäß § 4 ABD Teil A, 1. berechtigt ist, hat er die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter vor einer Entscheidung zu hören. Dies ist vorgeschrieben, weil der Dienstgeber seine Versetzungsentscheidung nach billigem Ermessen treffen muss. Das heißt in Abwägung der betrieblichen Erfordernisse mit den persönlichen Belangen.

Auswahl nach sozialen Kriterien

Kommen mehrere Beschäftigte zur Versetzung in Frage, dann hat er alle infrage Kommenden in die Auswahlentscheidung einzubeziehen (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 10.7.2013, 10 AZR 915/12). Bei der Auswahl sind soziale Gesichtspunkte zu berücksichtigen. Dazu zählen nicht nur familiäre Verpflichtungen. Auch wie lange ein Beschäftigter schon am Dienstort ist, das Lebensalter und mögliche weitere persönliche Belange sind zu beachten.

Versetzungen an eine andere Einrichtung bedürfen der Zustimmung der Mitarbeitervertretung (§ 35 MAVO). Die Mitarbeitervertretung kann Argumente zu Gunsten der oder des Betroffenen einbringen. Sie darf die Zustimmung verweigern, wenn die Versetzung rechtswidrig ist. Beschäftigte sollten bei Bedarf rechtzeitig mit ihrer Mitarbeitervertretung Kontakt aufnehmen.

Für die Versetzung von Beschäftigten des pastoral/katechetischen Bereichs gilt eine Ausnahme. Dort ist die Versetzung nicht zustimmungspflichtig. Allerdings ist die Mitarbeitervertretung vor einer Versetzungsentscheidung zwingend anzuhören und zur Mitberatung aufzufordern (§ 29 MAVO).

Für in der Pastoral Beschäftigte und Religionslehrkräfte i. K. gibt es meist festgelegte diözesane Versetzungsverfahren. In den Dienstordnungen für Gemeinde- und Pastoralreferentinnen und -referenten ist ausdrücklich festgehalten, dass bei Versetzungen „persönliche und familiäre Belange“ zu berücksichtigen sind. In der Dienstordnung für Religionslehrkräfte i. K. steht, der Arbeitgeber ist „bestrebt, Härten zu vermeiden“.

Ist ein Konflikt um eine Versetzung innerbetrieblich nicht lösbar, können Betroffene die Schlichtungsstelle der jeweiligen Diözese anrufen oder „Versetzungsschutzklage“ beim Arbeitsgericht erheben. Näheres hierzu ➤ Seite 20.

Manfred Weidenthaler

Versetzung oder Umsetzung?

Das ist der Unterschied

Umgangssprachlich spricht man von Versetzung, wenn jemandem zum Beispiel ein anderes Tätigkeitsgebiet zugewiesen wird oder jemand in ein anderes Gebäude umziehen muss. Tarifrechtlich sind diese „Versetzen“ lediglich „Umsetzungen“. Umsetzungen bedürfen keiner Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Aber auch bei Umsetzungen hat der Arbeitgeber nach billigem Ermessen zu handeln.

Eine Versetzung ist, im Unterschied zur Umsetzung, die dauerhafte Zuweisung einer Tätigkeit an einer anderen Dienststelle oder Einrichtung desselben Arbeitgebers (§ 4 Abs. 1 ABD Teil A, 1.).

Wenn es schon wieder später wird

Wie oft ich bei „Überstunden“ Ja sagen muss

Arbeit braucht Kraft und kostet Energie. Vor allem Beschäftigte mit Kindern und zu pflegenden Angehörigen kommen da schnell an Grenzen. Je nach Inhalt des Arbeitsvertrages kann der Dienstgeber durchaus zur Anordnung von Mehrarbeit und Überstunden berechtigt sein. Die Grenzen des Zulässigen ergeben sich dann aus dem „billigen Ermessen“.

Vollbeschäftigte sind generell verpflichtet, zusätzliche Arbeitsstunden zu leisten, wenn es dienstlich notwendig ist. Das kirchliche Tarifrecht ABD geht davon aus, dass Vollbeschäftigte ihre Arbeitskraft vollständig zur Verfügung stellen, nötigenfalls auch über die Regelarbeitszeit hinaus.

Bei Teilzeitkräften verhält es sich anders. Diese sind generell nicht verpflichtet, Mehrarbeit, Überstunden, Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst zu leisten. Dies ist so, weil viele Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeitskraft bewusst nur eingeschränkt zur Verfügung stellen wollen, wegen familiärer Verpflichtungen, zu pflegender Angehöriger oder aus anderen Gründen.

Selbstverständlich können und dürfen auch Teilzeitbeschäftigte Mehrarbeit leisten. Wenn sie einverstanden sind!

Bei Teilzeitkräften wird der Begriff „Mehrarbeit“ für zusätzliche Arbeitsstunden benutzt. Erst wenn die für Vollbeschäftigte festgesetzte Arbeitszeit überschritten wird, können „Überstunden“ entstehen. Bedeutsam ist der Unterschied aber nur, wenn die Stunden ausgezahlt oder einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.

Teilzeitkräfte; der Vertrag zählt

Teilzeitkräfte; der Vertrag zählt

Da der Dienstgeber auf das Einverständnis der oder des Teilzeitbeschäftigten angewiesen ist, sind die meisten Einrichtungen dazu übergegangen in neu abgeschlossene Verträge eine Klausel aufzunehmen: „Der Beschäftigte ist – auch im Fall eines Teilzeitarbeitsverhältnisses – verpflichtet, Mehrarbeit, Überstunden, Rufbereitschafts- und Bereitschaftsdienst zu leisten.“

Für Beschäftigte, die einen Arbeitsvertrag mit einer solchen Klausel unterschreiben, gilt sie dann selbstverständlich auch. Sie haben sich mit der Anordnung von Mehrarbeit und Überstunden einverstanden erklärt.

Arbeitgeberrecht hat Grenzen

Doch selbst in diesem Fall ist das einseitige Bestimmungsrecht des Arbeitgebers nicht grenzenlos. Arbeitgeber müssen ihre Anordnungen nach billigem Ermessen

treffen (§ 315 Bürgerliches Gesetzbuch und § 106 Gewerbeordnung). Das bedeutet unter gerechter, also „billiger“ Abwägung der Interessen der Beschäftigten mit der betrieblichen Notwendigkeit. Das gilt für Vollzeit- ebenso wie für Teilzeitarbeitsverhältnisse. Das gilt auch unabhängig davon, ob an der Einrichtung nach festen Arbeitszeiten, Dienstplänen oder Gleitzeit-Regelungen gearbeitet wird.

Beispiel: Eine alleinerziehende Mutter, deren Kinderkrippe um 17 Uhr schließt, ohne Ankündigung zu verpflichten bis 18 Uhr zu bleiben, um noch einige Akten wegzuarbeiten, dürfte unbillig und damit unzulässig sein. Anders kann es sich darstellen, wenn es sich um wichtige termingebundene Akten handelt, auch der Ehepartner das Kind abholen könnte und die zusätzlich zu leistende Stunde zudem einen Tag vorher angekündigt wurde.

Es ist auf Grund des Prinzips des „billigen Ermessens“ davon auszugehen, dass Beschäftigte, die Kinder betreuen oder Angehörige pflegen, nur in gut begründeten Fällen und nur in begrenztem Umfang zu Mehrarbeit und Überstunden herangezogen werden können.

Unbillig wäre es übrigens auch, wenn – ohne einen sachlichen Grund – immer die gleichen Beschäftigten zur Mehrarbeit verpflichtet würden. Darüber hinaus können schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Beschäftigte verlangen, nicht länger als acht Stunden täglich eingesetzt zu werden (§ 207 Sozialgesetzbuch IX).

Und was können Beschäftigte tun, wenn sie der Meinung sind, dass die Anordnung ihres Dienstgebers unbillig und damit rechtswidrig ist? Die Arbeit zu verweigern, sollte nur in extremen Fällen in Erwägung gezogen werden. Denn sollte der Dienstgeber doch im Recht gewesen sein, droht mindestens eine Abmahnung. Sinnvoller wird es sein, zunächst das Gespräch zu suchen, sowie die Mitarbeitervertretung und übergeordnete Vorgesetzte einzuschalten. Und wenn nichts hilft, können Beschäftigte die Schlichtungsstelle der Diözese anrufen. Mehr Info zum Konfliktfall ➤ Seite 20.

Manfred Weidenthaler



Beruf „und“ Familie. In der gesellschaftlichen Diskussion geht es meist um die Frage: wie kann Familie um den Beruf herum organisiert werden? Der Vorrang des Berufs gilt als selbstverständlich. Die Caritas machte mit einer Plakataktion auf die schwierige Situation von Vätern und Müttern aufmerksam.

Allgemeine Infos zu Mehrarbeit und Überstunden im „Kompass ABC“, KODA Kompass Nr. 74 Dezember 2019, Seite 19. Rechtsgrundlage: § 6 Abs. 5 ABD Teil A, 1.

FAQ – die Antworten

Häufige Fragen und konkrete Antworten rund um Beruf und Familie

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

Meine Tochter ist in der ersten Klasse und bekam während des Unterrichts Schwindelanfälle. Ich musste sie mittags abholen und zu Hause betreuen. Muss ich den Nachmittag nacharbeiten?

Der Arbeitgeber muss Sie zwar freistellen, die Arbeitszeit für den nicht gearbeiteten Nachmittag muss er Ihnen jedoch nicht erlassen.

Als gesetzlich Krankenversicherte haben Sie nach § 45 Sozialgesetzbuch V Anspruch auf Kinderkrankengeld für diesen Tag, wenn Ihr Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert ist und Sie ein ärztliches Attest über die Notwendigkeit der Betreuung vorlegen. Wenn Sie Kinderkrankengeld für den Tag beanspruchen, bekommen Sie aber kein Entgelt für diesen Tag. Da das Kinderkrankengeld niedriger ist als Ihr Entgelt, stellt sich die Frage, ob es nicht sinnvoller ist, die ausgefallene Zeit wieder hereinzuarbeiten.

Mehr Infos zur Freistellung zur Betreuung kranker Kinder ➤ Seite 14.

Ich arbeite von Montag bis Freitag. Nun soll ich am Samstag auf Fortbildung gehen, muss aber an dem Tag meine Kinder betreuen, weil ich sonst niemanden habe. Darf der Chef mir überhaupt eine Fortbildung am Samstag anordnen?

Im Grundsatz ja. Der Arbeitgeber kann im Rahmen seines Weisungsrechts Inhalt, Ort und Zeit Ihrer Arbeitsleistung gemäß Ihrem Arbeitsvertrag bestimmen (§ 106 Gewerbeordnung). Er kann also auch eine Fortbildung am Samstag anordnen, soweit das dienstlich begründet ist.

Der Arbeitgeber muss in jedem Fall in angemessener Weise auf Ihre Interessen Rücksicht nehmen. Dazu gehören private Lebensumstände, wie etwa die Notwendigkeit der Betreuung von Kindern. Je genauer die zu arbeitenden Tage im Arbeitsvertrag definiert sind, desto eingeschränkter sind die Weisungsmöglichkeiten des Arbeitgebers.

Manche Arbeitgeber organisieren bei Fortbildungen außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit auch Kinderbetreuung oder erstatten Kinderbetreuungskosten.

Zu dabei möglicherweise anfallender Mehrarbeit oder Überstunden ➤ Seite 31.

Muss ich, wenn ich befristete Teilzeit zur Pflege von Angehörigen in Anspruch nehmen will, einen neuen Arbeitsvertrag unterschreiben?

Nein. Sie müssen keinen neuen Arbeitsvertrag unterschreiben. Da nur die Arbeitszeit befristet reduziert werden soll, reicht es aus, den bestehenden Arbeitsvertrag zu ändern. Hierbei werden dann nur die reduzierte Stundenzahl und die Zeit der Befristung in den befristeten Änderungsvertrag aufgenommen. Die anderen Vertragsbestandteile bleiben bestehen, soweit nicht beide Seiten eine einvernehmliche Änderung wünschen.

Ich bin Katholik und möchte am evangelischen Kirchentag teilnehmen. Bekomme ich dafür frei?

Ja. Sie werden auch als Katholik unter Fortzahlung des Entgelts zur Teilnahme am Evangelischen Kirchentag von der Arbeit

freigestellt. Der Anspruch besteht „im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten“ und für bis zu zwei Arbeitstage im Kalenderjahr. Mehr zu Arbeitsbefreiungen ➤ Seite 14.

Ich möchte die Arbeitsbefreiung anlässlich meines Dienstjubiläums in Form von zwei halben Tagen nehmen. Hab ich darauf Anspruch?

Nein. Im Normalfall erfolgt eine Arbeitsbefreiung nach dem ABD je nach Anlass, pauschaliert für einen oder mehrere Arbeitstage. Eine Aufteilung in Bruchteile und Verteilung auf mehrere Arbeitstage ist tariflich nicht vorgesehen.

Josef Glatt-Eipert



Thomas Plabmann

Mehr Geld in 2 Varianten

Je nach Tätigkeitsbereich steigen die Entgelte 2022 in unterschiedlicher Höhe und zu verschiedenen Zeiten

Über 90 Prozent der Beschäftigten im Bereich des kirchlichen Tarifrechts ABD erhalten Entgelt nach den Tabellen des kommunalen öffentlichen Dienstes. Die Tabellen werden vom kommunalen *Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes*, dem TVöD-VKA, automatisch übernommen – vorausgesetzt die KODA beschließt nichts Abweichendes.

Die Erhöhungen für den TVöD-Bereich wurden 2020 vereinbart. Ende 2020 erhielten die Beschäftigten eine „Corona-Einmalzahlung“ und im April 2021 eine erste allgemeine Entgelterhöhung. Im April 2022 folgt jetzt ein zweiter Erhöhungsschritt.

Beschäftigte an Hochschulen, Förderberufsschulen sowie Waldarbeiterinnen und -arbeiter erhalten Entgelt nach der

Tabelle des *Tarifvertrags der Länder*, des TV-L. Auch die Bezüge der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen richten sich nach den Regelungen für Beamte des Freistaats Bayern.

Für den Länderbereich wurden die Tarifverhandlungen im Herbst letzten Jahres geführt. Ein ungünstiger Zeitpunkt angesichts der coronabedingten Haushaltslöcher. Trotzdem konnten die Gewerkschaften eine Corona-Sonderzahlung aushandeln und zumindest ab Dezember 2022 auch eine allgemeine Entgelterhöhung.

Manfred Weidenthaler

➤ Die neuen TVöD-Entgelttabellen sind auf Seite 7 zu finden.

➤ Die Details zum Tarifabschluss der Länder auf Seite 10.

Themen

- 13 Die arbeitsmedizinische Untersuchung
Pflicht, Anspruch, Kosten ...
- 3 Mesner
Arbeitszeitrechner verfeinert
- 3 Kurzarbeit
Zusatzversorgung aufgestockt
- 4 Nochmal Jubiläumsdienstzeit
Gemeinsame Auslegung des ABD
- 5 Sachgrundlos eingedampft
Befristungen weiter eingeschränkt
- 9 Forderungen Kita-Personal
Verhandlung im öffentlichen Dienst
- 7 Neue TVöD-Entgelttabellen
Zweiter Erhöhungsschritt zum April
- 10 Tarifabschluss der Länder
- 11 Mehrarbeit Lehrkräfte
Regelung bei Teilzeit verbessert
- 13 Diözese Augsburg
Zulage berufliche Schulen
- 12 Woran die KODA arbeitet
Projekte für kirchlicher Schulen
- 8 Rochade der Vorsitzenden
Floß und Winter wechseln Ämter
- 4 Berufspraktikum
Fachkraft Grundschulbetreuung
- München-Zulage
Corona-Ausnahme verlängert
- Erschwerniszuschläge steigen
- 5 Pastoralreferenten
Nachzahlung
- Homeoffice in Arbeit
- 16 Auf den Punkt gebracht
 - Corona-Tests beaufsichtigen?
 - Anspruch auf Fahrradleasing?
 - MAV-Arbeit in der „Verfügungszeit“?
 - Jahressonderzahlung trotz Dienstgeberwechsel?



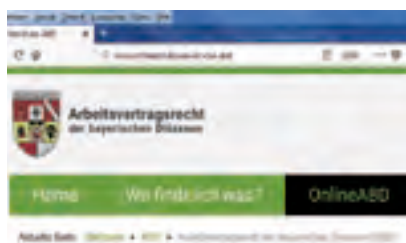
DER BOOSTER GEGEN UNWISSENHEIT

Thomas Pläßmann

Wichtige Begriffe

ABD: „Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“. Tarifrecht für die bayerischen Kirchenbeschäftigten, ohne Caritas. Für die meisten Beschäftigten weitgehend 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 Arbeitgebervertreterinnen und -vertretern besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung. 19 Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von den Beschäftigten für fünf Jahre gewählt. Hinzu kommen zwei von Gewerkschaften entsandte Vertreterinnen beziehungsweise Vertreter.

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

KODA Kompass: Tarifinformationen der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA. Er wird in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite erstellt und erscheint in der Regel viermal im Jahr. Für die Beschäftigten ist der Bezug kostenfrei – mit finanzieller Unterstützung durch die Bayerische Beamtenkrankenkasse/Beihilfe.

Mitarbeitervertretung (MAV): Die MAV vertritt die Interessen der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene, vergleichbar einem Betriebsrat.

Wie viel öffentlicher Dienst darf's denn sein?

*Liebe Kollegin,
lieber Kollege,*

die Dienstgeberseite in der KODA hat uns im Dezember außerordentlich überrascht. Nicht mit einem Weihnachtspräsent, sondern mit einer Idee.

Die Dienstgeberseite schlug vor, den kirchlichen Dienst noch enger an den öffentlichen Dienst anzubinden. Eine „Vollautomatik“ wäre das Ziel. Neue Regelungen des öffentlichen Dienstes sollten vollautomatisch auch für den kirchlichen Dienst gelten.

In zwei Punkten gibt es jetzt schon eine Automatik. Entgelterhöhungen werden automatisch übernommen. In dieser Ausgabe finden Sie die entsprechenden Tabellen und Ergebnisse. Gleiches gilt für Änderungen der wöchentlichen Arbeitszeit.

Bei allem anderen dagegen gilt bislang: Wir gestalten unser Tarifrecht ABD eigenständig, orientieren uns dabei aber am öffentlichen Dienst. Vieles übernehmen wir, manches regeln wir anders.

Die Mitarbeiterseite steht der Idee einer Vollautomatik im Moment mit geteiltem Herzen gegenüber. Eine so enge Anbindung an den öffentlichen Dienst würde garantieren, dass die kirchlichen Beschäftigten nicht abgehängt werden. Das gibt eine Menge Sicherheit.

Andererseits würde uns eine Vollautomatik viel Gestaltungsspielraum nehmen. Kirchliche Abweichungen vom öffentlichen Dienst wären dann nurmehr sehr schwer zu erreichen. Den kirchlichen Gestaltungsspielraum haben wir bislang

immer wieder genutzt, meist zum Vorteil der Beschäftigten.

In dieser Ausgabe berichten wir zum Beispiel über die Aufnahme von Tarifverhandlungen für den Sozial- und Erziehungsdienst der Kommunen. So soll es in kommunalen Kitas Anspruch auf Vor- und Nachbereitungszeiten geben. Die Berechnungsweise für die Eingruppierung von Kita-Leitungen soll verbessert werden. Beide Forderungen sind im kirchlichen Tarifrecht ABD längst erfüllt, weil wir unseren Gestaltungsspielraum genutzt haben.

Besonders wichtig scheint uns aber die Frage: Wie können wir mit einer Vollautomatik noch dem besonderen Charakter des kirchlichen Dienstes gerecht werden? So haben wir zum Beispiel im Bereich „Familie und Beruf“ deutlich bessere Regelungen als der öffentliche Dienst. Aber jetzt greife ich vor: die nächste Ausgabe des KODA Kompass wird sich nämlich ganz speziell dem Thema „Familie und Beruf“ widmen.

Bis dahin werden wir in der Kommission viel zu überlegen und zu beraten haben, insbesondere zum Thema „Vollautomatik“.

Ich wünsche Ihnen eine gewinnbringende Lektüre dieses Heftes und grüße Sie freundlich

Manfred Weidenthaler
Manfred Weidenthaler



Manfred Weidenthaler,
Chefredakteur
dieser Ausgabe

Mesner-Arbeitszeitrechner verfeinert

Berechnungshilfe wird einfacher

Seit Jahren bietet kodakompass.de den Arbeitszeitrechner für Mesnerinnen und Mesner an. Das Excel-Programm ist ein Service für diejenigen, die das ihnen zugedachte durchschnittliche Wochenstundenmaß prüfen wollen. Das kann beispielsweise dann sinnvoll sein, wenn Beschäftigte schon längere Zeit den Eindruck haben, mehr zu arbeiten, als es das vertraglich geregelte Stundenkontingent vorsieht. Auch für Dienstgeber ist der Arbeitszeitrechner oft eine Hilfe, um bei Neueinstellungen einen Richtwert zu erhalten, mit wie viel Wochenstunden jemand eingestellt werden soll.

Der Arbeitszeitrechner entspricht in Aufbau und Zeitwerten dem Anhang zur Dienstordnung für Mesnerinnen und Mesner im ABD Teil C, 5., der jedem Mesner-Arbeitsvertrag beizufügen ist. In die grünen Felder können Stundenwerte beziehungsweise die Anzahl der vorgesehenen Dienste eingetragen werden. Das Programm rechnet dann automatisch die Wertigkeiten der Dienste hinzu und bildet als Endergebnis alles Eingebene in Wochenstunden ab.

Nun kam von Beschäftigten der Hinweis, dass es nicht immer ganz einfach ist, in jedes grüne Feld eine passende Zahl einzugeben.

Beispiel: Nach der Bildung einer Seelsorge-Einheit kann in A-Dorf nicht mehr jeden Mittwoch eine Messe gefeiert werden, sondern nur noch an einem Mittwoch im Monat. Weil der Arbeitszeitrechner aber bislang nur eine wochenweise Eingabe

1. Liturgischer Dienst							
anrechenbare Diensteneinheit		Immer Anzahl der Sonntagsdienste entweder in Woche, Monat, Quartal oder Jahr eintragen!				Wochenstunden	tatsächliche Diensteneinheit
		Woche	Monat	Quart.	Jahr		
1.1. Regelmäßiger Sonntagsdienst							
1.1.1.	Eucharistiefiern Pfarr- oder Hauptgottesdienst	0	0			0,00 D	0,00 D
1.1.2.	weitere Eucharistiefiern / VorabendGD am Samstag					0,00 D	0,00 D
1.1.3.	Andachten, Rosenkränze etc.					0,00 D	0,00 D
		1.1. Zwischensumme:					0,00 D
		Immer Anzahl der Werktagsdienste entweder in Woche, Monat, Quartal oder Jahr eintragen!				Wochenstunden	
1.2. Regelmäßiger Werktagsdienst							
1.2.1.	Eucharistiefiern, Werktagsmessen					0,00 D	0,00 D
1.2.2.	Andachten, Rosenkränze etc.					0,00 D	0,00 D
		1.2. Zwischensumme:					0,00 D
		1.1. + 1.2.					
		Gesamtsumme:					0,00 D
		(Su. 1.1. + 1.2.) x (52) = Jahressumme I					0,00 D
		Jahressumme I.:					0,00 D
1.3. Fest- und Feiertagsdienst							
In den einzelnen PV's werden die Fest- und Feiertags-GD evtl. in einen bestimmten Rhythmus verteilt! Immer Anzahl der Gottesdienste im jeweiligen Jahr eintragen.							
Fest- und Feiertagsdienst, zusätzliche GD sind in der Liste aufzuführen und eigens zu begründen		Jahr 20..	Jahr 20..	Ø Zahl d. Dienste	anrechenb. Diensteneinh.	tatsächl. Diensteneinh.	
1.3.1.	Neujahr			0,00	1,50 D	0,00 D	
1.3.2.	Erscheinung des Herrn Hl. Dreikönige			0,00	4,50 D	0,00 D	
1.3.3.	Lichtmess und Blasius			0,00	2,50 D	0,00 D	
1.3.4.	Aschermittwoch			0,00	2,50 D	0,00 D	

Noch praktischer. Der neue Arbeitszeitrechner ist unter www.kodakompass.de ab sofort verfügbar.

zuließ, musste man im Mittwochs-Feld 0,25 eingeben, also den Wert 1 gedanklich bereits durch 4 teilen, um am Ende ein auf den Monat gesehen richtiges Ergebnis zu haben.

Diesem Problem hat die Redaktion jetzt Rechnung getragen. Bartholomäus Bauer, ein Kollege des Mesnerverbandes München und Freising, war maßgeblich an der Umsetzung beteiligt. Durch eine Ergänzung des Eingabefeldes können Werte jetzt monats-, quartals- oder sogar jahresweise eingegeben werden. Im Beispiel wäre es nun möglich, nur an einem Mittwoch im Monat die Zahl 1 zu setzen. Das Programm errechnet dann automatisch auf den Monat hin gesehen den Quotienten 0,25.

Die ergänzten Eingabefelder sind jeweils rechts neben dem bestehenden Wochenfeld zu finden. Wer mit dem bisherigen Rechner gut zurechtgekommen ist, kann ihn auch ohne Zusatzfelder weiter verwenden.

Auch bei der Erfassung der Hausmeisterdienste wird eine differenziertere Stundenerfassung angeboten, was für viele eine weitere Hilfe ist.

Unter dem Stichwort „Arbeitszeitrechner“ finden Sie bereits auf der Startseite von kodakompass.de rechts unter „Nützliches auf einen Blick“ den Link. Mit drei Klicks sind Sie in dem Excel-Dokument angekommen.

Klaus Probst

Kurzarbeit

Zusatzversorgung aufgestockt

Für Beschäftigte in Kurzarbeit wurden nur reduzierte Beiträge in die Zusatzversorgung einbezahlt. Damit verringert sich auch die spätere Betriebsrente. Je länger die Zeit der Kurzarbeit dauert, desto spürbarer ist die Einbuße. Die KODA hat vor dem Hintergrund der Dauer der Corona-Krise beschlossen, dass die Beiträge zur Zusatzversorgung auch während der Kurzarbeit vom Dienstgeber in voller Höhe zu zahlen

sind. Diese Regelung gilt für Kurzarbeit-Zeiten seit dem 1. Januar 2022.

Die derzeitige Regelung zur Kurzarbeit läuft insgesamt am 31. März 2022 aus. Bei Redaktionsschluss stand noch nicht fest, ob es über dieses Datum hinaus die Notwendigkeit von Kurzarbeit geben wird.

Manfred Weidenthaler
Rechtsgrundlage:
§ 7a Abs. 5 ABD Teil A, 1.



Warten. Viele Bildungshäuser warten seit zwei Jahren darauf, wieder den Vollbetrieb aufnehmen zu können. Im Bild: das Jugendhaus Josefstal.

Foto: ©Tatjana Datzer, EJA München u. Freising

Fachkraft Grundschulkindbetreuung Berufspraktikum geregelt

In der Dezember-Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA wurde eine Regelung für die Eingruppierung von Berufspraktikantinnen und -praktikanten getroffen, die die Ausbildung für den Beruf zur Fachkraft für Grundschulkindbetreuung absolvieren. In einer Protokollnotiz wurde aufgenommen, dass diese während ihres Berufspraktikums wie Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten in der Erzieherausbildung eingruppiert sind. Das Entgelt für diese Praktikantinnen und Praktikanten beträgt momentan monatlich 1 627,02 Euro brutto und ab April 2022 monatlich 1 652,02 Euro brutto. Die Regelung gilt rückwirkend zum 1. April 2021.

Josef Glatt-Eipert

Rechtsgrundlage:
§ 1 und § 8 ABD Teil E, 2.

Münchenezulage Corona-Ausnahme verlängert

Einige kirchliche Arbeitgeber im Großraum München konnten im vergangenen Jahr die „ergänzende Leistung“ im Großraum vorübergehend absenken, falls sie sich in wirtschaftlicher Notlage befanden. Wenn die Beschäftigten eine Mitarbeitervertretung gewählt haben, war die Absenkung nur durch eine Dienstvereinbarung möglich. Die Möglichkeit einer Absenkung wurde von der Bayerischen Regional-KODA bis 31. März 2022 verlängert.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage und Details: Protokollnotiz zu den Abs. 4 bis 6 § 2 ABD Teil D, 8.

Erschwerniszuschlag angehoben

Einzelne Beschäftigte müssen unter extremen Bedingungen arbeiten. Sie erhalten Erschwerniszuschläge, wenn sie zum Beispiel außergewöhnlicher Hitzeeinwirkung, Schmutz-, Staub- oder Strahlenbelastung ausgesetzt sind. Die Erschwerniszuschläge wurden rückwirkend zum 1. April 2021 um 1,4 % angehoben.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: § 19 ABD Teil A, 1.

Nochmal Jubiläumsdienstzeit Gemeinsame Auslegung von Dienstgeber- und Dienstnehmerseite

Nach 25, 40 oder gar 50 Dienstjahren gibt es Jubiläumsgeld und arbeitsfrei. Welche Zeiten zur „Jubiläumsdienstzeit“ zählen, ist nicht so leicht herauszufinden. Die Vorschriften wurden immer wieder geändert und es gibt eine Altfall-Regelung. Dienstnehmer- und Dienstgeberseite der KODA haben die Frage geprüft und sind zu einem gemeinsamen Ergebnis gekommen. Es ist in der Tabelle unten dargestellt. Die

Ausführungen im KODA Kompass Nr. 80 zu den Jubiläumsdienstzeiten sind nicht mehr aktuell.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlagen: Neufälle – § 23 Abs. 2 ABD Teil A, 1.; Altfälle – § 14 ABD Teil A, 3. in Verbindung mit § 1 ABD Teil A, 3. und § 39 ABD Teil A, 1. in der Fassung vom 30.9.2005.

Wenn das derzeitige Arbeitsverhältnis nach dem 30. September 2005 begonnen hat.	Wenn das derzeitige Arbeitsverhältnis vor dem 1. Oktober 2005 begonnen hat.
<ul style="list-style-type: none"> • Zur Jubiläumsdienstzeit zählen alle Zeiten in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis bei einem <i>kirchlichen</i> Arbeitgeber in Bayern. • Zeiten bei der Caritas, im Bereich der evangelischen Kirche oder einer anderen Kirche der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen zählen dazu. • Auch Elternzeit und Sonderurlaub aus familiären Gründen zählen zur Jubiläumsdienstzeit. 	<ul style="list-style-type: none"> • Zur Jubiläumsdienstzeit zählen alle Zeiten in einem Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis bei einem <i>katholischen</i> Arbeitgeber. Es ist unerheblich, ob die Zeiten innerhalb oder außerhalb Bayerns erbracht wurden. • Elternzeit zählt dazu. • Es besteht kein Anspruch darauf, dass vor 1. Oktober 2005 zurückgelegte Zeiten eines Sonderurlaubs aus familiären Gründen berücksichtigt werden. Die bayerischen Diözesen erkennen diese Zeiten jedoch freiwillig an. Gemäß dem „Rundschreiben Dienstjubiläumzeiten“ der KODA-Dienstgeberseite bestehen keine Bedenken, das auch alle anderen Dienstgeber entsprechend verfahren. Näheres hierzu im Rundschreiben vom 1.2.2019 unter www.bayernkoda.de (Rubrik „Die KODA“, „Dienstgeber-Info“).



Ein Stück Ökumene. Für seit Oktober 2005 begründete Arbeitsverhältnisse zählen Dienstzeiten bei einer der 18 Kirchen der „Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen“ zur Jubiläumsdienstzeit hinzu. Foto: anatolir/stock.adobe.com

Sachgrundlos wird eingedampft

Befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund nur noch begrenzt möglich

Am 26. November 2021 fällte der Kirchliche Arbeitsgerichtshof in Bonn ein bedeutsames Urteil. Vordergründig ging es um eine Klage der Dienstgeberseite innerhalb der Zentral-KODA zu den Zuständigkeiten dieser auf Bundesebene tätigen kirchlichen Tarifkommission. Die Dienstgeber hatten in Zweifel gezogen, ob die Zentral-KODA Beschlüsse zur Befristung von Arbeitsverhältnissen fassen darf. Das Urteil fiel eindeutig aus: Die Zentral-KODA hat hier Beschlusskompetenz. Ein fast zweijähriger Rechtsstreit ging damit zu Ende und schafft Klarheit, auch für mögliche weitere Initiativen im Zusammenhang mit der Befristung von Arbeitsverhältnissen im kirchlichen Bereich.

Ersetzende Entscheidung ist nun umzusetzen

Schon im Herbst 2019 hatte der Vermittlungsausschuss der Zentral-KODA eine „ersetzende Entscheidung“ getroffen, der ein hartes Ringen innerhalb der Zentralen Kommission vorangegangen war. Über den Inhalt dieser ersetzenden Entscheidung wurde bereits im KODA Kompass Nr. 82 berichtet. Im Wesentlichen ging es darum, sachgrundlose Befristungen auf einen maximalen Zeitraum von 14 Monaten zu beschränken und innerhalb dieses Zeitraums nur eine einmalige Verlängerung zu ermöglichen. Die Bayerische Regional-KODA hatte noch im Dezember 2021 als Folge der Gerichtsentscheidung die entsprechenden Beschlüsse gefasst, damit die ersetzende Entscheidung, die auch für alle ABD-Anwender im Zuständigkeitsbereich der Bayerischen Regional-KODA bindend ist, umgesetzt wird. Ab 1. Februar 2022 greifen diese Bestimmungen aus der ersetzenden Entscheidung:

- Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen ohne Sachgrund für die Dauer von bis zu 14 Monaten abgeschlossen werden. Bis zu dieser Gesamtdauer von 14 Monaten ist eine einmalige Fristverlängerung statthaft.
- Während der Dauer eines derart befristeten Arbeitsverhältnisses sind ordentliche Kündigungen möglich. Hierfür sind die allgemeinen arbeitsrechtlichen und die jeweiligen kirchenarbeitsrechtlichen Bestimmungen maßgebend.



Zweiter Schritt. Bereits im Juli letzten Jahres hatte die Bayerische Regional-KODA sachgrundlose Befristungen eingeschränkt. Die Zentral-KODA-Regelung begrenzt ihre Dauer nun auf 14 Monate. Foto: Jeanette Dietl/stock.adobe.com

Sofern die Ampel-Koalition reformiert ...

Teil des Vermittlungsspruchs war es zudem, die entsprechenden Bestimmungen auslaufen zu lassen, sollte der Gesetzgeber eine geänderte Regelung zu den sachgrundlosen Befristungen treffen. Die bis Ende 2021 regierende große Koalition hatte in ihrem Koalitionsvertrag eine Reduzierung sachgrundloser Befristungen angestrebt, allerdings nie ein entsprechendes Gesetzgebungsverfahren abgeschlossen. Im Koalitionsvertrag der Ampel-Koalition ist dazu folgende Absicht formuliert: „Beim Bund als Arbeitgeber reduzieren wir die sachgrundlose Befristung Schritt für Schritt.“ Im Grunde bedeutet dies einen Rückschritt gegenüber den Zielen der großen Koalition, da von einer weitergehenden Beschränkung sachgrundloser Befristungen, zum Beispiel in der Privatwirtschaft, nicht mehr unmittelbar die Rede ist. Die Bayerische Regional-KODA wird die Entwicklungen auch auf politischer Ebene weiterhin intensiv beobachten.

Ludwig Utschneider

Weitere Infos: Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs vom 26.11.2021 - K 06/2021. Zu finden unter www.dbk.de/themen/kirche-staat-und-recht/der-kirchliche-arbeitsgerichtshof/entscheidungen-des-kirchlichen-arbeitsgerichtshofs

Mobiles Arbeiten und Homeoffice

Spätestens seit der Corona-Pandemie ist Homeoffice für viele Beschäftigte ein großes Thema. Die Kommission ist aktuell in einem Klärungsprozess zwischen Dienstgeber- und Dienstnehmerseite, ob Regelungen zu Homeoffice und mobilem Arbeiten im ABD sinnvoll sind. Manches kann möglicherweise auf Einrichtungsebene besser geregelt werden. In der weiteren Diskussion muss sich zeigen, ob eine Einigung über eine Rahmenordnung oder sogar über eine umfassendere Regelung erzielt werden kann.

Ralph Stapp

Nachzahlung für Pastoralreferenten

Versehentlich bekamen manche Pastoralreferentinnen und -referenten seit April 2021 eine zu geringe „allgemeine Zulage“. Die allgemeine Zulage erhält ein Teil der Beschäftigten in Entgeltgruppe 13. Sie erhöht sich automatisch mit den allgemeinen Entgeltsteigerungen. Die Werte im Text des ABD anzupassen, wurde übersehen und jetzt nachgeholt. Für jeden Monat werden circa 2 Euro nachgezahlt.

Manfred Weidenthaler

Organspende – Eine Entscheidung, die Leben rettet!

In Deutschland stehen aktuell etwa 9.100 Menschen auf der Warteliste für ein Spenderorgan. Die meisten von ihnen warten auf eine Nierentransplantation. Allein im Jahr 2020 sind ca. 4.900 Personen neu auf die Warteliste aufgenommen worden. 767 Personen auf der Warteliste sind 2020 verstorben. Bundesweit gab es 913 Organspenden. Das entspricht einem Wert von 10,9 Organspenden je eine Million Einwohner. Damit belegte Deutschland im Jahr 2020 Rang 6 im europaweiten Vergleich. Spanien, das Land mit den meisten Organspenden, führt diese Liste seit einigen Jahren an. Dort werden ca. 38 Organspenden je eine Million Einwohner durchgeführt.

Organspenden sind durch strenge Gesetze geregelt. In Deutschland ist das das Transplantationsgesetz. Der Handel mit Organen wird darin streng verboten. Die letzte Änderung fand im Jahr 2020 statt. Ab dem 1. März 2022 soll die Organspendebereitschaft regelmäßiger abgefragt und dokumentiert werden. Denn eine Organspende ist nur dann möglich, wenn die potenziell spendende Person zu Lebzeiten eingewilligt hat oder aber die Hinterbliebenen der Spende zustimmen.

So funktioniert eine Organspende

1. Eine Person stirbt an einer Krankheit oder einem Unfall. Voraussetzung für die Organspende ist, dass die Gesamtfunktion des Gehirns endgültig ausgefallen ist. Dies wird durch mindestens zwei dafür qualifizierte Ärzte/Ärztinnen – unabhängig voneinander – geprüft. Sie dürfen die Entnahme allerdings nicht selbst durchführen. Das Krankenhaus nimmt Kontakt zur Deutschen Stiftung für Organtransplantation (DSO) auf.
2. Die Bereitschaft zur Organspende seitens der verstorbenen Person muss geprüft werden (bspw. mit dem Organspendeausweis). Falls sie selbst keine Entscheidung bezüglich der Organspende getroffen hat, werden die Hinterbliebenen um eine Entscheidung gebeten. Diese Entscheidung fällt nicht leicht.
3. Bei der Entscheidung für die Organspende, veranlasst die DSO die notwendigen Untersuchungen und prüft die Risiken für Organempfänger. Die medizinisch wichtigen Daten werden erhoben und an die Vermittlungsstelle Eurotransplant gesendet. Die Daten werden dann mit den Daten der Patienten auf der Warteliste abgeglichen und auf Dringlichkeit und Erfolgsaussicht geprüft.
4. Die Organe werden entnommen. Gespendet werden können Nieren, Herz, Leber, Lunge, Pankreas und Darm.



Organspendeausweis
nach § 2 des Transplantationsgesetzes

Organ spende

Name, Vorname: _____ Geburtsdatum: _____
Straße: _____ PLZ, Wohnort: _____

Wer sich dafür entscheidet, einen Organspendeausweis zu beantragen, kann Leben retten, wenn das eigene Leben nicht mehr zu retten ist.

Organspendeausweise können hier beantragt werden:
www.organspende-info.de/organspendeausweis-download-und-bestellen.html

5. Das Spenderorgan wird dann möglichst schnell, sorgfältig und medizinisch einwandfrei zum Spendenempfänger transportiert. Die Zeit spielt bei der Transplantation eine entscheidende Rolle.
6. Der Organempfänger wird in dieser Zeit bereits auf die Organspende vorbereitet. Die Transplantation wird durchgeführt.

Der Organspendeprozess ist existenziell für die Personen, die auf der Warteliste für eine Organspende stehen. 9.100 Menschen, deren einzige Chance eine Organspende ist. Sie sind abhängig von unserer Entscheidung. Die Entscheidung „Will ich nach meinem Ableben Organspender sein und jemandem anderen die Chance auf das Überleben schenken? Möchte ich meine Angehörigen vom Treffen dieser belastenden Entscheidung befreien?“.

ANKÜNDIGUNG

In der kommenden Ausgabe des KODA Kompass informieren wir Sie über eine wichtige Neuerung in der kirchlichen Höherversicherung. Denn: Ihre Gesundheit liegt uns am Herzen! Unser Stichwort lautet „Dreißig“ – bleiben Sie gespannt.

Neue TVöD-Entgelttabellen ab 1. April

Zweite Erhöhungsrunde für allgemeine Tabelle, S-, P-, und Kraftfahrer-Tabelle

Die letzte Tarifrunde für den kommunalen öffentlichen Dienst fand 2020 statt. Damals wurde eine Corona-Sonderzahlung vereinbart, die bereits im Dezember 2020

ausgezahlt wurde. Zum April 2021 erfolgte eine erste allgemeine Entgelterhöhung.

Eine zweite Erhöhungsrunde folgt jetzt zum April 2022. Dann steigen die Entgelte

um weitere 1,8 Prozent, für Auszubildende um weitere 25 Euro. Dynamische Zulagen werden einheitlich um 1,8 Prozent angehoben.

Manfred Weidenthaler

Allgemeine Entgelttabelle (ab 1. April 2022)

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15 Ü		6 200,57	6 873,00	7 510,04	7 934,77	8 033,83
15	5 017,06	5 358,22	5 738,77	6 258,28	6 792,69	7 144,27
14	4 542,98	4 851,90	5 255,33	5 703,01	6 202,05	6 560,31
13	4 187,45	4 526,02	4 911,44	5 329,90	5 822,30	6 089,52
12	3 752,91	4 142,50	4 597,79	5 102,97	5 695,74	5 977,00
11	3 622,16	3 980,48	4 317,18	4 682,47	5 182,41	5 463,69
10	3 492,26	3 773,01	4 092,18	4 438,33	4 823,79	4 950,36
9c	3 390,37	3 640,83	3 913,20	4 206,69	4 522,19	4 748,36
9b	3 180,94	3 415,70	3 563,00	3 998,95	4 257,27	4 556,50
9a	3 069,16	3 271,39	3 468,21	3 906,05	4 005,11	4 258,04
8	2 910,37	3 104,82	3 239,51	3 373,97	3 518,19	3 587,54
7	2 733,87	2 957,90	3 091,36	3 226,04	3 353,07	3 421,28
6	2 683,45	2 867,82	2 997,10	3 125,04	3 250,70	3 314,71
5	2 576,29	2 755,14	2 875,93	3 003,85	3 122,72	3 184,15
4	2 456,51	2 637,49	2 789,34	2 883,87	2 978,39	3 033,74
3	2 418,66	2 613,29	2 660,65	2 768,92	2 850,16	2 924,58
2 Ü	2 261,60	2 487,98	2 569,31	2 677,75	2 752,26	2 861,58
2	2 242,16	2 439,13	2 486,89	2 555,05	2 704,86	2 861,58
1		2 015,52	2 048,86	2 090,55	2 129,42	2 229,47

Entgelttabelle Sozial- und Erziehungsdienst

(unter anderem Kindertagesstätten, ab 1. April 2022)

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4 025,78	4 133,45	4 666,83	5 066,83	5 666,85	6 033,52
S 17	3 696,23	3 966,79	4 400,13	4 666,83	5 200,16	5 513,51
S 16	3 616,47	3 880,13	4 173,46	4 533,47	4 933,48	5 173,50
S 15	3 481,65	3 733,42	4 000,14	4 306,81	4 800,16	5 013,48
S 14	3 446,47	3 695,15	3 991,52	4 292,99	4 626,36	4 859,69
S 13	3 361,11	3 603,41	3 933,46	4 200,11	4 533,47	4 700,14
S 12	3 351,74	3 593,37	3 909,61	4 189,61	4 536,30	4 682,97
S 11b	3 304,79	3 542,98	3 710,32	4 137,01	4 470,35	4 670,36
S 11a	3 242,17	3 475,77	3 641,71	4 066,80	4 400,13	4 600,14
S 10	3 017,83	3 324,40	3 477,70	3 935,68	4 309,24	4 616,08
S 9	2 995,63	3 211,18	3 463,08	3 831,49	4 179,82	4 446,86
S 8b	2 995,63	3 211,18	3 463,08	3 831,49	4 179,82	4 446,86
S 8a	2 931,61	3 142,47	3 360,03	3 566,15	3 767,64	3 979,52
S 7	2 855,54	3 060,84	3 265,12	3 469,36	3 622,58	3 853,46
S 4	2 730,63	2 926,79	3 105,53	3 226,82	3 341,72	3 520,72
S 3	2 572,41	2 756,99	2 928,70	3 086,37	3 158,51	3 244,68
S 2	2 377,38	2 490,44	2 574,07	2 664,88	2 767,00	2 869,15

Die Pauschalentgelte für Kraftfahrerinnen und -fahrer sind unter www.onlineABD.de in der Anlage 1 zum Teil B, 5. zu finden.

Zur Tabelle für den Pflegedienst bitte umblättern >>>

Entgelttabelle Pflegedienst (ab 1. April 2022)

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16		4 490,85	4 648,28	5 156,63	5 749,20	6 010,59
P 15		4 394,40	4 538,47	4 898,67	5 329,75	5 494,38
P 14		4 288,08	4 428,68	4 780,16	5 257,71	5 344,85
P 13		4 181,78	4 318,89	4 661,64	4 909,13	4 973,03
P 12		3 969,12	4 099,27	4 424,61	4 624,46	4 717,41
P 11		3 756,50	3 879,67	4 187,58	4 392,07	4 485,03
P 10		3 545,85	3 660,42	3 985,40	4 142,26	4 241,02
P 9		3 373,96	3 545,85	3 660,42	3 880,82	3 973,77
P 8		3 108,44	3 257,43	3 448,44	3 602,71	3 818,50
P 7		2 932,41	3 108,44	3 379,29	3 514,69	3 654,17
P 6	2 473,40	2 634,68	2 797,02	3 142,31	3 230,33	3 392,79
P 5	2 376,30	2 596,81	2 661,62	2 769,93	2 851,19	3 042,09

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

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

Rochade der Vorsitzenden



Foto: EOM Klaus D. Wolf

Der Vorsitz in der Bayerischen Regional-KODA wechselt regelmäßig zwischen Dienstgeberseite und Dienstnehmerseite. Der bisherige stellvertretende Vorsitzende Robert Winter (links) wurde zum Vorsitzenden gewählt. Der bisherige Vorsitzende Martin Floß (rechts) von der Dienstgeberseite der Kommission ist seit 1. März 2022 stellvertretender Vorsitzender. *M. W.*



Das komplette Tarifrecht unter
www.onlineABD.de

Erzdiözese Bamberg
Stefan Hoffmann 09 51/502 15 34
Johannes Hoppe 09 11/401 02 62

Diözese Würzburg
Ralph Stapp 06021/392140
Dorothea Weitz 09 31/38 66 57 10



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

Diözese Eichstätt
Josef Glatt-Eipert 08 41/93 15 18 18
Renate Ziller 08 421/5 02 48

Diözese Passau
Andreas Nock 085 61/91 81 23
Ramona Würdinger 0851/3937101

Diözese Augsburg
Anna-Maria Dallinger 08 21/31 66 91 36
Christian Dorn 08 331/92 67 11 74
Klaus Probst 09 075/60 35

Erzdiözese München und Freising
Johanna Bechteler 08 095/87 10 22
Franz Dirnberger 08 662/66 55 05
Manfred Weidenthaler 08 034/40 84
Robert Winter 08 921/37 14 85

Entsandte GEWERKSCHAFTSVERTEILER
Walburga Krefting (KEG) 
089/2 36 85 77 00
Martin Laußer (IG BAU) 
081 58/907 60 88

Die Dienstnehmervertreterinnen und
-vertreter erreichen Sie per Email
unter: Nachname@kodakompass.de

Die KODA-Dienstgebervertreterinnen
und -vertreter finden Sie unter
www.kodakompass.de

Elf für das Kita-Personal!

dbb beamtenbund und tarifunion präsentiert Tarif-Forderungen

Kurz vor Weihnachten 2021 ging die Gewerkschaft „dbb beamtenbund und tarifunion“, zu deren Mitgliedsverbänden die Katholische Erziehergemeinschaft (KEG) zählt, mit aktualisierten Forderungen für die Tarifrunde im Sozial- und Erziehungsdienst an die Öffentlichkeit. Die Verhandlungen begannen pandemiebedingt erst Mitte Februar 2022. Mit Walburga Krefting, der Vorsitzenden der KEG in Bayern, ist die Gewerkschaft „dbb beamtenbund und tarifunion“ auch unmittelbar in die Arbeit der Bayerischen Regional-KODA eingebunden.

Auf elf zentrale Themenfelder konzentrieren sich die Gewerkschaftsvertreterinnen und Gewerkschaftsvertreter in ihrem Forderungskatalog, um die Rahmenbedingungen für das Personal in Kindertageseinrichtungen nachhaltig zu verbessern. Änderungen der Tabellenentgelte sind nicht Bestandteil dieser Tarifverhandlungen.

Die wesentlichen Forderungen, welche am Ende, sprich nach erfolgreichen Verhandlungen, auch für Beschäftigte an kirchlichen Kindertageseinrichtungen Bedeutung haben könnten, haben wir hier aufgelistet und systematisiert:

- Verbesserung der Eingruppierungsmerkmale, insbesondere durch die Anhebung der Grundeingruppierung für pädagogische Ergänzungs- und Fachkräfte,

- eigene Eingruppierungsmerkmale für die offene Ganztagsbetreuung schaffen,
- die Honorierung von Qualifizierungen beziehungsweise Fort- und Weiterbildungen, Aufstiegsmöglichkeiten oder gegebenenfalls Zulagen für alle Beschäftigten,
- Überarbeitung der Eingruppierungsmerkmale für Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter durch Gleichstellung mit vergleichbaren Studienniveaus sowie neue Merkmale für die Schulsozialarbeit mit dem Ziel einer verbesserten Zuordnung zu den jeweiligen Entgeltgruppen,
- Anpassung der Stufenlaufzeiten an die allgemeinen Regelungen mit Öffnung der Stufen 5 und 6 für alle Tätigkeitsmerkmale,
- Anpassung der Eingruppierung der Kita-Leitungen an die gestiegenen Anforderungen, unter anderem Faktorisierung von

- Plätzen, zum Beispiel für Kinder unter drei Jahren und für behinderte Kinder im Sinne des § 2 SGB IX,
- Verbesserung der Qualität der Arbeit sowie Entlastung der Beschäftigten unter anderem durch die Ausdehnung der Vorbereitungszeit,
- Rechtsanspruch auf (Weiter-)Qualifizierung für alle Beschäftigten, zum Beispiel von pädagogischer Ergänzungskraft zur pädagogischen Fachkraft,
- verbindliche Einführung der Position der stellvertretenden Leitung, zum Beispiel stellvertretende Kita-Leitung,
- Erweiterung der S-Tabelle mittels weiterer Entgeltgruppen über die S18 hinaus,
- Qualifizierung und angemessene Vergütung für Praxisanleitung sowie die Ausstattung mit Zeitkontingenten und
- Anerkennung der Berufstätigkeit und der bei anderen Trägern erworbenen Berufserfahrung.

Positiv stimmt, dass einzelne der Forderungen im kirchlichen Bereich durch ABD-Regelungen bereits umgesetzt sind. Beschäftigte dürfen gespannt sein, welche Forderungen am Ende der Verhandlungen tatsächlich auch angenommen werden. Bislang hat die Arbeitgeberseite im öffentlichen Dienst (Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände – VKA) noch keine eigenen Forderungen in die Verhandlungsrunde eingebracht.



Kirche voraus. Im ABD sind einige der Gewerkschaftsforderungen bereits umgesetzt. Im Bild: Kita St. Anton in Regensburg.

Foto: Architekturbüro Wittmann

Ludwig Utschneider

Entgeltgruppe und Stufe	vergl. gr.	Stufe	bed. Steigerung	nächste Fallgruppe	Fallgruppe	02/12	12/02	Vollzeit Basis																		
ABD VKA	5	03	06	09.22		1	20,00	39,00																		
Tagesstabelle																										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
Bezeichnung	Lohnart																		Gültig von	Gültig bis	v./Schlüssel/Verwendungszweck/Zeit	Fakt. Nach				
Abrechnungsentgelt																						31,00				
Förderzulage																								1584,92		
																								66,67		

Teilzeitquote: Wenn Sie 20 Stunden tätig sind, dann erhalten Sie 20/39 des Vollzeitentgelts. Bei Lehrkräften ist hier das bezahlte Unterrichtsdeputat angegeben, also die Zahl der regelmäßigen wöchentlichen Unterrichtsstunden.

Das gezahlte Tabellenentgelt ist in einer eigenen Zeile zu finden.

Prüfen kann lohnen. Fehler passieren auch in der Personalabrechnung. Beschäftigte sollten immer wieder einen Blick auf ihre Entgeltabrechnung werfen. Wie die Abrechnung aussieht, hängt von der verwendeten Software ab.

Kein so großer Wurf

Entgelt für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen und für Beschäftigte an Hochschulen steigt 2022

Für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder kämpften die Gewerkschaften im Herbst 2021 im Rahmen der Tarifrunde um höhere Entgelte. Ende November konnten sich die Tarifvertragsparteien einigen und ein im Wesentlichen aus zwei Bausteinen bestehendes Ergebnis präsentieren: eine Einmalzahlung zu Beginn des Jahres 2022 und eine Erhöhung der Entgelte zum 1. Dezember 2022 um 2,8 %.

Auswirkungen auf einen Teil der Kirchenbeschäftigten

Dieser Tarifabschluss hat unmittelbare Auswirkungen auf drei kirchliche Beschäftigtengruppen, deren Arbeitsverträge auf das ABD Bezug nehmen: Beschäftigte an kirchlichen Hochschulen, Beschäftigte (einschließlich der angestellten Lehrkräfte) an Berufsschulen zur sonderpädagogischen Förderung und die Gruppe der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Außerdem nimmt für die kleine Gruppe der Beschäftigten, welche Tätigkeiten in der Waldarbeit ausüben, das ABD Bezug zu den einschlägigen Bestimmungen des Tarifvertrags der Länder (TV-L) für den Bereich Forst im Gebiet des Freistaats Bayern.

Corona-Sonderzahlung

Die Ende November abgeschlossenen Tarifverhandlungen erfolgten, da die

Mindestlaufzeit des Entgelttarifvertrags im September 2021 endete. Eine prozentuale Entgelterhöhung findet erst im Dezember 2022 statt. Die im Rahmen der Tarifeinigung beschlossene Corona-Einmalzahlung ersetzt daher ein Stück weit eine prozentuale Entgeltsteigerung, die eigentlich schon Ende 2021 angestanden wäre. Bis spätestens März 2022 ist die Einmalzahlung in Höhe von 1 300 Euro an die Beschäftigten auszuzahlen. Für Beschäftigte in Teilzeit wird diese gesonderte Zahlung anteilig gezahlt. Die Auszahlung hat auch deshalb bis zu diesem Zeitpunkt zu erfolgen, da sie unter den ak-

tuell und bis dahin geltenden gesetzlichen Bestimmungen sozialversicherungs- und steuerfrei ausbezahlt werden kann.

Erhöhung um 2,8 %
im Dezember 2022

Die eigentliche Tarifsteigerung erfolgt dann zum 1. Dezember 2022, und zwar um 2,8%. Sie bezieht sich sowohl auf die Entgelttabellen des TV-L als auch auf die Besoldungstabellen, die für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen, welche nach der A-Besoldung vergütet werden, bedeutsam sind. Bayerns Finanzminister



Magerer Abschluss trotz höherer Inflation. Die anhaltende Corona-Pandemie leert die öffentlichen Kassen.

Foto: slasnyl/stock.adobe.com

Impressum

KODA Kompass

Organ der Mitarbeiterseite der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerischen 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 Autorenanschrift
Bayerische Regional-KODA
Spenglergäßchen 1, 86152 Augsburg
Tel.: 0821/31 66-89 82

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

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

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

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

Gestaltung: Manfred Weidenthaler

Preis: 10 Euro pro Jahr

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

Druck und Auflage
Senser Druck, Augsburg. Auflage: 66 500

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

Kontakt Daten der für Sie zuständigen KODA-Vertreter auf Seite 8

Albert Füracker hatte bereits kurz nach Abschluss der Tarifverhandlungen erklärt, diese Einigung identisch auf die Besoldung der Beamtinnen und Beamten zu übertragen. Dies bedeutet, dass einerseits die Corona-Sonderzahlung und andererseits die Besoldungserhöhung zum 1. Dezember 2022 auch für diese Gruppe umgesetzt wird. Dies stand unter dem Vorbehalt eines entsprechenden Beschlusses des Bayerischen Landtags zur Besoldungsanpassung. Dieser Beschluss ist mittlerweile erfolgt.

Überschattet von Corona

Die Tarifabschlüsse im öffentlichen Dienst, ob nun der Kommunen im Jahr 2020 oder der Länder Ende 2021, stehen unter dem Einfluss der Corona-Pandemie. Die Kassen von Kommunen, Bund und Ländern sind nicht mehr so gut gefüllt, der Sparzwang ist erkennbar. Als Folge davon sind diese Tarifabschlüsse nicht besonders üppig ausgefallen. Dies ist umso bedauerlicher, als die aktuell erkennbare Preissteigerung in vielen Bereichen die Ausgaben für Beschäftigte massiv erhöht hat. Der Tarif-

vertrag hat eine Laufzeit bis 30. September 2023. Angesichts der kurzen Laufzeit des Tarifvertrags ist damit zu rechnen, dass die folgenden Tarifverhandlungen höhere Entgeltsteigerungen zum Ziel haben. Die Beschäftigten des kirchlichen Dienstes, auf die das ABD Anwendung findet und für die die TV-L-Tabellen beziehungsweise

die Tabellen der Besoldungsordnung die Grundlage des Entgelts bilden, sind hier wieder mit im Boot, da die einschlägige Tarifautomatik eine exakte Übernahme von Entgelтанpassungen im öffentlichen Dienst vorsieht.

Ludwig Utschneider

Beschäftigte für die TV-L oder Besoldungsordnung angewendet werden.

Bereich	Rechtsgrundlage im ABD	Entgeltsystem
Beschäftigte an kirchlichen Hochschulen	§ 1 Allgemeiner Geltungsbereich Absatz 2	Entgelttabelle des TV-L
Beschäftigte (einschließlich der angestellten Lehrkräfte) an Berufsschulen zur sonderpädagogischen Förderung	§ 1 Allgemeiner Geltungsbereich Absatz 2a	Entgelttabelle des TV-L
Waldarbeiter	§ 1 Allgemeiner Geltungsbereich Absatz 3	Entgelttabelle des TV-L
Lehrkräfte an kirchlichen Schulen	Teil B, 4.1. Nr. 6 „Zu §§ 15 bis 20b Teil A, 1. – Tabellenentgelt, Stufen der Entgelttabelle, ...“	Besoldungsordnung A nach dem Bayerischen Besoldungsgesetz

Glatt gezogen

Regelung für Mehrarbeit von Lehrkräften ergänzt

Wer beim Hausbau den Punkt erreicht hat, dass in den Räumen der Estrich zu verlegen ist, wird darauf hoffen, dass die Handwerker hier eine gleichmäßig ebene Fläche zu Stande bringen. Unebenheiten würden dem Hausbesitzer keine Freude bereiten. Mit Unebenheiten hat man es auch immer wieder im Arbeitsvertragsrecht zu tun. Eine dieser Unebenheiten wurde nun im Rahmen der Vollversammlung der Kommission im Herbst 2021 beseitigt.

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen werden regelmäßig zu Mehrarbeit herangezogen. Im Wesentlichen beruhen die Bestimmungen auf den Regelungen zur Mehrarbeit für vergleichbare staatliche Lehrkräfte. In einem zentralen Punkt wurden nun die schon vor längerer Zeit kirchenspezifisch geregelten Bestimmungen für vollzeit- und teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte rückwirkend zum 1. August 2021 gerade gezogen: Wer für mindestens zwei Monate (oder länger) angeordnete regelmäßige Mehrarbeit ausübt, erhält dafür im entsprechenden Umfang erhöhtes Entgelt. Bislang war das auf vollzeit-

beschäftigte Lehrkräfte beschränkt. Allerdings musste festgestellt werden, dass die staatlichen Bestimmungen bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften ein entsprechend erhöhtes Entgelt erst ab drei Monaten vorsehen. Jetzt ist neu geregelt, dass im kirchlichen Bereich Lehrkräfte – ob nun in Vollzeit oder Teilzeit – bereits ab zwei Monaten Mehrarbeit das anteilig erhöhte Entgelt erhalten.

Diese Regelung stellt gegenüber den staatlichen Bestimmungen eine Verbesserung dar. Allerdings darf nicht übersehen werden, dass im kirchlichen Bereich in der Regel weitaus weniger Lehrkräfte



Gleichbehandlung. Jetzt gelten für Teilzeit- und Vollzeitkräfte gleiche Regelungen bei längerfristig angeordneter Mehrarbeit.

Foto: StudioLaMagical/stock.adobe.com

als mobile oder integrierte Reserve zur Verfügung stehen und damit die einzelne Lehrkraft häufiger zu Mehrarbeit herangezogen wird. Dass dann auch früher ein zeitanteilig höheres Entgelt gezahlt wird, ist ein sinnvoller Ausgleich.

Ludwig Utschneider

Werkstattbericht

Weiterentwicklung von Regelungen für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Tarifverhandlungen sind oftmals dadurch gekennzeichnet, dass es vieler Gespräche und Verhandlungsrunden bedarf, bis ein Ergebnis auf dem Tisch liegt. Ähnlich strukturiert sich auch die Arbeit innerhalb der Kommission und der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte. Aktuell gibt es folgende „Baustellen“.

Zeit-Brücken bauen

Bereits seit 2019 hat der Bundesgesetzgeber durch eine Änderung im Teilzeit- und Befristungsgesetz ermöglicht, eine sogenannte Brückenteilzeit zu vereinbaren. Sie bedeutet, dass Beschäftigte zeitlich befristet die Arbeitszeit reduzieren und danach wieder auf das bisherige Arbeitszeitmaß zurückkehren. Die Brückenteilzeit soll zwischen einem Jahr und fünf Jahren dauern. Dieser gesetzliche Anspruch besteht auch für angestellte Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Allerdings ergeben sich in der Praxis Fragen hinsichtlich der Umsetzbarkeit. Das Gesetz sieht keinen festen Zeitpunkt vor, zu dem eine Brückenteilzeit beginnen muss. Im Schulbereich würde es sich anbieten, Beginn und Ende der Brückenteilzeit auf das Schuljahr beziehungsweise das Halbjahr zu legen. Umgekehrt wäre es denkbar, dann auch eine kürzere Brückenteilzeit im Umfang von einem halben (Schul)jahr vereinbaren zu können.

Update für Systembetreuer

Im vergangenen Sommer hatte die Kommission einen Beschluss gefasst,

für das laufende Schuljahr allen Systembetreuerinnen und Systembetreuern eine zusätzliche Anrechnungsstunde zu gewähren, um einen Ausgleich für die leistenden Aufgaben im Zuge der Digitalisierung zu schaffen. Zugleich vereinbarte man, im laufenden Schuljahr die bestehenden Regelungen für Lehrkräfte in der Systembetreuung zu prüfen und neu zu strukturieren. Weiterhin ist es das Ziel, bis zum Sommer 2022 ein Ergebnis präsentieren zu können. Letztlich sollten Systembetreuerinnen und Systembetreuer wieder stärker ihrem eigentlichen Auftrag nachkommen können, nämlich pädagogisch im IT-Bereich tätig zu sein, und weniger als Kabelverleger und Techniker an den Schulen wirken zu müssen.

Wechsel-Schwierigkeiten

In der Diskussion befindet sich derzeit auch die Frage, wie der Wechsel von Lehrkräften zwischen verschiedenen Schulträgern, die das ABD anwenden, vollzogen werden kann, ohne dass er Nachteile für die Lehrkräfte mit sich bringt. Ein Wechsel bedeutet grundsätzlich, das Arbeitsverhältnis mit dem einen Arbeitgeber zu beenden und bei einem anderen Arbeitgeber ein neues Arbeitsverhältnis zu begründen. Um die Mobilität zwischen den Schulträgern nicht zu erschweren, müsste sichergestellt sein, dass Ansprüche aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis nicht verloren gehen. Um es an Beispielen zu verdeutlichen: eine Lehrkraft, die nach Vollendung des 45. Lebensjahrs den Arbeitgeber wechselt, könnte beim neuen Arbeitgeber gegebenenfalls

den Anspruch auf die Übernahme der Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge verlieren. Das hätte auch Auswirkungen auf eine Beihilfezusage. Beschäftigte, die noch eine alte arbeitsvertragliche Zusage für eine Gesamtversorgung in der betrieblichen Altersversorgung haben, würden den Anspruch auf die Zahlung der sogenannten Zuschlagsrente verlieren.

Quereinstieg geradliniger gestalten

Die mit Abstand größte Baustelle stellt aktuell die Überarbeitung der Eingruppierungsrichtlinien für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger dar. Die derzeit in den Anlagen A, B und C ABD Teil B, 4.1. normierten Bestimmungen, wie so genannte „Nicht-Erfüller“ einzugruppieren sind, bedürfen einer Runderneuerung. Sie sind teils veraltet, da auf Ausbildungswege abgestellt wird, die in der Form heute nicht mehr angeboten werden. Zudem bedarf es einer Umgestaltung, um die Eingruppierung jener Lehrkräfte, die keine vollständige Lehramtsbefähigung besitzen, künftig attraktiver und transparenter zu gestalten. Die Schullandschaft in Bayern bewegt sich nicht zuletzt wegen der Wiedereinführung des neunjährigen Gymnasiums auf einen massiven Lehrkräftemangel zu. Hier wird es darauf ankommen, auch Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger zu gewinnen. Dieses Eingruppierungssystem attraktiver zu machen, ist aktuell die zentrale Aufgabe der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte.

Ludwig Utschneider



Lebenswege. Viele engagierte und kompetente Lehrkräfte an kirchlichen Schulen kommen aus anderen Berufen. Die KODA will bessere Eingruppierungsvorschriften für diese Beschäftigten.

Fotorechte: Pixel-Shot/stock.adobe.com

Diözesan-Bonus Augsburg

Zulage für Lehrkräfte beruflicher Schulen ermöglicht

Das Schulwerk der Diözese Augsburg ist innerhalb der bayerischen Diözesen der



Diözese Augsburg geht voran. Für manche Quereinsteiger gibt es mehr Geld.

Foto: WavebreakMediaMicro/stock.adobe.com

größte Schulträger und betreibt auch eine Reihe von beruflichen Schulen. Für einen

Teil der dort tätigen Lehrkräfte wurde nun auf Antrag des Augsburger Schulwerks das Zahlen einer Zulage ermöglicht. Konkret geht es um Lehrkräfte mit einem abgeschlossenen Bachelorstudium der Studienrichtungen Soziales beziehungsweise Pädagogik sowie einer abgeschlossenen Berufsausbildung zur Erzieherin oder zum Erzieher. Diese erhalten als Vollzeitbeschäftigte eine monatliche Zulage von 150 Euro. Bei einer Teilzeitarbeit verringert sich die

Zulage entsprechend dem Teilzeitmaß. Das Schulwerk Augsburg begründete die Notwendigkeit dieser Zulage mit dem großen Fachkräftemangel in diesem Tätigkeitsfeld.

Diese Zulagenregelung wurde rückwirkend zum 1. Januar 2020 beschlossen und zunächst bis 31. August 2022 befristet. Die Regelung ist befristet, weil zu erwarten ist, dass bis dahin die Eingruppierungsrichtlinien für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger überarbeitet und neu gefasst werden. Bei der Reform dieser Eingruppierungsbestimmungen ist auch eine Verbesserung für diesen besonderen Kreis der Beschäftigten an beruflichen Schulen zu erwarten.

Ludwig Utschneider

Die arbeitsmedizinische Untersuchung

Rechte und Pflichten von Dienstgeber und Beschäftigten

Wenn eine vertrauens- oder betriebsärztliche Untersuchung vom Arbeitgeber aus gewichtigem Grund angeordnet wird, müssen Beschäftigte dem in der Regel nachkommen. Jedoch unterliegt das besonderen Regeln und Grenzen. Außerdem gibt es noch weitere Anlässe für arbeitsmedizinische Termine.

Arbeitgeber können ihre Betriebsärzte oder Ärzte ihres Vertrauens (beispielsweise Amtsarzt) mit Untersuchungen beauftragen. Es dürfen jedoch solche betrieblich veranlasste Untersuchungen nur dann und nur insoweit angeordnet werden, als sie arbeitsplatzbezogen sind. Voraussetzung ist, dass begründete Zweifel bestehen, ob Beschäftigte tatsächlich noch ihre „arbeitsvertraglich geschuldete Leistung“ erbringen können beziehungsweise ihrer bisherigen Tätigkeit nachgehen können. Hintergrund können zum einen viele oder lange Ausfallzeiten sein. Zum anderen kann es sich auch um einen Akt der Fürsorge des Arbeitgebers handeln, wenn Beschäftigte in ihrer Arbeit sichtlich gesundheitlich überfordert sind und Abhilfe geschaffen werden muss. Der Arbeitgeber darf hierzu lediglich in Erfahrung bringen, ob und inwieweit Beschäftigte ihre Arbeits-

aufgaben gesundheitlich noch erfüllen können. Medizinische Unterlagen mit Diagnosen und entsprechende Auskünfte oder eine Entbindung des Arztes von der Schweigepflicht dürfen Arbeitgeber nicht verlangen. Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber. Die Mitarbeitervertretung (MAV) ist hier in der Regel nicht automatisch zu beteiligen, da es bei einer

solchen Untersuchung nicht um allgemeine betriebliche Regelungen zum Gesundheitsschutz, sondern um die Einsatzfähigkeit einer einzelnen Arbeitnehmerin beziehungsweise eines Arbeitnehmers geht. Beschäftigte können allerdings die MAV hinzuziehen.

Brisant wird es dann für Betroffene, wenn eine arbeitsmedizinische Feststellung



Fürsorge. Hat der Dienstgeber begründete Zweifel an der Dienstfähigkeit, darf er ärztliche Untersuchungen anordnen. Foto: Robert Kneschke/stock.adobe.com

eine Versetzung, Änderungskündigung oder gar krankheitsbedingte Kündigung stützen könnte. Arbeitgeber müssen dagegen bei festgestellten Verstößen gegen die Arbeitsschutzvorschriften mit rechtlichen Konsequenzen rechnen. Dazu zählen auch Schadensersatzansprüche der Betroffenen.

Anordnung muss gut begründet sein

Für die Anordnung einer Untersuchung bedarf es nach dem ABD einer „begründeten Veranlassung“. Der Arbeitgeber darf nicht willkürlich handeln. Ein sachgerechter Anlass zur Untersuchung kann sich aus der Fürsorgepflicht für die Betroffenen selbst oder aus der Fürsorgepflicht für die übrigen Beschäftigten ergeben.

Beispiel: Ein Hausmeisterhelfer erlebt immer wieder Schwindelattacken und Trittunsicherheit beim Treppengehen sowie erhebliche Schmerzen im Rücken. Dies führt gehäuft zu Arbeitsunfähigkeitszeiten. Es bestehen dadurch arbeitsmedizinische Hinweise auf erhöhte Unfallgefahr infolge gesundheitlicher Einschränkungen. Hier wäre medizinisch zu prüfen, inwieweit ein solcher Beschäftigter den besonderen Anforderungen seiner Tätigkeit noch gewachsen ist.

Ein sachlicher Grund für die Anordnung einer Untersuchung ist somit vorhanden, wenn sich aufgrund von Arbeitsunfähigkeitszeiten oder sonstiger Auffälligkeiten die Frage nach der dauerhaften Leistungsfähigkeit oder dauerhaften Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit stellen. Außerdem kann aufgrund von längeren oder wiederholten Arbeitsunfähigkeitszeiten die Vermutung einer Berufsunfähigkeit oder Erwerbsminderung bestehen. Ebenfalls können Arbeitgeber aufgrund konkreter Indizien an der Arbeitsfähigkeit zweifeln, wenn für bestimmte Tätigkeiten bei Krankheit beziehungsweise Krankheitsverdacht gesetzliche Tätigkeits- beziehungsweise Beschäftigungsverbote bestehen.

Kein sachlicher Grund für die Anordnung einer Untersuchung ist dagegen die Prüfung von Krankmeldungen. Dies ist Betriebsärztinnen und Betriebsärzten untersagt. Für die Prüfung von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ist der Medizinische Dienst der Krankenkassen zuständig.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Grund für die von ihm verlangte Untersuchung zu nennen und den Betroffenen konkret die Umstände zu erläutern. Der Arbeitgeber muss seine Argumente und Interessen sowie die Argumente und In-



Aus einer Hand. Die meisten kirchlichen Einrichtungen werden durch betriebsärztliche Dienste unterstützt, wenn es um Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und ärztliche Untersuchungen geht. Foto: Kurhan/stock.adobe.com

teressen der Betroffenen gegeneinander abwägen und dann entscheiden, ob er die Untersuchung anordnet. Ob der Arbeitgeber diesen Grundsatz des billigen Ermessens ausreichend beachtet hat, kann im Rahmen eines arbeitsgerichtlichen Verfahrens überprüft werden.

Auskunftspflichten von Beschäftigten

Welche Auskünfte müssen nun Beschäftigte bei diesen Untersuchungen geben? Welche Unterlagen haben sie vorzulegen? Es müssen lediglich solche Angaben gemacht werden, die den Arbeitsplatz betreffen. Sollten Erkrankungen bestehen, die sich auf den Arbeitsplatz und dessen Anforderungen nicht auswirken, sind diese auch nicht zu benennen. Die Aushändigung von medizinischen Unterlagen samt Diagnosen können von vertrauens- oder betriebsärztlicher Seite verlangt werden, wenn es sich um Erkrankungen handelt, die sich auf die Arbeitsleistung auswirken. Beschäftigte haben hier eine sogenannte Mitwirkungs- und Treuepflicht.

Andere Anlässe für arbeitsmedizinische Untersuchungen

Darüber hinaus gibt es weitere Schutzvorschriften zu beachten, die arbeitsmedizinische Untersuchungen notwendig machen können. Die Gefährdungsbeurteilung des Arbeitgebers spielt hier eine wichtige Rolle. Sie beinhaltet eine genaue Beur-

teilung der Arbeitsbedingungen an jedem Arbeitsplatz und der daraus zu treffenden Schutzmaßnahmen. Diesbezüglich ergibt sich dann möglicherweise auch, dass der Arbeitgeber eine Pflichtuntersuchung anordnen kann. In anderen Fällen ist der Arbeitgeber lediglich verpflichtet, eine Untersuchung anzubieten, die wiederum Beschäftigte ablehnen können. Aber die Initiative kann auch von Beschäftigten ausgehen. Sie können Vorsorgeuntersuchungen vorschlagen (Wunschvorsorge), wenn sie einen Zusammenhang zwischen einer Erkrankung und der Tätigkeit an ihrem Arbeitsplatz vermuten.

Darüber hinaus kann der vertrauens- oder betriebsärztliche Dienst im betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) sowie bei einer stufenweisen Wiedereingliederung miteinbezogen werden. Hier gilt es, längerfristig arbeitsunfähig erkrankte Beschäftigte bei ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz zu unterstützen, um ihre Arbeitsfähigkeit durch geeignete Maßnahmen herbeizuführen und zu erhalten.

Ärztliche Schweigepflicht: nur arbeitsplatzbezogene Angaben sind zu machen

Auch wenn der vertrauens- oder betriebsärztliche Dienst die Aufgabe hat, dem Arbeitgeber beratend zur Seite zu stehen, unterliegt er der ärztlichen Schweigepflicht. Mit einer Geld- oder Freiheitsstrafe von bis zu einem Jahr können Ärztinnen und Ärzte bestraft werden, die unbefugt ein

Patientengeheimnis offenbaren. Im Falle einer angeordneten Untersuchung müssen Beschäftigte den betriebs- oder vertrauensärztlichen Dienst von der Schweigepflicht nicht gänzlich befreien. Die Entbindung von der Schweigepflicht bezieht sich nur auf die Mitteilung gegenüber dem Arbeitgeber, ob die Person an ihrem bisherigen Arbeitsplatz noch einsetzbar ist und wenn nicht, welche anderen Arbeitsplätze alternativ geeignet wären. Weitere Informationen, insbesondere die genaue Diagnose, dürfen Ärztinnen und Ärzte nicht an den Arbeitgeber weiterleiten. Die bei einer Untersuchung erhobenen Befunde und Untersuchungsergebnisse unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht. Wenn keine weitergehenden Einverständniserklärungen der Betroffenen vorliegen, erfahren Arbeitgeber also nur, ob aufgrund der arbeitsmedizinischen Untersuchung gesundheitliche Bedenken in Bezug auf die Tätigkeit der Betroffenen bestehen.

Darüber hinaus haben vertrauens- oder betriebsärztliche Dienste ihre arbeitsmedizinischen Erkenntnisse bei Vorsorgeuntersuchungen auszuwerten. Ergeben sich Anhaltspunkte dafür, dass die bestehenden Maßnahmen des Arbeitsschutzes für die Beschäftigten nicht ausreichen, so hat dies der betriebs- oder vertrauensärztliche Dienst dem Arbeitgeber mitzuteilen und Schutzmaßnahmen vorzuschlagen, zum Beispiel durch die Verordnung einer Bildschirmarbeitsplatzbrille. Hält sie oder er aus medizinischen Gründen, die ausschließlich in der Person der oder des Beschäftigten liegen, einen Tätigkeitswechsel für erforderlich, so bedarf diese Mitteilung an den Arbeitgeber der Einwilligung der Beschäftigten.

Vorsorgeuntersuchung während der Arbeitszeit

Eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung sollte gemäß der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) während der Arbeitszeit stattfinden. Folglich brauchen Beschäftigte während einer Arbeitsunfähigkeit der Anordnung zu solchen Vorsorgeuntersuchungen nicht Folge leisten.

Untersuchungen während Arbeitsunfähigkeit

Daneben gibt es Untersuchungen, in denen die gesundheitliche Leistungsfähigkeit für den Arbeitsplatz überprüft werden soll. Diese sollten dazu dienen, festzustellen, ob der Arbeitsplatz noch leidensgerecht ist beziehungsweise ob Schutzmaßnahmen

getroffen werden müssen. Gerade in solchen Fällen kann es daher zulässig und hilfreich sein, dass der Arbeitgeber entsprechende Untersuchungen noch während der Arbeitsunfähigkeit verlangt.

Kosten der medizinischen Untersuchung

Die Kosten für die „arbeitsmedizinische Untersuchungen“ trägt der Arbeitgeber. Dies gilt auch für angeordnete Untersuchungen der Berufsgenossenschaft oder für solche auf Verlangen der oder des Beschäftigten. Da der Arbeitgeber hier Vertragspartner des vertrauens- oder betriebsmedizinischen Dienstes ist, brauchen Beschäftigte die Kosten nicht zu übernehmen.

Bei den anderen Untersuchungsanlässen gilt dagegen, das Recht auf freie Arztwahl als zentrales Patientenrecht. So ist eben eine Vorsorgeuntersuchung nicht gleichzusetzen mit der (vom Arbeitgeber veranlassten) arbeitsmedizinischen Untersuchung. Beschäftigte können auf Wunsch eine Vorsorgeuntersuchung bei einem anderen Arzt ihres Vertrauens wahrnehmen. Sie haben allerdings dann die Kosten selbst zu tragen, wenn nichts anderes mit dem Arbeitgeber vereinbart ist. Gleiches trifft zu, wenn Beschäftigte eine vom Arbeitgeber angebotene Untersuchung durch den Betriebsarzt ablehnen und stattdessen einen Arzt eigener Wahl konsultieren.

Sollte es nach der arbeitsmedizinischen Untersuchung zu Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten kommen, sollte die Mitarbeitervertretung eingebunden werden. In manchen Fällen, wie etwa einer anstehenden Versetzung oder krankheitsbedingten Kündigung, ist zusätzlich eine Rechtsberatung zu empfehlen.

Die arbeitsmedizinische Untersuchung dient vor allem dem Arbeitsschutz und hilft, die Rechte sowohl der Beschäftigten als auch der Arbeitgeber zu sichern. Sie ist mit Sorgfalt und Umsicht zum Wohle aller und mit Rücksicht auf das Vertrauensverhältnis zwischen den Beschäftigten und dem Arbeitgeber einzusetzen. Für eine kirchliche „Dienstgemeinschaft“ ist dies von besonderer Bedeutung.

Ralph Stapp

Informationen zum BEM und zur stufenweisen Wiedereingliederung:

• [KODA Kompass Nr. 76, März 2020](#)
Tarifliche Grundlage arbeitsmedizinische Untersuchungen:

• [§ 3 Abs. 4 ABD Teil A, 1.](#)

Gesetzliche Grundlagen:

- [Prüfung von Arbeitsunfähigkeit: § 3 Abs. 3 Arbeitssicherheitsgesetz \(ASiG\)](#)
- [Pflichten von Arbeitgeber und Arzt, Pflicht-/Angebots-/Wunschvorsorge: § 2 ff. Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge \(ArbMedVV\)](#)
- [Pflichten der Ärztin oder des Arztes: § 6 Abs. 4 ArbMedVV](#)
- [Arbeitsschutz – Grundpflichten des Arbeitgebers: § 3 Abs. 3 Arbeitsschutzgesetz \(ArbSchG\)](#)
- [Vorsorgeuntersuchung nur während der Arbeitszeit: § 3 Abs. 3 ArbMedVV](#)
- [Überprüfung der Leistungsfähigkeit für einen Arbeitsplatz während Arbeitsunfähigkeit: Landesarbeitsgericht Nürnberg Urteil vom 19.05.2020 – 7 Sa 304/19](#)
- [Aufgaben Betriebsarzt: § 3 ArbSchG](#)
- [Wunschvorsorge: § 11 ArbSchG](#)
- [BEM - betriebliches Eingliederungsmanagement: § 167 Abs. 2 Satz 1 Sozialgesetzbuch \(SGB\) IX](#)
- [Stufenweise Wiedereingliederung: § 44 SGB IX](#)



Schweigepflicht. Nur arbeitsplatzbezogene Aussagen darf der Arzt gegenüber dem Dienstgeber treffen.

Foto: DDRockstar/stock.adobe.com



Auf den Punkt gebracht

Alle Berufe

„Darf mein Chef verlangen, dass ich Corona-Tests von Kollegen beaufsichtige?“

Wahrscheinlich Ja. In Notfallsituationen können Arbeitgeber auch berufsfremde Tätigkeiten anweisen. Die Wissenschaftlichen Dienste des Bundestages schreiben zu der Frage: „Die durch das Coronavirus Sars-Cov-2 ausgelöste Pandemie kann nach Auffassung in der Literatur als ein vergleichbar außergewöhnliches Ereignis im beschriebenen Sinne eingestuft werden. In diesen Fällen ist der Arbeitgeber ungeachtet der Bestimmungen des Arbeitsvertrages kraft seines Direktionsrechts befähigt, dem Arbeitnehmer kurzfristig Tätigkeiten über den vertraglich geschuldeten Umfang

hinaus zuzuweisen.“ Und das kann wohl auch die Beaufsichtigung von Corona-Test umfassen.

Manfred Weidenthaler

Quelle: „Grenzen des Direktionsrecht“, Ausarbeitung der Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages vom 7.12.2020 unter www.bundestag.de/ausarbeitungen. Als Suchbegriff den Titel eingeben.

Alle Berufe

„Manche Kollegen bekommen Jahressonderzahlung, wenn sie den Arbeitgeber wechseln, andere nicht. Wie kann das sein?“

Im Grundsatz gilt, Jahressonderzahlung bekommen Beschäftigte nur, wenn am 1. Dezember das Arbeitsverhältnis noch besteht. Die Zahlung ist damit auch eine Treueprämie. Wechseln Beschäftigte von einer Einrichtung der katholischen Kirche

zu einer anderen, dann ist das auch eine Form der Treue. Sie verlassen zwar ihren Dienstgeber, bleiben aber dem kirchlichen Dienst als Ganzes treu.

Die KODA hat daher beschlossen, dass diese Beschäftigten auf Antrag von ihrem alten Dienstgeber eine anteilige Jahressonderzahlung erhalten.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: § 20 Abs. 1a ABD Teil A, 1. sowie Anhang I zum ABD, Abschnitt „Zentrale Kommission“: „Ordnung über die Rechtsfolgen eines Dienstgeberwechsels im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“

Kita – pädagogische Beschäftigte

„Ich soll die MAV-Arbeit in meiner normalen Verfügungszeit machen. Ist das so richtig?“

Nein. Die Arbeit in der Mitarbeitervertretung ist nicht Teil der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit. Vielmehr sind Beschäftigte für die MAV-Tätigkeit von den arbeitsvertraglichen Aufgaben zu entlasten. Daher sind sowohl die mittelbaren wie die unmittelbaren Tätigkeiten zu reduzieren, da diese in Bezug zueinander stehen. § 7 ABD Teil C, 7. in Verbindung mit § 17

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

Alle Berufe

„Hab ich nicht einen tariflichen Anspruch auf Fahrradleasing?“

Nein. Die KODA hat 2021 die tariflichen Voraussetzungen geschaffen, dass kirchliche Dienstgeber Fahrräder über ein Leasingmodell zur Verfügung stellen können. Einen Rechtsanspruch darauf, dass der jeweilige Arbeitgeber diese Möglichkeit nutzt, gibt es nicht.

Die bayerischen Diözesen stehen derzeit mit Leasinganbietern in Verhandlung. Bis Sommer soll ein Vertrag abgeschlossen werden, der Fahrradleasing auf dem Weg der Entgeltumwandlung ermöglicht. Dieser wird dann wohl auch für die Kirchenstiftungen und den Diözesen zugeordnete Einrichtungen gelten.

Manfred Weidenthaler

Informationen zum Leasingmodell sowie den Vor- und Nachteilen: KODA Kompass Nr. 81, August 2021.

BayKiBiG legt fest, wozu mittelbare Tätigkeit (Verfügungszeit) dient. MAV-Arbeit fällt nicht darunter.

MAV-Arbeit ist daher ein eigener „Zeitposten“.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: § 15 Abs. 2 Mitarbeitervertretungsordnung



Lästig, aber notwendig. Tests von Ungeimpften beaufsichtigen, kann zu den Dienstpflichten gehören.

Foto: fotoART by Thommy Weiss/pixelio.de

Aufwertung geschafft

Entgeltordnung Ehe-, Familien- und Lebensberatung überarbeitet

Ab Januar 2022 wird es für viele Beschäftigte in der Ehe-, Familien- und Lebensberatung finanzielle Verbesserungen geben, nachdem die Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen einen Beschluss gefasst hat, der eine Neufassung der entsprechenden Entgeltordnung (Nr. 40 ABD Teil A, 2.3.) zur Folge hatte. In erster Linie profitieren davon Beraterinnen und

Berater, die grundständig eine Ausbildung auf dem Niveau einer abgeschlossenen Hochschulbildung (zum Beispiel Bachelor oder früherer Fachhochschulabschluss) vorweisen können und die einschlägigen Zusatzqualifikationen erworben haben. Daneben werden auch Leitungsaufgaben in der Entgeltordnung präzisiert und eigens ausgewiesen. Mehr dazu lesen Sie ab Seite 3.

Ludwig Utschneider



Karikatur: Thomas Plaßmann

Themen

- 2 **Mesner und Kirchenmusiker**
Arbeitszeitkalender 2022
- 3 **Ehe-, Familien- und Lebensberatung**
Entgeltordnung überarbeitet
- 5 **Befristung von Arbeitsverträgen**
Sachgrundlose Befristungen nur noch absolute Ausnahme
- 7 **Handwerkliche Tätigkeiten**
Überprüfung der Eingruppierung muss erfolgt sein
- 8 **Kita-Personal**
Zulage für Springer-Tätigkeiten möglich
- 10 **Kita-Personal**
Vergütung im SPS und SEJ präzisiert
- 11 **Berufe der Kirche**
Museumsaufsicht
- 12 **Betreuungspersonal an Grundschulen**
Entgelt für Fachkräfte geregelt
- 13 **Pflegebereich**
Höhere Wechselschichtzulage und Samstagszuschlag
- 13 **Kirchliche Lehrkräfte**
Funktionsübernahme an verschiedenen Schularten kann Höhergruppierung erleichtern
- 16 **Regelung zur Kurzarbeit**
Verlängerung beschlossen
- 16 **Homeoffice**
Breiterer Versicherungsschutz

„Lasst die Kinder zu mir kommen!“

Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen!

Unsere Heilige Schrift ist reich an einzigartigen Aussprüchen. Im Streit mit den Jüngern, nachdem Jesus mit ihnen nach Judäa gezogen war, wird ein solch sprachliches Juwel zitiert. Die Jünger wollten angesichts der Menschenmassen, die sich um Jesus versammelt hatten, verhindern, dass auch Kinder zum Segnen zu ihm gebracht werden. Seine Erwiderung ist ein Klassiker und spiegelt unsere christliche Grundhaltung wider: „Lasst die Kinder zu mir kommen! Hindert sie nicht daran! Denn gerade für solche wie sie ist das Reich Gottes ... Wer das Reich Gottes nicht wie ein Kind annimmt, wird nicht hineinkommen.“ (Mk 10, 14-15)

Was hat das aber mit unserem kirchlichen Arbeitsvertragsrecht zu tun? Offen gesagt – sehr viel! Unser Handeln als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter muss schlussendlich an unseren christlichen Wertvorstellungen ausgerichtet sein und diese basieren auf dem, was uns in der Heiligen Schrift überliefert wurde. Folgerichtig ist es, dass die katholische Kirche großes Engagement an den Tag legt, um in der Tat Kinder zu sich kommen zu lassen. Es wird an dieser Stelle nicht gelingen, die Leistungen katholischer Einrichtungen für

Kinder und Jugendliche in der ganzen Breite abzubilden. Das Katholische Schulwerk in Bayern verweist darauf, dass über 300 katholische Schulen in ganz Bayern bestehen, an denen über 80 000 Schülerinnen und Schüler unterrichtet werden (Stand Oktober 2021). Auf Ebene der Pfarreien findet eine vielfältige Jugend- und Kinderarbeit statt, sowohl von hauptberuflich Mitarbeitenden wie von Ehrenamtlichen. Ein noch größerer Bereich ist jener der Kindertageseinrichtungen. Der Verband katholischer Kindertageseinrichtungen Bayern informiert auf seiner Homepage, Stand 2018, von fast 2 800 Kindertageseinrichtungen, an denen annähernd 190 000 Kinder betreut werden.

Um all diese Aufgaben bewältigen zu können, braucht es Personal, das in der Jugendarbeit, in den Pfarreien, an Schulen sowie in Kindertageseinrichtungen überzeugend wirkt und dabei auch wesentlich unser katholisches Profil in den Einrichtungen lebt. Dieses Personal zu gewinnen oder zu halten, verlangt auch gute arbeitsvertragliche Rahmenbedingungen. Nicht zuletzt dem ist es geschuldet, dass sich die Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen in den zurückliegenden Monaten intensiv mit den Rahmenbedingungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Kindertageseinrichtungen beschäftigt hat. Ein großes Pfund für Beschäftigte, auf deren Arbeitsverhältnis das ABD Anwendung findet, ist die Koppelung an die Tarifregelungen des öffentlichen Dienstes der Kommunen. Diese Regelungen kirchenspezifisch zu ergänzen, ist eine Aufgabe der Kommission. Daher kam es nun zu einer Beschlussfassung,



Ludwig Utschneider,
Chefredakteur
dieser Ausgabe

die Beschäftigte betrifft, welche an verschiedenen Einrichtungen wechselweise eingesetzt werden. Diese Springerkräfte oder mobilen Einsatzkräfte müssen flexibel sein – den Arbeitsort, aber auch die unterschiedlichen Konzepte betreffend. Zugleich erhofft sich die Kommission mit einer Präzisierung bei der Vergütung von Praktikantinnen und Praktikanten, dass die hier genannten Mindestbeträge nach oben hin flexibler genutzt werden können, um mehr Nachwuchskräfte zu finden und letztlich für kirchliche Einrichtungen zu gewinnen.

Es bleibt zu hoffen, dass auch künftig die Ausgangsmaxime Richtschnur der Verantwortlichen in der katholischen Kirche ist: Lasst die Kinder zu uns kommen ... indem wir als Kirche weiterhin im Betreuungs- und Bildungsbereich aktiv sind und flächendeckend Angebote halten oder schaffen. Die laufenden Diskussionen zur Entwicklung der Kirchenmitgliederzahlen und den Finanzen sollten gerade dort, wo es um die zukünftigen Generationen geht, nicht zu einer Verringerung kirchlicher Angebote führen.

Mit freundlichen Grüßen

Ludwig Utschneider

Mesner, Kirchenmusiker

Arbeitszeit planen, berechnen, prüfen

Der Arbeitszeitkalender 2022 für Mesnerinnen und Mesner sowie Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker enthält Erläuterungen zum Feiertagsausgleich, festen freien Tag ...

Weiter finden Sie auf unserer Homepage ein Excel-Formblatt zur Arbeitszeitberechnung von Mesnerinnen und Mesnern.

Unter www.kodakompass.de, Rubrik „Mein Beruf“, Stichwort Mesner oder Kirchenmusiker.

Juni	Juli	August	Sept
1	1	1	1
2	2	2	2
3	3	3	3
4	4	4	4
5	5	5	5
6	6	6	6
7	7	7	7
8	8	8	8
9	9	9	9
10	10	10	10
11	11	11	11
12	12	12	12
13	13	13	13
14	14	14	14
15	15	15	15
16	16	16	16
17	17	17	17
18	18	18	18
19	19	19	19
20	20	20	20
21	21	21	21
22	22	22	22
23	23	23	23
24	24	24	24
25	25	25	25
26	26	26	26
27	27	27	27
28	28	28	28
29	29	29	29
30	30	30	30
31	31	31	31

Beratungstätigkeit wird bessergestellt

Entgeltordnung Ehe-, Familien- und Lebensberatung neu gefasst

Der Aufschlag kam von den Beschäftigten selbst. Im Herbst 2020 wandte sich eine Gruppe von Beraterinnen im Bereich der Ehe-, Familien- und Lebensberatung (EFL) mit Vorschlägen zur Neugestaltung der Entgeltordnung an die Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA. Bisher kommen Beraterinnen und Berater mit Hochschulbildung in die Entgeltgruppe 10. Über eine abgeschlossene Hochschulbildung verfügt man mit dem Diplom einer Fachhochschule oder mit einem Bachelor. Beschäftigte mit einem wissenschaftlichen Hochschulabschluss werden in die Entgeltgruppe 13 eingruppiert, wenn an der entsprechenden Stelle ein solcher Abschluss erforderlich ist. Kolleginnen und Kollegen wiesen zudem auf die geforderten zusätzlichen Qualifikationen hin, die das hohe Niveau der Beratungstätigkeit sicherstellen sollen. Zu denken ist dabei an Fort- und Wei-

terbildungen in systemischer Beratung, im psychologischen und therapeutischen Bereich.

Für die Beschäftigten sind diese Qualifikationen mit einem nicht nur zeitlichen Mehraufwand verbunden, zu dem sie aber gerne bereit seien. Die hohe Fachkompetenz sollte sich für die Kolleginnen und Kollegen mit Hochschulbildung dann allerdings auch in einer entsprechenden Eingruppierung zeigen.

Gute Argumente für Weiterentwicklung

Auf der Mitarbeiterseite der KODA fand die Initiative der Kolleginnen und Kollegen viel Zustimmung. Bei den Diskussionen wurden auch weitere Argumente für eine Weiterentwicklung der Entgeltordnung gefunden. So sollten in Zukunft auch Leitungstätigkeiten im Bereich der EFL eine

höhere Eingruppierung begründen. Die bisherige Regelung war dafür zu wenig differenziert. Diese und weitere inhaltliche Überlegungen wurden immer wieder an die Kolleginnen und Kollegen zurückgespiegelt, die den ersten Anstoß gegeben hatten, und mündeten schließlich in einen Vorschlag, der dann mit der Dienstgeberseite diskutiert wurde.

Einigung in der Kommission

Die Verhandlungen zwischen Dienstnehmer- und Dienstgeberseite führten zu einer Einigung und so konnte die Vollversammlung der KODA im Juli 2021 eine Neufassung der Entgeltordnung für den EFL-Bereich mit der Unterstützung beider Seiten beschließen. Kernpunkt der neuen Entgeltordnung ist die höhere Eingruppierung der Beraterinnen und Berater mit abgeschlossener Hochschulbildung und Zusatzausbildung zur EFL-Beraterin beziehungsweise zum EFL-Berater. In Zukunft sind diese Beschäftigten in die Entgeltgruppe 11 eingruppiert. Beschäftigte vor Abschluss der Zusatzausbildung verbleiben in der Entgeltgruppe 10. Beraterinnen und Berater, die einen wissenschaftlichen Hochschulabschluss haben, sind auch in Zukunft in der Entgeltgruppe 13, vorausgesetzt, dass an der betreffenden Stelle eine wissenschaftliche Hochschulbildung erforderlich ist. Nach Ansicht der Kommission ist für das hier geforderte Niveau diese Eingruppierung angemessen. Gedacht ist dabei zum Beispiel an Psychologinnen und Psychologen, die zur Erstellung von Gutachten herangezogen werden oder für die Einführung und Umsetzung eines besonderen Beratungsansatzes zuständig sind.

Leitung wird eingruppierungsrelevant

Wer an einer Beratungsstelle Leitungsaufgaben übernimmt, hat ein höheres Maß an Verantwortung. Auch dies wird in Zukunft in der Entgeltordnung abgebildet sein.



Wenn der Gang vom Traualtar nicht im Glück endet – kirchliche Ehe-, Familien- und Lebensberatung steht in Krisenzeiten unterstützend zur Verfügung.

Foto: Henning Hraban Ramm / pixelio.de

Sind einer oder einem Beschäftigten mit Hochschulabschluss drei Beschäftigte, die mindestens in der Entgeltgruppe 10 sind, durch Anordnung unterstellt, so ist sie oder er in Entgeltgruppe 12 eingruppiert. „Durch Anordnung“ bedeutet, dass der Dienstgeber die Aufgabe ausdrücklich mündlich oder schriftlich übertragen haben muss. Die Leiterin oder der Leiter einer Beratungsstelle mit einem wissenschaftlichen Hochschulabschluss ist in Entgeltgruppe 14 einzugruppiert, wenn der Umfang der Leitungsaufgaben mit besonderer Schwierigkeit und Bedeutung mindestens ein Drittel der Gesamttätigkeit ausmachen. Ist dies nicht gegeben, verbleibt die oder der Beschäftigte in Entgeltgruppe 13.

Sonderfall pastorale Berufsgruppen

Sind Kolleginnen und Kollegen aus den pastoralen Berufsgruppen im Bereich der Ehe-, Familien- und Lebensberatung beschäftigt und verbleiben trotzdem in ihrer Berufsgruppe, dann unterliegen sie nicht der Entgeltordnung für den EFL-Bereich. Sie sind nach den Vorgaben der entsprechenden Entgeltordnung für Pastoral- oder Gemeindefereferentinnen und -referenten eingruppiert.

Wie geht es jetzt weiter?

Die Dienstgeberseite hat in den Verhandlungen darum gebeten, die neue Entgeltordnung aus haushaltstechnischen Gründen erst zum 1. Januar 2022 in Kraft zu setzen. Dieser Bitte ist die Dienstnehmerseite nachgekommen. Die Umsetzung liegt in der Verantwortung der einzelnen Diözesen, die auf Grundlage der neuen Regelungen nun die Beschäftigten im EFL-Bereich entsprechend eingruppiert müssen. Die jeweiligen Mitarbeitervertretungen werden dabei mit im Boot sein und die neuen Eingruppierungen überprüfen. Eine Umsetzung zum 1. Januar 2022 ist aufgrund des noch zur Verfügung stehenden Zeitraums sicher möglich. Aber auch wenn Höhergruppierungen erst später umgesetzt werden sollten, sind sie in jedem Fall rückwirkend zum 1. Januar 2022 zu vollziehen. Beschäftigte können bis 31. März 2022 eine Höhergruppierung ablehnen. In wenigen Einzelfällen ist der Verbleib in der ursprünglichen Entgeltgruppe vorteilhafter. Grund dafür ist, dass bei der Höhergruppierung die Stufenlaufzeit neu zu laufen beginnt. Langfristig lohnt sich die Höhergruppierung immer. Wird die Tätigkeit aber nur noch wenige Jahre ausgeübt und steht ein Stufenaufstieg kurz

bevor, kann es sinnvoll sein, in der alten Entgeltgruppe zu bleiben. Hier sollte jede und jeder anhand der Entgelttabelle den eigenen Fall durchrechnen.

Angemessene Eingruppierung für einen wichtigen Dienst

Mit den Angeboten der Ehe-, Familien- und Lebensberatung leisten die bayerischen Diözesen einen wichtigen Dienst für die Gesellschaft. Die Kirche unterstützt hier Menschen ganz konkret, damit Leben und Beziehungen gelingen können. Dies ist nur durch die hohe Fachkompetenz und Professionalität der Kolleginnen und Kollegen möglich, die ihren Dienst in den Beratungsstellen tun. Mit der Neufassung der Entgeltordnung für die Beschäftigten im EFL-Bereich leistet die Kommission einen Beitrag dazu, die hohe Qualität der Beratungstätigkeit nachhaltig zu sichern. Damit bewegt sich das ABD im Übrigen auch auf dem Niveau, das bundesweit in vielen Tarifbereichen für die Ehe-, Familien- und Lebensberatung gilt.

Christian Dorn

Rechtsgrundlage: Nr. 40, ABD Teil A, 2.3. (Fassung ab 1. Januar 2022)

Eingruppierung in der Ehe-, Familien- und Lebensberatung (ab dem 01.01.2022)		
	EG	Tätigkeitsmerkmal
Bachelor-Niveau	10	Beschäftigte mit einschlägiger Hochschulbildung vor dem Abschluss der Zusatzausbildung zum / zur Ehe-, Familien- und Lebensberater/-in.
	11	Beschäftigte mit einschlägiger Hochschulbildung und mit Zusatzausbildung zum / zur Ehe-, Familien- und Lebensberater/-in.
	12	Beschäftigte mit einschlägiger Hochschulbildung mit Zusatzausbildung zum / zur Ehe-, Familien- und Lebensberater/-in, denen mindestens drei Beschäftigte, die mindestens in EG 10 eingruppiert sind, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
Master-Niveau	13	Beschäftigte mit einschlägiger wissenschaftlicher Hochschulbildung und mit Zusatzausbildung zum / zur Ehe-, Familien- und Lebensberater/-in an Stellen, an denen eine wissenschaftliche Hochschulbildung erforderlich ist.
	14	Beschäftigte mit einschlägiger wissenschaftlicher Hochschulbildung und mit Zusatzausbildung zum / zur Ehe-, Familien- und Lebensberater/-in als Leiter/ -in einer Beratungsstelle, sofern deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung der Leitungsaufgaben aus Entgeltgruppe 13 heraushebt.



Weniger Befristungen – neue Arbeitsverhältnisse im ABD-Bereich werden nur noch in Ausnahmefällen sachgrundlos befristet.

Foto: Tim Reckmann / pixelio.de

Befristungen kirchenspezifisch regeln

Das harte Ringen um ein heiß umkämpftes Thema

Es ist schon fast eine unendliche Geschichte. Seit Anfang 2017 setzt sich die Mitarbeiterseite der Kommission dafür ein, befristete Arbeitsverhältnisse, die ohne einen sachlichen Grund abgeschlossen werden, in unserem kirchlichen Tarifrecht ABD auszuschließen oder zumindest auf ein Mindestmaß zu reduzieren. Warum das so lange dauerte und was nun dabei herauskam, soll hier kurz beleuchtet werden.

Sachgrundlose Befristungen sind erlaubt, aber umstritten

Befristungen von Arbeitsverhältnissen ohne einen sachlichen Grund sind nach deutschem Recht erlaubt, allerdings mit Einschränkungen. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz sieht vor, dass Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund für die Dauer

von bis zu zwei Jahren möglich sind und innerhalb dieser Zeit eine dreimalige Verlängerung erfolgen darf. Allerdings gibt es diese Möglichkeit nur zu Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses und nicht im Anschluss an ein bereits bestehendes Arbeitsverhältnis, auch wenn dieses sachgrundbefristet war, also etwa nach einer Elternzeitvertretung.

Auch im kirchlichen Bereich wurde und wird von dieser Möglichkeit eifrig Gebrauch gemacht. Manche Arbeitgeber haben sachgrundlose Befristungen nahezu flächendeckend angewandt. Denn damit lässt sich beispielsweise eine „verlängerte Probezeit“ konstruieren, die dann statt des vorgesehenen halben Jahres eben bis zu zwei Jahre dauern kann. Oder es lassen sich in Kindertageseinrichtungen wirtschaftliche Risiken wegen schwankender Belegungszahlen auf die Beschäftigten

verlagern. Der Arbeitgeber muss ihnen ja nicht kündigen, sondern die Verträge laufen automatisch aus. Dafür leben die betroffenen Beschäftigten in Unsicherheit. Wie geht es nach der Befristung weiter, lohnt sich ein Umzug für die neue Stelle, bekomme ich einen Bankkredit, wenn mein Einkommen nicht langfristig gesichert ist? Nicht alles, was gesetzlich erlaubt ist, passt zu einem Arbeitsverhältnis in der katholischen Kirche. Die Katholische Soziallehre hat einen klaren Vorrang von Arbeitnehmerinteressen vor Kapitalinteressen formuliert, prekäre Arbeit sollte vermieden werden. So haben sich auch verschiedene deutsche Bischöfe positioniert. Selbstverständlich gilt dies auch für Arbeitsverhältnisse innerhalb der Kirche. Und somit bestand für die Mitarbeiterseite Handlungsbedarf.

Wer soll Abhilfe schaffen?

Für die Umsetzung des Ziels, sachgrundlose Befristungen weitgehend abzuschaffen, gab und gibt es verschiedene andere Akteure, die das Thema ebenfalls bearbeiten. Weil deren Verhandlungen und die möglichen Ergebnisse zu beachten waren, wurde der Prozess in der Kommission mehrmals gebremst.

Da sind zunächst die betroffenen Arbeitgeber selbst. In einem KODA-Dienstgeberbrief wurden sie aufgefordert, ihre Praxis beim Abschluss befristeter Verträge ohne Sachgrund zu überdenken. Sonst stünde die Möglichkeit im Raum, dass über das ABDeine einschränkende Regelung käme. Manche hat dies sicher zum Nachdenken gebracht, andere allerdings eher nicht. So war der Mitarbeiterseite dieser bloße Appell deutlich zu wenig.

Ein weiterer Blick ging in die Politik. Auch im Koalitionsvertrag der letzten Legislaturperiode vom März 2018 waren sachgrundlos befristete Beschäftigungsverhältnisse

ein Thema. Sie sollten zeitlich begrenzt werden auf 18 Monate bei nur einmaliger Verlängerungsmöglichkeit innerhalb dieses Zeitraums. Bei größeren Unternehmen mit mehr als 75 Beschäftigten sollten maximal 2,5 Prozent der Beschäftigten sachgrundlos befristet beschäftigt werden dürfen. Bei 80 Beschäftigten wären das zwei, bei 200 Beschäftigten fünf Beschäftigte, die ohne Sachgrund befristet sein dürften. Jedoch, trotz allen Wartens auf die Politik, war deren Gestaltungswille doch nicht so ausgeprägt. Eine Gesetzesinitiative blieb letztlich aus. Und dann war da noch, jetzt wieder innerkirchlich, die Zentrale Kommission auf Bundesebene. Zu deren Regelungsmaterie gehört nach dem Wortlaut ihrer Ordnung auch die Beschlussfassung über kirchenspezifische Regelungen für die Befristung von Arbeitsverhältnissen. Das ergäbe dann eine deutschlandweit einheitliche Regelung, die zudem auch die Caritas mit beträfe. Für die Glaubwürdigkeit der katholischen Kirche als Arbeitgeber könnte so eine einheitliche Regelung ein wichtiges

Signal sein. Doch auch dort verliefen die Verhandlungen zäh. Insbesondere die Vertreter von caritativen Unternehmen wollten sich im Wettbewerb das Instrument sachgrundloser Befristung nicht nehmen lassen. Ein Antrag auf Abschaffung aus dem Jahr 2017 scheiterte im November 2018, ein darauf folgender Vermittlungsvorschlag wurde ebenfalls abgelehnt. So musste sich der Vermittlungsausschuss erneut mit der Materie befassen mit dem Ziel einer „ersetzenden Entscheidung“. Parallel dazu reichten die Dienstgeber der Zentralen Kommission Klage beim zuständigen kirchlichen Arbeitsgericht gegen die Zentrale Kommission (also auch gegen sich selbst) ein, dass diese für diese Frage überhaupt nicht zuständig sei. Denn eine solche Einschränkung von gesetzlichen Regelungen sei keine „kirchenspezifische“ Regelung im Sinne der Zentral-KODA-Ordnung. Die Dienstgeber verloren – und legten Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof ein. Dessen Entscheidung steht zu Redaktionsschluss noch aus.

Während die Klage lief, erging bereits Ende Oktober 2019 die ersetzende Entscheidung des Vermittlungsausschusses. Sachgrundlose Befristungen sollten demnach mit einer Höchstdauer von 14 Monaten erlaubt sein bei einmaliger Verlängerungsmöglichkeit innerhalb dieses Zeitraums. Diese Regelung sollte zwingend bundesweit gelten, also auch eine eventuell bereits bestehende Regelung einzelner Kommissionen verdrängen. Und sie stand unter einem doppelten Vorbehalt. Sie sollte erst Geltung erlangen, wenn die Zuständigkeit der zentralen Kommission durch die kirchliche Gerichtsbarkeit geklärt ist. Und sie sollte mit einer Auslauffrist außer Kraft treten, wenn die Politik tatsächlich zu einer Gesetzesänderung käme.

Was tun in Bayern?

In dieser verworrenen Situation hat unsere Kommission im Juli einen Beschluss mit drei Elementen gefasst. Das Wort „sachgrundlos“ kommt darin, auf den ersten Blick erstaunlich, überhaupt nicht mehr vor. Zunächst wird ein programmatischer Satz in die Regelung befristeter Arbeitsverhältnisse in § 30 ABD Teil A, 1. aufgenommen. Dieser definiert, was aus Sicht der Kommission das normale kirchengerechte Arbeitsverhältnis ist, und lautet: „Arbeitsverträge sind in der Regel unbefristet abzuschlie-



Richter müssen urteilen – Die Zuständigkeit der Zentralen Kommission für die Beschränkung sachgrundloser Befristungen musste vom Kirchlichen Arbeitsgerichtshof verhandelt werden.

Foto: Michael Grabscheit / pixello.de

ben.“ Damit ist eine „flächendeckende“ Anwendung sachgrundloser Befristung am Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses durch einen Arbeitgeber ausgeschlossen. Sachgrundlose Befristung kann nur noch die Ausnahme sein. Nach der Intention der Kommission sollte sie möglichst nur dort greifen, wo ansonsten eine Beschäftigung überhaupt nicht zustande käme. Im Übrigen erwartet die Kommission eher, dass das Gericht die Zuständigkeit der Zentralen Kommission bestätigt und dadurch deren Regelung sowieso auch für das ABD zwingend Geltung erlangt. Sollte die Politik sich in der neuen Legislaturperiode dazu durchringen, eine Quote ähnlich der bisher beabsichtigten einzuführen, wäre diese aufgrund des hohen Schwellenwertes von 75 Beschäftigten für die meisten kirchlichen Arbeitgeber im Bereich des ABD sowieso irrelevant. Und für den, der in seinem eigenen Arbeitsverhältnis von sachgrundloser Befristung dann trotzdem betroffen wäre, ist es auch letztlich egal, wie viele andere das noch betrifft. Aus Sicht der Mitar-

beiterseite würde so eine Quote also das Problem sachgrundloser Befristung nicht angemessen lösen. Dann also lieber der Verweis auf unser kirchliches Verständnis eines Normalarbeitsverhältnisses. Befristete Beschäftigungsverhältnisse mit einem Sachgrund nach Teilzeit- und Befristungsgesetz oder auch als Elternzeitvertretung wird es immer geben. Dort stellt sich eher das Problem der langen Befristungsketten, das aber aktuell nicht Thema der Verhandlungen war. Um in diesem Sektor ein Stück mehr Transparenz für die Betroffenen zu schaffen, wurde, über die gesetzlichen Vorgaben hinaus, vereinbart, dass künftig der Befristungsgrund (oder zumindest der Verweis auf die jeweilige gesetzliche Grundlage) im Arbeitsvertrag anzugeben ist. Dies zwingt den Arbeitgeber zu einer klareren Auseinandersetzung mit der Frage, warum er hier befristet. Dem oder der betroffenen Beschäftigten gibt es eine bessere rechtliche Ausgangsposition, wenn die Befristung tatsächlich juristisch fadenscheinig ist.

Schließlich wurde bei den besonderen Regelungen zu Befristungen im ABD noch die Unterscheidung zwischen früheren Arbeitern und früheren Angestellten aufgegeben. Da es heute insgesamt um „Beschäftigte“ geht, ist es auch nicht mehr erklärbar, warum hier unterschiedliche Vorgaben gelten sollen.

Anzuwenden sind diese Neuregelungen auf Verträge, die ab dem 1. September 2021 abgeschlossen wurden.

Natürlich bleibt abzuwarten, was nun aus Politik oder Zentraler Kommission noch an Rahmenbedingungen kommt. Trotzdem ist es der Kommission in einem langen und schwierigen Prozess gelungen, eine Regelung zu finden, die für Arbeitgeber handhabbar ist und dabei dennoch dem kirchenspezifischen Element in unserem Arbeitsvertragsrecht weitere Geltung verschafft. Wie sie in der Praxis mit Leben gefüllt wird, muss sich erweisen.

Robert Winter

Stichtag 15. Mai für handwerkliche Tätigkeiten

Entgeltordnung handwerkliche Tätigkeiten verlangt Überprüfung

Nein, gemeint ist nicht der 15. Mai 2022 sondern 2021. Bis dahin war die Eingruppierung aller handwerklich Beschäftigten zu überprüfen. In manchen Einrichtungen ist dies, oft coronabedingt, liegen geblieben. Es ist dringend zu empfehlen, das Versäumte schnellstmöglich nachzuholen. Im Falle einer Höhergruppierung sind Entgelt, Steuer und Sozialversicherung rückwirkend zu korrigieren. Je länger Einrichtungen damit warten, desto schwieriger wird dies.

Auch die Mitarbeitervertretungen sind aufgefordert, in dieser Sache nachzufassen. Das alte Lohngruppenverzeichnis existiert nicht mehr. Die Eingruppierung der Beschäftigten war daher erneut festzustellen und der Mitarbeitervertretung zur Zustimmung vorzulegen.

Alle Informationen zur Überleitung der handwerklichen Tätigkeiten im KODA Kompass Nr. 79 vom Februar 2021. Zum Download unter www.kodakompass.de

Manfred Weidenthaler



Frist ist am 15. Mai 2021 abgelaufen – Überprüfung handwerklicher Tätigkeiten muss vollzogen sein.

Foto: Andreas Hermsdorf / pixelio.de

Ein Plus für mobile Einsatzkräfte in Kitas

Springertätigkeiten erstmals geregelt

Erneut ist es der Bayerischen Regional-KODA gelungen, Verbesserungen für pädagogische Fachbeziehungswise Ergänzungskräfte in Kindertageseinrichtungen im ABD festzuschreiben oder zu regeln. Im Speziellen ging es dieses Mal um Beschäftigte, die als Springerinnen oder Springer regelmäßig in verschiedenen Einrichtungen tätig sind. Der Beschluss sieht dabei zwei verschiedene Gruppen von Beschäftigten vor: Mobile Einsatzkräfte in Kindertageseinrichtungen bekommen ab 1. September 2021 eine Zulage, wenn diese mobile Tätigkeit vertraglich geregelt ist. Mittlerweile schreiben kirchliche Träger von Kindertageseinrichtungen derartige Stellen extra aus.

Beschäftigte, die nicht ausdrücklich als Springer eingestellt sind, aber solche Aufgaben im Rahmen ihrer Tätigkeit übernehmen, können ebenfalls eine Zulage bekommen, soweit bestimmte Kriterien erfüllt werden, auf die später noch näher eingegangen wird. Diese Regelungen beschloss die Kommission in ihrer Juli-Vollversammlung.

Ausgangspunkt: Flexibilisierung im Kita-Bereich

Aufgrund der Zunahme immer größerer Einheiten im Bereich der Kindertagesstätten, wie etwa die Gründung von gGmbHs, übergreifender Zusammenschlüsse von Einrichtungen und Kooperationen mit zentraler Verwaltung, ist eine immer stärkere Flexibilität des Personals notwendig geworden. Um etwa Elternzeiten, Fluktuation und Krankheitszeiten bei einem hohen Personalstand aufzufangen, stellen gerade größere Zusammenschlüsse mittlerweile pädagogisches Personal ein, das als mobile Einsatzkräfte kurzzeitig immer wieder diese „Fehlzeiten“ in verschiedenen Kindertagesstätten ausgleichen soll. Entweder sind diese Stellen bereits als „Springerstellen“ konzipiert oder die Beschäftigten werden aufgrund der Notwendigkeit im Laufe ihrer Beschäftigung in vielen verschiedenen Bereichen mit verschiedensten Konzeptionen eingesetzt.

Prüfauftrag aus dem Vermittlungsausschuss

Die Mitarbeiterseite war der Meinung, dass diese Veränderungen im Bereich der Kindertageseinrichtungen auch entsprechende höhere Anforderungen für das Personal mit sich bringen. Sie hat deshalb einen Antrag in die Kommission eingebracht, diese Beschäftigten höher einzugruppieren. Die Mitarbeiterseite sah diese Tätigkeiten von „mobilen Einsatzkräften“ als schwierige Tätigkeit (bei pädagogischen Ergänzungskräften) und als besonders schwierige Tätigkeit (bei pädagogischen Fachkräften) an. Da in der Kommission keine Einigung erzielt werden konnte, rief die Mitarbeiterseite den Vermittlungsausschuss an. Aus diesem kam der Auftrag an die Kommission zurück mit der Maßgabe, zu prüfen, inwieweit es sich um eine schwierige beziehungsweise besonders schwierige Tätigkeit handeln kann, wenn Beschäftigte einen „wechselnden Einsatz in verschiedenen Einrichtungen mit stark voneinander abweichenden fachlichen Konzepten“ haben.

Dieser Prüfauftrag wurde an die Arbeitsgruppe „Personal in Kindertageseinrichtungen“ weitergegeben. Diese hat dann der Kommission einen entsprechenden Vorschlag unterbreitet, welche Beschäftigten betroffen sind und wie die finanzielle Honorierung erfolgen könnte.

Arbeitsvertragliche Regelung

Alle Beschäftigten, bei denen arbeitsvertraglich ein mobiler Einsatz (Springertätigkeit) vereinbart ist, sind auf jeden Fall von der Neuregelung erfasst. In der Regel wird diese „mobile Einsatzfähigkeit“ bereits in der Ausschreibung für die entsprechende Stelle deklariert sein und dann arbeitsvertraglich festgehalten werden. Diese Beschäftigten erhalten dann eine entsprechende Zulage, ob als pädagogische Ergänzungskraft oder als pädagogische Fachkraft.

Übernahme entsprechender Tätigkeiten

Neben diesen bereits im Vorfeld feststehenden und so konzipierten Stellen wachsen



„Springen“ kann sich auch im Waldkindergarten lohnen – Einsatz an unterschiedlichen Kindertageseinrichtungen kann mehr Geld bedeuten.

Foto: Wilfried Giesers / pixello.de

aber immer wieder auch Beschäftigte in solche Tätigkeiten hinein beziehungsweise übernehmen solche Tätigkeiten, weil zwingender Bedarf besteht. Um hier die entsprechende, unten genannte Zulage erhalten zu können, haben Beschäftigte folgende formellen und fachlichen Kriterien zu erfüllen:

- Beschäftigte erbringen im Zeitraum von sechs Monaten ihre Arbeitsleistung in mindestens drei Kindertageseinrichtungen.
- In diesem Zeitrahmen sind sie mindestens jeweils vier Wochen in einer der Einrichtungen tätig.
- Es reicht also nicht aus, wenn eine Erzieherin im Sechs-Monats-Zeitraum in mehreren verschiedenen Einrichtungen jeweils kurze Zeit als Krankheitsvertretung aushilft.

Beispiel: Eine Erzieherin hilft im Sechs-Monats-Zeitraum in sieben verschiedenen Einrichtungen je für zwei Wochen als Krankheitsvertretung aus. Selbst wenn die Einrichtungen unterschiedliche Konzepte hätten, handelt es sich immer nur um Kurzeinsätze unter vier Wochen, so dass sie die Kriterien für eine mögliche Zulage nicht erfüllt. Würde die Erzieherin aber neben ihrer Stammeinrichtung in zwei anderen Einrichtungen mindestens vier Wochen aushelfen, würde sie zumindest die „zeitliche“ Voraussetzung für eine Zulage erfüllen.

Neben diesem Zeitrahmen spielen auch fachliche Kriterien eine Rolle. Einrichtungen, in denen diese „Springerkräfte“ tätig sind, müssen sich unterscheidende Konzepte aufweisen. Dies können etwa verschiedene Altersgruppen sein, zum Beispiel eine Kinderkrippe mit Kindern unter drei Jahren, eine Kindergartengruppe mit 3- bis 6-jährigen Kindern oder auch ein Hort mit Kindern ab sechs Jahren. Es kann sich aber auch um offene beziehungsweise geschlossene Konzepte handeln, bei denen die Kinder übergreifend oder in festen Gruppen betreut werden. Ein weiteres Kriterium hierfür kann sein, dass die Einrichtungen nach unterschiedlichen Ausrichtungen arbeiten, etwa als zertifizierter Kneipp-Kindergarten, Bewegungskindergarten oder Waldkindergarten.

Beispiel: Eine Kinderpflegerin arbeitet in ihrer Stammeinrichtung mit Krippenkindern. Sie wechselt dann für vier Wochen in einen zertifizierten Kneipp-Kindergarten. Anschließend hilft sie für

drei Monate in einem Hort mit offenem Betreuungskonzept aus. Danach kehrt sie an ihre Stammeinrichtung zurück.

Sie erfüllt sowohl die zeitlichen als auch die sachlichen Kriterien, sodass ihr entsprechend die Zulage zusteht.

Höhe der Zulage

Die Zulage entspricht bei pädagogischen Ergänzungskräften dem Differenzbetrag zwischen den Entgeltgruppen S 3 und S 4, bei pädagogischen Fachkräften dem Differenzbetrag zwischen den Entgeltgruppen S 8a und S 8b.

Sollten Beschäftigte die vorher genannten Kriterien im Sechs-Monats-Zeitraum erfüllen, bekommen sie die Zulage rückwirkend ab dem ersten Monat.

Gelungener Abschluss

Nach langen Verhandlungen in der Kommission und der Anrufung des Vermittlungsausschusses in dieser Sache einigte sich die Kommission nun mit einem guten Ergebnis für die betroffenen Beschäftigten. Auch wenn die Regelung für alle Beschäftigten, bei denen es nicht arbeitsvertraglich geregelt ist, eine „Kann-Regelung“ darstellt, wurden die betroffenen Dienstgeber über ein Dienstgeberrundschreiben darüber unterrichtet, dass die Zulage keine völlig freiwillige Leistung ist, sondern nach dem

Willen der Kommission in der Regel gezahlt werden soll, soweit die Bedingungen erfüllt sind. In der Kommission waren sich beide Seiten einig, dass es nur Ausnahmen geben soll, wenn damit etwa die gesamte Refinanzierung der Stellen in der Kindertageseinrichtung über dritte Stellen (zum Beispiel über die Kommunen) gefährdet wäre. Dies kann der Fall sein, wenn im Rahmen kommunaler Förderrichtlinien ein höheres Entgelt für Springerkräfte unzulässig ist. *Josef Glatt-Eipert*

Rechtsgrundlage: Nr. 30 Anmerkung 1a ABD Teil A,2.2.

Weitere Informationen: Dienstgeberrundschreiben vom 6. August 2021, www.bayernkoda.de

Wortlaut der Regelung:

„Beschäftigte, die im Zeitraum von sechs Monaten in mindestens drei Kindertageseinrichtungen mit unterschiedlichen Konzepten (verschiedene Altersgruppen; offene bzw. geschlossene Konzepte; andere konzeptionelle Ausrichtungen), davon jeweils mindestens vier Wochen in einer Einrichtung, tätig sind, können rückwirkend ab dem ersten Monat eine Zulage erhalten. Diese Zulage entspricht dem Unterschiedsbetrag bei pädagogischen Ergänzungskräften zwischen den Entgeltgruppen S 3 und S 4, bei pädagogischen Fachkräften zwischen S 8a und S 8b.“



Mobilität gefragt – Springerkräfte im Bereich der Kindertageseinrichtungen müssen flexibel sein. *Foto: Rike / pixello.de*

Vergütung SPS und SEJ-Praktikum

Orientierung an Kommune

Die Praktikantenvergütungen für das Sozialpädagogische Seminar (SPS) und das Sozialpädagogische Einführungsjahr (SEJ) im Rahmen der Ausbildung zur Erzieherin beziehungsweise zum Erzieher sind im ABD als Mindestbeträge festgelegt. Die Kommission beschloss in ihrer Juli-Vollversammlung, eine Protokollnotiz aufzunehmen, dass sich die Einrichtungen bei der Vergütung für diese Praktika auch an den Kommunen orientieren, soweit diese dort höher sein sollte.

Antrag auf Erhöhung abgelehnt

Praktikantinnen und Praktikanten im Sozialpädagogischen Jahr (SPS) und im Sozialpädagogischen Einführungsjahr (SEJ) bekommen sowohl im ersten als auch im zweiten Ausbildungsjahr eine Praktikantenvergütung in Höhe von „mindestens 50 % nach der Regelung über eine Vergütung für Auszubildende“. Die Praktikantenvergütung beträgt momentan demnach mindestens 521,63 Euro brutto im ersten Ausbildungsjahr und mindestens 546,60 Euro brutto im zweiten Ausbildungsjahr. Diese im ABD festgelegte „Mindestregelung“ wurde im Vollzug – gerade vonseiten mancher stiftungsrechtlichen Aufsichten – immer wieder als eine „Höchstregelung“ ausgelegt. Als Folge davon wurde – selbst wenn es einer Kirchenstiftung möglich gewesen wäre und diese auch bereit gewesen wäre – oft nicht genehmigt, mehr als 50 % der Vergütung für Auszubildende zu zahlen. Deshalb brachte die Mitarbeiterseite in der Kommission den Antrag ein, die bisher festgelegte Mindestvergütung von 50 Prozent auf 100 Prozent der Vergütung von Auszubildenden zu erhöhen. Der Antrag fand jedoch in der Vollversammlung keine ausreichende Mehrheit.

Jeweilige Kommune als Orientierung

Als Ergebnis der Beratungen ergab sich dann, die festgesetzte Praktikantenver-



Geänderte Ausbildungswege – praktische Ausbildung für Erzieherinnen und Erzieher verkürzt.

Foto: Gerhard Wellmann / pixello.de

gütung von „mindestens 50 % der Ausbildungsvergütung im 1. oder 2. Jahr“ unverändert zu belassen. Gleichzeitig wurde jedoch in einer Protokollnotiz klargestellt, dass die von der jeweiligen Kommune geleistete Praktikantenvergütung bei der Festlegung der tatsächlichen Höhe zu berücksichtigen sei, soweit sie über der vom jeweiligen kirchlichen Träger gezahlten Praktikantenvergütung liegen sollte. So ist zum einen sichergestellt, dass den Trägern ein gewisser Spielraum bleibt, da Praktikantinnen und Praktikanten nicht in den Betreuungsschlüssel einfließen und damit auch nicht refinanziert werden. Zum anderen können aber die kirchlichen Träger bei der Vergütung auch „mitziehen“, wenn die Kommune in der benachbarten Kindertageseinrichtung eine erhöhte Praktikantenvergütung bezahlt. Obwohl die Träger durch die Regelung zwar einen gewissen Spielraum bei der Vergütung haben, kann dennoch die Vergütung nicht weniger als 50 % der Vergütung einer oder eines Auszubildenden sein.

Mindestens kann auch mehr sein

Da es wohl immer wieder unterschiedliche Auffassungen gab, wie die jetzige Regelung „mindestens 50 % der Ausbildungsvergütung“ auszulegen sei, wurde zusätzlich durch ein Dienstgeberrundschreiben an die kirchlichen Träger von Kindertageseinrichtungen klargestellt, dass es sich bei den im ABD festgelegten „mindestens 50 % der Ausbildungsvergütung“ nicht um einen

„Höchstsatz“ handelt, sondern dass kirchliche Träger jederzeit darüber hinausgehen können, etwa aus arbeitsmarktpolitischen Gründen oder weil eine Kommune mehr bezahlt.

Das bedeutet in der Folge, dass stiftungsrechtliche Aufsichten nicht ohne entsprechend schwerwiegende Gründe ablehnen können, wenn etwa eine Kirchenstiftung bereit ist, 70 Prozent zu zahlen.

Josef Glatt-Eipert

Rechtsgrundlage: ABD Teil E, 3. Abschnitt II Nummer 2.2.2;

Weitere Informationen: Dienstgeberrundschreiben vom 6. August 2021, www.bayernkoda.de; KODA Kompass Nr. 81 vom August 2021

Protokollnotiz:

„Bei der Festlegung soll die von der jeweiligen Kommune, auf deren Gebiet sich die Einrichtung befindet, gewährte Praktikantenvergütung berücksichtigt werden.“

Begriffe:

Sozialpädagogisches Jahr (SPS) und Sozialpädagogisches Einführungsjahr (SEJ):

Das Sozialpädagogische Seminar (SPS) war für die Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin beziehungsweise zum Erzieher zwingend Voraussetzung. Die Ausbildungszeit umfasste zwei Jahre. Das SPS wurde ab dem Schuljahresbeginn September 2021 vom Sozialpädagogischen Einführungsjahr (SEJ) abgelöst. Das SEJ umfasst nur noch ein Jahr.



Monika Absmeier (l.) und Roswitha Krenn (r.) in den Prunkräumen am Schreibtisch von Bischof Simon Konrad – ein besonderer Arbeitsplatz.

Foto: Andreas Nock

Auch das sind

Berufe der Kirche

Museumsaufsicht

Von Freskendecken und Pferdekutschern

Während eine Mutter mit ihren zwei Kindern die Prunkräume im zweiten Stock der neuen fürstbischöflichen Residenz in Passau betritt, – und damit das „Domschatz- und Diözesanmuseum“ – wird sie von der Museumsaufsicht begrüßt: „... Und schauen Sie sich unbedingt die Stuckdecken an, vor allem im letzten Saal. Dort hatte bis 1968 Bischof Simon Konrad noch seine Gäste empfangen und seine Amtsgeschäfte geführt!“ Wer diese kirchliche Einrichtung besucht, bekommt meist am Eingang von der Museumsaufsicht ein paar Tipps mit auf den Weg. „Das gehört irgendwie dazu und hilft den Besuchern oft, sich auf das Museum einzulassen“, sagt Roswitha Krenn, die heute zusammen mit ihrer Kollegin Monika Absmeier Dienst hat. So gibt es etwa einen Hinweis auf die außergewöhnlichen Stuck- und Freskendecken oder für Kinder den Auftrag, den Elefanten an der Stuckdecke im Spiegelsaal zu suchen.

Vielfältige Aufgaben

Zu den Tätigkeiten der Passauer Museumsaufsicht gehört das Auf- und Zuschließen der Räume. Dabei ist am Morgen schon etwas Konzentration gefordert, denn ein Fehler beim Entsichern der Alarmanlage löst den Alarm aus, der dann bis hin zu einem Polizeieinsatz einiges nach sich ziehen könnte. Wenn dann auch die Kasse vorbereitet ist, können die ersten Besucher kommen, um die Räume und Ausstellungsstücke zu besichtigen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verkaufen Eintrittskarten oder kontrollieren das bereits gekaufte Ticket. Dass selbst der kleine Eintrittspreis von 2 Euro, für die ganze Familie sogar nur 2,50 Euro, noch zu Diskussionen führt, erstaunt die Mitarbeiterinnen immer wieder. Außerdem werden auch CDs der Dommusik, Führer zum Museum und zum Dom verkauft, und das Sortiment umfasst auch Stadtführer und Postkarten. Dass die

Aufsicht auf Einhaltung der Vorschriften im Museum achtet, sagt schon der Name. Dass diese Aufgabe gerade in Corona-Zeiten einiges an Standfestigkeit verlangt, ist gut nachvollziehbar.

Ansprechpartnerin für Fragen

Für Sonderausstellungen, wie derzeit zur Baugeschichte der Universität Passau, gibt es immer wieder Führungen durch das Museum. Ansonsten steht die Museumsaufsicht für Fragen zu den Objekten und den Räumen immer zur Verfügung. Dazu gehören auch kleine Geschichten, wie die vom Schreibtisch des früheren Bischofs, auf dem jetzt am Empfang die Kasse steht, oder dass die Kutscher der Gäste des Fürstbischofs auf dem blanken Fußboden im Jagdsaal schlafen mussten. Da hatten sie wenigstens schöne Darstellungen zum Anschauen, wie im Hintergrund des Bildes zu sehen ist. Angeeignet hat sich die frühere Speditionskauffrau Roswitha Krenn die Inhalte und Geschichten im Laufe der zwölf Jahre, die sie im Museum arbeitet. Eine Ausbildung oder Fortbildungen für diesen Bereich gibt es nicht, das meiste hat sie in den Büchern nachgelesen oder sie hat die Geschichten von Stadtführern oder Kolleginnen aufgeschnappt.

Arbeitszeit und Leerlauf

Das Museum hat von Mai bis Oktober und in diesen Monaten von 9 bis 16 Uhr geöffnet. Im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung gleicht sich durch den Dienstplan die Arbeitszeit über das Jahr verteilt wieder aus. Und wenn niemand ins Museum kommt? Dann bleibt Zeit um etwas zu lesen, zum Beispiel den neuen KODA Kompass. Aber im Sommer 2021 gab es viel zu tun, weil die Gäste schnell wieder nach Passau zurückgekehrt sind,

nachdem das Museum das ganze Jahr 2020 wegen Corona geschlossen blieb.

Zuhören als Nebentätigkeit

Für Monika Absmeier ist das Kennenlernen von ganz unterschiedlichen Menschen das ganz Besondere an dieser Aufgabe. Mit manchen Gästen ist sie schon so intensiv ins Gespräch gekommen, dass die darüber beinahe vergessen haben, das Museum zu besichtigen. Sie muss also nicht nur Wissen über die Exponate und die Architektur haben, sondern auch gut zuhören können. Das fällt der gelernten Erzieherin und Familienfrau nicht schwer. Nur auf so manche Kritik an der Kirche und deren im Museum ausgestelltem Reichtum hätte sie

in den sieben Jahren Museumsaufsicht gut verzichten können.

Kirchlicher Dienst ist erkennbar

Diese leidigen Diskussionen sind auch für Roswitha Krenn der Wermutstropfen an dieser sonst so schönen Tätigkeit. Das ist ein Merkmal, dass sie im kirchlichen Dienst arbeitet. Ansonsten merken die beiden Damen das natürlich am religiösen Hintergrund der Ausstellungstücke. Am meisten aber schätzen sie, dass die Vorgesetzten Vertrauen in die Selbstorganisation der Gruppe der Museumsaufsicht haben und ein ehrliches Interesse für die Bedürfnisse und Themen der Beschäftigten zeigen. „Das ist auch nicht selbstverständlich.“

Die Kasse muss stimmen

Einen Verantwortungsbereich gibt es, der nichts mit den historischen Gegenständen zu tun hat: Jemand muss für die Kasse der Eintrittsgelder zuständig sein, damit die am Abend auch stimmt. Und auch die persönliche „Kasse“ scheint zu stimmen: finanziell mit der Eingruppierung in die Entgeltgruppe 4, und insgesamt, weil die beiden Mitarbeiterinnen bestätigen, dass sie diese Arbeit vor allem gern machen und nicht als Pflicht erleben.

Andreas Nock

Rechtsgrundlage: Nr. 27, ABD Teil A, 2.13., Entgeltgruppe 4, Fallgruppe 6

Entgelt-Klarheit

Vergütung für Fachkräfte in der Grundschulkindbetreuung geregelt

Es war ein politisches Herzschlagfinale. Kurz vor der Bundestagswahl verständigten sich Bundestag und Bundesrat doch noch darauf, den Rechtsanspruch für eine Ganztagsbetreuung von Grundschulkindern ab 2025 zu gewähren. Bund und Länder stritten sich letztlich darum, wer welchen Anteil der Kosten zu tragen hat. Für Träger von Grundschulen bedeutet die Verständigung auf politischer Ebene nun, rechtzeitig auch das entsprechende Perso-

nal für die Betreuung der Grundschulkinde suchen und anstellen zu müssen. Für die Kommission stellte sich in diesem Zusammenhang die Frage, wie dieses Personal, das mittlerweile auch ausgebildet wird, künftig zu vergüten ist.

Erzieher-Level beschlossen

In der Juli-Vollversammlung verständigten sich Mitarbeiter- und Dienstgeberseite in

der Kommission darauf, die fertig ausgebildeten Fachkräfte für Grundschulkindbetreuung – so die sperrige Bezeichnung dafür – nach EG S 8a einzugruppieren. Angesichts der Voraussetzungen, die das entsprechende Personal mitzubringen hat und angesichts der vorgeschriebenen Ausbildung, war allen Beteiligten in der Bayerischen Regional-KODA klar, dass hier das Niveau von pädagogischen Fachkräften (zum Beispiel Erzieherinnen und Erzieher) und nicht das von pädagogischen Ergänzungskräften (zum Beispiel Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger) angemessen wäre. Verortet wurde diese Neuregelung in ABD Teil A, 2.3, Nr. 30 (Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst) durch eine Ergänzung der einschlägigen Anmerkung Nr. 3, welche die entsprechende Tätigkeit von Erzieherinnen und Erzieher regelt und nun folgenden Wortlaut hat:

„Als entsprechende Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern gilt auch die Tätigkeit in Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder und die Betreuung von über 18-jährigen Personen (zum Beispiel in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder für Obdachlose) sowie als pädagogische Fachkraft für Grundschulkindbetreuung.“

Diese Neuregelung tritt rückwirkend zum 1. April 2021 in Kraft, wird aber erst künftig Praxisrelevanz besitzen, wenn entsprechend ausgebildete Fachkräfte an Grundschulen, die das ABD anwenden, eingestellt werden.



Künftig ganztags gut betreut – Fachkräfte für Grundschulkindbetreuung im ABD nun auch abgebildet.

Foto: Jens Weber / pixello.de

Offene Baustelle Ausbildung

Noch nicht geklärt wurde, wie Personen zu vergüten sind, die den Praxisteil ihrer Ausbildung zur Fachkraft Grundschulkindbetreuung absolvieren. Die zweijährige Ausbildung gliedert sich in ein erstes Ausbildungsjahr, das der Vermittlung der theoretischen Kenntnisse dient. Das zweite Ausbildungsjahr findet dann als vergütetes Praktikum statt. Diesbezüglich wird sich die Kommission noch auf eine Regelung verständigen müssen.

Ludwig Utschneider

Pflege: Höhere Wechselschichtzulage und Samstagzuschlag

Neben den neuen Pflegezulagen hat die Bayerische Regional-KODA im Juli 2021 weitere Verbesserungen für Beschäftigte im Pflegedienst beschlossen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Pflegedienst erhalten eine Zulage, wenn sie in Wechselschicht eingesetzt sind. Darunter versteht man den Einsatz in wechselnden Arbeitsschichten rund um die Uhr und an allen Tagen des Jahres. Wer ständig Wechselschicht leistet, erhält im Pflegedienst künftig monatlich 155 Euro Zulage statt bisher 105 Euro. Bei nicht ständiger Wechselschicht werden 0,93 Euro pro Stunde gezahlt statt bislang 0,63 Euro.

Neu eingeführt wurde ein Samstagzuschlag für Pflegekräfte auch bei Schicht- oder Wechselschichtarbeit. Der Zuschlag wird für Samstagsarbeit ab 13 Uhr gezahlt. Er beträgt pro Stunde 20 Prozent des Stundenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe.

Die KODA hat mit diesen Beschlüssen Verbesserungen in den Tarifverträgen des kommunalen öffentlichen Dienstes übernommen. Die Änderungen traten rückwirkend zum 1. März 2021 in Kraft. Manfred Weidenthaler Rechtsgrundlage: Anlage zu § 45 Nr. 3 ABD Teil A, I., dort Abs. 1 zum Samstagzuschlag und Abs. 8 zur Wechselschichtzulage.

Addieren für Lehrkräfte möglich

Funktionen an verschiedenen Schularten können Weg zur Höhergruppierung erleichtern

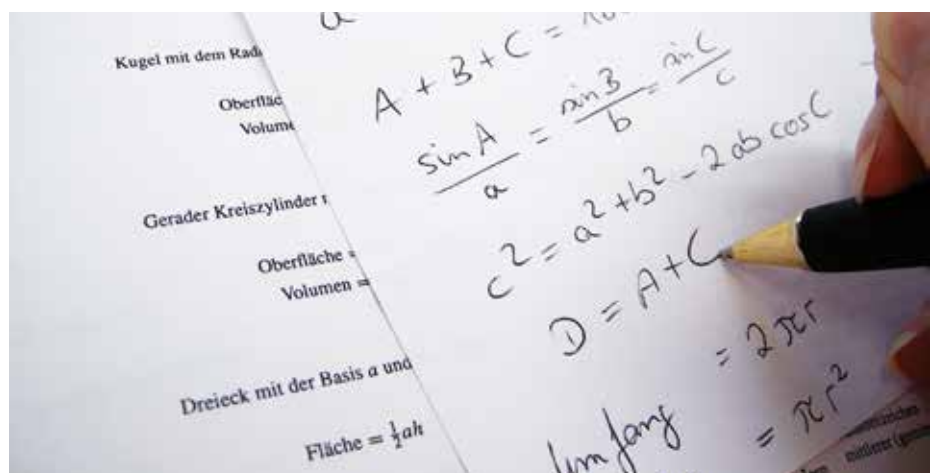
Im schulischen Bereich werden höherwertige Tätigkeiten, die eine Höhergruppierung (beziehungsweise die Verleihung einer höheren Berufsbezeichnung, so die sperrige Formulierung in der Ordnung für Berufsbezeichnungen – OfB) auslösen, als Funktionen bezeichnet. Oftmals hängt die Möglichkeit einer entsprechenden Höhergruppierung von der Anzahl der Schülerinnen und Schüler oder von der Anzahl der Lehrerwochenstunden in einem bestimmten Fach ab. Der Staat regelt dies individuell für jede einzelne Schulart, schulartübergreifende Lösungen gibt es dort nicht.

Hier hat nun die Kommission mit Wirkung zum 1. August 2021 eine Veränderung der Bestimmungen im ABD vorgenommen, da sich die Situation bei kirchlichen Schulträgern teils anders als beim Staat darstellt. In der Ordnung für Berufsbezeichnungen (OfB, ABD Teil B, 4.3.) findet sich künftig folgende Protokollnotiz zu § 5 Absatz 2: „Übt die Lehrkraft eine Funktion an zwei Schulen auch unterschiedlicher Schularten aus und ist die Beförderungswirksamkeit der Funktion nach den staatlichen Funktionskatalogen von einer Mindestwochenstundenzahl oder einer Mindestschülerzahl abhängig, so werden die Wochenstunden und die Schülerzahl der beiden Schulen zur Ermittlung der Beförderungswirksamkeit zusammengezählt.“

Es gibt das Öfteren an einem Schulstandort mehrere Schularten und die Lehrkräfte werden auch an unterschiedlichen Schularten eingesetzt. Mit der nun getroffenen Entscheidung wird ermöglicht, dass beispielsweise bei Lehrkräften in einer Fachbetreuung, die diese Funktion an einem Gymnasium und zeitgleich an einer Fachoberschule ausüben, die entsprechenden Lehrerwochenstunden aus beiden Schularten addiert werden können. Dies führt an kirchlichen Schulen, die oftmals kleiner sind als staatliche Schulen, dazu, dass in der Summe die notwendigen Stundenzahlen überschritten werden und

nach Vorlage entsprechender Beurteilungen auch eine Höhergruppierung nach A15 möglich wird. Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Schulleitung hängt die Vergabe einer Funktion, die eine Höhergruppierung nach A15 (Studiendirektorin / Studiendirektor) ermöglicht, von Schülerzahlen ab. Auch in diesem Fall ist es nun möglich, die Schülerzahlen verschiedener, aber gleichwertiger Schularten zusammenzuzählen, sofern die jeweilige Lehrkraft die entsprechende Funktion auch an den unterschiedlichen Schulen ausübt.

Ludwig Utschneider



Zusammenrechnen nötig – Tätigkeit an verschiedenen Schularten kann für Funktionsinhaber von Vorteil sein.

Foto: Claudia Hautumm / pixello.de

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

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

Diözese Würzburg
Ralph Stapp 0 60 21/39 21 40
Dorothea Weitz 09 31/38 66 57 10

Diözese Eichstätt
Josef Glatt-Eipert 08 41/93 15 18 18
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Diözese Augsburg
Anna-Maria Dallinger 08 21/31 66 91 36
Christian Dorn 0 83 31/92 67 11 74
Klaus Probst 0 90 75/60 35

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

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

Diözese Passau
Andreas Nock 0 85 61/91 81 23
Ramona Würdinger 0 85 1/39 37 10 1

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

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

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

Post- und Faxanschriften
erfahren Sie unter
www.kodakompass.de oder über die
KODA-Geschäftsstelle,
Telefon 08 21/31 66-89 82.
Die Geschäftsstelle gibt *keine*
Auskünfte zu Tarifregelungen.
Gerne geben wir als Dienstnehmer-
vertreterinnen und -vertreter Aus-
kunft zu tariflichen Regelungen. Die
Telefonnummern sind links abge-
druckt.
Wir dürfen aber keine Rechtsbera-
tung durchführen.

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

Wichtige Begriffe

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

www.onlineABD.de: Offizielle Zusam-
menstellung des ABD im Internet.

Bayerische Regional-KODA: Kurz-
bezeichnung der „Kommission für das
Arbeitsvertragsrecht der bayerischen
Diözesen“. Je zur Hälfte mit Arbeitneh-
mer- und Arbeitgebervertretern besetzt.
Sie beschließt die im ABD gesammelten
Regelungen. Wirksam werden Beschlüs-
se durch bischöfliche Inkraftsetzung.
19 Vertreterinnen und Vertreter der
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind
von den Beschäftigten für fünf Jahre

gewählt. Hinzu kommen zwei von Ge-
werkschaften entsandte Vertreterinnen
beziehungsweise Vertreter.

**Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte
(StAGL):** Arbeitsgruppe innerhalb
der KODA, zuständig für Lehrkräfte
an kirchlichen Schulen. Deren Arbeits-
vertragsrecht orientiert sich an den Re-
gelungen für Lehrkräfte des Freistaates
Bayern im Beamtenverhältnis.

Impressum

KODA Kompass

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

Erstellt in Zusammenarbeit mit der
Dienstgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die
Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der
Versicherungskammer Bayern/Beihilfe.

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

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

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

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

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

Gestaltung: Ludwig Utschneider

Preis: 10 Euro pro Jahr

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

Druck und Auflage
Senser Druck, Augsburg
Auflage: 66 500

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

Die richtige Wahl für meine Familie und mich.

Sie als kirchliche Mitarbeitende sorgen für das Wohl der Anderen. Deshalb kümmert sich Ihr Arbeitgeber gemeinsam mit uns um Ihre Gesundheit, denn diese liegt uns ganz besonders am Herzen. Als Dankeschön für Ihre wertvolle Aufgabe profitieren Sie von dem speziell für Sie konzipierten Angebot. Im Zusammenspiel mit der Beihilfeversicherung, für welche Ihr Arbeitgeber die Kosten übernimmt, haben Sie die Möglichkeit, die Leistungen Ihrer gesetzlichen Krankenversicherung auf eigene Kosten deutlich zu verbessern.



Ihre gesetzliche Krankenversicherung, die Beihilfe- und die kirchliche Höherversicherung stellen gemeinsam eine runde Sache dar.

Ihr leistungsstarker Tarif 820 K Plus

IHRE VORTEILE IM ÜBERBLICK

- › Optimale Ergänzung Ihrer gesetzlichen Krankenversicherung
 - bei Zahnersatz
 - im Krankenhaus
 - für Brillen und Kontaktlinsen
 - für die Behandlung beim Heilpraktiker/Arzt für Naturheilverfahren
 - und sogar auf Reisen ins Ausland
- › Familienfreundliche Eigenvorsorge für kirchliche Mitarbeiter und deren Angehörige (Ehegatten, Kinder bis zum 27. Lebensjahr)
- › Lebenslange Weiterversicherung, sowohl bei Renteneintritt als auch beim Ausscheiden aus dem kirchlichen Dienst
- › Günstige Beiträge
- › Keine Gesundheitsprüfung bei Abschluss innerhalb von sechs Monaten ab Beginn des Beihilfeanspruches (in der Regel der Beschäftigungsbeginn)
- › Einreichen der Rechnungen direkt und unkompliziert per App möglich
- › **Neu: Ganz schnell und einfach online abschließbar auf www.vkb.de/kirchen**

Die Leistungen



KRANKENHAUS

- › Komfortable Unterbringung im Zweibettzimmer
- › Behandlung durch den Chefarzt oder den Arzt Ihres Vertrauens



ZAHNERSATZ (z. B. Implantate, Brücken, Prothesen)

- › Zahnersatz in Höhe von 40 Prozent bis zu 3.000 Euro Auszahlungsbetrag
- › Bis zum Höchstsatz der Gebührenordnung



HEILPRAKTIKER

- › Leistungen für Heilpraktiker, Ärzte für Naturheilverfahren und Osteopathie
- › Insgesamt in Höhe von 50 Prozent bis zu 750 Euro Auszahlungsbetrag pro Kalenderjahr



SEHHILFEN

Für Brillen und Kontaktlinsen 200 Euro innerhalb von drei Kalenderjahren



AUSLANDSREISE

- › Kosten für Behandlungen und Medikamente im Ausland für private und dienstliche Reisen
- › Inklusive Krankenrücktransport

Sie wollen es ganz genau wissen? Das freut uns!

Viele wichtige Informationen, Leistungsbeispiele und einen Film zum Thema finden Sie im Internet unter: www.vkb.de/kirchen

Neu: Alle Informationen zum Tarif gibt es auch in leichter Sprache. Die entsprechende Broschüre finden Sie im Downloadbereich unserer oben genannten Homepage.

Gerne beraten wir Sie auch telefonisch

Rufen Sie uns einfach an unter +49 89 2160-8505 Montag bis Freitag von 8 bis 18 Uhr.

Noch kein Ende in Sicht

Kurzarbeiterregelung bis
31. März 2022 verlängert

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

Seit April 2020 gilt für den Bereich des Arbeitsvertragsrechts der bayerischen Diözesen (ABD) eine Regelung zur Kurzarbeit, die angesichts der Corona-Pandemie notwendig wurde. Die gravierenden politischen Entscheidungen zur Eindämmung der Pandemie hatten unter anderem zu umfangreichen Beschränkungen geführt und den Betrieb vieler kirchlicher Einrichtungen für einen längeren Zeitraum massiv eingeschränkt. So war vor allem der Tagungsbetrieb in den vielen kirchlichen Bildungshäusern über Monate hinweg ausgesetzt.

Um die wirtschaftliche Schieflage in solchen Einrichtungen zu mildern und zugleich die finanziellen Einbußen der dort Beschäftigten abzufedern, wurde mit dem § 7a ABD Teil A, 1. eine eigene, aber befristete Kurzarbeiterregelung für den verfasst-kirchlichen Bereich geschaffen, die sich in wesentlichen Teilen am Kurzarbeits-Tarifvertrag (TV Covid) des öffentlichen Dienstes der Kommunen orientierte. Die Kommission war sich von Anfang an einig, die Laufzeit einer solchen Regelung an der Dauer des entsprechenden Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes zu koppeln. Die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes befristeten diesen Tarifvertrag auf den 31. Dezember 2021 hin. Vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklungen wird nun wohl eine Verlängerung dieses Tarifvertrags erfolgen. Angesichts dieser Rahmenbedingungen und vor dem Hintergrund einer pandemischen Lage, die sich in kaum vorstellbarer Weise zugespitzt hat, erschien ein befristetes Fortdauern der ABD-Regelung zur Kurzarbeit mehr als sinnvoll zu sein. Daher verlängerte die Bayerische Regional-KODA diese Regelung, vorerst bis 31. März 2022.

Ludwig Utschneider

Mehr Versicherungsschutz im Homeoffice

Gesetzgeber erweitert Unfallversicherungsschutz bei mobilem Arbeiten

Bislang galt der Grundsatz: Jeder Unfall, der außerhalb des häuslichen Arbeitszimmers passiert, ist Privatsache. Der Versicherungsschutz durch die Berufsgenossenschaften griff nur sehr selten.

Der Bundestag hat das im Juni 2021 geändert. Jetzt gelten bei der Arbeit von zu Hause aus und beim mobilen Arbeiten die gleichen Regeln wie an der Dienststelle: „Wird die versicherte Tätigkeit im Haushalt der Versicherten oder an einem anderen Ort ausgeübt, besteht Versicherungsschutz in gleichem Umfang wie bei Ausübung der Tätigkeit auf der Unternehmensstätte.“ (§ 8 Abs. 1 Satz 3 Sozialgesetzbuch VII) Entscheidend für die Frage, was als Arbeitsunfall gilt, ist dabei die „Handlungstendenz“. Damit ist gemeint, ob die Tätigkeit oder Handlung zum Unfallzeitpunkt betrieblichen Interessen oder privaten Interessen diene.

Beispiel: Eine Mitarbeiterin im Homeoffice stürzt auf der Treppe und verletzt sich. War sie auf dem Weg zur Tür,

um eine private Paketsendung entgegenzunehmen, ist sie nicht durch die Berufsgenossenschaft versichert. War sie auf dem Weg zur Toilette oder in die Küche, um sich eine Tasse Tee zu holen, ist sie versichert.

Beschäftigte im Homeoffice genießen jetzt in der Regel auch Versicherungsschutz, wenn sie ihre Kinder wegen ihrer beruflichen Tätigkeit in eine Betreuungseinrichtung bringen. Das gilt für im eigenen Haushalt lebende Kinder und den unmittelbaren Weg zum Ort der Betreuung, zum Beispiel dem Kindergarten.

Wichtig: Unfälle immer umgehend dem Dienstgeber melden. Das gilt auch, wenn man sich nicht sicher ist, ob es sich um einen über die Berufsgenossenschaft versicherten Arbeitsunfall handelt.

Manfred Weidenthaler

Weitere Infos zum Unfall- und Gesundheitsschutz: www.vgb.de Suchbegriff „Homeoffice“ eingeben.

Der neue Rad-Geber

KODA setzt Rahmen für Jobrad-Angebote

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

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



Karikatur: Thomas Plaßmann

Themen

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

Ein Virus und seine Folgen für unser Tarifrecht

**Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen!**

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

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

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

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

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

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

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

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



**Ludwig Utschneider,
Chefredakteur
dieser Ausgabe**

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

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

Mit freundlichen Grüßen

Ludwig Utschneider

Weitere Tarif-Häppchen

Ergänzende Beschlüsse im Rahmen der Übernahme der Tarifeinigung des öffentlichen Dienstes

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

Prämie für an Gesundheitsämter Abgestellte

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

Mehr möglich bei vermögenswirksamen Leistungen

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

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

Keine Änderung bei der besonderen Einmalzahlung

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

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

Verlängerung für die Altersteilzeit

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

*Manfred Weidenthaler /
Ludwig Utschneider*



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



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

Foto: Grey59 / pixello.de

Droht eine Drahtesel-Invasion?

Weg frei für Fahrrad-Leasing im kirchlichen Bereich

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

Ein Kann, aber kein Muss

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

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

Keine Regel ohne Ausnahme

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

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

Bevor es losgehen kann

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

Nicht ohne Vereinbarung

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

Grenzwert 7000 Euro

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



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

Foto: Dieter Schütz / pixello.de

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

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

Nicht mehr als ein Rad

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

Ausgestaltung vor Ort

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

Ludwig Utschneider

Vor der ersten Fahrt – notwendige Voraussetzungen

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

Jobrad – pro und contra

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

Kommentar

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

von Josef Glatt-Eipert

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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



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

Foto: Ludwig Utschneider

Kommentar

Der Einstieg ist geschafft

von Ludwig Utschneider

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

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

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

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

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

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

Fairer und engagierter Verfechter des Dritten Weges

Ordinariatsrat Thomas Lorey verabschiedet

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

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

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

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

Dorothea Weitz

Kathrin Pfeil folgt auf Thomas Lorey

Referentin des Würzburger Generalvikars neu auf Dienstgeberseite

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

Ralph Stapp



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

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

Gemeinsam gegen sexuelle Gewalt

Rechte und Pflichten Beschäftigter neu gefasst

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

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

Verdacht ohne Furcht melden

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

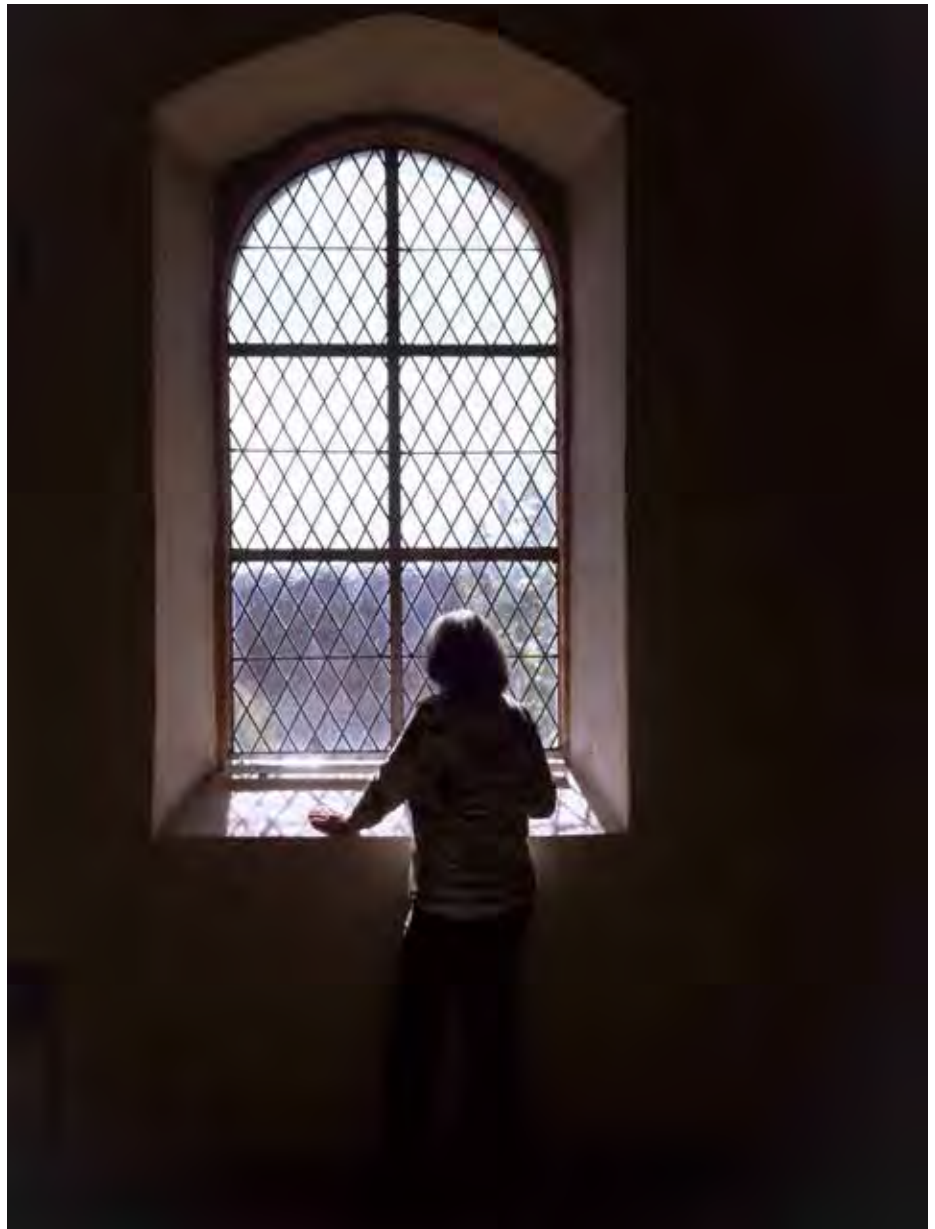
Hinweisgeber dürfen diese im Gegenzug nicht benachteiligt werden.

Auch Beschuldigte haben Rechte

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

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

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



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

Foto: angieconscious / pixello.de

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

Rehabilitierung bei falschem Verdacht

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

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

Präventionsregelungen angepasst

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

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

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

Robert Winter

SEJ löst SPS ab

Änderungen beim Vorpraktikum in der Erzieherausbildung

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

Bisherige Ausbildung

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



Geänderte Ausbildungswege – praktische Ausbildung für Erzieherinnen und Erzieher verkürzt.

Foto: Dieter Schütz / pixello.de

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

Verkürzung der Ausbildung

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

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

Vergütung in der Ausbildung

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

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

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

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

Parallele Ausbildungswege als Übergang

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

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

Josef Glatt-Eipert



Parkplatznot vor allem in Städten – Mitarbeiterparkplätze können da entgegenwirken.

Foto: gabriele Planthaber | pixello.de

Brennpunkt Mitarbeiterparkplatz

Mitarbeiterfahrzeug für Dienstfahrten und persönliche Parkmöglichkeiten

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

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

Im Grundsatz keine Ansprüche beiderseits

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

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

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

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

Mitarbeitervertretung ist zu beteiligen!

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

Steuerlicher Aspekt bei Mitarbeiterparkplätzen

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

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

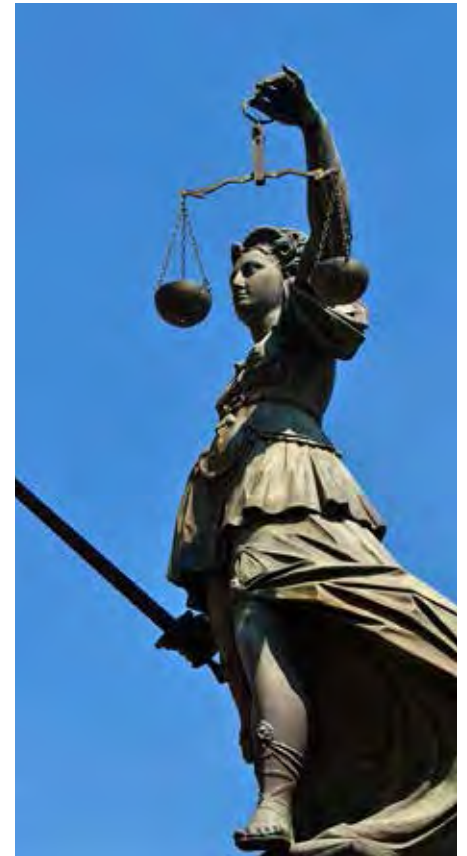
Arbeitgeber die etwaige Mehrwert- und Lohnsteuerpflicht prüfen.

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

Außendienst und Mitarbeiterparkplatz

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

Ralph Stapp



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

Foto: Florentine | pixelio.de

Rechtsgrundlagen:

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

Die Zeichen stehen auf Sturm

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

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

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

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

Schwierige Rahmenbedingungen

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

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

Offene Forderungen

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

Ludwig Utschneider

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

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

Ludwig Utschneider



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

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

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

Diözese Würzburg
Ralph Stapp 0 60 21/39 21 40
Dorothea Weitz 09 31/38 66 57 10

Diözese Eichstätt
Josef Glatt-Eipert 08 41/93 15 18 18
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

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

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

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

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

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

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

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

Post- und Faxanschriften
erfahren Sie unter
www.kodakompass.de oder über die
KODA-Geschäftsstelle,
Telefon 08 21/31 66-89 82.
Die Geschäftsstelle gibt *keine*
Auskünfte zu Tarifregelungen.
Gerne geben wir als Dienstnehmer-
vertreterinnen und -vertreter Aus-
kunft zu tariflichen Regelungen. Die
Telefonnummern sind links abge-
druckt.
Wir dürfen aber keine Rechtsbera-
tung durchführen.

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

Wichtige Begriffe

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

www.onlineABD.de: Offizielle Zusam-
menstellung des ABD im Internet.

Bayerische Regional-KODA: Kurz-
bezeichnung der „Kommission für das
Arbeitsvertragsrecht der bayerischen
Diözesen“. Je zur Hälfte mit Arbeitneh-
mer- und Arbeitgebervertretern besetzt.
Sie beschließt die im ABD gesammelten
Regelungen. Wirksam werden Beschlüs-
se durch bischöfliche Inkraftsetzung.
19 Vertreterinnen und Vertreter der
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind
von den Beschäftigten für fünf Jahre

gewählt. Hinzu kommen zwei von Ge-
werkschaften entsandte Vertreterinnen
beziehungsweise Vertreter.

**Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte
(StAGL):** Arbeitsgruppe innerhalb
der KODA, zuständig für Lehrkräfte
an kirchlichen Schulen. Deren Arbeits-
vertragsrecht orientiert sich an den Re-
gelungen für Lehrkräfte des Freistaates
Bayern im Beamtenverhältnis.

Impressum

KODA Kompass

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

Erstellt in Zusammenarbeit mit der
Dienstgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die
Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der
Versicherungskammer Bayern/Beihilfe.

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

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

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

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

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

Gestaltung: Ludwig Utschneider

Preis: 10 Euro pro Jahr

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

Druck und Auflage
Senser Druck, Augsburg
Auflage: 65 200

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

Unsere Haut – die Schutzhülle unseres Körpers



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

Die Haut ist für unseren Schutz zuständig

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

Doch wie verhalte ich mich nun richtig?

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

Die gute Nachricht zum Schluss:

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

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

Wir wünschen Ihnen einen schönen Sommer!

Mehr Luft für Systembetreuer

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

Zusätzliche Anrechnungsstunde für das Schuljahr 2021/2022

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

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

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

kann diese Anrechnungsstunde auch einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.

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



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

Foto: Dieter Schütz / pixello.de

„Verfügungszeit“ für pädagogisches Personal in Kitas

Alter, Schwerbehinderung und Gesundheit sind zu berücksichtigen

Die direkte Arbeit mit den Kindern (unmittelbare Arbeit) in Kindertagesstätten ist anstrengend, arbeitsintensiv und nicht zuletzt mit einem gewissen Lärmpotential verbunden. Zudem gibt es in Kindertagesstätten viele Beschäftigte, die schon älter und sehr lange in diesem Bereich tätig sind. Deshalb wurde von Mitarbeiterseite ein Antrag eingebracht, für ältere Beschäftigte die Möglichkeit zu schaffen, weniger „unmittelbare“ Arbeit am Kind, dafür mehr „mittelbare“ Arbeit in der Einrichtung auszuführen. Dabei sollte

der Anteil der gesamten mittelbaren Arbeit um einen entsprechenden Prozentsatz angehoben werden. Momentan darf die für die mittelbare Tätigkeit zur Verfügung stehende Arbeitszeit in einer Einrichtung 15 Prozent der gesamten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des gesamten pädagogischen Personals nicht unterschreiten. Da der Antrag der Mitarbeiterseite in der Kommission nicht die notwendige Mehrheit erhielt, wurde beschlossen, den Vermittlungsausschuss anzurufen. >>>



Thomas Pläßmann

Themen

- 5 MAV-Wahl – Dienstgeber in der Pflicht
Bischöfe ergänzen MAVO
- 12 Entgelterhöhung 1. Runde
Mindestens 1,4 % mehr
- 6 Kita-Kündigungstermine
Jetzt auch 31. August möglich
- 14 Arbeitgeberwechsel
Darauf sollte man achten
- 15 Kündigungsfrist und Jubiläumszeiten berechnen
- 20 Beurteilungs-Update für Lehrkräfte kirchlicher Schulen
- 4 Münchenezulage
Befristete Corona-Ausnahmen
- 4 Corona-Sonderzahlung bei Altersteilzeit und Sabbatjahr
- 7 Betriebsrente geht online
- 6 Pastoralreferenten
Entgelt-Nachteil behoben
- 7 Duales Studium geregelt
- 8 Wer geht – wer kommt
*Susanne Steiner-Püschel geht – Stefan Hoffmann kommt
Barbara Staudigl verabschiedet – Robert Eckstein folgt nach*
- 10 Nachrufe
Franz Meidert und Robert Simon
- 11 Berufe der Kirche
Redakteur beim Kirchenradio
- 24 Auf den Punkt gebracht
 - Kann der Arbeitgeber den Urlaubstermin einseitig festlegen?
 - Wie lang muss ich auf ein Zwischenzeugnis warten?
 - Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für das arbeitsfreie Wochenende?
 - Weiterarbeit in der Rente: Behalte ich meine Stufe?



Einigung im Vermittlungsverfahren

Der Vermittlungsausschuss unter Vorsitz des Präsidenten des Landesarbeitsgerichts München, Dr. Harald Wanhöfer, legte der Kommission nun einen Vermittlungsvorschlag vor.

Dieser enthielt die Empfehlung, die Belastungssituation unmittelbarer Arbeit bei der anteilmäßigen Zuteilung der Arbeitszeit für mittelbare Tätigkeit gerade bei älteren Beschäftigten zu berücksichtigen. Allerdings sollten bei dieser Verteilung auch schwerbehinderte und gesundheitlich eingeschränkte Beschäftigte – soweit die Einschränkung für die unmittelbare Arbeit relevant ist – mit einbezogen werden. Diese Empfehlung sollte als Protokollnotiz in die Dienstordnung für das pädagogische Personal in den katholischen Kindertageseinrichtungen aufgenommen werden. Die Kommission stimmte dem Vorschlag nun in ihrer Frühjahrsvollversammlung zu. Die Protokollnotiz tritt am 1. Mai 2021 in Kraft.

ABD legt nur Untergrenze fest

Keine Einigung gab es in Bezug auf den zweiten Teil des Antrags der Mitarbeiterseite. Diese wollte in die Protokollnotiz zusätzlich mit aufnehmen, dass die definierte Untergrenze von 15 Prozent der gesamten wöchentlichen Arbeitszeit des in einer Einrichtung tätigen pädagogischen Personals für die mittelbare Tätigkeit entsprechend zu erhöhen sei. Jedoch gab es von Dienstgeberseite in der Kommissi-

sion die Zusage, dass ein entsprechendes Schreiben an die betroffenen Träger ergeht. Darin soll ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass in der Dienstordnung für das pädagogische Personal in katholischen Kindertageseinrichtungen festgeschrieben ist, dass es sich bei den 15 Prozent um

eine Mindestregelung handelt. Die für die mittelbare Tätigkeit zur Verfügung stehende Arbeitszeit kann – gerade mit Verweis auf die neue Protokollnotiz unter Berücksichtigung bestimmter Personengruppen – jederzeit höher liegen.

Josef Glatt-Eipert

Meine Meinung

Altersgerecht arbeiten in Kitas – eine Protokollnotiz ist besser als nichts



Es gibt einige Studien darüber, dass Beschäftigte aller Altersgruppen im Hinblick auf die mögliche Berufstätigkeit bis zum 65. Lebensjahr oder darüber hinaus vor allem Verbesserungsbedarf sehen, was die Vereinbarkeit von Beruflichem und Privatem angeht. Auch der Wunsch nach gesundheitlich weniger belastenden Tätigkeiten und einer möglichen Arbeitszeitreduzierung wird häufig genannt. Diese Herausforderungen setzen ein vorausschauendes Personalmanagement und nachhaltigen langfristigen Arbeits- und Gesundheitsschutz voraus, um „altersrobuste“ Strukturen zu schaffen. In einer Kita können zusätzlich vielfältige Belastungen am Arbeitsplatz auftreten, wie Lärm, beengte Räumlichkeiten, nicht erwachsenengerechte Möbel, ungünstige Beleuchtung, Stress und die Teamsituation, um einige Beispiele zu nennen.

Arbeitgeber sind heute gefordert, eine „Kultur der Achtsamkeit für die Gesundheit“ der Beschäftigten zu entwickeln, um kompetentes Personal zu finden und zu binden.

Die neue Protokollnotiz in der Dienstordnung ist eine Empfehlung, die individuelle Belastungssituation von älteren Beschäftigten bei der unmittelbaren Arbeit besonders zu berücksichtigen.

Das Bayerische Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz (BayKiBiG) unter-

scheidet in Paragraph 17 „Anstellungsschlüssel“ zwischen unmittelbarer Arbeit am Kind und mittelbarer Arbeit zu Zwecken der pädagogischen Vor- oder Nachbereitung für die Arbeit am Kind.

Leider steht die mittelbare Arbeit (ehemals Verfügungs- oder Vorbereitungszeit) in vielen Kitas nur auf dem Papier. Durch eklatanten Personalmangel und Fehlzeiten von pädagogischem Personal und den ständig wachsenden Aufgaben der Leitung, die aber immer noch im Anstellungsschlüssel eingerechnet ist und in der Arbeit mit den Kindern eingesetzt wird, arbeiten viele pädagogische Fach- und Ergänzungskräfte nur am Kind. Sie bekommen kaum mittelbare Arbeit zugewiesen, obwohl die Dienstordnung ausdrücklich ein Mindestmaß dafür vorsieht. Dies kann ein zusätzlicher Stressfaktor werden.

Trotzdem ist die Protokollnotiz ein Anfang, um sich mit altersgerechtem Arbeiten auseinanderzusetzen. Dieses Thema geht alle an! Auch die jungen Beschäftigten werden älter und die Kräfte können nachlassen! Fazit: dranbleiben!

Meint Ihre

Susanne Steiner-Püschel

Susanne Steiner-Püschel

Im Wortlaut:

Die im Rahmen billigen Ermessens nach Satz 2 durch die Leitung vorzunehmende anteilmäßige Zuteilung von Arbeitszeit für mittelbare Tätigkeit trägt auch der Belastungssituation unmittelbarer Tätigkeit für ältere Beschäftigte Rechnung. Dies gilt auch für schwerbehinderte und gesundheitlich eingeschränkte Beschäftigte, soweit die Schwerbehinderung oder die gesundheitliche Einschränkung zu einer besonderen Belastung führt.

§ 7 Abs. 2, ABD Teil C, 7.

Dienstordnung für das pädagogische Personal in den katholischen Kindertageseinrichtungen

Missverständnisse um Corona-Sonderzahlung



Manfred Weidenthaler,
Chefredakteur
dieser Ausgabe

*Liebe Kollegin,
lieber Kollege,*

Wirbel und manche Verärgerung gab es rund um die Corona-Sonderzahlung im Dezember. Selten haben uns so viele Rückmeldungen zu einem Thema erreicht.

Die häufigste Frage und zugleich das größte Missverständnis:

War die Corona-Zahlung nicht ungerecht, da die Belastungen für die einzelnen Beschäftigten doch sehr verschieden waren?

Die Corona-Einmalzahlung hatte nichts – und zwar rein gar nichts – damit zu tun, wie stark Einzelne in der Corona-Zeit belastet waren. Für uns alle war es ein turbulentes und schwieriges Jahr, eine Herausforderung und für viele auch eine enorme Belastung – beruflich und privat. Viele Beschäftigte, auch sehr viele Führungskräfte, haben enorme Arbeit geleistet, um in der Krise die kirchlichen Dienste aufrecht zu erhalten. Das gilt für Kitas, Seelsorge, Bildungsarbeit, Unterricht, IT, Verwaltung und für viele andere Bereiche.

Hier zu unterscheiden, wer wie stark belastet war, wäre schlicht unmöglich gewesen. Das war aber auch gar nicht die Zielrichtung. Der Gesetzgeber hatte im Rahmen der wirtschaftlichen Fördermaßnahmen die Chance eröffnet, steuer-

und sozialabgabenfreie Sonderzahlungen im Corona-Jahr zu gewähren. Dies haben der kommunale öffentliche Dienst und die KODA genutzt. Der Preis dafür war eine Verzögerung bei den allgemeinen Entgelt-erhöhungen.

Warum haben die unteren Einkommensgruppen mehr erhalten?

Bei der Staffelung der Einmalzahlung spielten zwei Faktoren eine Rolle. Der erste ist ein steuerlicher: Je niedriger das Einkommen desto weniger Steuern kann man sparen. Deshalb bekamen die unteren Entgeltgruppen mehr. Der zweite Faktor ist ein tarifpolitischer: Bei der Entgelttrunde 2020 des öffentlichen Dienstes war es eine zentrale Forderung der Gewerkschaften, die Einkommen der unteren Entgeltgruppen überdurchschnittlich anzuheben. Die Entgelte sollten um einen Mindestbetrag von 150 Euro erhöht werden. Dieses Ziel wurde nicht erreicht. Die höhere Einmalzahlung ist ein Ausgleich dafür, allerdings nur ein kleiner. Da wir im Bereich des ABD die Tabellenentgelte 1:1 vom kommunalen öffentlichen Dienst übernehmen, war es konsequent, auch die gestaffelten Corona-Zahlungen zu übernehmen.

Wurde hier, insbesondere Ordensgemeinschaften, unnötigerweise noch eine finanzielle Last auferlegt?

Beschleunigt durch die Corona-Krise sind einzelne Ordensgemeinschaften in eine schwierige finanzielle Lage geraten. Bereits bei der Kurzarbeitsregelung hatten wir entschieden, dass sie unter bestimmten Bedingungen geringere Zahlungen leisten können. Auch bei der Corona-Einmalzahlung konnte, bei nachgewiesener wirtschaftlicher Notlage, die Zahlung abgesenkt werden.

Zudem ist zu berücksichtigen, dass alle kirchlichen Einrichtungen im Haushalt Entgeltsteigerungen ab September 2020 eingeplant hatten. Diese sind entfallen, da die Entgelte erst zum April 2021 angepasst wurden. Den Kosten durch die Corona-Sonderzahlung stehen also auch deutliche Einsparungen gegenüber.

Warum war die Sonderzahlung von einem Stichtag abhängig?

Manche Beschäftigte gingen leider leer aus, weil sie zum Beispiel zwischen März und Oktober in Elternzeit waren oder am 1. Oktober bereits in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Warum gab es die Stichtagsregelungen? Jede Regelung über eine Einmalzahlung hat Stichtage, um entscheiden zu können, wer sie bekommt und wer nicht. Der 1. Oktober war naheliegend, weil die Vereinbarung über die Zahlung im Oktober getroffen wurde. Und als Bezugsmonate haben sich März bis Oktober angeboten, da ab März die Corona-Krise akut wurde.

Und jetzt möchte ich noch Danke sagen für Ihre Fragen und Rückmeldungen. Denn nur Fragen, die uns auch gestellt werden, können wir beantworten. Das Redaktionsteam wünscht Ihnen eine gewinnbringende Lektüre dieses Heftes. Und wenn Sie dann Fragen oder Anmerkungen haben: auf Seite 8 stehen die Telefonnummern Ihrer KODA-Vertreterinnen und -Vertreter.

Es grüßt Sie freundlich

Manfred Weidenthaler

Corona-Ausnahme für Münchenezulage

Zum Mai 2020 wurde die Ballungsraumzulage für den Verdichtungsraum München an die neue Regelung der Stadt München angepasst. Die Kosten für die Zulagen haben sich dadurch mehr als verdoppelt. Einzelne kirchliche Arbeitgeber sind durch die Corona-Krise in erhebliche finanzielle Schwierigkeiten geraten. Für diese hat die KODA jetzt eine befristete Sonderregelung geschaffen. Nicht betroffen davon sind Pfarrgemeinden, Kita-Verbände und die Erzdiözese selbst. Diese Einrichtungen sind weitgehend kirchensteuerfinanziert beziehungsweise staatlich refinanziert.

Absenkung nur wenn Zahlungsfähigkeit gefährdet

Anders sieht es bei einigen selbstständigen Vereinen, Ordensgemeinschaften und anderen Rechtsträgern aus. Hier kommt es wohl zum Teil zu erheblichen Einnahmeausfällen in Folge der Corona-Krise. Die Kommission hat daher beschlossen, diesen Einrichtungen eine vorübergehende Absenkung der Münchenezulage zu gestatten. Die Absenkung setzt voraus, dass nur so die aktuellen finanziellen Verpflichtungen erfüllt werden können. In der Zeit der Absenkung wird lediglich die Ballungsraumzulage des Freistaats gewährt. Eine Absenkung ist nur für den Zeitraum von 1. März bis 31. Dezember 2021 gestattet. Zwingende Voraussetzung ist, dass zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung eine entsprechende Dienstvereinbarung geschlossen wird. Ohne Einverständnis der Mitarbeitervertretung ist eine Absenkung nicht möglich.

Dienstgeber muss Notlage darlegen

In Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung hat der Dienstgeber die wirtschaftliche Notlage den Beschäftigten in einer Mitarbeiterversammlung zu erläutern. Ist aufgrund der Situation eine Versammlung nicht möglich, sind die Beschäftigten in Textform zu informieren. Die Notlage muss in Form eines wirtschaftlichen Lageberichts im Sinne von § 27a MAVO dargelegt werden. Dieser enthält zum Beispiel Informationen zu Verlusten, Risikolage und Liquidität.

Die Mitarbeiterseite der KODA stimmte der Ausnahmeregelung nur aufgrund

der Corona-Situation zu. Sie erklärte, dass sie die Verlagerung tariflicher Fragen und Entscheidungen auf die Einrichtungsebene äußerst kritisch sieht. Hier sei enormes Fachwissen erforderlich und es bestünde die Gefahr, dass Beschäftigte und manche Mitarbeitervertretungen überfordert würden.

Dienstgeber- und Dienstnehmerseite vereinbarten daher Gespräche aufzuneh-

men, wie künftig im Rahmen der KODA auf wirtschaftliche Notlagen einzelner Einrichtungen reagiert werden kann.

Manfred Weidenthaler

Details und Rechtsgrundlage: Protokollnotiz zu § 2 Abs. 4 - 6 ABD Teil D, 8. Allgemeine Informationen zur München- und Ballungsraumzulage im KODA Kompass Nr. 76 vom März 2020



Weiterer Corona-Beschluss. Einrichtungen im Verdichtungsraum München, die in ihrer Zahlungsfähigkeit bedroht sind, können die Zahlung der Münchenezulage aussetzen.

Foto: juliasudnitskaya/stock.adobe.com

Corona-Sonderzahlung in Altersteilzeit und Sabbatjahr

Vollauszahlung in der Ansparphase geboten

Corona-Beihilfen können nur bis 30. Juni 2021 steuer- und sozialversicherungsfrei ausgezahlt werden. Die von der KODA beschlossene Corona-Sonderzahlung war im Grundsatz mit dem Dezember-Entgelt auszuzahlen. Einige Bezügestellen haben die Corona-Sonderzahlung an Beschäftigte in der Arbeitsphase der Altersteilzeit und in der Ansparphase des Sabbatjahrmodells jedoch nicht in voller Höhe ausgezahlt. Der nicht ausgezahlte Betrag wurde in diesen Fällen dem Wertguthaben der Beschäftigten gutgeschrieben. Die Auszahlung erfolgt dann später in der Freistellungsphase der Altersteilzeit oder des Sabbatjahrmodells.

Dieses Vorgehen ist tarifkonform und zulässig.

Es ist jedoch dringend anzuraten, abweichend vorzugehen. Erfolgt eine Auszahlung erst nach dem Juni 2021, fallen Steuer und Sozialversicherung an. Dies geht zu Lasten sowohl der Beschäftigten als auch des Dienstgebers. Um dies zu vermeiden, ist eine vorgezogene Auszahlung erforderlich. Damit rechtliche Klarheit besteht, sollten die betroffenen Beschäftigten informiert werden, dass es sich um eine vorgezogene vollständige Auszahlung handelt.

Manfred Weidenthaler

MAV-Wahl – Dienstgeber in der Pflicht

Bischöfe ergänzen Wahlvorschriften im Corona-Jahr

Für Beschäftigte und Führungskräfte war das letzte Jahr sehr herausfordernd. Fast täglich mussten im Zusammenhang mit Corona in den Einrichtungen immer neue Fragen nach bestem Wissen geklärt werden.

Die Liste der Fragen war lang. Sie reichte von Hygienevorschriften, Änderungen der Dienstpläne, Aufbau von Minusstunden, Umgang mit Urlaubstagen, Schutz von besonders gefährdeten Beschäftigten bis hin zur Einführung von Kurzarbeit und Einschnitten bei Zahlungen.

Diese Fragen stehen in Pfarreien, Kitas, Schulen und allen anderen kirchlichen Einrichtungen in der Mitverantwortung der Beschäftigten. Die Mitarbeitervertretungen, MAVen, waren und sind dabei Partner des Dienstgebers. Gemeinsam erdachte und errungene Lösungen sind oft besser und sie finden mehr Akzeptanz als einsam von oben angeordnete.

Die Bischöfe nennen das Prinzip der gemeinsamen Verantwortung „Dienstgemeinschaft“. Damit diese Dienstgemeinschaft wirksam gelebt werden kann, sind in allen Einrichtungen mit mindestens fünf Beschäftigten bis 30. Juni Mitarbeitervertretungen zu wählen. Das gilt auch für Einrichtungen, die dies bislang versäumt haben.

Dienstgeber verantwortlich für die Bildung eines Wahlvorstands

Im Hinblick auf die derzeitige Situation haben die Diözesanbischöfe die Pflichten der kirchlichen Arbeitgeber durch eine

Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung erweitert.

Soweit bei einem Rechtsträgern noch keine MAV besteht, hat der jeweilige Dienstgeber folgendes zu veranlassen:

- Einberufung einer Mitarbeiterversammlung, die einen Wahlausschuss wählt.
- Neu: Ist dies in Präsenz nicht möglich, kann die Versammlung mittels neuer Kommunikationstechnologien erfolgen. Allerdings müsste gewährleistet sein, dass alle teilnehmen können und dass Dritte vom Inhalt keine Kenntnis nehmen können.
- Neu: Ist das nicht möglich, ist „der Dienstgeber verpflichtet“ einen aus drei oder fünf Personen bestehenden Wahlausschuss zu bestellen.

Je nach Rechtsform und Struktur des Arbeitgebers ist zum Beispiel der Pfarrer, der Abt, die Geschäftsführung oder die Verwaltungsleitung für die Umsetzung der Regelung verantwortlich.

Durch die Erweiterung der Mitarbeitervertretungsordnung haben die Bischöfe sichergestellt, dass MAV-Wahlen nicht an Corona scheitern können. Bei der anschließenden Durchführung der MAV-Wahl werden die Wahlausschüsse durch die „Diözesanen Arbeitsgemeinschaften“ unterstützt. Deren Kontaktdaten sind im KODA Kompass Nr. 79 vom Februar 2021 zu finden, zum Download unter www.kodakompass.de

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: neue Fassung § 4, § 10 und § 11a Mitarbeitervertretungsordnung.



Neue Regelung für Einrichtungen ohne MAV. Der Dienstgeber hat in den nächsten Wochen einen Wahlvorstand einzusetzen, falls keine Mitarbeiterversammlung möglich ist.

Foto: Alessandro Basciolli / rock.adobe.com

Wichtige Begriffe

ABD: „Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“. Tarifrecht für die bayerischen Kirchenbeschäftigten, ohne Caritas. Für die meisten Beschäftigten weitgehend 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 Arbeitgebervertreterinnen und -vertretern besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung. 19 Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von den Beschäftigten für fünf Jahre gewählt. Hinzu kommen zwei von Gewerkschaften entsandte Vertreterinnen beziehungsweise Vertreter.

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

KODAKompass: Tarifinformationen der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA. Er wird in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite erstellt und erscheint in der Regel viermal im Jahr. Für die Beschäftigten ist der Bezug kostenfrei – mit finanzieller Unterstützung durch die Bayerische Beamtenkrankenkasse/Beihilfe.

Mitarbeitervertretung (MAV): Die MAV vertritt die Interessen der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene, vergleichbar einem Betriebsrat.

Kita-Kündigungstermine praxisgerechter

Pädagogisch Beschäftigte können jetzt auch zum 31. August kündigen

Pädagogische Beschäftigte wollen die Einrichtung oft zum Beginn des Kindergartenjahres wechseln. Wenn ihre kündigungsrelevante Beschäftigungszeit schon ein Jahr oder länger ist, standen sie bislang vor einem Problem. Sie konnten nicht zum 31. August kündigen, sondern nur zum Quartalsende. Wenn sie zum Beginn des neuen Kindergartenjahres wechseln wollten, blieben nur der 30. Juni oder der 30. September. Beides sind pädagogisch ungünstige Zeitpunkte für einen Stellenwechsel.

Die Bayerische Regional-KODA hat daher beschlossen, pädagogischen Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen auch die Kündigung zum 31. August zu ermöglichen. Zu den pädagogischen Beschäftigten zählen Ergänzungskräfte, Fachkräfte und Leitungen.

Beispiel: Eine Kinderpflegerin ist seit fünf Jahren in einem Pfarrkindergarten tätig. Sie möchte zum Beginn des nächsten Kindergartenjahres in den Natur-Kindergarten der Nachbarpfarrei wechseln. Sie steht in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Daher beträgt laut § 34 ABD Teil A, 1. ihre Kündigungsfrist drei Monate zum Quartalsende. Bislang musste sie entweder zum Termin 30. Juni oder zum Termin 30. September kündigen, wenn sie im neuen Kita-Jahr in der anderen Einrichtung anfangen wollte. Jetzt kann sie die Kündigung alternativ auch zum 31. August aussprechen. Die Kündigungsfrist selbst bleibt unverändert. Das heißt, sie muss die Kündigung drei Monate vorher gegenüber ihrem Arbeitgeber schriftlich erklären. Vom 31. August drei Monate zurückgerechnet ergibt den 31. Mai als spätestes Datum, bis zu dem die Kündigung beim Dienstgeber eingegangen sein muss.

Der neue Kündigungstermin gilt nur für die Kündigung durch Beschäftigte. Kündigt der Dienstgeber, bleibt es bei den bisherigen Terminen.

Wie schon bisher können Beschäftigte und Dienstgeber auch einen beliebigen anderen Zeitpunkt zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbaren. Das geht aber nur freiwillig und einvernehmlich

durch einen Auflösungsvertrag, auch als Aufhebungsvertrag bezeichnet.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: § 3 der Anlage zu § 44 ABD Teil A, 1.



Pädagogisch sinnvoller. Bislang war eine Kündigung zum Ende des „Kindergartenjahres“ meist ausgeschlossen. Dabei ist der Wechsel zum 31. August in der Regel für Beschäftigte und Einrichtungen vorteilhafter.

Foto: motorradcbr/stock.adobe.com

Höhergruppierung zum Pastoralreferenten

Ungewollte Benachteiligung korrigiert

Mit Wirkung zum 1. September 2019 wurde eine neue Entgeltordnung für Pastoralassistentinnen und -assistenten und Pastoralreferentinnen und -referenten von der Kommission verabschiedet.

Dabei wurde geregelt, dass Pastoralassistentinnen und -assistenten, die nach einer dreijährigen Ausbildung eine Stelle als Pastoralreferentin oder -referent bekommen, in Entgeltgruppe 13 Stufe 3 eingruppiert sind. Was damals nicht bedacht wurde, waren die Pastoralassistentinnen und -assistenten, die am 1. September 2017 ihre Ausbildung begonnen haben und in Entgeltgruppe 11 Stufe 1 eingruppiert wurden. Diese wurden nämlich nach Wirksamwerden der Neuregelung zum 1. September 2019 nach vorher zweijähriger Tätigkeit als Pastoralassistentinnen und -assistenten von Entgeltgruppe 11 Stufe 2 in Entgeltgruppe 12 Stufe 2 höhergruppiert.

Die Stufenlaufzeit in Stufe 2 begann aber wieder von vorne. Dies hatte zur Folge, dass sie bei einer Stellenübernahme als Pastoralreferentin beziehungsweise Pastoralreferent zum 1. September 2020 in Entgeltgruppe 13 Stufe 2 gekommen wären. Die Kommission sah hier eine Ungleichbehandlung, die nicht gewollt war. Auch diese Beschäftigten sollten nach dreijähriger Tätigkeit als Pastoralassistentinnen oder -referenten sofort in Entgeltgruppe 13 Stufe 3 eingruppiert sein. Die richtige Eingruppierung ist natürlich rückwirkend zum entsprechenden Höhergruppierungsdatum vorzunehmen. Da diese Problematik nur wenige Beschäftigte in einzelnen Diözesen betraf, wurde in der Kommission vereinbart, dies auf dem Vollzugsweg ohne Änderung der Entgeltordnung zu regeln.

Josef Glatt-Eipert

Das komplette
Tarifrecht
unter
www.onlineABD.de

Betriebsrente geht online

Neues Versichertenportal der Versorgungskammer

Ab sofort bietet die „BVK – Zusatzversorgung“ allen bei ihr Versicherten ein neues Online-Portal. Fast alle kirchlichen Beschäftigten in Bayern sind über ihren Dienstgeber bei der „Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden (ZKdbG)“, so ihr offizieller Name, pflichtversichert.

Die Beschäftigten finden in dem neuen Portal die Unterlagen zu ihrer Betriebsrente, insbesondere den Versicherungsverlauf und bereits erreichte Anwartschaften. Auch der Schriftverkehr ab Freischaltung ist dort hinterlegt und einsehbar. Komfortabel, wenn man ein Schreiben nicht mehr findet.

Der größte Vorteil für Versicherte dürfte aber der PlusPunktRenten-Rechner sein. Wer sich für eine Aufstockung seiner Betriebsrente durch Entgeltumwandlung oder Riestervertrag interessiert, kann sich hier in Echtzeit Modellberechnungen machen lassen. So erfahren Beschäftigte mit wenigen Mausklicks, was 50 oder 100 Euro Einzahlung im Monat bis zum Beginn der Regelaltersrente später an zusätzlicher Rente bringen würden.

Bei einem Riestervertrag wird errechnet, was Eigenbeitrag plus staatliche Förderung erbringt. Bei der Entgeltumwandlung

kommt der Rechner allerdings an eine Grenze. Der Rechner kann nur ausrechnen, wieviel Rente es für eine bestimmte Brutto-Einzahlung gibt. Wie viel Steuer- und Sozialversicherung Beschäftigte sparen, weiß der Rechner nicht. Hier muss man zum Beispiel auf die Steuerrechner im Internet zurückgreifen. Auch der Dienstgeberzuschuss von bis zu 15 Prozent auf Entgeltumwandlungen wird nicht berücksichtigt. Näheres zum Prinzip der Entgeltumwandlung im KODA Kompass 79 vom Februar 2021.

Wer sich für das neue Portal registrieren möchte, kann dies unter <https://versichertenportal.bvk-zusatzversorgung.de> tun. Die Adresse muss ohne www. eingegeben werden. Per Post wird dann das Start-Passwort zugesandt.

Manfred Weidenthaler



Übersichtlich. Ein Blick in das neue Betriebsrenten-Portal.

Zwei auf einen Streich

Duales Studium geregelt

Duale Studiengänge, bei denen man sowohl einen Studienabschluss (Bachelor) als auch den Abschluss eines anerkannten Ausbildungsberufs erwirbt, erfreuen sich zunehmender Beliebtheit. Dem Vorbild des öffentlichen Dienstes folgend, hat die Kommission diese Ausbildungsform nun in einem neuen Teil E, 4. des ABD geregelt.

Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen erhalten ein Studienentgelt wie die Auszubildenden ihrer jeweiligen Ausbildungsrichtung sowie

eine monatliche Zulage von 150 Euro. Eventuelle Studiengebühren trägt die ausbildende Einrichtung. Auch die sonstigen Vertragsinhalte wie etwa 30 Tage Urlaub, eine Abschlussprämie von 400 Euro, eine zusätzliche Altersvorsorge oder die Erstattung von Familienheimfahrten sind wie bei den Auszubildenden geregelt.

Werden die Studierenden nach Abschluss ihres ausbildungsintegrierten dualen Studiums entsprechend ihrer erworbenen Abschlussqualifikation übernommen,

müssen sie mindestens fünf Jahre bei ihrem Ausbildungsbetrieb beruflich tätig bleiben. Ansonsten sind sie verpflichtet, Studienentgelt und -gebühren zurückzuzahlen. Sollten sie aus eigenem Verschulden eine Prüfung endgültig nicht bestehen oder ihr duales Studium kündigen, müssen sie die entstandenen Entgelte und Gebühren erstatten.

Obwohl diese Ausbildungsform im kirchlichen Bereich noch weitgehend unbekannt ist, kann sie ein attraktives Angebot sein, um neue Fachkräfte zu gewinnen. Es wird interessant sein zu beobachten, wo Dienstgeber hier neue Wege beschreiten werden.

Robert Winter

Leidenschaftlich und engagiert

Susanne Steiner-Püschel verlässt die KODA

Über 22 Jahre lang engagierte sich Susanne Steiner-Püschel, Erzieherin und Leiterin einer Nürnberger Kindertagesstätte, in der Kommission. Die Vertreterin der Beschäftigten der Erzdiözese Bamberg verabschiedete sich Ende Februar in den Ruhestand.

Ihren Schwerpunkt setzte sie im Engagement für die Arbeitsbedingungen in den Kindertagesstätten. Viele Jahre war

sie Sprecherin des Arbeitskreises pädagogisches Kindertagesstätten-Personal in der KODA.

Leidenschaftlich, ausdauernd und mit viel Herzblut rang sie um viele größere und kleinere Verbesserungen. Im Blick hatte sie dabei immer auch die Umsetzung des kirchlichen Tarifrechts in den Einrichtungen vor Ort. So war sie zum Beispiel Vorkämpferin bei der Anwendung der Arbeitszeitkonten-

regelung in den Kindertagesstätten ihrer Erzdiözese. Zudem war sie viele Jahre Vorsitzende ihrer Mitarbeitervertretung.

Steiner-Püschel war immer klar, dass Verbesserungen in grundlegenden Fragen nur auf dem Weg über den öffentlichen Dienst und im Schulterschluss mit den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes erreicht werden können. Als aktives ver.di-Mitglied engagierte sie sich daher

Wechsel auf Dienstgeberseite

Barbara Staudigl geht – Robert Eckstein kommt

Barbara Staudigl schied zum 28. Februar 2021 aus dem Dienst der Diözese Eichstätt und damit auch aus der Bayerischen Regional-KODA aus. Für sie übernimmt nun Robert Eckstein die Aufgaben in der Kommission.

Prof. Dr. Barbara Staudigl, die von März 2018 bis Februar 2021 in der Kom-

Tätigkeit als Stiftungsdirektorin viel Freude und Erfolg.

Für Barbara Staudigl rückte ab März 2021 der Leiter der Personalverwaltung im Eichstätter Ordinariat, Robert Eckstein, auf Dienstgeberseite in die Kommission nach. Der 50-jährige Eckstein ist Jurist und arbeitete vorher als selbstständiger Rechts-



Foto: G. Hofmann

mission war, brachte selbst jahrelange Erfahrung im Schuldienst mit. Sie setzte sich sehr engagiert vor allem für die Belange der Lehrerinnen und Lehrer im kirchlichen Dienst ein.

Staudigl wird ab 1. März 2021 die Leitung der Stiftung „Katholische Bildungsstätten für Sozialberufe in Bayern“ übernehmen. Die Stiftung ist Trägerin von Schulen, vor allem aber der Katholischen Stiftungshochschule in München und Benediktbeuern mit rund 2.500 Studierenden. Die Kommission verabschiedete Staudigl im Rahmen der Frühjahrs-Vollversammlung 2021 und wünschte ihr für ihre neue



Foto: M. Gabler

anwalt und als Leiter der Vertragsabteilung in einem Neumarkter Unternehmen. Neben Gesellschafts- und Vertragsrecht war er vor allem zuständig für den Bereich Sozialversicherungs- und Arbeitsrecht. Zum 1. April 2020 hat er als Nachfolger des ehemaligen KODA-Mitgliedes Rainer Kastl die Leitung der Personalverwaltung im Ordinariat Eichstätt übernommen. Zugleich fungiert er als Dienstgebervertreter gegenüber der MAV. In der Frühjahrs-Vollversammlung wurde Robert Eckstein in der Kommission herzlich begrüßt und ihm ein erfolgreicher Einstand in seine neue Aufgabe gewünscht.

Josef Glatt-Eipert

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

Diözese Würzburg

Ralph Stapp 06021/392140

Dorothea Weitz 0931/38665710

Diözese Eichstätt

Josef Glatt-Eipert 0841/93151818

Renate Ziller 08421/50248


Diözese Augsburg

Anna-Maria Dallinger 0821/31669136

Christian Dorn 08331/92671174

Klaus Probst 0160/92827852

Entsante GEWERKSCHAFTSVERTEPETER

Walburga Krefting (KEG) 

089/236857700

Martin Laußer (IG BAU) 

08158/9076088

Die Dienstnehmervertreterinnen und -vertreter erreichen Sie per Email unter: Nachname@kodakompass.de

in ihrer Gewerkschaft für die Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienstes.

Über den Kindertagesstätten-Bereich hinaus war ihr Gerechtigkeits für alle Kirchenbeschäftigten ein wichtiges Anliegen. In der Sache war sie dabei deutlich und wenn nötig scheute sie auch den Konflikt nicht. Durch ihre offene, freundliche Art und ihr stetes Bemühen um Lösungen im Konsens erwarb sie sich

große Wertschätzung auf Dienstgeber- und Dienstnehmerseite.

Nicht zuletzt gehört sie zu den Gründervätern und -müttern der Informationsarbeit der Kommission. Sie war 1998 eine der Miterfinderinnen des KODA Kompass und Mitglied im ersten Redaktionsteam.

Aufgrund der derzeitigen Situation musste die Verabschiedung von Susanne Steiner-Püschel im Rahmen einer Vi-

deokonferenz der KODA erfolgen. Mit einem großen Applaus und Dankesworten verabschiedete sich die Kommission von ihrem langjährigen Mitglied und wünschte Susanne Steiner-Püschel alles Gute und Gottes Segen für ihren Ruhestand.

Manfred Weidenthaler

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

Erzdiözese Bamberg
Stefan Hoffmann 09 51/502 15 34
Johannes Hoppe 09 11/401 02 62

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

Diözese Passau
Andreas Nock 085 61/91 81 23
Ramona Würdinger 0851/3937101

Erzdiözese München und Freising
Johanna Bechteler 080 95/87 10 22
Franz Dirnberger 086 62/66 55 05
Manfred Weidenthaler 080 34/40 84
Robert Winter 089/21 37 14 85



Stefan Hoffmann folgt auf Susanne Steiner-Püschel. ABD-Übergabe in Bamberg.

Neuer Vertreter der Beschäftigten der Erzdiözese Bamberg in der KODA ist Stefan Hoffmann. Er folgt Susanne Steiner-Püschel nach, die in den Ruhestand getreten ist. Hoffmann (Jahrgang 1963), Diplom-Theologe, ist seit 1990 im Dienst der Erzdiözese Bamberg. Er ist als Radio- und Fernsehjournalist im Referat Öffentlichkeitsarbeit als Fernsehredakteur tätig und gehört somit dem Bereich Verwaltung an.

Text und Foto: Johannes Hoppe

Die KODA-Dienstgebervertreterinnen und -vertreter finden Sie unter www.kodakompass.de

Er prägte die KODA mit – Nachruf auf Franz Meidert

Die Bayerische Regional-KODA trauert um ihr ehemaliges langjähriges Mitglied und ihren ehemaligen Vorsitzenden Franz Meidert. Er ist am 15. Dezember 2020 im Alter von 92 Jahren verstorben. Diözesanrechtsdirektor i.R. Franz Meidert war als Dienstgebervertreter der Diözese Augsburg von 1980 bis 1992 Mitglied der Bayerischen Regional-KODA und der Zentral-KODA.

Der Verstorbene war maßgeblich an der Grundentscheidung für ein einheitliches Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen auf Grundlage des Bundesangestelltentarifvertrags (BAT) beteiligt. Zu dieser Anbindung an den öffentlichen Dienst gehörte von Anfang an die automatische Übernahme von Entgelterhöhungen des öffentlichen Dienstes.

Franz Meidert hat die Bayerische Regional-KODA von 1984 bis 1990 als Vorsitzender und stellvertretender Vorsitzender entscheidend mitgeprägt. Er achtete stets darauf, dass im neu entstehenden

Arbeitsvertragsrecht alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit behandelt werden. Für ihn war die Grundordnung des kirchlichen Dienstes nicht nur ein Papier der Bischöfe. Vielmehr lebte er das Grundprinzip der Dienstgemeinschaft: Alle in einer Einrichtung der Kirche Tätigen tragen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf ihre arbeitsrechtliche Stellung dazu bei, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann. Deshalb war es für Meidert selbstverständlich, dass in der Kirche Dienstgeber und Dienstnehmer in besonderer Weise vertrauensvoll zusammenarbeiten und sich bei der Erfüllung der Aufgaben gegenseitig unterstützen.

Fairness, Offenheit und Dialogbereitschaft waren nur einige Merkmale, die seine 12-jährige Mitgliedschaft in der KODA entscheidend prägten und ihm eine besondere Wertschätzung auch bei der KODA-Mitarbeiterseite einbrachte. Mit persönlichem Einsatz und großem Engage-



Zeitzeuge der ersten Stunde. Anlässlich des KODA-Jubiläums wurde Meidert 2020 interviewt. Foto: G. Riffert

ment hat sich Franz Meidert um die Belange und Ziele der Bayerischen Regional-KODA und der Zentral-KODA verdient gemacht. Die Bayerische Regional-KODA wird dem Verstorbenen in dankbarer Erinnerung ein ehrendes Gedenken bewahren.

*Hans Reich,
ehemaliger KODA-Vorsitzender*

Er war ein politisches „Schwergewicht“ – Dr. Robert Simon verstorben

Im Alter von 83 Jahren verstarb am 2. Januar 2021 der frühere Münchner Generalvikar Dr. Robert Simon. Fast 20 Jahre stand der gebürtige Münchner an der Spitze der Diözesanverwaltung. Noch länger, 25 Jahre, war Simon Dienstgebervertreter in

der Bayerischen Regional-KODA. Sein Wort hatte großes Gewicht in der Kommission, auf Dienstgeberseite und auf Dienstnehmerseite. Bis zu seinem Wechsel in den Ruhestand 2009 eröffnete er gerade in verfahrenen und ausweglos scheinenden

Situationen immer wieder als „ehrlicher Makler“ Lösungsperspektiven.

Mit seiner bodenständigen, herzlichen und offenen Art erwarb er sich Respekt und Wertschätzung über seine Erzdiözese hinaus. Auf sein Wort war stets Verlass, Ablehnungen begründete er sachlich und gegenteilige Meinungen respektierte er. Lagerdenken war ihm fremd.

Als Generalvikar war er ein wichtiges Bindeglied zur Freisinger Bischofskonferenz. Der ausgewiesene Skeptiker gegenüber zentralen, für ganz Deutschland geltenden Regelungen trug auch wesentlich zur Eigenständigkeit des kirchlichen Tarifrechts in Bayern bei. Besonders am Herzen lagen ihm stets die Seelsorge und angemessene Regelungen für pastorale Berufe.

Mit der Verleihung des Bundesverdienstkreuzes wurde ausdrücklich auch seine KODA-Arbeit gewürdigt. Die Kommission wird ihm ein ehrendes Andenken bewahren.

Manfred Weidenthaler



Abschiedsworte. Im Dezember 2009 wurde Generalvikar Dr. Robert Simon im Kreis der KODA verabschiedet.

Foto: Ch. Spannagl

Auch das sind Berufe der Kirche

Immer auf Sendung Redakteur beim kirchlichen Radio



Foto: Johannes Heim

Auch bei der katholischen Kirche gibt es täglich neue Nachrichten. Bernhard Löhlein ist Redakteur bei Radio K1, dem kirchlichen Sender aus dem Bistum Eichstätt. Er bereitet aktuelle Informationen aus dem kirchlichen Leben der Diözese auf und befasst sich darüber hinaus mit vielen interessanten, aber auch brisanten kirchlichen und gesellschaftlichen Themen.

Alle Diözesen haben ein Kirchenradio

In allen bayerischen Diözesen gibt es einen Hörfunk, der regelmäßig Radiobeichte aus dem Alltagsgeschehen innerhalb der Kirche sendet. Die Redakteurinnen und Redakteure arbeiten aufgrund der Vielfalt der Themen mit vielen anderen Berufs-

gruppen zusammen, wie zum Beispiel mit Redakteurinnen und Redakteuren im Internet- und Printbereich, mit Beschäftigten im Bereich der Mediengestaltung und Fachleuten aus dem pastoralen Bereich. Kirchliche Radioredakteure sind meist der Medien- und Öffentlichkeitsarbeit in den Ordinariaten zugeordnet. Eine Ausnahme bildet die Erzdiözese München und Freising, in der der Hörfunk dem St. Michaelsbund angegliedert ist. Kamen früher die Beschäftigten eher aus theologischen Fachrichtungen, zum Beispiel Pastoral- oder Gemeindereferentinnen und -referenten mit Zusatzausbildung im Pressebereich, sind es heute verstärkt Redakteurinnen und Redakteure mit pastoralen Zusatzausbildungen. Die Hörfunkprogramme richten sich an alle Interessierten, ob Christen oder

Nichtchristen, Gottesdienstbesucher oder kirchlich Distanzierte. Ansatzpunkt der Sendungen ist meistens, was Menschen aus christlicher Sichtweise bewegt.

Themen finden sich täglich

Radioredakteurinnen und -redakteure nehmen in den Blick, was gerade die Menschen bewegt und bereiten diese Themen aus christlicher Sichtweise journalistisch auf. Daneben werden Themen aus dem spirituellen Bereich und Themen, die die Nöte der Menschen ansprechen, aufgegriffen. Redakteurinnen und Redakteure sind hier schnell in einer Zwittersituation: Sie sollen Positionen der Kirche darstellen ohne „kirchliche Hofberichterstatte“ zu sein. Auch brisante kirchliche Themen wie zum Beispiel Frauenpriestertum oder Homosexualität sollen angepackt werden. Neben solch sensiblen Themen kommt jedoch auch die Unterhaltung nicht zu kurz. Aufbereitet werden diese Themenbereiche in den Alltagssendungen, in Gesprächsbeiträgen oder in Podcasts. Die meisten Redaktionen beliefern neben einer eigenen Radiosendung auch private Rundfunksender mit religiösen Beiträgen. In Eichstätt gibt es bei Radio K1 regelmäßige Kurzbeiträge, das Magazin „Sonntag Morgen mit Radio K1“ und täglich im Wechsel mit der evangelischen Kirche die „Gedanken zum Tag“.

Nach Bernhard Löhlein finden die nachhaltigsten Gespräche nicht unbedingt immer mit hochrangigen Persönlichkeiten statt, sondern oft sind es die Gespräche mit Menschen in Ausnahmesituationen, in denen man spürt, wo einen das Leben hinführen kann; zum Beispiel Gespräche mit Obdachlosen oder mit Menschen, deren Kind gestorben ist. Dies sind dann oft die Beiträge, die einen stumm und leise machen, so der Eichstätter Radio-Redakteur.

Josef Glatt-Eipert

Impressum

KODA Kompass

Organ der Mitarbeiterseite der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerischen 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 Autorenanschrift
Bayerische Regional-KODA
Spenglergäßchen 1, 86152 Augsburg
Tel.: 0821/31 66-89 82

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

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

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

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

Gestaltung: Manfred Weidenthaler

Preis: 10 Euro pro Jahr

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

Druck und Auflage
Senser Druck, Augsburg. Auflage: 66 000

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

Kontakt Daten der für Sie zuständigen KODA-Vertreter auf Seite 8

Entgelterhöhung, die erste Runde

Zum 1. April 2021 sollen die Entgelte um mindestens 1,4 Prozent steigen

Bei Redaktionsschluss dieses Heftes gab es noch immer keinen Entgelttarifvertrag für den kommunalen öffentlichen Dienst. Die Redaktionsverhandlungen dauern schon mehrere Monate an. In diesen Verhandlungen werden die Details von Tarifverträgen festgelegt und „der Teufel steckt oft im Detail“.

Daher stehen die hier abgedruckten Tabellen unter einem doppelten Vorbehalt. Zum einen unter dem Vorbehalt, dass der Tarifvertrag des kommunalen öffentlichen

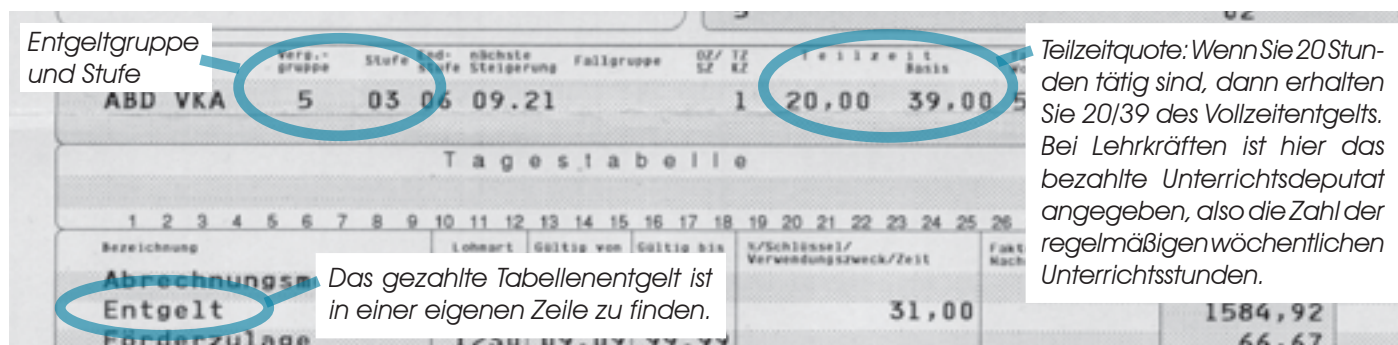
Dienstes noch nicht unterschrieben ist. Zum anderen unter dem Vorbehalt, dass die Bayerische Regional-KODA nichts Abweichendes beschließt. Voraussichtlich werden aber beide Hürden in Kürze genommen sein.

Und dann wird es, gegebenenfalls rückwirkend, ab April 2021 für die Beschäftigten 1,4 Prozent mehr Geld geben. Zusätzlich wurde vereinbart, dass die Erhöhung mindestens 50 Euro betragen muss. Dies hat zur Folge, dass der Zugewinn in

den unteren Entgeltgruppen höher als 1,4 Prozent ist. In der Niedrig-Entgeltgruppe 1 Stufe 2 beträgt der Wert zum Beispiel 2,6 Prozent. In der Entgeltgruppe S 3 Stufe 4 beträgt er 1,7 Prozent.

Dynamische Zulagen werden einheitlich um 1,4 Prozent angehoben. Auszubildende erhalten 25 Euro mehr im Monat.

Die zweite Erhöhungsrunde folgt im April 2022. Dann steigen die Entgelte um weitere 1,8 Prozent, für Auszubildende um weitere 25 Euro. *Manfred Weidenthaler*



Gelegentlich prüfen kann lohnen. Fehler passieren auch in der Personalabrechnung. Beschäftigte sollten immer wieder einen Blick auf ihre Entgeltabrechnung werfen. Wie die jeweilige Entgeltabrechnung aussieht, hängt vom verwendeten Computerprogramm ab.

Allgemeine Entgelttabelle (ab 1. April 2021, vorläufige Tabelle)

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 15 Ü		6 090,93	6 751,47	7 377,25	7 794,47	7 891,78
15	4 928,35	5 263,48	5 637,30	6 147,62	6 672,58	7 017,95
14	4 462,65	4 766,11	5 162,41	5 602,17	6 092,39	6 444,31
13	4 113,41	4 445,99	4 824,60	5 235,66	5 719,35	5 981,85
12	3 686,55	4 069,25	4 516,49	5 012,74	5 595,03	5 871,32
11	3 558,11	3 910,10	4 240,84	4 599,68	5 090,78	5 367,08
10	3 430,51	3 706,30	4 019,82	4 359,85	4 738,50	4 862,83
9c	3 330,42	3 576,45	3 844,01	4 132,31	4 442,23	4 664,40
9b	3 124,70	3 355,30	3 500,00	3 928,24	4 181,99	4 475,93
9a	3 014,89	3 213,55	3 406,89	3 836,98	3 934,29	4 182,75
8	2 858,91	3 049,92	3 182,23	3 314,31	3 455,98	3 524,11
7	2 685,53	2 905,60	3 036,70	3 169,00	3 293,78	3 360,79
6	2 636,00	2 817,11	2 944,11	3 069,78	3 193,22	3 256,10
5	2 530,74	2 706,42	2 825,08	2 950,74	3 067,50	3 127,85
4	2 413,07	2 590,85	2 740,02	2 832,88	2 925,73	2 980,10
3	2 375,89	2 567,08	2 613,61	2 719,96	2 799,76	2 872,87
EG 2 Ü	2 221,61	2 443,99	2 523,88	2 630,40	2 703,60	2 810,98
2	2 202,51	2 396,00	2 442,92	2 509,87	2 657,03	2 810,98
1		1 979,88	2 012,63	2 053,59	2 091,77	2 190,05

Entgelttabelle Sozial- und Erziehungsdienst (unter anderem Kindertagesstätten, ab 1. April, vorläufige Tabelle)

Entgelt- gruppe ▼	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3954,60	4060,36	4584,31	4977,24	5566,65	5926,84
S 17	3630,87	3896,65	4322,33	4584,31	5108,21	5416,02
S 16	3552,52	3811,52	4099,67	4453,31	4846,25	5082,02
S 15	3420,09	3667,41	3929,41	4230,66	4715,28	4924,83
S 14	3385,53	3629,81	3920,94	4217,08	4544,56	4773,76
S 13	3301,68	3539,70	3863,91	4125,84	4453,31	4617,03
S 12	3292,48	3529,83	3840,48	4115,53	4456,09	4600,17
S 11b	3246,36	3480,33	3644,72	4063,86	4391,31	4587,78
S 11a	3184,84	3414,31	3577,32	3994,89	4322,33	4518,80
S 10	2967,88	3269,39	3420,15	3870,62	4238,00	4539,76
S 9	2942,66	3154,40	3401,85	3763,74	4105,91	4368,23
S 8b	2942,66	3154,40	3401,85	3763,74	4105,91	4368,23
S 8a	2879,77	3086,91	3300,62	3503,09	3701,02	3909,16
S 7	2805,05	3006,72	3207,39	3408,02	3558,53	3785,32
S 4	2682,35	2875,04	3050,62	3169,76	3282,63	3458,47
S 3	2526,93	2708,24	2876,92	3031,80	3102,66	3187,31
S 2	2335,34	2446,40	2528,56	2617,76	2718,07	2818,42

Die Tabelle für den Pflegedienst ist nach Veröffentlichung unter www.onlineABD.de in der Anlage F zum ABD Teil A, 1. zu finden. Die neue Entgelttabelle für Kraftfahrerinnen- und -fahrer wird im Teil B, 5. abgedruckt.

Die BVK Zusatzversorgung informiert



PlusPunktRente - die freiwillige Versicherung der BVK Zusatzversorgung

Bestens abgesichert im Alter - zusätzlich zu Ihrer Betriebsrente

- ✓ STAATLICH GEFÖRDERT
- ✓ VARIABLER VERSICHERUNGSSCHUTZ
- ✓ SICHERE VERSORGUNG AUS EINER HAND

Fordern Sie unverbindlich ein Angebot an:

www.pluspunktrente.de



KENNEN SIE SCHON UNSER NEUES VERSICHERTENPORTAL?

www.bvk-zusatzversorgung.de/Versicherte-Rentner/Versichertenportal

FRÜHZEITIG
VORSORGEN
MIT DER
PLUSPUNKTRENTE

Finden Sie uns bei Social Media
BVK Kommunales Versorgungswesen



BVK Bayerische
Versorgungskammer
ZUSATZVERSÖRGUNG

Arbeitgeberwechsel: Darauf sollte man achten

Bei der Entscheidung für einen Arbeitgeberwechsel und beim Wechsel selbst müssen viele Aspekte bedacht werden. Zu den Fragen, die sich stellen, gehören auch die finanziellen und arbeitsrechtlichen Folgen. Dieser Artikel soll einen Überblick geben und einige Aspekte im kirchlichen Dienst beleuchten.

Das Ende des Arbeitsverhältnisses einleiten

Für Kündigungen sind die Fristen zu beachten, wie sie im Beitrag auf der rechten Seite dargestellt sind. Eine Alternative zur Kündigung wäre ein Auflösungsvertrag, in dem Arbeitgeber und Beschäftigte die Beendigung vertraglich regeln. So kann der Beendigungszeitpunkt frei und im Einvernehmen gewählt werden. Eine Kündigung durch Beschäftigte und in vielen Fällen auch ein Auflösungsvertrag können zu negativen Konsequenzen führen, zum Beispiel zu einer Kürzung der Anspruchsdauer auf Arbeitslosengeld. Deshalb empfiehlt es sich, dazu vorher genaue Informationen, insbesondere bei der Agentur für Arbeit, einzuholen. Und natürlich können auch befristete Verträge einfach auslaufen, ohne verlängert zu werden. Auch dann ist oft ein Arbeitgeberwechsel angesagt.

Von Urlaub bis Zeugnis – was noch zu klären ist

Wer sein Arbeitsverhältnis beendet, hat den Anspruch, unverzüglich ein Arbeitszeugnis vom Arbeitgeber zu erhalten. Es enthält Angaben über die Art und die Dauer der Tätigkeit, aber auch über die Leistung und das Verhalten des Beschäftigten. Ebenso sollten noch bestehende Ansprüche auf Urlaub oder Überstundenabgeltung geklärt werden. Wichtig ist auch zu besprechen, wie mit Ausstattung und Materialien umzugehen ist, die der bisherige Arbeitgeber zur Verfügung gestellt hat. Manchmal ist dies auch für den ganzen Betrieb einheitlich geregelt.

Anspruch auf die jährlichen Sonderzahlungen

Wer zum Stichtag 1. Dezember in einem Arbeitsverhältnis steht, auf welches das „Arbeitsvertragsrecht der bayerischen



Attraktive Stelle in Aussicht? Vor der Entscheidung sollten die finanziellen und arbeitsrechtlichen Folgen bedacht werden. Foto: BullRun/stock.adobe.com

Diözesen“ ABD Anwendung findet, hat Anspruch auf die Jahressonderzahlung und die „besondere Einmalzahlung“. Wechseln Beschäftigte vor diesem Datum zu einem anderen Arbeitgeber im Bereich des ABD und erfüllen sie die übrigen Voraussetzungen, dann gibt es einen wichtigen Unterschied zwischen den beiden Sonderzahlungen. Die besondere Einmalzahlung muss der bisherige Arbeitgeber automatisch leisten. Die Jahressonderzahlung erhalten Beschäftigte nur auf Antrag.

Mögliche Besitzstände bei der Eingruppierung

Im Grundsatz hängt die Entgeltgruppe von der auszuübenden Tätigkeit ab und ist deshalb im kirchlichen und im öffentlichen Dienst nicht verhandelbar. Einzelne Beschäftigte sind auf Grund früherer Überleitungen einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet, als es ihrer Tätigkeit entspricht. Diese sollten mit ihrem neuen Arbeitgeber abklären, ob dieser Besitzstand weiterhin gewährt wird.

Entgeltstufe verhandeln

Meist wechseln Beschäftigte ohne größere zeitliche Unterbrechung von einem zum nächsten Arbeitgeber der katholischen Kirche. Liegen weniger als sechs Monate

zwischen den beiden Arbeitsverhältnissen, dürfen Beschäftigte nicht mehr als eine Stufe niedriger als beim bisherigen Arbeitgeber eingestuft werden. Voraussetzung ist dabei immer, dass es sich um die gleiche oder eine vergleichbare Tätigkeit handelt. Auch Zeiten einer anderen beruflichen Tätigkeit, die sich eigentlich nicht auf die Stufe auswirken würde, kann der Arbeitgeber für die Stufenlaufzeit anerkennen. Er kann dies dann zusagen, wenn er es zur Personalgewinnung für notwendig hält. Eine solche Zusage bedarf bei Kirchenstiftungen immer noch der Genehmigung der Stiftungsaufsicht, die jede Einstellung und Eingruppierung bestätigen muss. Auch bei der Berechnung der Beschäftigungszeit, die für die Kündigungsfristen beim neuen Arbeitgeber und die Jubiläumsdienstzeit wichtig ist, zählen gegebenenfalls Arbeitsverhältnisse bei anderen kirchlichen Arbeitgebern mit dazu. Die Berechnung ist im Artikel rechts beschrieben.

Beihilfe als Ergänzung der Krankenversicherung

Kirchlich Beschäftigte im Bereich des ABD sind beihilfeberechtigt im Grundtarif 814. Die meisten Lehrkräfte kirchlicher Schulen und manche sehr langjährig Beschäftigte sind als Altfälle auf Kosten des Dienstgebers höher versichert. Sie sollten sich erkundigen, welche Beiträge für die

Beihilfe vom neuen Arbeitgeber getragen werden. Auch wenn dieser das ABD anwendet, muss er alte Ansprüche nicht in jedem Fall übernehmen. Wenn der neue Arbeitgeber nicht dem kirchlichen Bereich angehört, besteht in aller Regel kein Beihilfeanspruch. Höherversicherungen zum Beispiel im Tarif 820K oder 820K Plus können zumeist auf eigene Kosten weitergeführt werden.

Altersvorsorge vergleichen

Auch für die Altersvorsorge leistet der Dienstgeber einen Beitrag. Diese Zusatzversorgung ist im ABD geregelt. Ein Wechsel innerhalb Bayerns zu einem anderen kirchlichen Arbeitgeber, zur Caritas und in den öffentlichen Dienst ändert daran nichts. Ist der neue Arbeitgeber aus der Privatwirtschaft, ist es sinnvoll, sich nach der Altersvorsorge zu erkundigen und diesen Aspekt beim Vergleich mit zu bedenken. Die Einzahlungen des kirchlichen Dienstgebers in die Betriebsrente entsprechen in ihrem Wert etwa 4 Prozent des Brutto. Darüber hinaus unterstützen Dienstgeber im Bereich des ABD auch die private Altersvorsorge im Rahmen von

Entgeltumwandlung. Bei einem Wechsel können diese Verträge in den meisten Fällen einfach weitergeführt werden. Hier lohnt sich die Nachfrage, welchen Beitrag der neue Arbeitgeber dazu leisten wird. Lehrkräfte an kirchlichen Schulen, die aufgrund ihres bisherigen Arbeitsvertrages aus der Zeit vor dem 20. Juni 2006 Anspruch auf die Gewährung einer Zuschlagsrente haben, müssen beachten, dass dieser Anspruch beim Wechsel des Arbeitgebers nicht automatisch fortbesteht. Die Zahlung der Zuschlagsrente hängt mit Zusagen aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis zusammen, die ein neuer Arbeitgeber nicht übernehmen muss.

Weitere Vorteile mitbedenken

Unterschiedliche Arbeitgeber gewähren auch weitere spezielle Vorteile für die Beschäftigten, die bei der Entscheidung zum Wechsel bedenkenswert sind. Die Dienstgeber im Bereich des ABD gewähren zum Beispiel vermögenswirksame Leistungen zu einem entsprechenden Vertrag, nämlich monatlich 6,65 Euro bei einer Vollzeitbeschäftigung. Diese kleine Summe wird nicht den Ausschlag geben,

doch eine Nachfrage beim neuen Arbeitgeber, wie er es mit den vermögenswirksamen Leistungen hält, schadet auf jeden Fall nicht. Falls diese Leistungen auch beim neuen Arbeitgeber gezahlt werden, müssen ihm die entsprechenden Vertragsdaten mitgeteilt werden. Mehr Augenmerk sollte noch auf eventuelle Zulagen gelegt werden. Manche Beschäftigte haben hier aus früheren Überleitungen Besitzstände, zum Beispiel einen Strukturausgleich. Bei einem Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber fallen sie in der Regel weg.

Andreas Nock

Rechtsgrundlagen,
jeweils im Teil A, 1. des ABD:

- Arbeitszeugnis: § 35;
- besondere Einmalzahlung: § 18a;
- Jahressonderzahlung: § 20;
- Stufenzuordnung beim neuen Arbeitgeber: § 16 Abs. 2, 2a und § 16a sowie § 1 Abs. 2 der Anlage zu § 44 (für Sozial- und Erziehungsdienst);
- Berechnung der Beschäftigungszeit: § 34 Abs. 3 und § 30 Abs. 5;
- Beihilfe: §§ 36 - 36c;
- Zusatzversorgung: §§ 25 - 25b;
- vermögenswirksame Leistungen: § 23 Abs. 1

Kündigungsfristen und Jubiläumszeit

So werden Beschäftigungszeiten berechnet

Beschäftigungszeiten spielen bei der Berechnung von Kündigungsfristen und Dienstjubiläen im Bereich des kirchlichen Tarifrechts ABD eine wichtige Rolle. Hier soll beleuchtet werden, welche Zeiten als Beschäftigungszeiten für diese beiden Bereiche angerechnet werden. Dabei ist zu berücksichtigen, bei welchem Arbeitgeber diese Zeiten absolviert wurden. Grundsätzlich ist zu unterscheiden zwischen den Beschäftigungszeiten, die für die Kündigungsfristen bei unbefristeten und befristeten Arbeitsverhältnissen gelten und solchen, die für Dienstjubiläen zugrunde gelegt werden.

Im Folgenden sollen zuerst die Beschäftigungszeiten, die für die Kündigungsfristen von Bedeutung sind, beleuchtet werden.

Aktuell unbefristet und Vorzeiten beim selben Arbeitgeber

Bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen ist die maßgebliche Beschäftigungszeit die



Komplex. Die Kündigungsfrist hängt von der Dauer des Arbeitsverhältnisses beim jeweiligen Dienstgeber ab. Aber auch Zeiten anderen Arbeitgebern zählen manchmal mit.

Foto: Song_about_summer/stock.adobe.com

bei demselben Arbeitgeber zurückgelegte Zeit. Diese kann auch unterbrochen sein.

Eine Erzieherin hat bereits 8 Jahre bei der Kirchenstiftung A in einer Kindertages-

einrichtung gearbeitet, wechselt dann für 2 Jahre in die Kindertageseinrichtung E einer Kommune, weil diese näher an ihrem Wohnort liegt. Da es ihr aber dort nicht so

gut gefällt, wechselt sie wieder zurück und arbeitet nun seit 3 Jahren wieder in einer Kindertageseinrichtung bei der Kirchenstiftung A. Da sie insgesamt 11 Jahre bei der Kirchenstiftung A gearbeitet hat, betragen die Kündigungsfristen sowohl für sie als auch für den Arbeitgeber fünf Monate zum Quartalsende. Die Zeiten bei der Kommune werden ihr nicht angerechnet. (Tabelle unten, Zeile 1)

Auch Zeiten eines Sonderurlaubs bleiben ausdrücklich unberücksichtigt, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches

oder betriebliches Interesse anerkannt. Bei einem Sonderurlaub aus familiären Gründen ist dies nicht der Fall.

Hätte die Erzieherin im oben genannten Beispiel – statt für 2 Jahre in die Kommune ihres Wohnorts zu wechseln – Sonderurlaub genommen, ohne dass der Dienstgeber ein entsprechendes Interesse anerkannt hätte, würde ihr die Zeit des Sonderurlaubs trotzdem nicht als Beschäftigungszeit angerechnet werden. Die Zeiten vor und nach dem Sonderurlaub werden ihr aber als Beschäftigungszeiten anerkannt. (Tabelle unten, Zeile 2)

Nehmen dagegen Beschäftigte Elternzeit in Anspruch oder können sie durch längere Arbeitsunfähigkeit ihrer Arbeit nicht nachgehen, zählen diese Zeiten beim selben Arbeitgeber trotzdem zur Beschäftigungszeit. (Tabelle unten, Zeile 3)

Wenn das Arbeitsverhältnis unterbrochen war, gilt: Die Anrechnung der vorgenannten Beschäftigungszeiten erfolgt – unabhängig von einer etwaigen Probezeit – erst, wenn das aktuelle Arbeitsverhältnis wieder seit mehr als 6 Monaten besteht.

Bezogen auf das oben genannte Beispiel würde dies heißen: Die Erzieherin

Anrechnung von Beschäftigungszeiten – die Rechenbeispiele

Zeile Nummer	Arbeitsvertrag ist ...	Beschäftigungszeiten gemäß A bis G (siehe unten)	Zeiten für Kündigungsfrist	zugehörige Kündigungsfrist	Zeiten für Dienstjubiläen	Zeiten für Unkündbarkeit
1	unbefristet	A E A 8 Jahre 2 Jahre 3 Jahre*	8+3= 11 Jahre	5 Monate zum Quartalsende	11 Jahre	11 Jahre
2		A F A 8 Jahre 2 Jahre 3 Jahre*	8+3= 11 Jahre	5 Monate zum Quartalsende	13 Jahre	11 Jahre
3		A G A 8 Jahre 2 Jahre 3 Jahre*	8+2+3= 13 Jahre	6 Monate zum Quartalsende	13 Jahre	13 Jahre
4		B/C A 7 Jahre, 7 Monate 2 Jahre*	½ x 8 + 2 = 6 Jahre	3 Monate zum Quartalsende	9 Jahre, 7 Monate	2 Jahre
5		B/C A 16 Jahre 9 Jahre*	½ x 16 + 9 = 17 Jahre	6 Monate zum Quartalsende	25 Jahre	9 Jahre
6		A F A 16 Jahre 2 Jahre 9 Jahre*	16+9= 25 Jahre	6 Monate zum Quartalsende	27 Jahre	25 Jahre
7		B D A 10 Jahre 10 Jahre 5 Jahre*	½ x 10 + 5 = 10 Jahre	5 Monate zum Quartalsende	25 Jahre	5 Jahre
8	befristet	A E A 1 Jahr 3 Monate 1 Jahr, 11 Monate*	1 + 1J + 11M = 2 Jahre, 11 Monate	3 Monate zum Quartalsende	2 Jahre, 11 Monate	
9		A E A 1 Jahr 4 Monate 1 Jahr, 11 Monate*	1 Jahr, 11 Monate	6 Wochen zum Monatsende	2 Jahre, 11 Monate	
10		B/C E A 1 Jahr 4 Monate 1 Jahr, 11 Monate*	½ x 1 + 1J, 11M = 2 Jahre, 5 Monate	3 Monate zum Quartalsende	2 Jahre, 11 Monate	

- A: Beschäftigungszeiten beim selben Arbeitgeber, der ABD anwendet.
- B: Beschäftigungszeiten bei einem anderen Arbeitgeber, der ABD anzuwenden hat und unter § 1 Abs. 1 ABD fällt, zum Beispiel bei einer anderen Kirchenstiftung.
- C: Beschäftigungszeiten bei einem kirchlichen Arbeitgeber im Bereich der Grundordnung, der ein Arbeitsvertragsrecht einer anderen Kommission anwenden muss, zum Beispiel beim Caritasverband oder bei einer Diözese außerhalb Bayerns.
- D: Beschäftigungszeiten bei sonstigen kirchlichen Arbeitgebern, die nicht unter A bis C fallen, zum Beispiel bei der evangelischen Kirche.
- E: Sonstige Arbeitgeber, zum Beispiel Kommune oder nichtkirchlicher freier Träger oder Arbeitslosigkeit.
- F: Sonderurlaub ohne dienstliches oder betriebliches Interesse.
- G: Sonstige Zeiten innerhalb des Beschäftigungsverhältnisses: zum Beispiel Arbeitsunfähigkeit oder Elternzeit
- * Anrechnung der Vorbeschäftigungszeiten erst nach 6 Monaten des Bestehens des aktuellen Arbeitsverhältnisses

kommt nach 2 Jahren Unterbrechung wieder zur Kirchenstiftung A zurück. Nach 5 Monaten stellt sie fest, dass sie doch nicht wieder bei der Kirchenstiftung arbeiten will. Ihre Kündigungsfrist wäre dann zwei Wochen zum Monatsschluss. In diesem Fall würden nämlich die vorher bei der gleichen Kirchenstiftung A verbrachten Zeiten (noch) nicht dazu zählen, da sie die 6 Monate seit Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses bei diesem Arbeitgeber noch nicht vollendet hat. Würde sie bereits wieder 7 Monate bei der Kirchenstiftung A arbeiten, würde ihre Kündigungsfrist vier Monate zum Quartalsende betragen. Die bereits früher zurückgelegten Zeiten (8 Jahre) bei der Kirchenstiftung A würden ihr dann angerechnet. (Tabelle links, gilt für die Fälle in den Zeilen 1, 4, 5, 7, 8)

Aktuell unbefristet und Vorzeiten bei einem anderen kirchlichen Arbeitgeber

Neben den Zeiten beim selben Arbeitgeber sind bei der Anrechnung auch Zeiten bei einem anderen kirchlichen Arbeitgeber zu berücksichtigen, soweit dieser nach § 1 Absatz 1 in den Geltungsbereich des ABD fällt. Diese Zeiten zählen jedoch nur zur Hälfte. Zeiten von mehr als 6 Monaten werden wie ein volles Jahr gewertet.

Wechselt also die oben genannte Erzieherin nach 7 Jahren und 7 Monaten Tätigkeit bei der Kirchenstiftung B in den Nachbarkindergarten, dessen Träger die Kirchenstiftung A ist, werden ihr die Hälfte der Zeiten bei der Kirchenstiftung B angerechnet. Ist sie mittlerweile seit 2 Jahren bei der Kirchenstiftung A tätig, beträgt die angerechnete Beschäftigungszeit insgesamt

6 Jahre (½ von 8=4 Jahre; 4+2=6 Jahre.) und damit die Kündigungsfrist drei Monate zum Quartalsende. (Tabelle links, Zeile 4)

Die gleiche Regelung findet Anwendung, wenn Beschäftigte von einem Dienstgeber im Bereich der Grundordnung, für den ein Arbeitsvertragsrecht einer anderen Kommission gilt, zu einem Dienstgeber im Anwendungsbereich des ABD wechseln.

Wechselt also eine Verwaltungsangestellte, die 7 Jahre und 7 Monate bei einer Diözese (C) außerhalb Bayerns oder bei einem Caritasverband (C) gearbeitet hat, als Verwaltungsangestellte zur Diözese Eichstätt (A), und arbeitet nun dort seit 2 Jahren, kommt sie auch auf eine Beschäftigungszeit von 6 Jahren (½ von 8 = 4 Jahre; 4+2=6 Jahre). Damit beträgt die Kündigungsfrist 3 Monate zum Quartalsende. (Tabelle links, Zeile 4)

Aktuell befristet – das ist anders

Bei der Anrechnung von Beschäftigungszeiten für die Kündigungsfrist bei befristeten Arbeitsverhältnissen gibt es Besonderheiten. Vorbeschäftigungszeiten beim selben Arbeitgeber werden angerechnet, jedoch nur soweit nicht eine Unterbrechung von mehr als drei Monaten erfolgt ist und diese nicht von den Beschäftigten zu verantworten ist. Die Unterbrechungszeit selbst zählt jedoch nicht zur Beschäftigungszeit.

Sollten bei mehreren aneinander gereihten befristeten Arbeitsverhältnissen weitere Probezeiten vereinbart werden, werden trotzdem die Beschäftigungszeiten zusammengerechnet. Die Kündigungsfrist verkürzt sich dadurch nicht.

Kündigungsfristen bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen

für die Kündigung einschlägige Beschäftigungszeit	Kündigungsfrist
bis 6 Monate	2 Wochen zum Monatsschluss
bis 1 Jahr	1 Monat zum Monatsschluss
Mehr als 1 Jahr	6 Wochen *
Mindestens 5 Jahre	3 Monate *
Mindestens 8 Jahre	4 Monate *
Mindestens 10 Jahre	5 Monate *
Mindestens 12 Jahre	6 Monate *

*zum Ende des Quartals. Quartalsende ist jeweils 31. März, 30. Juni, 30. September und 31. Dezember. Für pädagogisches Personal in Kindertageseinrichtungen ist auch eine Kündigung zum 31. August möglich.

Beispiel: Beschäftigte X arbeitet 1 Jahr als Elternzeitvertretung in einem befristeten Arbeitsverhältnis in einer Kindertageseinrichtung einer Kirchenstiftung. Die Stelleninhaberin Y kehrt nach einem Jahr Elternzeit zurück. Da momentan bei der Kirchenstiftung sonst keine passende Stelle frei ist, meldet sich die Beschäftigte X arbeitslos. 3 Monate später wird in einer anderen Kindertageseinrichtung der gleichen Kirchenstiftung für eine schwangere Beschäftigte ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen. Die Beschäftigte X wird wiederum vom gleichen Träger nach einer Unterbrechung von 3 Monaten in



Sicherheit. Wer mindestens 40 Jahre alt und seit 15 Jahren beim gleichen Arbeitgeber tätig ist, kann nur noch aus einem „wichtigen Grund“ gekündigt werden.

Foto: MQ-Illustrations/stock.adobe.com

Heuschnupfen – Tipps gegen Heuschnupfenbelastung

Heuschnupfen tritt hauptsächlich im Frühjahr und Sommer auf. Zu dieser Jahreszeit blühen vermehrt Gräser, Bäume und Blumen. Da die meisten Pollenallergiker allerdings auf mehrere verschiedene Blütenpflanzen reagieren, kann sich der Heuschnupfen, im schlimmsten Fall, auch nahezu über das ganze Jahr hinausziehen. Im Laufe des Lebens erkranken, laut Robert-Koch-Institut, mehr als 20 Prozent der Kinder und mehr als 30 Prozent der Erwachsenen an mindestens einer allergischen Erkrankung. Der Heuschnupfen gilt hierbei heute als die Häufigste.

Bei Menschen, die an Heuschnupfen bzw. Pollen-Allergie leiden, kommt es aufgrund einer Überreaktion des Immunsystems zu einigen unangenehmen Beschwerden wie Kribbeln in der Nase, Kratzen im Hals, Kitzeln oder ein wundtes Gefühl im Rachen, explosives Niesen, eine laufende Nase mit wässrigem Sekret, gerötete und brennende Augen, vielleicht auch Juckreiz in den Ohren. Mit diesen typischen Symptomen gehen zumeist Schwäche, Müdigkeit und Abgeschlagenheit einher. Das kann zu einer starken Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit, sowohl schulisch, beruflich, sportlich oder auch bei der Bewältigung des Alltags führen.



Wir hoffen, dass Sie mit Hilfe unserer Tipps auch die pollenbelastete Zeit beschwerdefreier genießen können.

TOP-Tipps um leichter zu leben mit Pollen-Allergie

1. Finden Sie heraus welche Pollen Ihnen Beschwerden bereiten. Ein auf Allergien spezialisierter Arzt kann dies mittels Hauttest feststellen.
2. Verfolgen Sie die Pollenflug-Vorhersagen in der Presse und im Rundfunk. Hilfreiche Informationen erhalten Sie auch im Pollenflugkalender.
3. Der Wohnort ist ausschlaggebend für die Pollenkonzentration. In ländlichen Gebieten ist diese meist morgens und in städtischen Gebieten meist abends höher. Lassen Sie zur Hochzeit die Fenster bestenfalls geschlossen und legen Sie die Aktivitäten an der frischen Luft in das weniger belastete Zeitfenster.
4. Waschen Sie vor dem Schlafengehen die Haare. Die Pollen haften am Haar und im Kissen und können nachts zu starken Beschwerden führen.
5. Wechseln Sie Ihre Kleidung nicht im Schlafzimmer. An der Kleidung haftende Pollen werden dadurch aufgewirbelt und legen sich auf den Textilien, wie Vorhängen und Bettwäsche, ab.
6. Bei starken Beschwerden wenden Sie sich an Ihren Arzt. Zur Linderung der Symptome gibt es eine große Anzahl an Medikamenten. Auch in der Homöopathie gibt es zahlreiche Ansätze und Mittel, die zur Behandlung eingesetzt werden können.

Apropos Homöopathie: Wussten Sie, dass Sie aus unserem Tarif **820 K Plus** Kosten für Aufwendungen, die wissenschaftlich allgemein anerkannt sind, bei einem Heilpraktiker und Ärzte für Naturheilverfahren ersetzt bekommen? Insgesamt 50 % aus 1.500 Euro können Sie hierzu pro Kalenderjahr als Leistung beziehen. Bei Fragen zum Tarif und dessen Leistungen können Sie sich jederzeit mit uns in Verbindung setzen. Entweder unter www.vkb.de/kirchen oder auch telefonisch unter **+49 89 2160-8506**.

dieser Kindertageseinrichtung für 1 Jahr und 11 Monate befristet angestellt. Da die Unterbrechung nicht mehr als 3 Monate beträgt, werden die Beschäftigungszeiten zusammengerechnet. Die Kündigungsfrist beträgt dann drei Monate zum Quartalsende. Selbst wenn für das Arbeitsverhältnis in der Kirchenstiftung eine weitere Probezeit vereinbart werden sollte, zählen die Beschäftigungszeiten zusammen. (Tabelle Seite 16, Zeile 8)

Beträgt die Unterbrechung jedoch mehr als drei Monate, werden die vorherigen Beschäftigungszeiten beim selben Träger nicht angerechnet.

Würde also die Beschäftigte X erst nach 4 Monaten zurückkehren, wäre eine schädliche Unterbrechung gegeben und die Vorbeschäftigungszeit beim gleichen Träger würde nicht mit einberechnet. Die Kündigungsfrist würde dann sechs Wochen zum Monatsende betragen, da als Beschäftigungszeit nur 1 Jahr und 11 Monate angerechnet würden. (Tabelle Seite 16, Zeile 9)

Im Gegensatz dazu werden Beschäftigungszeiten bei einem anderen Arbeitgeber zur Hälfte angerechnet, wenn dieser unter den Anwendungsbereich des ABD fällt oder die Grundordnung und ein Arbeitsvertragsrecht einer anderen Kommission anwenden muss, zum Beispiel die AVR, das Tarifrecht der Caritas.

Würde also die Beschäftigte X aus dem Beispiel nicht vorher bei der gleichen Kirchenstiftung 1 Jahr gearbeitet haben, sondern bei einer anderen Kirchenstiftung in einem Nachbarort oder bei einem Caritasverband, würden ihr die Hälfte der Zeit, also 6 Monate, für die Kündigungsfrist beim neuen Arbeitgeber angerechnet werden. Die Anrechnung erfolgt unabhängig von irgendwelchen Unterbrechungen. Die Kündigungsfrist würde dann bei einer angerechneten Beschäftigungszeit von insgesamt 2 Jahren und 5 Monaten drei Monate zum Quartalsende betragen. (Tabelle Seite 16, Zeile 10)

Allgemeines zu Kündigungsfristen

Grundsätzlich gelten nach ABD die Kündigungsfristen immer sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Beschäftigten. Können – aus welchem Grund auch immer – die nach der Beschäftigungszeit berechneten Kündigungsfristen nicht eingehalten werden, gibt es die Möglichkeit, einen Auflösungsvertrag abzuschließen. Diesen



Schon jubiläumsreif? Dienstjubiläen honorieren Treue zum kirchlichen Dienst. Beschäftigungszeiten bei anderen katholischen und nicht-katholischen kirchlichen Arbeitgebern zählen mit.

Foto: rh2010/stock.adobe.com

schließen Beschäftigte und Arbeitgeber in gegenseitigem Einvernehmen. Hierbei sind Fristen und Beschäftigungszeiten ohne Bedeutung. Auch bei außerordentlichen (fristlosen) Kündigungen sind die Kündigungsfristen und damit auch die Beschäftigungszeiten unerheblich, da ja ohne Einhaltung einer Frist gekündigt wird.

Zeiten für (betriebsbedingte) Unkündbarkeit

Die vorher genannten Anrechnungszeiten bei anderen kirchlichen Arbeitgebern sind besondere kirchliche Regelungen, die es im öffentlichen Dienst nicht gibt. Von diesen besonderen Regelungen nicht betroffen ist der Ausschluss einer ordentlichen Kündigung (sogenannte „Unkündbarkeit“) nach § 34 Abs. 2 ABD Teil A, 1. Hier ist geregelt, dass Beschäftigte ab Vollendung des 40. Lebensjahres – wenn sie bereits mehr als 15 Jahre bei diesem Arbeitgeber gearbeitet haben – nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden können. Dabei spielen ausdrücklich nur Beschäftigungszeiten eine Rolle, die Beschäftigte

beim selben Arbeitgeber – auch wenn sie unterbrochen wurden – zurückgelegt haben. Zeiten bei anderen Arbeitgebern werden nicht berücksichtigt.

Beispiel: Eine 45-jährige Pfarrsekretärin arbeitete 16 Jahre bei der Kirchenstiftung B. Sie arbeitet nun seit 9 Jahren bei der Kirchenstiftung A. Die 16-jährige Beschäftigungszeit in Kirchenstiftung B wird für eine etwaige „Unkündbarkeit“ bei der Kirchenstiftung A nicht angerechnet, da es sich um einen anderen Träger handelt. (Tabelle Seite 16, Zeile 5)

Kündigungsfristen bei befristeten Arbeitsverhältnissen

für die Kündigung einschlägige Beschäftigungszeit	Befristung ohne Sachgrund	Befristung mit Sachgrund
0 bis 6 Wochen	2 Wochen zum Monatsschluss*	2 Wochen zum Monatsschluss*
6 Wochen bis 6 Monate	4 Wochen zum 15. oder zum Monatsschluss	2 Wochen zum Monatsschluss*
Mehr als 6 Monate	4 Wochen zum Monatsschluss	4 Wochen zum Monatsschluss
Mehr als 1 Jahr	6 Wochen zum Monatsschluss	6 Wochen zum Monatsschluss
Mehr als 2 Jahre	3 Monate zum Quartalsende**	3 Monate zum Quartalsende**
Mehr als drei Jahre	4 Monate zum Quartalsende**	4 Monate zum Quartalsende**

* Probezeit

** Für pädagogisches Personal in Kindertageseinrichtungen ist auch eine Kündigung zum 31. August möglich.

Hätte die Pfarrsekretärin die 16 Jahre vorher bereits bei Kirchenstiftung A gearbeitet und wäre das Arbeitsverhältnis etwa durch einen 2-jährigen Sonderurlaub unterbrochen worden, würden die 16 Jahre Vorbeschäftigungszeiten beim selben Arbeitgeber angerechnet werden. (Tabelle Seite 16, Zeile 6)

Anrechnungszeiten für die Jubiläumsdienstzeit

Auch der Anspruch auf Zahlung eines Jubiläumsgeldes und der Anspruch auf Arbeitsbefreiung für ein Arbeitsjubiläum richten sich nach den Beschäftigungszeiten. Beschäftigte erhalten gemäß § 23 Abs. 2 ABD Teil A, 1. ein Jubiläumsgeld. Dieses beträgt bei 25-jähriger Beschäftigungszeit 613,55 Euro, bei 40-jähriger Beschäftigungszeit 1 022,58 Euro und bei 50-jähriger Beschäftigungszeit 1 227,10 Euro. Zudem besteht bei 25-, 40- und 50-jährigem

Arbeitsjubiläum nach § 29 ABD Teil A, 1. Anspruch auf einen Tag Arbeitsbefreiung.

Für die Jubiläumszeit werden neben allen Zeiten, die in einem Beschäftigungsverhältnis im Bereich der bayerischen Diözesen zurückgelegt wurden, auch Zeiten bei anderen kirchlichen Arbeitgebern voll angerechnet. Dies sind etwa Zeiten bei Orden, die nicht die Grundordnung übernommen haben, Zeiten bei kirchlichen Arbeitgebern außerhalb der bayerischen Diözesen oder auch Zeiten bei Arbeitgebern anderer Kirchen, soweit sie Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen sind.

Beispiel: Ein Verwaltungsangestellter arbeitet 10 Jahre beim Caritasverband der Diözese Essen, dann 10 Jahre bei der evangelischen Diakonie. Er wechselt im Anschluss zu einer Diözese im Geltungsbereich des ABD. Er arbeitet dort seit nunmehr 5 Jahren. Dadurch hat er nach insgesamt 25 Jahren im kirchlichen

Dienstanspruch auf ein Jubiläumsgeld von momentan 613,55 Euro und auf einen Tag Arbeitsbefreiung. (Tabelle Seite 16, Zeile 7)

Auch Beschäftigungszeiten, die im Rahmen der Überleitung zum 1. Oktober 2005 als solche anerkannt worden sind, werden entsprechend einberechnet.

Zudem werden Elternzeiten, Zeiten eines Sonderurlaubs sowie Zeiten in Ausbildungsverhältnissen und Praktikumszeiten nach Teil E im Bereich der bayerischen Diözesen bei den Zeiten für das Jubiläum mit eingerechnet, auch wenn dies zum Teil keine echten „Beschäftigungszeiten“ sind.

Für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen gelten andere, eigene Regelungen. Die wesentlichen Vorgaben finden sich in der Jubiläumszuwendungsverordnung.

Josef Glatt-Eipert

Rechtsgrundlagen: § 1 ABD; §§ 23, 30, 34 ABD, Teil A, 1. ABD; § 14 ABD Teil A, 3.; Zentral-KODA-Beschluss vom 23.11.2016, Ziffer 3 im Anhang I zum ABD

Beurteilungen auch in Pandemie-Zeiten umsetzen

Richtlinien zur Beurteilung von Lehrkräften an kirchlichen Schulen ergänzt

Sie lösen meist keine große Begeisterung aus, aber für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen sind sie unerlässlich: die dienstlichen Beurteilungen, die von den Schulleiterinnen und Schulleitern in bestimmten Abständen zu erstellen sind. Aufgrund der Regelungen in der Ordnung für Berufsbezeichnungen (OfB, ABD Teil B, 4.3.) werden angestellte Lehrkräfte je nach Dauer ihrer Tätigkeit im Drei- oder Fünf-Jahres-Rhythmus beurteilt.

Schiefelage – nicht nur durch Corona

Während beim Freistaat Bayern die dort tätigen Lehrkräfte einem festen Beurteilungsturnus unterliegen, der zuletzt 2018 und nun wieder 2022 Beurteilungen im Vier-Jahres-Abstand vorsieht, beginnt der Beurteilungszeitraum für kirchliche Lehrkräfte (mit Ausnahme der Religionslehrkräfte im Kirchendienst) individuell mit dem Zeitpunkt der Tätigkeitsaufnahme. Dieser Zeitraum dauert zunächst jeweils drei Jahre, nach der zweiten Beurteilung verlängert sich der Zeitraum bis zur nächsten Beurteilung auf fünf Jahre. Anders geregelt sind die Beurteilungszeiträume

dann, wenn bereits einmal eine höhere Berufsbezeichnung verliehen worden ist. Die Beurteilungsrichtlinien schreiben zudem vor, dass die Beurteilung im Wesentlichen auf Beobachtungen durch die Schulleiterin beziehungsweise den Schulleiter im Rahmen von Unterrichtsbesuchen beruhen soll. „Unterrichtsbesuche sollen mehrmals – über den Beurteilungszeitraum verteilt – erfolgen.“ (ABD Teil B, 4.1., Anlage D, Abschnitt A, 4.1.2) Die seit März 2020 vorherrschende Ausnahmesituation durch die Corona-Pandemie hat nun dazu geführt, dass klassische Unterrichtsbesuche aufgrund zeitweiser Schulschließungen nicht mehr durchgeführt werden konnten. Dazu beigetragen hat zudem die enorme zusätzliche Arbeitsbelastung der Schulleitungen zur Bewältigung der Corona-Krise und zur Wiederaufnahme des Schulbetriebs. Unabhängig von der Corona-Pandemie gibt es aber auch viele andere Fälle von ausstehenden Beurteilungen, teils über viele Jahre hinweg. Die Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte (StAGL) hatte sich daher daran gemacht, die Beurteilungsrichtlinien zu ergänzen. Einerseits sollte eine Möglichkeit eröffnet werden, Beurteilungen auch dann durchzuführen, wenn aufgrund äußerer

Umstände für einen längeren Zeitraum hinweg kein normaler Präsenzunterricht möglich ist. Andererseits sollte geschärft werden, dass das Nichtdurchführen einer Beurteilung mögliche Nachteile für Lehrkräfte ausschließt.

Folgen einer ausbleibenden Beurteilung

Eine nicht rechtzeitig erstellte und eröffnete Beurteilung hat vor allem für die betroffenen Lehrkräfte Nachteile. Denkbar wäre ein verzögerter Stufenaufstieg. Einschlägig ist hier das Bayerische Besoldungsgesetz (BayBesG), auf das in den Sonderregelungen für Lehrkräfte im ABD Bezug genommen wird (Artikel 30 Absatz 2): „Das Grundgehalt steigt bei einer Leistung, die den mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen entspricht, in regelmäßigen Zeitabständen in den Stufen bis zum Erreichen der letzten Stufe (Endstufe) an.“ Um das Erfüllen dieser Mindestanforderungen feststellen zu können, bedarf es einer Beurteilung. Wichtig ist die Beurteilung zudem dann, wenn unter anderem im Bereich der Realschulen sowie der Grund- und



Nicht nur ein Corona-Problem. Jetzt gilt: Wird die Beurteilung nicht rechtzeitig erstellt, können Lehrkräfte trotzdem aufsteigen.

Foto: Monet/stock.adobe.com

Mittelschulen die Dienstzulagen (ABD Teil B, 4.1.1. Nr. 5c und 4.1.3., Nr. 5a) zu vergeben sind. Außerdem hängen Höhergruppierungen, zum Beispiel als Folge von Funktionsübertragungen, von der Vorlage entsprechender Beurteilungen ab. Darüber hinaus öffnet sich die Türe hin zu einer Kirchenverbeamtung nur dann ein Stück, wenn auch entsprechende Beurteilungen vorliegen. Ohne das Vorliegen entsprechender aktueller Beurteilungen ergeben

sich einige, vor allem auch finanzielle Nachteile für Lehrkräfte.

Schulleitung ist zuständig

Die Frage nach der Zuständigkeit für die Beurteilungen ist eindeutig zu beantworten: Es liegt in der Verantwortung des Beurteilenden, also der Schulleiterin beziehungsweise des Schulleiters, rechtzeitig die notwendigen Schritte einzuleiten, um

fristgerecht eine Beurteilung erstellen und eröffnen zu können. Es ist demnach nicht vordergründig Aufgabe der zu beurteilenden Lehrkraft, in regelmäßigen Abständen darum zu bitten, dass nun eine Beurteilung durchgeführt wird. Außerdem geben die Beurteilungsrichtlinien vor, dass sich das Beurteilungsergebnis auf Beobachtungen aus dem gesamten Beurteilungszeitraum erstrecken muss. Theorie und Praxis liegen oftmals weit voneinander entfernt. Zum einen aus individuellen Gründen, zum anderen aber auch durch den großen Umfang an Aufgaben, die Schulleiterinnen und Schulleiter an kirchlichen Schulen zu bewältigen haben; oftmals mehr als eine staatliche Schulleitung zu leisten hat.

Anpassungen zum Nutzen der Beteiligten

Diese insgesamt sehr differenzierte Gemengelage aus strukturellen Problemen und Auswirkungen der Corona-Krise hat nun die Kommission zum Anlass genommen, auf Empfehlung der STAGL hin die Beurteilungen in folgenden Bereichen anzupassen. Sie beziehen sich überwiegend auf die Richtlinien für die dienstlichen Beurteilungen von Lehrkräften (Abschnitt A) und nur in einem Punkt auf die Richtlinien für die dienstlichen Beurteilungen von Schulleiterinnen beziehungsweise Schulleitern (Abschnitt B):

Fundorte der Ergänzungen / Änderungen	Neue / geänderte Formulierung	Erläuterung
Anlage D Abschnitt A Punkt 2.2.1 und Abschnitt B Punkt 2.2.1 „Beurteilung der fachlichen Leistung“ Ergänzung nach der Überschrift	Sofern aufgrund behördlicher Anordnung oder außergewöhnlicher Ereignisse Unterricht zeitweilig nicht oder nur eingeschränkt in Präsenzform stattfindet, so sind die sich daraus ergebenden besonderen Anforderungen einschließlich der an der jeweiligen Schule gegebenen Rahmenbedingungen und technischen Möglichkeiten bei der Beurteilung der fachlichen Leistung zu berücksichtigen.	Die bisherigen Beurteilungsrichtlinien (auch des Staats) bedenken eine Sondersituation wie sie gerade angesichts der Corona-Pandemie festzustellen ist, nicht. Daher wurde diese klarstellende Formulierung dem Abschnitt zur „Beurteilung der fachlichen Leistung“ vorangestellt.
Anlage D Abschnitt A Punkt 4.1.2 (zum Beurteilungsverfahren)	Die bzw. der Beurteilende kann die Anzahl der der Beurteilung zugrunde liegenden Unterrichtsbesuche reduzieren, wenn im Laufe des letzten oder vorletzten Jahres des Beurteilungszeitraums während eines oder mehrerer Zeitabschnitte von jeweils mindestens zwei Monaten aufgrund behördlicher Anordnung oder außergewöhnlicher Ereignisse Unterricht nicht oder nur eingeschränkt in Präsenzform stattfindet.	Die Anzahl der Unterrichtsbesuche ist zwar zahlenmäßig nicht exakt in den Beurteilungsrichtlinien normiert, es ist lediglich von „mehreren“ Unterrichtsbesuchen die Rede. Mit dieser Ergänzung soll sichergestellt werden, dass in einem solchen Ausnahmefall (wie aktuell die Corona-Pandemie und ihre Auswirkungen auf den Schulbetrieb) die Zahl der Unterrichtsbesuche reduziert werden kann.

<p>Anlage D Abschnitt A Punkt 4.1.2 (zum Beurteilungsverfahren)</p>	<p>Der/die Beurteilende benennt der Lehrkraft mindestens zwei Wochen vorher einen einmonatigen Zeitraum, in dem ein oder mehrere Unterrichtsbesuche durchgeführt werden. Der Tag des Unterrichtsbesuchs wird nicht genannt.</p> <p>Der wesentliche Gesprächsinhalt ist von dem/der Beurteilenden zu dokumentieren. Der Lehrkraft ist eine Kopie der Dokumentation auszuhändigen. Der Erhalt der Dokumentation ist von der Lehrkraft durch Unterschrift zu bestätigen.</p> <p>Das Fehlen von einem, mehreren oder allen Unterrichtsbesuchen darf weder dazu führen, dass eine Beurteilung nicht oder verspätet erstellt wird, noch darf es sich negativ auf die Bewertung auswirken. Punkt 4.2.1 e) bleibt unberührt.</p>	<p>Diese Regelung soll unabhängig von der derzeitigen Ausnahmesituation dafür sorgen, die Unterrichtsbesuche für beide Seiten besser planen zu können. Für Lehrkräfte ist es eine zusätzliche Belastungssituation, stets völlig im Unklaren zu sein, wann im Laufe des Drei- oder Fünf-Jahres-Zeitraums Unterrichtsbesuche stattfinden. Mit dieser neuen Vorgabe erfolgt eine engere zeitliche Begrenzung.</p> <p>Damit soll sichergestellt werden, dass Lehrkräfte die entsprechende Dokumentation der Besprechung eines Unterrichtsbesuchs tatsächlich auch vorgelegt bekommen. Das Gegenzeichnen beinhaltet aber nicht automatisch eine zustimmende Kenntnisnahme.</p> <p>Es ist ein stärker im Privatschulbereich feststellbares Phänomen, dass Beurteilungen teils jahrelang nicht erstellt werden. Mit dieser Ergänzung soll nochmals verdeutlicht werden, dass das Nichterstellen und Nichteröffnen einer Beurteilung für die zu beurteilende Lehrkraft keine negativen Folgen haben darf.</p>
<p>Anlage D Abschnitt A, neuer Punkt 4.1.3</p>	<p>Sofern Unterricht aufgrund behördlicher Anordnung oder außergewöhnlicher Ereignisse nicht oder nur eingeschränkt in Präsenzform stattfindet oder sofern die Anwesenheit zusätzlicher Personen im Präsenzunterricht aufgrund von Hygienevorgaben nicht zulässig ist, können bei der Beurteilung an der Stelle von Unterrichtsbesuchen Beobachtungen herangezogen werden, die wie folgt gewonnen werden können:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Lehrkraft erläutert Planung und Gestaltung einzelner Unterrichtseinheiten. Sie präsentiert und erläutert Vorlagen und Dokumentationen, z. B. didaktische oder methodische Konzepte, digitale Unterrichtsmaterialien (bei Bedarf auch telefonisch oder per Videokonferenz). - Der/die Beurteilende schaltet sich unter Einhaltung der Vorgaben des Kirchlichen Datenschutzgesetzes nach Vorankündigung bei digitalen Unterrichtsformen (z. B. synchroner Distanzunterricht per Videokonferenz, Wechselunterricht) zu. - Die Lehrkraft legt Nachweise bezüglich der Organisation und Durchführung des häuslichen Arbeitens der Schülerinnen und Schüler sowie der Kommunikation mit ihnen während der Phasen des Distanzunterrichts vor. <p>Nachweise sind zum Beispiel Unterrichtsmaterialien für das häusliche Lernen, Arbeitspläne für Schülerinnen und Schüler, Rückmeldungen zum häuslichen Arbeiten, Angaben und Vermerke über Kommunikation und ggf. Kontaktversuche mit Schülerinnen und Schülern sowie Erziehungsberechtigten.</p> <p>Der/die Beurteilende darf die in den verwendeten digitalen Kommunikations- und Kollaborationswerkzeugen verarbeiteten Daten der Lehrkraft nur in deren Gegenwart und über deren Nutzerzugang einsehen.</p>	<p>Dieser Abschnitt soll präzisieren, was bei länger andauernden Phasen von Distanz- oder Wechselunterricht seitens der Beurteilenden herangezogen werden kann, um gegebenenfalls auch die Tätigkeit im digitalen Unterricht in die Bewertung einfließen lassen zu können.</p>

<p>Anlage D Abschnitt A Punkt 4.2.1 neuer Buchstabe d)</p>	<p>Wird eine Beurteilung aus Gründen, die die Lehrkraft nicht zu vertreten hat, nicht unmittelbar nach dem Ende des Beurteilungszeitraums nach Buchstabe b) erstellt (verspätete Beurteilung), so ist die arbeitsvertraglich beschäftigte Lehrkraft so zu stellen, als wäre die Beurteilung rechtzeitig erfolgt.</p> <p>Hätte aufgrund des in der verspäteten Beurteilung erreichten Beurteilungsprädikats zwischenzeitlich ein Stufenaufstieg, eine Verleihung einer höheren Berufsbezeichnung oder ein Bewährungsaufstieg stattfinden müssen, so sind diese unverzüglich nachzuholen. Eine rückwirkende Vornahme erfolgt nicht. Eine sich aus der Verzögerung ergebende Differenz in der Vergütung ist nachzuzahlen, jedoch nur für einen Zeitraum von maximal drei Jahren. Stufenlaufzeit, Wartezeit für die Verleihung der nächsthöheren Berufsbezeichnung und Bewährungszeit laufen ab dem Zeitpunkt, der sich bei rechtzeitiger Erstellung der Beurteilung ergeben hätte.</p> <p>Der Beurteilungsturnus gemäß Teil B, 4.3. bleibt unberührt. Mit der verspäteten Beurteilung beginnt daher ein neuer, verkürzter Beurteilungszeitraum.</p> <p>Die vorstehenden Regelungen gelten nicht für verspätete Beurteilungen, die vor dem 1. April 2021 erfolgt sind.</p>	<p>Dieser Abschnitt nimmt nochmals Bezug zu verspätet erstellten Beurteilungen. Hier wird präzisiert, dass vor allem finanzielle Nachteile durch das Nichterstellen und Nichteröffnen von Beurteilungen unter den genannten Rahmenbedingungen auszugleichen sind.</p>
<p>Anlage D Abschnitt A Punkt 4.2.1 neuer Buchstabe e)</p>	<p>Wenn der/die Beurteilende drei Monate vor Ende des Beurteilungszeitraums noch keine Unterrichtsbesuche durchgeführt hat, ist der Beurteilungszeitraum auf Antrag der arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkraft um bis zu einem Jahr zu verlängern. Bei der daraufhin erfolgenden Beurteilung handelt es sich um eine verspätete Beurteilung im Sinne des Buchstaben d).</p>	<p>Diese Regelung gibt der zu beurteilenden Lehrkraft die Möglichkeit, eine Verlängerung des Beurteilungszeitraums zur Durchführung von Unterrichtsbesuchen zu verlangen. Voraussetzung ist, dass bis drei Monate vor dem Ende des Beurteilungszeitraums noch kein Unterrichtsbesuch stattgefunden hat.</p>

Blick zum Staat

Diese Anpassungen an den Beurteilungsrichtlinien erfolgen aus der Notwendigkeit heraus, jetzt für kirchliche Schulen das passende Handwerkszeug in Pandemiezeiten zur Verfügung zu stellen. An kirchlichen Schulen finden aufgrund der Vorgaben der Ordnung für Berufsbezeichnungen laufend Beurteilungen statt

und nicht nur alle vier Jahre. Der Freistaat Bayern steht für seine Lehrkräfte noch nicht unter einem so großen Handlungsdruck, da dort erst Ende 2022 der nächste Beurteilungszeitraum abläuft. Innerhalb der Kommission war man sich allerdings einig, die aktuell in der Überarbeitung befindlichen staatlichen Beurteilungsrichtlinien zu sichten, sobald sie veröffentlicht sind, um gegebenenfalls Anpassungen an

den kircheneigenen Beurteilungsrichtlinien vorzunehmen. Dies ist dem Grundsatz geschuldet, im Wesentlichen die staatlichen Rahmenbedingungen für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen umzusetzen, sofern es keine kirchenspezifischen Motive für Abweichungen gibt.

Ludwig Utschneider

Sonderfall Kirche. An staatlichen Schulen wird zu einheitlichen Terminen beurteilt. Umfassende Corona-Regelungen braucht es dort bisher noch nicht.

Foto: strichfiguren.de/
stock.adobe.com





Auf den Punkt gebracht

Alle Berufe ohne Lehrkräfte

„Kann der Arbeitgeber meinen Urlaubstermin einseitig festlegen?“

Nur in besonderen Fällen. Im Gesetz steht, es „sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen“. Dies gilt immer, außer „dringende betriebliche Gründe“ oder die Wünsche anderer Beschäftigter, die aus sozialen Gründen Vorrang haben, stehen entgegen.

Wenn allerdings Beschäftigte keinen Urlaubswunsch äußern, könnte der Dienstgeber den Urlaubstermin einseitig festlegen. Sind Betroffene damit nicht einverstanden, müssen sie „unverzüglich“ widersprechen. Selbstverständlich sollten Beschäftigte dann nicht nur widersprechen, sondern auch ihre Wünsche mitteilen.

Unbenommen ist dem Dienstgeber das Recht, einen Betriebsurlaub festzulegen.

Zwei Drittel der Urlaubstage darf er durch den Betriebsurlaub verplanen. Dafür braucht er jedoch die Zustimmung der Mitarbeitervertretung, vorausgesetzt, die Beschäftigten haben eine gewählt.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlagen:

- § 26 ABD Teil A, 1.;
- § 7 Bundesurlaubsgesetz.
- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24.3.2009-9AZR 983/07, Rz. 23; Urteil vom 6.9.2006 - 5 AZR 703/05

Alle Berufe

„Ich warte seit einem halben Jahr auf ein Zwischenzeugnis. Darf das sein?“

Nein. Beantragen Beschäftigte ein Zwischenzeugnis, hat der Arbeitgeber dieses unverzüglich auszustellen. Anspruch auf ein Zwischenzeugnis besteht bei Vorliegen eines triftigen Grundes, zum Beispiel zur Bewerbung auf eine andere Stelle oder beim Wechsel der oder des Vorgesetzten.

Besteht Anspruch auf ein Zeugnis, ist es unverzüglich, also ohne schuldhaftes Zögern, auszustellen. Im Regelfall sollte das nicht länger als zwei Wochen dauern. In manchen Einrichtungen ist das Ausstellen von Arbeitszeugnissen ein komplizierter und langwieriger Vorgang. Wenn Beschäf-

tigte das Zeugnis zeitnah benötigen, sollten sie nach angemessener Frist freundlich, aber bestimmt nachfragen.

Hilft das nicht, können Beschäftigte die jeweilige Mitarbeitervertretung einschalten. Notfalls können sie auch die Schlichtungsstelle der Diözese anrufen.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: § 35 ABD Teil A, 1.

Alle Berufe

„Ich war von Freitag bis Montag krank. Mein Dienstgeber will eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, obwohl es nur zwei Arbeitstage waren.“

Der Dienstgeber verlangt die Bescheinigung zu Recht. Im Regelfall muss eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt werden, wenn Beschäftigte länger als drei Kalendertage krank sind. Im Gesetz ist ausdrücklich von „Kalendertagen“ die Rede.

Auch jede Art von arbeitsfreien Tagen zählt mit.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: § 5 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz. Für Pastoralreferentinnen und -referenten auch § 8 ABD Teil C, 8; Für Religionslehrkräfte auch § 11 ABD Teil C, 3.

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



Urlaubswünsche haben Vorrang. Nur wenn Beschäftigte keine Wünsche äußern, könnte die Chefin oder der Chef ausnahmsweise „Zwangsurlaub“ erteilen.

Foto: PhotoSG/stock.adobe.com

Alle Berufe

außer Lehrkräfte kirchlicher Schulen

„Ich will in der Rente weiterarbeiten. Behalte ich meine Entgeltstufe?“

Ja, wenn das Ende des Arbeitsverhältnisses lediglich hinausgeschoben wird. Dann ändert sich weder etwas an der Entgeltgruppe noch an der Entgeltstufe. Auch die Laufzeit bis zur nächsten Stufensteigerung bleibt erhalten.

Wird allerdings ein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen, zum Beispiel nach einer Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses, kann der Fall anders liegen. Hier sollten Betroffene nachfragen und gegebenenfalls verhandeln, bevor sie den neuen Vertrag unterschreiben.

Manfred Weidenthaler

Tarifreform endlich abgeschlossen

Neues Eingruppierungs-System für Arbeiter-Tätigkeiten

Vor 15 Jahren startete die Tarifreform des öffentlichen und kirchlichen Dienstes. Ein großer Schritt auf diesem Weg war 2017 die neue Entgeltordnung für „Angestellten-Tätigkeiten“. Jetzt sind auch die „Arbeiter-Tätigkeiten“ dran. Hausmeister/innen, Handwerker/innen, Pförtner/innen, Museumsaufseher/innen, hauswirtschaftlich Beschäftigte, Reinigungskräfte und viele mehr werden in ein neues Entgeltsystem für handwerkliche Tätigkeiten übergeleitet.

Die Bayerische Regional-KODA übernimmt die neue Entgeltordnung für „handwerkliche Tätigkeiten“ vom kommunalen öffentlichen Dienst in Bayern ins kirchliche Tarifrecht ABD.

Alle betroffenen Beschäftigten müssen in die neue Ordnung übergeleitet werden.

Die Überleitung erfolgt in drei Schritten:

- Der Dienstgeber prüft, welcher Entgeltgruppe die Beschäftigten künftig zugeordnet sind.
- Die Mitarbeitervertretung prüft, ob die Zuordnung richtig ist. Haben die Beschäftigten keine Mitarbeitervertretung gewählt, entfällt dieser Schritt.
- Die Beschäftigten werden über das Ergebnis informiert. Falls sie annehmen, dass sie der falschen Entgeltgruppe zugeordnet wurden, können sie reklamieren.

Die Entgeltgruppe bleibt meist

Die Eingruppierung ändert sich allerdings in den weitaus meisten Fällen durch die neue Entgeltordnung nicht. Einzelne Beschäftigte werden höher eingruppiert. Es

kann auch durchaus sein, dass Fehler aus der Vergangenheit entdeckt und behoben werden.

Ausführliche Informationen zu den neuen Eingruppierungen und dem Verfahren der Überleitung sind in diesem Heft ab Seite 13 zu finden.

Manfred Weidenthaler

Themen

- 3 **Aufruf zu den MAV-Wahlen**
Jetzt Mitarbeitervertretung gründen
- 8 **Freiwillige Altersvorsorge**
Entgeltumwandlung interessanter
- 4 **Corona-bedingte Kurzarbeit**
Bis Ende 2021 möglich
- 6 **Corona-Quarantäne**
Lohnersatz durch den Staat
- 5 **Grenzöffnung für Lehrkräfte**
Übernahme der Rentenbeiträge für manche über 45-Jährige
- 12 **Unendliche Geschichte**
Einschränkung von Befristungen
- 13 **Großer Sonderteil
Neue Entgeltordnung
„handwerkliche Tätigkeiten“**
Wer warum wie eingruppiert ist und wie die Überleitung abläuft
- 36 **Auf den Punkt gebracht**
 - Ist man an einer inklusiven Tagesstätte höher eingruppiert?
 - Muss ich es melden, wenn ich wegen Unfalls arbeitsunfähig bin?
 - OptiPrax-Absolventen starten in Stufe 1. Ist das nicht ungerecht?
 - Wird MAV-Arbeit bei der Eingruppierung berücksichtigt?
 - Wie wird Urlaub gerundet?



Wichtige Begriffe

ABD: „Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“. Tarifrecht für die bayerischen Kirchenbeschäftigten, ohne Caritas. Für die meisten Beschäftigten weitgehend 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 Arbeitgebervertreterinnen und -vertretern besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung. 19 Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von den Beschäftigten für fünf Jahre gewählt. Hinzu kommen zwei von Gewerkschaften entsandte Vertreterinnen beziehungsweise Vertreter.

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

KODA Kompass: Tarifinformationen der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA. Er wird in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite erstellt und erscheint in der Regel viermal im Jahr. Für die Beschäftigten ist der Bezug kostenfrei – mit finanzieller Unterstützung durch die Bayerische Beamtenkrankenkasse/Beihilfe.

Mitarbeitervertretung (MAV): Die MAV vertritt die Interessen der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene, vergleichbar einem Betriebsrat.

Der Tarif ist nur die halbe Miete



Manfred Weidenthaler,
Chefredakteur
dieser Ausgabe

*Liebe Kollegin,
lieber Kollege,*

stolze 861 Seiten hat im Augenblick das Tarifrecht der bayerischen Diözesen. Vom öffentlichen Dienst abgesehen hat keine andere Branche so umfassende Tarifregelungen. Tarifregelungen sollen gerechte Lohn- und Arbeitsbedingungen sicherstellen.

Der Tarif ist allerdings nur die halbe Miete. Die andere Hälfte ist die Umsetzung in der Einrichtung.

Auch da sind wir im kirchlichen Dienst hervorragend aufgestellt. In jeder kirchlichen Einrichtung mit fünf oder mehr Beschäftigten ist eine Mitarbeitervertretung zu bilden. So haben es die Bischöfe entschieden und festgelegt.

Bei jeder Eingruppierung, bei Änderungen der Arbeitszeiten, beim Gesundheitsschutz, bei Urlaubsregelungen und vielen anderen Fragen haben die Mitarbeitervertreterinnen und -vertreter mitzureden und mitzuwirken.

Allerdings setzt das voraus, dass Sie auch eine Mitarbeitervertretung wählen. Das können die Bischöfe nicht für Sie

erledigen. Auch Ihr Dienstgeber kann das nicht für Sie tun. Er ist verpflichtet, Sie bei der MAV-Gründung zu unterstützen, aber gründen müssen Sie selbst.

Ich selbst arbeite seit fast 20 Jahren in der Mitarbeitervertretung meiner Einrichtung mit. Es ist nicht immer einfach, macht auch nicht jeden Tag Spaß, aber es lohnt sich, für die Kolleginnen und Kollegen und – davon bin ich überzeugt – auch für die Einrichtung.

2021 ist MAV-Wahljahr. Bitte überlegen Sie, ob Sie sich für eine Kandidatur zur Verfügung stellen.

Und wenn Sie in Ihrer Einrichtung noch keine Mitarbeitervertretung haben? Dann packen Sie es an. In jeder Diözese gibt es Leute, die Ihnen bei der Gründung helfen. Näheres auf der rechten Seite.

Es grüßt Sie freundlich

Manfred Weidenthaler
Manfred Weidenthaler

Aufruf zu den MAV-Wahlen 2021

In der Zeit von März bis Juni 2021 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. Dies ist in vielen Einrichtungen in der Zeit der Coronapandemie unter Beweis gestellt worden.

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 Diözesanen Arbeitsgemeinschaften

*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 A München
Andreas Nock, DiAG A Passau
Werner Haider, DiAG B Passau
Bernhard Hommes, DiAG A Regensburg
Mario Stark, DiAG B Regensburg
Dorothea Weitz, DiAG A Würzburg
Sebastian Zgraja, DiAG B Würzburg
Georg Seifert, DiAG C Würzburg*



Hilfestellung bei der Gründung einer Mitarbeitervertretung geben die „Diözesanen Arbeitsgemeinschaften“.

Dort erhalten Sie auch kostenfrei eine Wahlmappe mit Infos und Formularen.

DiAG A Augsburg
Martin Lieble
0821 / 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
0821 / 22 81 343 (privat)
diag-mav-c-augsburg@posteo.de
www.diag-mav-c-augsburg.de

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

DiAG A Eichstätt
Richard Ulrich
08421 / 506 14
diag-mav-a@bistum-eichstaett.de
<https://diag-mav-a.bistum-eichstaett.de>

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

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

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

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

DiAG C Würzburg (für die anderen MAVen im ABD-Bereich)
Georg Seifert
0931 / 304 72 39
diag-mav-c@bistum-wuerzburg.de
www.diag-mavc.bistum-wuerzburg.de

Verlängerung für die Kurzarbeit

Regelung gilt aufgrund der Corona-Pandemie bis Ende 2021

Im April 2020 hatte die Bayerische Regional-KODA erstmalig einen Rahmen gesetzt, um das Instrument der Kurzarbeit in kirchlichen Einrichtungen nutzen zu können. Nachdem die Regelung auf das Kalenderjahr 2020 befristet war, mussten die Mitglieder der Kommission im vergangenen Herbst darüber beraten, ob die Kurzarbeiter-Regelung in die Verlängerung gehen müsste. Muss sie – war die einhellige Meinung und deshalb wurden Ende November die Beratungen dazu abgeschlossen und der notwendige Beschluss gefasst.

Kurzarbeit auch 2021

Der erste wesentlichen Bestandteil des Beschlusses war es, die Regelung um zwölf Monate zu verlängern und die Geltungsdauer auf den 31. Dezember 2021 festzulegen. Diese neue Frist entspricht auch jenen Vorgaben, die die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes der Kommunen im einschlägigen Tarifvertrag „Covid“ geregelt haben.

Hinweise zum Anwendungsbereich

Der Tarifvertrag „Covid“ kennt in entsprechenden Niederschriftserklärungen erläuternde Hinweise, für welche Bereiche

der Verwaltung diese Regelungen zur Kurzarbeit Anwendung finden sollen. War man im April innerhalb der Bayerischen Regional-KODA davon ausgegangen, dass das Instrument der Kurzarbeit in erster Linie für den Bereich der kirchlichen Tagungs- und Bildungshäuser notwendig sei, gab es in der Folgezeit gleichwohl Diskussionen, ob nicht auch in anderen Bereichen die Kurzarbeit genutzt werden könnte. Der Eilbedürftigkeit im April 2020 war es geschuldet, dass man den Geltungsbereich nicht, wie von den bayerischen Generalvikaren vorgeschlagen, auf die Tagungs- und Bildungshäuser beschränkt hat. Dies geschah vor allem auch deshalb, da zumindest aus einer Diözese heraus damals bereits Überlegungen geäußert wurden, Kurzarbeit grundsätzlich auch in weiteren Einrichtungen beziehungsweise Bereichen anwenden zu wollen.

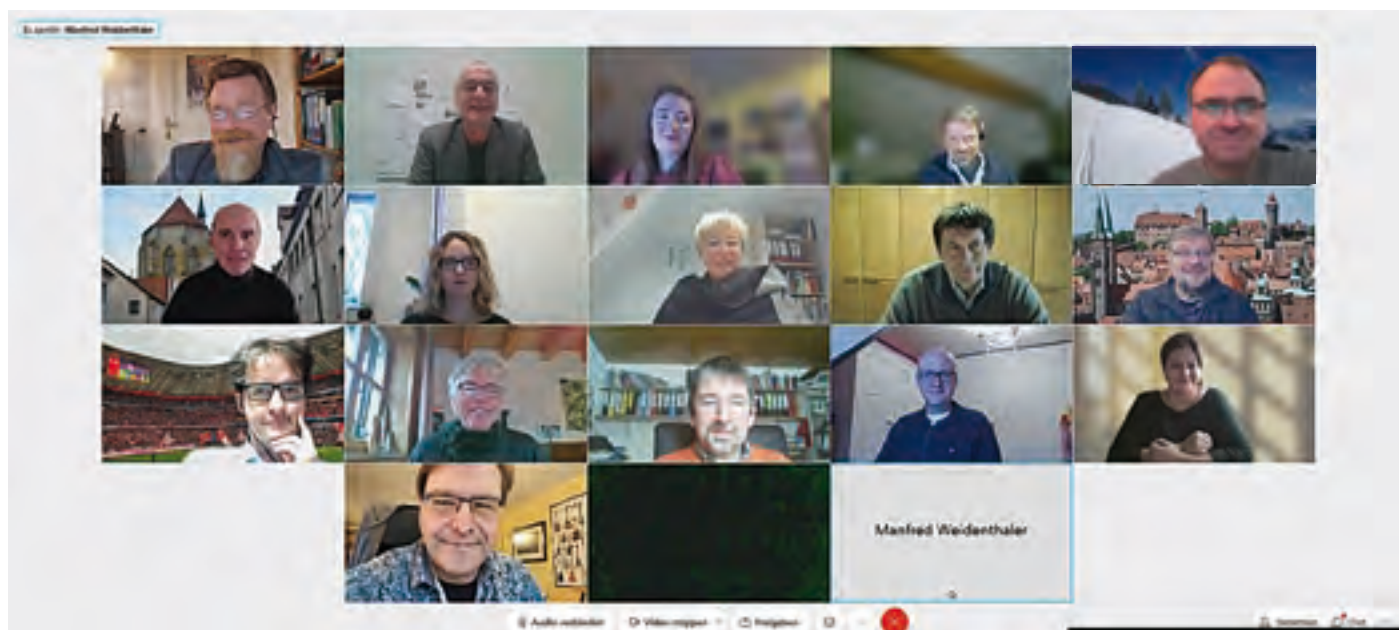
Pandemie als klares Kriterium

Die nun verlängerte Regelung sieht folgende Protokollnotiz vor: „Zielrichtung dieser Regelung sind Einrichtungen oder Einrichtungsteile, in denen pandemiebedingt erhebliche Einnahmeeinbußen entstehen, die anders nicht ausgeglichen werden können, wie z. B. Bildungs- und Tagungshäuser.“

Damit wurde nochmals betont und auch in die Regelung aufgenommen, dass Kurzarbeit im ABD-Bereich nur in bestimmten Bereichen möglich sein sollte. Das gilt zum Beispiel dort, wo in der Tat die unmittelbaren Auswirkungen der Corona-Pandemie, unter anderem durch die vorübergehende Schließung von Tagungshäusern aufgrund länderspezifischer Vorgaben in den Infektionsschutzmaßnahmenverordnung, für massive Einnahmeeinbußen sorgen.

Mit diesem Beschluss bleibt die Orientierung am Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes auch im Bereich Kurzarbeit gewahrt. Ein noch offener Diskussionspunkt ist die Frage, ob in Sachen betrieblicher Altersversorgung nachgelegt werden sollte. Hintergrund ist die Tatsache, dass das eigentliche Kurzarbeitergeld kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt darstellt, lediglich die von Dienstgebern zu leistenden Aufstockungszahlungen. Je länger daher Beschäftigte in Kurzarbeit sind, desto deutlicher kann es sich auf die in einem Kalenderjahr erworbenen Versorgungspunkte auswirken, deren Summe am Ende die Höhe der betrieblichen Altersversorgung im Rentenfall bestimmt. Dazu bedarf es aber noch weiterer und umfassender Beratungen innerhalb der Bayerischen Regional-KODA.

Ludwig Utschneider



Unter Corona-Bedingungen. Die KODA-Arbeit geht weiter. Die Sitzungen finden jetzt als Videokonferenz statt. Im Bild: Sitzung der Mitarbeiterseite im Dezember 2020.

Grenzöffnung für Lehrkräfte

Aus familiären Gründen Übernahme der Rentenbeiträge auch für über 45-Jährige möglich

Die Bayerische Regional-KODA hat im Sommer 2020 einen Beschluss gefasst, der für ältere Lehrkräfte an Gymnasien und Realschulen unter bestimmten Voraussetzungen Verbesserungen nach sich ziehen kann. Die Übernahme der Arbeitnehmerbeiträge zur Rentenversicherung durch den Dienstgeber ist bislang an Voraussetzungen gekoppelt, die ursprünglich mit staatlichen Vorgaben aus dem Bayerischen Schulfinanzierungsgesetz zusammenhängen. Im Bereich der Realschulen und Gymnasien mussten Lehrkräfte bislang vier Voraussetzungen erfüllen: ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, die Hauptberuflichkeit, eine uneingeschränkte Unterrichtsgenehmigung und die Tätigkeitsaufnahme musste vor Vollendung des 45. Lebensjahrs erfolgen. Nicht zuletzt aufgrund von Veränderungen des Schulfinanzierungsgesetzes durch den Bayerischen Landtag wurde gerade die Altersgrenze zunehmend in Frage gestellt.

Wunsch nach Wegfall der Altersgrenze

Die Mitarbeiterseite hatte deshalb einen Antrag in die Kommission eingebracht, um diese Altersgrenze zu Fall zu bringen. Nach längeren Beratungen innerhalb der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte wurde ein Kompromiss in der Sache erreicht, nachdem die Dienstgeberseite erklärte, eine vollständige Abkehr von der Altersgrenze nicht mittragen zu können.

Kompromiss ausgehandelt

Aus diesem Grund verständigte sich die Kommission auf eine Ergänzung von ABD Teil B, 4.1.1. Nr. 6 in Form einer Protokollnotiz zu den einschlägigen Absätzen 6 und 7:

„Ab dem 01.01.2021 erhöht sich das Höchstalter (vollendetes 45. Lebensjahr) um die Zeiten der tatsächlichen Betreuung oder Pflege von mindestens einem Kind unter 18 Jahren sowie der tatsächlichen Betreuung oder Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen im Umfang von bis zu 36 Mo-



Familienarbeit anerkennen. Wer Angehörige pflegt oder Kinder betreut, soll im kirchlichen Dienst möglichst keine beruflichen Nachteile haben.

Foto: pikselstock/stock.adobe.com

naten pro Kind/Angehörigen, soweit wegen der Betreuung oder Pflege in dieser Zeit keine hauptberufliche Tätigkeit ausgeübt wurde. Dies gilt auch für Lehrkräfte, deren Arbeitsverhältnis vor dem 01.01.2021 begonnen hat; für sie erfolgt die Übernahme der Arbeitnehmerbeiträge nur auf Antrag und nur mit Wirkung für die Zukunft, frühestens jedoch ab dem 01.01.2021. Absatz 7a findet keine Anwendung.“

Anhand eines Beispiels wird deutlich, inwiefern diese Bestimmung eine Verbesserung bedeuten kann.

Eine 2009 angestellte Lehrkraft an einem kirchlichen Gymnasium, die ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis erhielt und hauptberuflich an dieser Schule tätig wurde, wies eine uneingeschränkte Unterrichtsgenehmigung vor. Zum Zeitpunkt der Einstellung war sie bereits 49 Jahre alt. Demnach hatte sie keinen Anspruch auf Übernahme der Rentenversicherungsbeiträge durch den Dienstgeber und damit auch keinen Anspruch auf eine Beihilfe im Ruhestand auf Kosten des Dienstgebers. Diese Lehrkraft ging vor Einstellung in den kirchlichen Dienst keiner hauptberuflichen Tätigkeit nach, da sie aufgrund der Erziehung ihrer drei Kinder zuhause blieb.

Mit der Neuregelung verschiebt sich bei diesem Beispiel die Altersgrenze um

insgesamt 108 Monate beziehungsweise neun Jahre nach hinten. Damit kann diese Lehrkraft ab 1. Januar 2021 (dem Datum des Inkrafttretens dieser Regelung) gegenüber dem Dienstgeber beantragen, dass die Rentenversicherungsbeiträge übernommen werden und damit auch eine weitergehende Zusage auf Beihilfe im Ruhestand erfolgt.

Hauptberuflichkeit ist dann gegeben, wenn die betroffenen Beschäftigten in der entsprechenden Zeit eine Teilzeittätigkeit ausgeübt haben, die mindestens 50 Prozent des jeweiligen Vollzeitmaßes entsprochen hätte.

Antragstellung erforderlich

Zwingend erforderlich ist bei Lehrkräften, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Januar 2021 begonnen hat und die unter diese Neuregelung fallen, dass sie einen entsprechenden Antrag stellen. Zudem ist gegenüber dem Arbeitgeber ein Nachweis zu liefern, dass Zeiten der Kindererziehung oder der Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen Grund für den späteren Berufseinstieg waren. Einzelne Schulträger prüfen eine Anspruchsberechtigung von sich aus. Hier sollte aber eine entsprechende Information an die Beschäftigten erfolgen, dass keine eigene Antragstellung angezeigt ist.

Bei Rentenbeginn 2020 ersatzweise Beihilfe im Ruhestand

Ursprünglich war geplant, die Regelung bereits zum 1. Januar 2020 in Kraft treten zu lassen. Diesem Wunsch konnte sich die Dienstgeberseite nicht anschließen und hat im Gegenzug ein Inkrafttreten zum 1. Januar 2021 angeboten. Gleichzeitig soll allen Lehrkräften, die im Laufe des Jahres 2020 in Ruhestand gingen und die unter die Neuregelung fallen würden, der Anspruch auf die Beihilfe im Ruhestand gewährt werden. Hier werden die Schulträger entsprechend prüfen und die Zusagen für die Beihilfe im Ruhestand entsprechend anpassen.

Die entsprechende Rechtsgrundlage findet sich in ABD Teil B, 4.1.1., Nr. 14: „3. Lehrkräfte, deren Arbeitsverhältnis im Jahr 2020 wegen Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters endet und bei denen bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung aufgrund der Protokollnotiz zu Absatz 6 und 7 ab dem 01.01.2021 übernommen worden wären, erhalten ab dem Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters Beihilfe



Lohnersatz in Corona-Quarantäne

Wer *unverschuldet* vom Gesundheitsamt in Quarantäne geschickt wird und deshalb nicht arbeiten kann, hat gesetzlichen Anspruch auf Entschädigung. Diese Beschäftigte müssen für die Quarantänezeit weder Urlaub nehmen noch nacharbeiten.

Sie erhalten für die Zeit *unverschuldeter* „Absonderung“ ihr Entgelt voll weitergezahlt. Der Arbeitgeber muss bei der zuständigen Bezirksregierung einen Entschädigungsantrag stellen. Er erhält dann das Entgelt erstattet. Der Antrag ist vom Arbeitgeber innerhalb von zwölf Monaten zu stellen. Beschäftigte haben ihrerseits dem Arbeitgeber die Bescheinigung des Gesundheitsamts über die Quarantäne vorzulegen.

Manfred Weidenthaler

Details und Rechtsgrundlage: § 56 Infektionsschutzgesetz

wie Lehrkräfte, für die der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung übernommen hat.“

Hier wird es eine spannende, aber noch nicht geklärte Frage sein, wie mit denkbaren Beihilfeansprüchen aus dem Jahr 2020 umzugehen ist, wenn vom Dienstgeber nachträglich ein entsprechender Anspruch gewährt wird.

An anderen Schularten keine Möglichkeit für diese Regelung

Anfänglich wurde auch überlegt, diese Regelung zusätzlich auf Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen sowie berufliche Schulen auszudehnen. Allerdings ist hier eine Regelung nicht umsetzbar, da die Voraussetzungen für die Übernahme der Arbeitnehmerbeiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung andere sind. Hier wird aufgrund der Vorgaben durch

das Bayerische Schulfinanzierungsgesetz ein strengerer Maßstab angesetzt und es erfolgt nur dann eine Übernahme, wenn die Lehrkräfte in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen und die Befähigung für eine beamtenrechtliche Laufbahn besitzen (siehe ABD Teil B, 4.1.2. und 4.1.3, Nr. 6 Absatz 6). Die Befähigung ist dann gegeben, wenn die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis erfüllt sind.

Mit dieser Neuregelung ist ein kleiner Baustein gesetzt worden, um mögliche Nachteile für jene Lehrkräfte auszugleichen, die aufgrund von Erziehung oder Pflege erst später in das Berufsleben einsteigen konnten. Es werden vor allem weibliche Lehrkräfte sein, die im Einzelfall mit diesem Beschluss eine Verbesserung erreichen können.

Ludwig Utschneider

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

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

Diözese Würzburg
Ralph Stapp 06021/392140
Dorothea Weitz 0931/38665710

Erzdiözese Bamberg
Johannes Hoppe 0911/4010262
Susanne Steiner-Püschel 0911/9378374

Diözese Regensburg
Reinhard Böhm 0941/5971617
Regina Huber 0941/76541

Diözese Eichstätt
Josef Glatt-Eipert 0841/93151818
Renate Ziller 08421/50248

Diözese Passau
Andreas Nock 08561/918123
Ramona Würdinger 0851/3937101

Diözese Augsburg
Anna-Maria Dallinger 0821/31669136
Christian Dorn 08331/92671174
Klaus Probst 0160/92827852

Erzdiözese München und Freising
Johanna Bechteler 08095/871022
Franz Dirnberger 08662/665505
Manfred Weidenthaler 08034/4084
Robert Winter 089/21371485

Entsandte GEWERKSCHAFTSVERTRETER
Walburga Krefting (KEG) 089/236857700
Martin Laußer (IG BAU) 08158/9076088

Die Dienstnehmervvertreterinnen und -vertreter erreichen Sie per Email unter: Nachname@kodakompass.de

Die KODA-Dienstgebervertreterinnen und -vertreter finden Sie unter www.kodakompass.de

Die Geschichte des Impfens.

Tagtäglich kommen wir mit einer Vielzahl von Bakterien und Viren in Berührung. Die meisten beeinträchtigen uns nur wenig oder gar nicht. Daneben gibt es aber auch Erreger, die schwere, sogar lebensbedrohliche Erkrankungen hervorrufen können. In vielen Fällen können uns Schutzimpfungen allerdings davor bewahren.

In der aktuellen Corona-Pandemie wird mit Hochdruck an Impfstoffen geforscht, um diese Viruserkrankung beherrschbar zu machen. Noch nie wurde in so kurzer Zeit ein Wirkstoff von der Entwicklung bis zur Impfung gebracht. Die derzeit laufenden Impfmaßnahmen werden hoffentlich entscheidend dazu beitragen, dass wir langfristig wieder zu unserem gewohnten Leben zurückkehren können.

DOCH SEIT WANN BESTEHT EIGENTLICH DIE MÖGLICHKEIT, SICH AUF DIESE WEISE ZU SCHÜTZEN?

Schon im Altertum verursachten die Pocken (auch Blattern genannt), eine lebensbedrohliche Infektionskrankheit, immer wieder große Verluste unter der Bevölkerung. Aufgrund der hohen Infektiosität und Tödlichkeit (15–25 Prozent der Erkrankten verstarben) war die Furcht vor dieser Krankheit groß.

Das Fachwort „Vakzine“ für Impfstoff erinnert noch heute an die Ursprünge des Impfens. Der Begriff leitet sich vom lateinischen Wort „vaccina“ ab, das übersetzt „von Kühen stammend“ bedeutet.

Die Menschen erkannten aber bereits damals, dass Menschen, die die Pocken überlebten, bei späteren Epidemien geschützt waren. Erste Versuche, Personen durch eine absichtliche Ansteckung immun zu machen, reichen bereits bis in frühe asiatische Kulturen zurück. Dabei wurde der Bläscheninhalt der Pocken von leicht Erkrankten auf gesunde Menschen übertragen, diesen Vorgang nannte man „Inokulation“. Problematisch dabei war allerdings die Tatsache, dass die behandelte Person zwar nur leicht erkrankte, aber dennoch hochgradig ansteckend war und daher isoliert werden musste.

Lady Montagu, die Ehefrau des britischen Botschafters in Istanbul, leistete Anfang des 18. Jahrhunderts einen wichtigen Beitrag zur Verbreitung der Inokulation. Sie berichtete nach ihrer Rückkehr nach England dortigen Ärzten davon und ließ auch ihre eigenen Kinder entsprechend behandeln.

Der englische Landarzt Edward Jenner aber gilt als der eigentliche Erfinder des Impfens. Er beobachtete, dass Melkerinnen, die sich mit den relativ harmlosen Kuhpocken infiziert hatten, anscheinend immun gegen das Pockenvirus waren. Es folgte im Jahr 1796 ein, für heutige Verhältnisse, gewagtes Experiment.

Jenner infizierte den 8-jährigen James Phibbs mit dem Sekret der Pusteln einer Magd, die an Kuhpocken erkrankt war. Der Junge erkrankte ebenfalls leicht, erholte sich aber schnell wieder. Sechs Wochen darauf infizierte Jenner ihn mit den echten Pockenviren – sein Plan geht auf, der Junge bleibt gesund!

Diese erste moderne Art der Impfung gegen die Menschenpocken wurde rasch in Europa aufgegriffen. Das Königreich Bayern führte bereits 1807 die Impfpflicht ein!

Jenners Vorgehen lieferte somit einen wichtigen Baustein für die flächendeckende Bekämpfung der Pocken. Diese sind heute dank der Impfung weltweit ausgerottet.

Die Erfahrungen mit der Pockenimpfung und die Entdeckung von Viren und Bakterien als Krankheitserreger ermöglichten die Entwicklung weiterer Impfstoffe. Der französische Chemiker Louis Pasteur fand 1881 einen Impfstoff gegen Milzbrand. Es folgten Impfstoffe gegen Diphtherie, Tetanus und Keuchhusten.

In den 1960er Jahren waren in Deutschland dann Impfstoffe u. a. gegen Kinderlähmung, Masern und Mumps verfügbar. So erkrankten 1961 in der Bundesrepublik noch fast 4700 Kinder an Kinderlähmung, 1965 waren es weniger als 50 und seit 1990 sind in Deutschland keine Erkrankungen durch Polioviren mehr aufgetreten (Quelle: RKI).

UND HEUTE?

Mehr als 20 zum Teil lebensgefährliche Erkrankungen lassen sich heute durch Impfungen vermeiden. Gegen manche Infektionskrankheiten gibt es aber immer noch keinen Schutz. Dazu zählen Malaria, Borreliose oder HIV. Es gibt für Forscher also auch in Zukunft viel zu tun!

Gut zu wissen!

Aus unserem Tarif VorsorgePro S werden für Schutzimpfungen (inkl. Reiseschutzimpfungen) und Malariaprophylaxe bis zu 300 Euro in zwei Kalenderjahren erstattet.

Wenn Sie Interesse an dem Tarif haben oder andere Fragen zur Beihilfe rufen Sie uns bitte unter der Telefonnummer +49 89 2160-8505 an! Unsere Spezialisten helfen Ihnen gerne!

Veränderungen bei der Altersvorsorge

Zusätzliche Vorsorge durch Entgeltumwandlung attraktiver

In den letzten Jahren gab es Veränderungen bei der betrieblichen Altersvorsorge. Sie betreffen bei der Entgeltumwandlung die Höhe der Steuerfreiheit und des Arbeitgeberzuschusses. Und seit Anfang des Jahres 2020 bleibt im Rentenfall netto mehr von der Betriebsrente, weil ein Sockelbetrag krankenversicherungs-frei ist.

Beispiel: Hannah und Simon arbeiten beide im kirchlichen Dienst. Hannah ist in Teilzeit als Pfarrsekretärin, ihr Mann Simon in Vollzeit als Pastoralreferent beschäftigt. Für ihre Altersvorsorge planen sie mit drei Säulen: Die erste Säule ist die gesetzliche Rente. Die zweite Säule ist die Betriebsrente des Dienstgebers. Die beiden sind automatisch, wie nahezu alle kirchlichen

Beschäftigten, bei der „BVK (Bayerische Versorgungskammer) Zusatzversicherung“ auf Kosten des Arbeitgebers versichert.

Die beiden Säulen ergänzen sie mit einer privaten Altersvorsorge als dritter Säule, in ihrem Fall einer Entgeltumwandlung über die PlusPunktRente, ebenfalls über die BVK Zusatzversicherung. Was bedeuten nun die Änderungen für die beiden?

2018: Steuerfreiheit für umgewandeltes Entgelt auf 8 Prozent erhöht

Schon seit 1. Januar 2018 gilt für Beiträge zur privaten Altersvorsorge im Rahmen der Entgeltumwandlung ein

höherer Steuerfreibetrag. Waren es bis dahin nur 4 Prozent, so können seit 2018 Beträge bis zur Höhe von 8 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung steuerfrei umgewandelt werden. Im Jahr 2021 entspricht dies einer Freigrenze von 6 816 Euro. Von den Sozialabgaben sind allerdings nur 4 Prozent befreit, also 3 408 Euro. Doch diese Freibeträge kommen zuerst den Arbeitgebern für ihre Pflichtbeiträge in die Zusatzversicherung der Beschäftigten im Rahmen der Betriebsrente zugute. Deshalb bleibt für die freiwilligen Einzahlungen im Rahmen der Entgeltumwandlung immer nur ein Teil übrig. Je höher das Jahresbruttoeinkommen ist, desto kleiner sind die Restbeträge, die noch steuer-

Wichtige Begriffe

Zusatzversicherung – ist die Betriebsrente für kirchliche Beschäftigte. In den meisten Fällen erfüllt der Arbeitgeber seine Versicherungspflicht über die „BVK Zusatzversicherung“, von der auch die spätere Zusatzrente ausbezahlt wird.

Entgeltumwandlung – ist der Aufbau einer privaten Altersvorsorge mit Beiträgen aus dem Bruttogehalt. Damit verringern sich Steuerlast und in der Regel Sozialversicherungsbeiträge während der Erwerbsphase. Für die späteren Rentenzahlungen daraus fallen aber höhere Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge und auch Steuern an. Entgeltumwandlung kann in aller Regel nur bei der Betriebsrentenkasse durchgeführt werden, bei der die oder der Beschäftigte pflichtversichert ist. Im kirchlichen Dienst in Bayern ist das fast immer die „BVK Zusatzversicherung“.

Riester-Vertrag – heißt die Form der privaten Altersvorsorge, die vom Staat durch eine Grundzulage, Zulagen für eigene Kinder oder, wenn dies günstiger ist, einen Abzug bei der Einkommensteuer gefördert wird. Da die Beiträge aus dem Netto-Einkommen bezahlt werden, unterliegt die spätere Rente in der Regel nicht der Sozialversicherungspflicht. Riester-Verträge werden von Versicherungsunternehmen,

Sparkassen oder Banken angeboten und auch von der „BVK Zusatzversicherung“.

PlusPunktRente – ist der Name der privaten Altersvorsorge bei der „BVK Zusatzversicherung“. In die PlusPunktRente kann Geld im Modell der Entgeltumwandlung oder eines Riester-Vertrages eingezahlt werden.

Beitragsbemessungsgrenze – ist ein Grenzwert in den Sozialversicherungen. Er gibt an, bis zu welcher Höhe das Bruttoeinkommen von Beschäftigten beitragspflichtig ist. Der Einkommensteil, der über die Beitragsbemessungsgrenze hinausgeht, ist beitragsfrei. Es gibt eine Bemessungsgrenze für den Beitrag zur Krankenversicherung und eine Bemessungsgrenze für die Beiträge zur Rentenversicherung. Diese Grenzen werden jährlich neu festgelegt.

Versicherungspflichtgrenze – heißt die Einkommensgrenze, bis zu der Beschäftigte in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert sind. Sie wird jährlich neu festgelegt und ist etwas höher als die Beitragsbemessungsgrenze zur Krankenversicherung.

Freiwillig Versicherte – bei der gesetzlichen Krankenversicherung sind diejenigen, deren Bruttoeinkommen über der Versicherungspflichtgrenze liegt, die aber trotzdem nicht in eine private Versicherung wechseln, sondern bei der gesetzlichen

Krankenversicherung bleiben. Auch beim Bezug einer Rente gibt es in der Krankenversicherung der Rentner Pflicht- und freiwillig Versicherte. Die Voraussetzungen und die Höhe der Beitragszahlungen hängen dann nicht mehr vom Einkommen, sondern von anderen Faktoren ab, zum Beispiel von der Vorversicherungszeit während des Erwerbslebens, oder von anderen Einkünften.

Arbeitgeberzuschuss – wird der Teil des Beitrags zur Entgeltumwandlung genannt, den der Arbeitgeber zahlt, weil er sich durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge spart.

Arbeitgeberbeiträge zur Zusatzversicherung – können unterschiedlich sein. Die Arbeitgeber im Bereich des Arbeitsvertragsrechts der bayerischen Diözesen (ABD) gehören größtenteils dem Abrechnungsverband I der BVK Zusatzversicherung an. Hier sind die Rentenzahlungen teilweise umlagefinanziert, weshalb die Arbeitgeber neben dem Zusatzbeitrag von 4 % auch eine Umlage von 3,75% jeweils des zusatzversicherungspflichtigen Bruttoeinkommens zu zahlen haben. Dagegen gehören nur wenige kleine Arbeitgeber dem Abrechnungsverband II an, der vom Arbeitgeber nur einen Pflichtbeitrag in Höhe von 4,8 Prozent des zusatzversicherungspflichtigen Bruttoeinkommens verlangt.

beziehungsweise sozialversicherungsfrei vom Beschäftigten umgewandelt werden können.

Beispiel: Hannah hat ein Zusatzversorgungspflichtiges Einkommen von 12 000 Euro im Jahr, ihr Mann Simon von 72 000 Euro. Der kirchliche Arbeitgeber zahlt für beide jeweils 4 Prozent des Zusatzversorgungspflichtigen Einkommens in die Betriebsrente ein (auf der Entgeltabrechnung meist als „Zusatzbeitrag“ bezeichnet). Für Hannah sind das 480 Euro. Bis zur Grenze der Freibeträge könnte sie also noch 2 928 Euro steuer- und sozialabgabenfrei in die PlusPunktRente einzahlen, und dann nochmal weitere 3 408 Euro nur steuerfrei, nicht aber sozialabgabenfrei. Bei Simon schöpft der Arbeitgeber 2 880 Euro des Freibetrags aus. Deshalb kann Simon 528 Euro steuer- und sozialabgabenfrei umwandeln. Natürlich hat auch er die Möglichkeit, weitere 3 408 Euro steuerfrei aber sozialversicherungspflichtig umzuwandeln. Für ihre Beiträge sparen die beiden während der Einzahlungsphase Steuern und je nach Einzahlungshöhe auch Sozialversicherungsbeiträge. Dafür fallen in der Rentenphase dann voraussichtlich Steuern und erhöhte Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge auf die Auszahlungen an.

2019; Arbeitgeberzuschuss auf bis zu 15 Prozent erhöht

Nutzen Beschäftigte die Entgeltumwandlung für die zusätzliche freiwillige Altersvorsorge, spart sich auch der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge. Deshalb zahlt der Arbeitgeber aus dieser Ersparnis einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung der Beschäftigten.

Zum 1. Januar 2019 wurde bei der Entgeltumwandlung die Höhe des Arbeitgeberzuschusses auf bis zu 15 Prozent (davor 13 Prozent) erhöht. Bei niedrigerem Bruttoeinkommen erreicht der Zuschuss meist die Grenze von 15 Prozent des >>>



Früh anfangen. Durch die Zusatzversorgung sind kirchliche Beschäftigte deutlich besser gestellt als die meisten in der Privatwirtschaft Tätigen. Wer noch mehr tun möchte, sollte früh anfangen. Dann hat das Geld Zeit Zinsen zu tragen. Foto: Hugo Félix/stock.adobe.com

Entgeltumwandlung am konkreten Beispiel

Das Beispiel veranschaulicht lediglich das Prinzip der Entgeltumwandlung. Alle Werte hängen vom individuellen Einzelfall ab.



Foto: Jonas Glaubitz/stock.adobe.com

Angenommenes Entgelt 2 500 Euro		
So wirkt sich die Entgeltumwandlung auf Abzüge und Netto aus.		
	ohne Entgeltumwandlung	mit Entgeltumwandlung
2 500	steuerpflichtiges Brutto	2 413
- 290	Steuern	- 269
- 232	gesetzliche Rentenversicherung	- 224
- 267	sonstige Sozialversicherung	- 258
1 711	Netto Netto-Einkommen	1 662
	Differenz = 43 Euro	

Ergebnis: Aus diesen Quellen kommen die 100 Euro Einzahlung:



Frau Beispiel will 100 Euro im Monat per Entgeltumwandlung einzahlen. Von den 100 Euro werden ihr allerdings nur circa 87 Euro von ihrem Bruttoentgelt abgezogen. Die restlichen 13 Euro zahlt der Dienstgeber (= 15 Prozent Arbeitgeberzuschuss).

Hinweis: Eine Rente aus Entgeltumwandlung ist später steuerpflichtig und unterliegt einem erhöhten Krankenversicherungsbeitrag.

umgewandelten Entgelts. Je höher das Einkommen wird, desto mehr reduziert sich der Zuschuss schrittweise. Einen ersten Einschnitt bildet die Beitragsbemessungsgrenze der Kranken- und Pflegeversicherung (64 350 Euro im Jahr 2021). Liegen Bruttoverdienst und Beitrag zur Entgeltumwandlung zusammen darüber, wird der Arbeitgeberzuschuss kleiner. Liegen sie auch noch über der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (85 200 Euro im Jahr 2021), fällt der Zuschuss komplett weg. Wie schon bisher gilt, dass der mit der BVK Zusatzversorgung vereinbarte Umwandlungsbetrag den eventuellen Arbeitgeberzuschuss schon enthält, also nicht zusätzlich einbezahlt wird.

Übergangsvorschrift bis 2022 für Altverträge von freiwillig Krankenversicherten

Wer monatlich mehr als 5 362,50 Euro (Grenzwert für das Jahr 2021) verdient, ist



Staat und Dienstgeber legen drauf. Attraktiv ist Entgeltumwandlung durch den Arbeitgeberzuschuss und die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge. Bei Riesterverträgen legt nur der Staat drauf, durch direkte Zuschüsse.
Foto: ronstik/stock.adobe.com

nicht mehr in der gesetzlichen Krankenkasse pflichtversichert, sondern freiwillig gesetzlich oder privat versichert. Für diese Personengruppe ist es entscheidend, ob der Entgeltumwandlungsvertrag vor dem 31. Dezember 2018 (Altverträge) geschlossen wurde. Nicht gesetzlich Krankenversicherte mit einem solchen Altvertrag erhalten erst ab dem 1. Januar 2022 den Arbeitgeberzuschuss, vorausgesetzt es besteht für den Arbeitgeber überhaupt noch Ersparnis bei den Sozialversicherungsbeiträgen.

Beispiel: Hannah zahlt im Rahmen der Entgeltumwandlung seit Juli 2018 monatlich 50 Euro in die PlusPunktRente ein. Seit 1. Januar 2019 übernimmt ihr Arbeitgeber von diesen 50 Euro einen Anteil von bis zu 15 Prozent (bis dahin nur 13 Prozent), also dann 7,50 Euro. So werden bei Hannah nur 42,50 Euro von ihrem Bruttoentgelt einbehalten und an die PlusPunktRente abgeführt.

Ihr Mann Simon hat ebenfalls 2018 einen Vertrag zur Entgeltumwandlung abgeschlossen (Altvertrag). Er will monatlich 100 Euro für die PlusPunktRente einzahlen. Da er aber über der Grenze zur Pflichtversicherung für die Krankenversicherung liegt, zahlt der Arbeitgeber für ihn bis Ende 2021 keinen Arbeitgeberzuschuss. Bei ihm werden die kompletten 100 Euro vom Bruttogehalt einbehalten und abgeführt.

Im Februar 2021 wechselt Simon auf eine Führungsposition, wodurch er auf ein Jahresbruttoeinkommen von 87 000 kommt. Weil er damit auch nach Abzug seiner Beiträge (1 200 Euro im Jahr) über der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung liegt, bekommt er nun im Jahr 2022 doch keinen Arbeitgeberzuschuss.

Für Familien ist Riester manchmal attraktiver

Neben der Entgeltumwandlung gibt es ein zweites Modell der zusätzlichen Altersvorsorge, die Riester-Verträge. Der Staat fördert Riester-Verträge insbesondere durch direkte Zuschüsse. Die Höhe der Zuschüsse hängt maßgeblich von der Zahl der kindergeldberechtigten Kinder ab. Daher ist der Abschluss eines Riester-Vertrages vor allem für Familien eine überlegenswerte Alternative zur Entgeltumwandlung. Es gibt sie in vielen Formen und von vielen Anbietern, insbesondere bei Banken und Versicherungen. Eine Besonderheit gilt für die freiwillige Altersvorsorge bei der Bayerischen Versorgungskammer. Im



Nur Mut. Kündig machen, zum Beispiel im Internet, beraten lassen und dann entscheiden. Niemand kennt die Zukunft. Es gibt daher keine absolute Gewissheit darüber, wieviel Vorsorge notwendig ist und was die rentabelste Art der Vorsorge ist.

Foto: VRG/stock.adobe.com

Rahmen der „PlusPunktRente“ kann man kostenfrei und unkompliziert zwischen einem Riestervertrag und einem Entgeltumwandlungsvertrag wechseln, je nach finanzieller Situation und Lebensphase. Das kann zum Beispiel interessant sein, wenn das Einkommen steigt oder die Kinder aus der Kindergeldberechtigung herausfallen.

2020: Sockelbetrag bei Rentenbezug krankenversicherungsfrei

Und schließlich gilt seit 1. Januar 2020 für alle Betriebs- und Zusatzrenten ein krankenversicherungsfreier Sockelbetrag von 159,25 Euro. Dieser steigt jährlich an, 2021 auf 164,50 Euro. Wer also mit dem Renteneintritt zum Beispiel eine Betriebsrente und eine Rente aus einer Entgeltumwandlung erhält, muss für diesen Sockelbetrag keine Krankenversicherungsbeiträge bezahlen. Nur der Teil, der über die 164,50 Euro hinausgeht, ist krankenversicherungspflichtig. Wenn also im Ruhestand die Betriebsrente oder die Summe aus Betriebsrente und Rente aus Entgeltumwandlung über

diesem Betrag liegt, spart sie oder er je nach persönlichem Beitragssatz im Vergleich zu 2019 derzeit circa 24 - 26 Euro pro Monat in der gesetzlichen Krankenversicherung. Ohne Bedeutung ist die Neuregelung für Beschäftigte, die während der Rente gar nicht der Versicherungspflicht in der „Krankenversicherung der Rentner“ unterliegen. Das sind aber wohl wenige Ausnahmefälle.

Beispiel: Wenn Hannah und Simon einmal in Rente sind, bekommen sie aus ihrer Zeit beim kirchlichen Arbeitgeber auch eine Betriebsrente. Die könnte bei Hannah zum Beispiel 450 Euro betragen, bei Simon vielleicht 900 Euro. Beide müssen für diese Rente neben der Einkommenssteuer auch noch Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge bezahlen.

Der Vater von Hannah ist bereits im Ruhestand und bekommt eine Betriebsrente von 450 Euro. Weil der Sockelbetrag von 164,50 Euro von der Beitragspflicht

in der Krankenversicherung befreit ist, werden seine Beiträge im Jahr 2021 von 285,50 Euro berechnet. Hätte er also zum Beispiel bei seiner Krankenversicherung einen Beitragssatz von 15,5 Prozent, so ergäbe sich im Dezember 2019 ein Beitrag von 69,75 Euro, während im Januar 2021 nur noch 43,11 Euro anfallen.

Dieser Sockelbetrag kann auch bei mehreren Renten nur einmal geltend gemacht werden. Der Freibetrag ist also bei Hannahs Vater schon durch die Betriebsrente ausgeschöpft und kann im Rahmen der Entgeltumwandlung nicht mehr genutzt werden.

Sehr komplizierte Materie

Der ganze Bereich der betrieblichen und privaten Altersvorsorge ist umfangreich und sehr kompliziert. Im KODA Kompass kann an dieser Stelle nur ein

kleiner Ausschnitt und ein erster Überblick geliefert werden. Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr. Die Möglichkeiten und die Summen in den Beispielen sind willkürlich erfunden und dürfen keinesfalls als eine Empfehlung verstanden werden. Es ist empfehlenswert, sich auch anderweitig beraten zu lassen. Hilfreich ist dabei sicher eine Berechnung, was in der Rente einmal wirklich bleibt.

Andreas Nock

Rechtsgrundlage: ABD, Teil D, 10c.

Genauere Informationen zur Altersvorsorge im Rahmen der PlusPunktRente erhalten sie bei der Bayerischen Versorgungskammer – Zusatzversorgung unter www.bvk-zusatzversorgung.de/Produkte/Freiwillige-Versicherung-PlusPunktRente

Mail: info@bvk-zusatzversorgung.de
Telefon: (089) 9235-7400

Nicht verwirren lassen – die Zusatzversorgung auf der Entgeltabrechnung

Für bei der Bayerischen Versorgungskammer (BVK Zusatzversorgung) Versicherte gilt: Der Dienstgeber muss einen Beitrag in Höhe von 4 Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Bruttos an die Zusatzversorgung abführen. Dieser Beitrag heißt „Zusatzbeitrag“. >>>

Beispiel:

Das zusatzversorgungspflichtige Brutto-Entgelt beträgt 3849,64 Euro (grüner Rahmen unten). 4 Prozent davon sind 153,99 Euro (grüner Rahmen oben). Diese 153,99 Euro sind vom Steuerfreibetrag für die Entgeltumwandlung abzuziehen. Um zu wissen, wieviel man in einem Kalenderjahr steuerfrei umwandeln kann, muss man auf das ganze Jahr hochrechnen, also den Zusatzbeitrag mal 12 nehmen. Hinzu kommen 4 Prozent von der Jahressonderzahlung und der Besonderen Einmalzahlung, die im November beziehungsweise Dezember ausgezahlt werden, da diese auch zusatzversorgungspflichtig sind.

Die Darstellung auf der konkreten Entgeltabrechnung hängt vom Computerprogramm ab. Im Zweifel gibt die Personalabrechnung Auskunft. Die Telefonnummer der Sachbearbeiterin oder des Sachbearbeiters ist auf der Abrechnung abgedruckt.

M.W.

Der *Zusatzbeitrag* mindert den Steuerfreibetrag für die Entgeltumwandlung.

Für die meisten bei der Versorgungskammer Versicherten muss der Dienstgeber zusätzlich eine „Umlage“ abführen. Sie beträgt derzeit 3,75 Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Bruttos. Diese mindert

nicht den für die steuerfreie Umwandlung zur Verfügung stehenden Betrag.

Einzelne kleine Arbeitgeber müssen keine „Umlage“ zahlen. Dann sind allerdings 4,8 Prozent Pflichtbeitrag abzuführen. Dieser höhere Betriebsrentenbeitrag mindert den Steuerfreibetrag.

Zusatzbeitrag		153,99
SV-Pfl. Ant. ZVK*		53,37
ST/SV fr. Anteil ZVK*		153,99
Zuk. Sich. AN §3/63		50,00
StFreiAnt. §3 Nr. 56*		3,01
Gesamtbrutto		
Steuerpfl. Brutto	30,00	4108,18
KV Pfl. Brutto	30,00	4161,55
RV Pfl. Brutto	30,00	4161,55
ZV Pfl. Brutto	30,00	3849,64
Nettoverdienst		
Freiw. Vers. 02	12,18-99,99 1044736-V4-BS-016001	
	Bayerische Versorgungskammer	0E757005000E

Wer bereits umwandelt, findet hier den Umwandlungsbetrag. Weiter oben nochmals ausgewiesen als „Zuk.Sich.AN§3 Nr. 65“ = Zukunftssicherung Arbeitnehmer steuerfrei nach § 3 Nr. 63 Einkommensteuergesetz.

* Diese Positionen haben mit der komplizierten steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung von Beiträgen zur Zusatzversorgung zu tun. Für die Feststellung der Freigrenze sind sie nicht von Bedeutung.

Die unendliche Geschichte geht weiter ...

Regelung zur Einschränkung sachgrundloser Befristungen rückt näher

Neben der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerische Regional-KODA), die unmittelbare Regelungsbefugnis für das Arbeitsvertragsrecht ABD hat, besteht auf Bundesebene die Zentrale Kommission. Sie kann in bestimmten Bereichen arbeitsvertragsrechtliche Regelungen treffen, die für alle Beschäftigten der katholischen Kirche in Deutschland Geltung erlangen.

Im Rahmen dieser Beschlusskompetenz hatte die Mitarbeiterseite in der Zentralen Kommission bereits 2018 einen Beschlussantrag eingebracht, der das Ziel verfolgte, sachgrundlose Befristungen im kirchlichen Bereich auszuschließen. Diese Initiative wurde von Dienstgeberseite nicht unterstützt, weshalb von der Mitarbeiterseite der Vermittlungsausschuss der Zentral-KODA angerufen wurde. Im Oktober 2019 endete das Vermittlungsverfahren mit einer „ersetzenden Entscheidung“.

Diese für die Zentrale Kommission und damit für alle arbeitsrechtlichen Kommissionen der katholischen Kirche in Deutschland verbindliche ersetzende Entscheidung sähe Folgendes vor:

Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen ohne Sachgrund für die Dauer von bis zu 14 Monaten abgeschlossen werden. Bis zu dieser Gesamtdauer von 14 Monaten ist eine einmalige Fristverlängerung statthaft.

Während der Dauer eines derart befristeten Arbeitsverhältnisses sind ordentliche Kündigungen möglich. Hierfür sind die allgemeinen arbeitsrechtlichen und die jeweiligen kirchenarbeitsrechtlichen Bestimmungen maßgebend.

Die vorstehenden Bestimmungen zur sachgrundlosen Befristung treten spätestens zwölf Monate nach dem Inkrafttreten des Gesetzes außer Kraft, wenn der Gesetzgebereine Neuregelung zur sachgrundlosen Befristung trifft.

Zugleich hat der Vermittlungsausschuss den Vorbehalt formuliert, dass die ersetzende Entscheidung erst dann den Bischöfen zur Inkraftsetzung vorgelegt wird, wenn eine von der Dienstgeberseite der Zentral-KODA angestrebte Klage in dieser Sache abschließend behandelt und abgewiesen wurde.

Klage gegen Zentral-KODA

Die Dienstgeberseite hatte von Anfang grundlegende Bedenken – sowohl in der Sachfrage als auch in der Frage nach der Zuständigkeit für dieses Thema. In der Zentral-KODA-Ordnung (§ 3) ist Folgendes geregelt: „Aufgabe der Zentralen Kommission ist die Beschlussfassung von Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit

kirchlichen Rechtsträgern im Geltungsbereich der Grundordnung in folgenden Angelegenheiten: 1. Ausfüllung von Öffnungsklauseln in staatlichen Gesetzen, ..., 3. kirchenspezifische Regelungen, ... für die Befristung von Arbeitsverhältnissen, soweit nicht bereits von Nr. 1 erfasst ...“

Im Zusammenhang mit der Abschaffung sachgrundloser Befristungen verneinte die Dienstgeberseite aber die Zuständigkeit der Zentralen Kommission und hat daher das zuständige Kirchliche Arbeitsgericht in Köln angerufen, um gerichtlich feststellen zu lassen, dass die Zentrale Kommission hier keine Beschlusskompetenz habe.

Mitte November 2020 verhandelte das Kirchliche Arbeitsgericht in Köln in dieser Sache und kam zu einem eindeutigen Urteil: die Klage wurde abgewiesen und das Gericht hat festgestellt, dass die Zentrale Kommission hier sehr wohl eine Zuständigkeit besitze.

Baldiges Inkrafttreten?

Wie nach Gerichtsverfahren üblich, wird eine abschließende Bewertung durch die beteiligten Parteien erst nach Vorliegen der schriftlichen Urteilsbegründung erfolgen. Nachdem das Kirchliche Arbeitsgericht die Revision zugelassen hat, wird noch abzuwarten sein, ob die Dienstgeberseite, die hier in erster Instanz verloren hat, die Gelegenheit zur Revision nutzt. Wenn sie das macht, tritt die ersetzende Entscheidung vom Oktober 2019 (noch) nicht in Kraft. Wenn die Dienstgeberseite auf die Revision verzichtet, dann wird es künftig für sachgrundlose Befristungen eine entscheidende Neuerung geben – sie dürfen nur noch einmal verlängert werden und den Zeitraum von 14 Monaten nicht überschreiten. Befristungen mit einem Sachgrund, zum Beispiel als Elternzeitvertretung, werden aber auch weiterhin möglich sein.

Sollte sich das gerichtliche Verfahren auf Bundesebene weiter in die Länge ziehen, wird das Thema „Abschaffung sachgrundloser Befristungen“ auf Ebene der Bayerischen Regional-KODA möglicherweise wieder unmittelbar zum Verhandlungsgegenstand werden.

Ludwig Utschneider



Unsicherheit inklusive. Die Mitarbeiterseite der Zentral-KODA will die Zahl befristeter Arbeitsverhältnisse auf das zwingend notwendige Maß reduzieren.

Foto: Jeannette Dietl/stock.adobe.com

Die neue Entgeltordnung für „handwerkliche Tätigkeiten“

Wir helfen
Ihnen auf
dem Weg
durch den
Dschungel,



Foto: michael lueckert - fotolia

damit Eingruppierung nachvollziehbar wird.
Erfahren Sie, warum Sie wie eingruppiert sind.

Manfred Weidenthaler unter Mitarbeit von Robert Winter

Nicht alles ist für jede und jeden von Bedeutung.
Wir empfehlen Schritt für Schritt den Verweisen zu folgen.

Bitte umblättern ➤ ➤ ➤

Dieses Heft dient der allgemeinen Information. Angaben ohne Gewähr.
Nicht alle Details und Ausnahmefälle sind dargestellt.
Wenden Sie sich für Auskünfte im Zweifel an Ihre Personalstelle.
Rechtlich verbindlich sind nur die diözesanen Amtsblätter.

Wer von der neuen handwerklichen Entg

Nur Arbeiter-Tätigkeiten, die bislang nach dem Lohngruppenverzeichnis eingruppiert w

Nicht betroffene Tätigkeiten

Nicht-handwerkliche Tätigkeiten

Nicht betroffen sind alle Beschäftigten, die nicht-handwerkliche Tätigkeiten ausüben. Früher wurden diese als Angestellte bezeichnet. Das sind insbesondere Beschäftigte ...

- im **Sozial- und Erziehungsdienst**. Hierunter fallen alle Beschäftigten, die nach der S-Entgelttabelle vergütet werden. (Auf der Entgeltabrechnung steht ein „S“ vor der Entgeltgruppe.)
- in den besonderen **kirchenspezifischen Berufen**. Für diese Beschäftigten gibt es eigene Entgeltordnungen. Daher sind folgende Berufe nicht betroffen:
 - Mesner/innen
 - pastorale Beschäftigte
 - Religionslehrkräfte i. K.
 - Kirchenmusiker/innen
 - Beschäftigte in der Verbands- und Bildungsarbeit
 - Beschäftigte im Pfarrbüro
 Die Entgeltordnungen dieser Berufe sind im ABD Teil A, 2. zu finden. Sie sind unverändert.
- im **Verwaltungsdienst**. Alle Beschäftigten in Sekretariaten, in der Sachbearbeitung, Personalabteilung, IT ... wurden bereits 2017 in eine neue Entgeltordnung übergeleitet. Sie sind nicht betroffen.
- in **Entgeltgruppe 9b oder höher**. Die Eingruppierung von Arbeiter-Tätigkeiten endet bei Entgeltgruppe 9a. Wer höher eingruppiert ist, kann nicht unter die Entgeltordnung für „handwerkliche Tätigkeiten“ fallen.
- in einer **Lehrtätigkeit**, zum Beispiel an kirchlichen Schulen.



Schulhausmeister

Für Schulhausmeisterinnen und -hausmeister wurden bereits 2017 neue Eingruppierungsmerkmale geschaffen. Sie fallen nicht unter die Arbeiter-Regelungen. >>> Informationen zur Eingruppierung des Hausmeisterdienstes an Schulen im KODA Kompass Nr. 65, März 2017, Seiten 25 bis 27.



Meister und Techniker

Für Meister- und Technikertätigkeiten wurden bereits 2017 neue Eingruppierungsmerkmale geschaffen. Sie sind daher von der jetzt neuen Entgeltordnung nicht betroffen. >>> Informationen zur Eingruppierung von Meister- und Technikertätigkeiten im KODA Kompass Nr. 65, März 2017, insbesondere Seite 28.



Entgeltgruppe 1

Für Tätigkeiten der Entgeltgruppe 1 gibt es eine eigene Eingruppierungsvorschrift. Diese Beschäftigten sind von der neuen Entgeltordnung nicht betroffen.

Ausnahme: Die Tätigkeit Portionieren und Servieren von Speisen ist jetzt in der Regel der Entgeltgruppe 2 zugeordnet. >>> Betroffene lesen rechts im grünen Kasten „Betroffene Tätigkeiten“ weiter.

Sonderfall: Sind Beschäftigte irrtümlich der Entgeltgruppe 1 zugeordnet, haben sie selbstverständlich Anspruch auf Korrektur dieses Fehlers.

>>> Allgemeine Informationen zur Eingruppierung in die Entgeltgruppe 1 KODA Kompass Nr. 73, Oktober 2019, Seite 3.



Nicht betroffen Beschäftigte besondere Tarif

Für einige Beschäftigte gelten nicht die allgemeinen Regelungen des kirchlichen Tarifrechts ABD.

Für ihre Arbeitsverhältnisse finden besondere Branchen-Tarifverträge Anwendung.

Immer ausgenommen

Für diese Tätigkeiten finden besondere Branchen-Tarifverträge Anwendung:

- Waldarbeiter/innen
- Beschäftigte in Brauereien
- Beschäftigte im Buchhandel, soweit diese überwiegend in einem Ladengeschäft tätig sind
- Beschäftigte in Hotels und Gaststätten

Kirchliche Bildungs-, Exerzitien- sowie Tagungs- und Jugendhäuser sind keine Hotels in diesem Sinne. Für die Beschäftigten an diesen Häusern gelten immer die allgemeinen Regelungen des ABD. >>> In solchen Häusern Tätige lesen rechts im grünen Kasten „Betroffene Tätigkeiten“ weiter.

Die übrigen Beschäftigten sind nicht von der neuen Entgeltordnung betroffen.

Rechtsgrundlage: § 1 ABD



Alle Ausgaben des KODA Kompass unter
www.kodakompass.de

Entgeltordnung (nicht) betroffen ist

Personen werden übergeleitet

Die handwerklichen Tätigkeiten, für die die alten Tarifverträge gelten

Personen sind nach diesen Tarifverträgen in die dort vorgesehenen Lohngruppen eingruppiert. Die neue Entgeltordnung betrifft diese Beschäftigten nicht.

Bei Orden können zusätzliche Bereiche ausgenommen sein

Nur im Bereich der Orden ist es zulässig, weitere Branchen-Tarifverträge anzuwenden. Die Anwendung von Branchen-Tarifverträgen ist erlaubt bei Tätigkeiten in folgenden Bereichen:

- Bäckerhandwerk
- Fleischerhandwerk
- Schreinerhandwerk
- Elektrohandwerk
- Maler- und Lackiererhandwerk
- Druckindustrie
- Gartenbau
- Land- und Forstwirtschaft
- Galvaniseure, Graveure und Metallbildner
- metallverarbeitendes Handwerk
- Installation, Heizungsbau, Spenglerei, Apparatebau
- Verlagswesen

Findet der jeweils im ABD genannte Branchen-Tarifvertrag Anwendung, sind die Beschäftigten nicht von der neuen Entgeltordnung betroffen.

Rechtsgrundlage: § 1 ABD Abs. 8



Von der neuen Entgeltordnung erfasste Tätigkeiten ✓

Betroffen sind Beschäftigte, die handwerkliche Tätigkeiten im Sinne der neuen Entgeltordnung ausüben. Sie sind gemäß dem bisherigen Teil A, 2.14. des kirchlichen Tarifrechts ABDEingruppiert. Dort sind hunderte Tätigkeiten aufgeführt, von Rebarbeitern über geprüfte Lichtpauser bis hin zu Baumwarten mit Abschlussprüfung. Alle Beschäftigten mit solchen Tätigkeiten sind zwingend in die neue Entgeltordnung überzuleiten.

Im kirchlichen Dienst betroffene Tätigkeiten sind insbesondere:

- ✓ Reinigungskräfte der Entgeltgruppe 2
- ✓ Hausmeister/innen (ohne Schulhausmeister)
- ✓ hauswirtschaftlich Beschäftigte
- ✓ Pförtner/innen
- ✓ Museumswärter/innen
- ✓ Garderobenpersonal
- ✓ Ungelernte und Angelernte im handwerklichen Bereich ab Entgeltgruppe 2
- ✓ Handwerker/innen

Mischtätigkeiten

Manchmal üben Beschäftigte gleichzeitig verschiedene Berufe oder Tätigkeiten aus. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn ein Lagermitarbeiter noch als Hausmeister eingesetzt ist. Für die Eingruppierung ist dann vom Grundsatz her entscheidend, welche Tätigkeit mindestens zur Hälfte ausgeübt wird.

➤➤➤ Beschäftigte mit Mischstätigkeiten lesen bitte zunächst auf Seite 31 weiter.



Foto: günther gomhold - pixello.de

Nehmen Sie sich Zeit.

Alle Betroffenen werden übergeleitet.

Lesen Sie die Sie betreffenden Abschnitte Schritt für Schritt in Ruhe durch. Folgen Sie bitte den Verweisen.

Bitte umblättern ➤➤➤



Überleitungen sind zustimmungspflichtig durch die Mitarbeitervertretung. Beachten Sie bitte die Seiten 26 und 28.

So funktioniert das Eingruppieren

Das kirchliche Tarifrecht ABD enthält hunderte Beschreibungen von Tätigkeiten. Die Beschreibungen heißen „Tätigkeitsmerkmale“. Jedes Tätigkeitsmerkmal ist einer Entgeltgruppe zugeordnet. Beispiel:

„Entgeltgruppe 4

Pförtnerinnen und Pförtner in Dienstgebäuden mit Publikumsverkehr, die Zutrittsberechtigungen ausstellen oder die eine Telefonvermittlung bedienen.“

Die Entgeltgruppen sind die Zeilen in der Entgelttabelle.

Bei manchen Tätigkeitsmerkmalen wird zusätzlich eine bestimmte Berufsausbildung oder Qualifikation gefordert. Diese zusätzlichen Anforderungen heißen „Anforderungen in der Person“. Beispiel:

„Entgeltgruppe 5

1. Gärtnerinnen und Gärtner mit einer mindestens dreijährigen Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit.“

Üben Beschäftigte eine Tätigkeit aus, ohne die geforderte Ausbildung zu haben, dann sind sie in der Regel eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert.

Die Entgeltgruppen sind die Wertebenen. Die Zuordnung hängt von der Tätigkeit ab.

Bei der Überleitung wird geprüft, welcher Entgeltgruppe die Tätigkeit jetzt zugeordnet ist.

Die Spalten sind Erfahrungs-Stufen. Mit zunehmender Erfahrung rückt man automatisch auf.

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe ...	Stufe 6
...
EG 9a	2964,89	3163,55	...	4125,00
EG 8	2808,91	2999,92	...	3474,11
EG 7	2635,53	2855,60	...	3310,79
EG 6	2586,00	2767,11	...	3206,10
EG 5	2480,74	2656,42	...	3077,85
EG 4	2363,07	2540,85	...	2930,10
EG 3	2325,89	2517,08	...	2822,87
EG 2 Ü	2171,61	2393,99	...	2760,98
EG 2	2152,51	2346,00	...	2760,98
EG 1		1929,88		2140,05

Auf der Entgeltabrechnung ist die Entgeltgruppe angegeben

Tarifart	Vorg.-Gruppe	Stufe	Stufe	Monatliche Steigerung	Fälligkeit	01/22	31/22	1 + 1 P M L	8a
ABD VKA	5	03	06	09.21		1	20,00	3'	

Lesen Sie jetzt bitte weiter ...

Museumswärter/innen	➤➤➤ Seite 17
Garderobepersonal	➤➤➤ Seite 17
Hausmeister/innen	➤➤➤ Seite 17
Beschäftigte in Hauswirtschaft und Küche	➤➤➤ Seite 20
Reinigungskräfte	➤➤➤ Seite 25
Pförtner/innen	➤➤➤ Seite 25
Alle übrigen:	
Handwerkliche Tätigkeiten allgemein	➤➤➤ Seite 22
Zusatzinformation: Die wichtigsten Rechtsgrundlagen	➤➤➤ Seite 34

Weitere Neuerungen für handwerklich Beschäftigte

Vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeit, Vorarbeiter- und Lehrgesellenzulage	➤➤➤ Seite 35
---	--------------

Garderobenpersonal

Eine Eingruppierung nach den Tätigkeitsmerkmalen für Garderobenpersonal kommt in Frage, wenn diese Tätigkeit tatsächlich die Haupttätigkeit ist. >>> Zu Misch-tätigkeiten siehe Seite 31.

Im Regelfall ist Garderobenpersonal der Entgeltgruppe 2 zugeordnet. Sind Gebühren zu kassieren, ist die Zuordnung zur Entgeltgruppe 2 zwingend.

Bei „einfachsten“ Aufgaben können sie der Entgeltgruppe 1 zugeordnet sein.

>>> Falls Sie wissen möchten, wie die Überleitung konkret abläuft, weiter auf Seite 26.

Im kirchlichen Dienst ist die Zuordnung zur Niedrig-Entgeltgruppe 1 nur in sehr engen Grenzen möglich. Hier gelten für die Beschäftigten günstigere Vorschriften als im öffentlichen Dienst.

>>> Näheres zur Abgrenzung der Entgeltgruppen 1 und 2 siehe KODA Kompass Nr. 73, Oktober 2019, Seite 3.

Unter www.kodakompass.de zum Download.

Museumswärter

Museumswärterinnen und -wärter sind der Entgeltgruppe 4 zugeordnet. Eine andere Eingruppierung ist nicht mehr vorgesehen.



Erste Ansprechpartnerinnen und -partner im Museum.

Foto: Seventyfour/stock.adobe.com

Hausmeisterdienst

Manche Beschäftigte sind jetzt höher eingruppiert

Der Begriff Hausmeisterin beziehungsweise Hausmeister ist in Deutschland nicht geschützt. Nach üblichem Verständnis sind Hausmeisterinnen und Hausmeister für eine Vielzahl von Aufgaben verantwortlich:

- Kontrolle, Wartung, Instandhaltung technischer Anlagen,
- Schließdienste und Kontrollgänge,
- Kehr- und Winterdienst,
- Pflege zugehöriger Grünanlagen,
- Beaufsichtigung von Reinigungs- und Hilfspersonal,
- Überwachen der Tätigkeit von Fremdfirmen

und noch vieles mehr, was mit dem Unterhalt von Gebäuden zu tun hat.

Beschäftigte müssen nicht *alle* diese Tätigkeiten ausüben, um unter die Regelungen fallen. Die Tätigkeit einer Hausmeisterin oder eines Hausmeisters zeichnet sich aber immer durch eine gewisse Breite und Vielfalt aus.

Wer kein Hausmeister ist

Gelegentlich kommt es vor, dass Beschäftigte nur für ganz bestimmte Einzelaufgaben aus dem Hausmeister-Bereich angestellt werden. In diesem Fall fallen sie nicht unter die Hausmeister-Regelungen.

Beispiel: Ein Beschäftigter ist mit einigen Stunden pro Woche ausschließlich für Rasenmähen, Pflege der Grünanlagen

und den Winterdienst angestellt. In diesem Fall dürften die Tätigkeitsmerkmale im Abschnitt „Gartenbau und Grünanlagen“ im Teil A, 2.13. des ABD zutreffend sein.

Lässt sich für solche Beschäftigten kein zutreffendes spezielles Tätigkeitsmerkmal finden, sind die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für handwerklich Beschäftigte anzuwenden. >>> Näheres hierzu siehe Seite 22.

Kriterium „einschlägige Ausbildung“ weiter gefasst

Grundeingruppierung von Hausmeisterinnen und -meistern mit „einschlägiger“ Ausbildung ist die Entgeltgruppe 5. >>>



Allrounder. Vom Gärtner bis zum Verwalter. Hausmeisterinnen und Hausmeister sind oft alles in einem. Dem wurde Rechnung getragen. Jetzt sind mehr Ausbildungen als „einschlägig“ anerkannt. Foto: Robert Kneschke/stock.adobe.com

Die meisten in Frage kommenden „einschlägigen“ Ausbildungen sind beim entsprechenden Tätigkeitsmerkmal aufgelistet (siehe rechts unter „Entgeltgruppe 5“). Verfügen Hausmeisterinnen und Hausmeister über eine mindestens dreijährige Ausbildung in den genannten Bereichen, sind sie immer der Entgeltgruppe 5 zugeordnet. Neu ist insbesondere, dass auch Berufe des Gartenbaus sowie der Land- und Forstwirtschaft jetzt als einschlägig gelten.

Die Auflistung von Berufen ist eine Beispielliste. Es kann also sein, dass auch ein dort nicht aufgeführter Beruf „einschlägig“ für die Hausmeistertätigkeit ist.

Im Abschnitt Hausmeisterdienst der Entgeltordnung ist der Begriff „einschlägig“ nicht erläutert. Begriffe werden jedoch im Allgemeinen innerhalb eines Tarifwerkes einheitlich benutzt. Daher kann auf die Vorbemerkung in der Regelung für Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister zurückgegriffen werden: „Eine einschlägige Berufsausbildung liegt dann vor, wenn die in der Berufsausbildung vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten einen unmittelbaren sachlichen Zusammenhang mit den wesentlichen Tätigkeitsschwerpunkten ... aufweisen“.

Ob das der Fall ist, muss im Einzelfall geprüft und entschieden werden. Das Bundesarbeitsgericht hatte früher im Falle eines KFZ-Mechanikers entschieden, dass diese Ausbildung nicht einschlägig für die Hausmeister-Tätigkeit sei. Anders wäre das dann, wenn ausnahmsweise die Betreuung eines Fuhrparks zu den Aufgaben des Hausmeisters gehören würde. (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20.02.2002 - 4 AZR 37/01)

Hausmeister für mehrere Gebäude mit unterschiedlicher Technik

Neu ist, dass Hausmeisterinnen und Hausmeister, die mehrere Gebäudekomplexe oder Gebäude mit unterschiedlicher Haustechnik betreuen, der Entgeltgruppe 6 zugeordnet sind.

Hierfür müssen zwei Voraussetzungen erfüllt sein.

Zunächst muss die oder der Beschäftigte für mehrere getrennte Gebäude oder Gebäudekomplexe zuständig sein. Der Begriff „mehrere“ wird üblicherweise im Sinne von „mindestens drei“ verstanden. Nebengebäude wie Garagen, Schuppen oder Lager zählen nicht als eigene Gebäude.



Mindestens drei Gebäude. Wer mindestens drei Gebäude mit unterschiedlicher Haustechnik zu betreuen hat, kann der Entgeltgruppe 6 zugeordnet sein. Die Höhe der Gebäude spielt selbstverständlich keine Rolle.

Foto: metamorworks/stock.adobe.com

Zusätzlich müssen sich die Gebäude in der Haustechnik unterscheiden. Aus der unterschiedlichen Haustechnik ergeben sich die *höheren fachlichen Anforderungen*. Diese werden durch die höhere Eingruppierung honoriert. Daraus folgt aber auch, dass sich die Haustechnik *erheblich* unterscheiden muss. Es genügt wohl nicht, wenn Brandmeldeanlage und Heizung lediglich von verschiedenen Herstellern sind, sie sich aber in ihrer Funktionsweise und Bedienung nicht grundlegend unterscheiden.

Von unterschiedlicher Haustechnik ist jedoch auszugehen, wenn zum Beispiel ein Gebäude eine Solaranlage hat und ein weiteres eine Hackschnitzelanlage.

Da die Regelung neu ist, gibt es noch keine Gerichtsurteile zur Frage, wie der Begriff „unterschiedliche Haustechnik“ auszulegen ist. In der Praxis wird der Vergleich mit den Anforderungen an einer „gewöhnlichen“ Hausmeisterstelle zielführend sein. Sind die Anforderungen deutlich höher, ist die Zuordnung zur Entgeltgruppe 6 gerechtfertigt.

Aufstiegsmöglichkeit für Hausmeister in die Entgeltgruppe 5

Hausmeisterinnen und Hausmeister ohne einschlägige Berufsausbildung sind eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert. Sie sind der Entgeltgruppe 4 zugeordnet. Für „Quereinsteiger“ in handwerkliche

Berufe gibt es jetzt neu die Möglichkeit, eine „betriebseigene Prüfung“ abzulegen. Geprüft werden die Kenntnisse und Fertigkeiten in einem konkreten handwerklichen Ausbildungsberuf. Wer eine „betriebseigene Prüfung“ besteht, wird behandelt, als ob sie oder er eine „einschlägige“ handwerkliche Ausbildung absolviert hätte.



„Chef-Hausmeisterin“. Wenn eine weitere Vollzeit-Hausmeisterin oder ein -Hausmeister unterstellt wird, ist der Entgeltgruppe 6 zugeordnet.

Foto: goodluz/stock.adobe.com

Im Grundsatz haben auch Hausmeisterinnen und Hausmeister ohne einschlägige Berufsausbildung die Möglichkeit, eine solche Prüfung abzulegen.

Voraussetzung für die Zulassung zur Prüfung ist jedoch, dass man zuvor drei Jahre lang zu einem Viertel Tätigkeiten eines konkreten handwerklichen Ausbildungsberufs ausgeübt hat. Die meisten Hausmeisterinnen und Hausmeister sind jedoch „Allround-Handwerker“. Das heißt, sie üben Tätigkeiten aus vielen Handwerksbereichen aus, vom Gartenbau bis hin zum

Malerhandwerk. Meist wird in keinem einzelnen Handwerksbereich ein Viertel der Arbeitszeit erreicht. Hausmeisterinnen und Hausmeister haben daher wohl eher selten einen Anspruch auf das Ablegen einer „betriebseigenen Prüfung“. >>> Näheres zur „betriebseigenen Prüfung“ auf Seite 32.

Nach 20 Jahren automatisch Aufstieg in Entgeltgruppe 5?

Wer 20 Jahre handwerkliche Tätigkeiten von einschlägig Ausgebildeten

ausgeübt hat, wird so behandelt, als hätte sie oder er die betriebseigene Prüfung abgelegt. Konkret heißt das, sie oder er ist nach 20 Jahren von der Entgeltgruppe 4 in die Entgeltgruppe 5 höhergruppiert. Die 20 Jahre müssen beim gleichen Arbeitgeber zurückgelegt worden sein.

Leider ist die vom öffentlichen Dienst übernommene Vorschrift nicht eindeutig formuliert. Hausmeisterinnen und Hausmeister der Entgeltgruppe 4, die möglicherweise betroffen sind, finden >>> weitere Informationen auf Seite 33.

Die Tätigkeitsmerkmale im Hausmeisterdienst

Entgeltgruppe 3

Hilfskräfte im Hausmeisterdienst mit Tätigkeiten, die eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordern.

Entgeltgruppe 4

Hausmeisterinnen/Hausmeister ohne einschlägige Berufsausbildung.

Entgeltgruppe 5

Hausmeisterinnen/Hausmeister mit einschlägiger mindestens dreijähriger Berufsausbildung, z. B. im Berufsfeld des Baugewerbes, der Metallberufe, Anlagenbau, Montierinnen und Montierer, Elektroberufe, Holzverarbeitende Berufe, Gebäudereinigung, Installation, Gartenbau-, Agrar- und Forstberufe, Malerinnen und Lackiererinnen/Maler und Lackierer.

Entgeltgruppe 6

1. Hausmeisterinnen/Hausmeister der Entgeltgruppe 5, denen durch ausdrückliche Anordnung mindestens eine Hausmeisterin/ein Hausmeister oder drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 3 ständig unterstellt sind.
2. Hausmeisterinnen/Hausmeister der Entgeltgruppe 5, die mehrere Gebäudekomplexe oder voneinander getrennte Gebäude mit unterschiedlicher Haustechnik betreuen.

Entgeltgruppe 7

Hausmeisterinnen/Hausmeister der Entgeltgruppe 5, deren Tätigkeit sich aufgrund erhöhter technischer Anforderungen erheblich aus der Entgeltgruppe 5 heraushebt (eine erhebliche Heraushebung aufgrund erhöhter technischer Anforderungen liegt vor, wenn die Hausmeisterinnen/Hausmeister elektronische Schließ-, Alarm-, Brandmeldeanlagen oder Anlagen der Gebäudeleittechnik mit erheblich erweiterten Möglichkeiten zur Steuerung eigenverantwortlich zu bedienen und zu überwachen und zu konfigurieren haben).

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 7 heraushebt, dass ihnen die eigenverantwortliche Entscheidung über die Verwendung der Mittel eines Bau- und Bewirtschaftungsbudgets in einer Größenordnung von mindestens 30.000 Euro je Haushaltsjahr übertragen ist.

➔ „Eingehende fachliche Einarbeitung“ bedeutet, dass Ungelernte in der Regel etwa sechs Wochen Einarbeitung brauchen, um die Tätigkeit ausüben zu können. Die Beschäftigten arbeiten als Hilfskräfte. Das heißt, sie arbeiten in der Regel unter Anleitung der Hausmeisterin oder des Hausmeisters. Sie erledigen typischerweise nicht die zum Beruf des Hausmeisters gehörenden handwerklichen Tätigkeiten.

➔ Der Entgeltgruppe 5 sind Hausmeisterinnen und Hausmeister zugeordnet, die eine dreijährige Berufsausbildung in einem einschlägigen Beruf haben. Zum Begriff „einschlägig“ siehe die Erläuterungen im Artikel links.

➔ Die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe 6 sind neu. Bei der Berechnung der Zahl der unterstellten Mitarbeitenden zählen Teilzeitkräfte nur anteilig. **Beispiel:** Einer Hausmeisterin sind zwei jeweils halbtags mit 19,5 Stunden beschäftigte Hausmeister unterstellt. Die beiden Halbtagskräfte zählen zusammen als ein unterstellter Hausmeister. (Vorbemerkung Nr. 9 ABD Teil A, 2.1.) Zum Tätigkeitsmerkmal „mehrere Gebäude“ siehe die Erläuterungen im Artikel links.

➔ Die Entgeltgruppe 7 ist nur zutreffend, wenn die Betreuung der technischen Anlage deutlich anspruchsvoller ist als üblich. Zudem muss die oder der Beschäftigte die Anlagen auch eigenverantwortlich konfigurieren. Wird dies von einer Fremdfirma erledigt, ist eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 7 nicht möglich. Die Konfiguration der Heizanlage genügt nicht für die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 7, da Heizungsanlagen nicht in der Klammer aufgeführt sind. Erfüllt sein wird das Kriterium hingegen bei komplexen DDC-GA-Anlagen (Direct-Digital-Control-Gebäudeautomations-Anlagen), die Belüftung, Beschattung und Heizung miteinander computergesteuert vernetzen.

>>> Falls Sie wissen möchten, wie die Überleitung konkret abläuft, weiter auf Seite 26.

Hauswirtschaft und Küche

Eingruppierung hängt von der genauen Tätigkeit ab

Für viele Beschäftigte in der Hauswirtschaft steht jetzt die zweite Überleitung in ein neues Entgeltssystem bevor. 2017 wurden die zuvor für Tagungshäuser, Internate und Heime angewandten Regelungen abgeschafft. Die Beschäftigten wurden damals in die Arbeiter-Regelungen übergeleitet.

Durch die neue Entgeltordnung „handwerkliche Tätigkeiten“ wurden auch die bisherigen Arbeiter-Regelungen aufgehoben. Daher muss jetzt eine weitere Überleitung in die Entgeltordnung für handwerkliche Tätigkeiten erfolgen.

Leitungen nicht betroffen

Hauswirtschafts- und Küchenleitungen wurden 2017 in die damals neuen Regelungen für Meisterinnen und Meister sowie Technikerinnen und Techniker übergeleitet. Sie sind von der neuen Entgeltordnung für handwerkliche Tätigkeiten nicht betroffen. >>> Informationen zur Eingruppierung von Leitungen sind im KODA Kompass Nr. 67 vom November 2017 auf Seite 6 zu finden. Zum Download unter www.kodakompass.de

Kriterien fast unverändert

Auch für die übrigen Beschäftigten in Küche und Hauswirtschaft ändert sich im Ergebnis meist wenig. Entscheidend ist weiterhin, wieviel Einarbeitung oder



Gleichgestellt. Wer die Tätigkeit eines einschlägig Ausgebildeten 20 Jahre ausgeübt hat oder eine betriebseigene Prüfung besteht, steigt von Entgeltgruppe 4 nach Entgeltgruppe 5 auf. Foto: Minerva Studio/stock.adobe.com

Qualifikation für die jeweilige Tätigkeit erforderlich ist.

Trotzdem muss jeder Fall geprüft werden, da sich Spezialregelungen für verschiedene Tätigkeitsfelder geändert haben.

So waren bislang Beschäftigte in der Tätigkeit von Beiköchen in die Entgeltgruppe 3 eingruppiert. In der Entgeltgruppe 4 konnten sie nur sein, wenn sie tatsächlich gelernte Beiköche waren. Diese Regelung ist weggefallen. Wer die Tätigkeit eines gelernten Beikochs ausübt, ist jetzt der

Entgeltgruppe 4 zugeordnet, auch wenn er die Ausbildung nicht vorweisen kann.

EG 1-Beschäftigte im Service jetzt meist höher eingruppiert

Im Tarifrecht gilt: Gibt es eine spezielle Regelung, hat diese Vorrang vor der allgemeinen Regelung. Manchmal kommt eine Tätigkeit in zwei Entgeltgruppen vor.

Beispiel: Die neue Entgeltordnung führt „Verpflegung portionieren oder ausgeben und servieren“ als eigenes Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 2 auf. Eine Zuordnung dieser Beschäftigten zur Entgeltgruppe 1 ist jetzt allenfalls noch möglich, wenn es sich um eine besondere „einfachste“ Art des Servierens handelt

Dies liegt daran, dass die Entgeltgruppe 1 das spezielle Kriterium „einfachste“ verlangt. Die konkrete Tätigkeit muss sich also von der normalen Tätigkeit des Servierens unterscheiden. Die normale Tätigkeit des Servierens ist der Entgeltgruppe 2 zugeordnet.

Neben dem Vorrang der Spezialregelungen gilt der Grundsatz: Sind die Voraussetzungen für die höhere Entgeltgruppe erfüllt, ist diese auch zutreffend.

>>> Üben die Beschäftigten „Misch-tätigkeiten“ aus, siehe auch Seite 31.

Neu: Höhergruppierung nach EG 5 für Quereinsteiger

Für die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 5 ist in der Regel eine einschlägige dreijährige Ausbildung erforderlich. Wer die Ausbildung nicht hat, ist der Entgeltgruppe 4 zugeordnet.

Für diese Quereinsteiger gibt es jetzt neu zwei Möglichkeiten, trotzdem in die Entgeltgruppe 5 zu kommen:

- Sie können nach mindestens drei Jahren Tätigkeit eine „betriebseigene Prüfung“ ablegen.
- Wenn sie schon seit 20 Jahren die entsprechende Tätigkeit ausüben, werden Beschäftigte auch ohne Prüfung in die Entgeltgruppe 5 höhergruppiert.

Beispiel: Eine Mitarbeiterin arbeitet seit Januar 2001 beim gleichen Arbeitgeber als Köchin. Sie ist aber keine gelernte Köchin. Sie ist rückwirkend zum Januar 2021 der Entgeltgruppe 5 zuzuordnen.

Voraussetzung für diese Höhergruppierungen sind, dass

- die oder der Beschäftigte tatsächlich die Tätigkeit einer beziehungsweise eines Gelernten auszuüben hat und
- sie oder er nur wegen der fehlenden Ausbildung der Entgeltgruppe 4 zugeordnet ist.

>>> Nähere Information auf den Seiten 32 und 33.

Die Tätigkeitsmerkmale in Hauswirtschaft und Küche

Entgeltgruppe 2

1. Beschäftigte mit einfachen hauswirtschaftlichen Arbeiten.
2. Beschäftigte mit einfachen Hilfsarbeiten in Wäschereien und Büglereien, wie Zusammenlegen oder Sortieren von Wäsche.
3. Beschäftigte mit einfachen Hilfsarbeiten in Nähereien, wie Flickarbeiten.
4. Beschäftigte, die Verpflegung portionieren oder ausgeben und servieren.

Entgeltgruppe 3

Spezielle Tätigkeitsmerkmale:

1. Beschäftigte, die Hilfsarbeiten in Küchen verrichten, für die eine eingehende fachliche Einarbeitung notwendig ist.
2. Beschäftigte, die hauswirtschaftliche Arbeiten an komplizierten Küchenmaschinen verrichten.
3. Handbüglerin/Handbügler und Maschinenbüglerin/Maschinenbügler (Maschinenplätter) ohne Prüfung.
4. Manglerin/Mangler
5. Handwäscherin/Handwäscher und Maschinenwäscherin/Maschinenwäscher ohne Prüfung.
6. Stationshilfen, die Reinigungsarbeiten in Krankenzimmern von Krankenanstalten oder in Pflegeabteilungen von Altenheimen verrichten und Speisen und Getränke zutragen.
7. Wäscheabgeberinnen/Wäscheabgeber in Badeanstalten

Allgemeines Tätigkeitsmerkmal:

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 2 heraushebt, dass sie eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordert.

Entgeltgruppe 4

Spezielle Tätigkeitsmerkmale:

1. Köchinnen/Köche ohne dreijährige Berufsausbildung als Köchin/Koch
2. Näherinnen/Näher
3. Beschäftigte in der Hauswirtschaft ohne Ausbildung, die in Speiseräumen oder Kantinen auch am Einkauf beteiligt sind, Preiskalkulationen durchführen und verantwortlich Kassengeschäfte abwickeln.

Allgemeine Tätigkeitsmerkmale:

1. Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als drei Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.
2. Beschäftigte mit schwierigen Tätigkeiten.
(Schwierige Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die mehr als eine eingehende fachliche Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 3 erfordern. Danach müssen Tätigkeiten anfallen, die an das Überlegungsvermögen oder das fachliche Geschick Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Beschäftigten der Entgeltgruppe 3 verlangt werden kann.)

Entgeltgruppe 5

Ab Entgeltgruppe 5 finden hier immer die allgemeinen Merkmale Anwendung: Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.

Für viele Tätigkeiten gibt es spezielle Tätigkeitsmerkmale in der neuen Entgeltordnung für handwerkliche Tätigkeiten (Teil A, 2.13. des ABD). Ist die Tätigkeit dort nicht zu finden, sind die allgemeinen handwerklichen Tätigkeitsmerkmale anzuwenden (Nr. 2 im ABD Teil, A, 2.2.1.). Oben sind alle speziellen und die wichtigsten allgemeinen Merkmale für den Bereich Hauswirtschaft und Küche wiedergegeben.

➔ In die Entgeltgruppe 2 fallen Tätigkeiten, die in weniger als sechs Wochen erlernt werden können. Die Beschäftigten arbeiten als Hilfskräfte. Das heißt, sie arbeiten unter Anleitung zum Beispiel eines Hauswirtschafter oder einer Köchin. Zur eigenständigen Erledigung sind ihnen nur einfache, nach immer gleichem Schema zu erledigende Aufgaben übertragen.

➔ Der Begriff „eingehende fachliche Einarbeitung“ beschreibt das Niveau der Entgeltgruppe 3-Tätigkeiten. Um derartige Tätigkeiten ausüben zu können, bedarf es in der Regel etwa sechs Wochen Einarbeitung. Die Dauer sechs Wochen bezieht sich auf Ungelernte, die erstmals in dem Bereich eingesetzt werden.

Beschäftigte mit einer einschlägigen Ausbildung und einer ihrer Ausbildung entsprechender Tätigkeit sind mindestens der Entgeltgruppe 4 zugeordnet.

➔ Der Entgeltgruppe 4 sind Beschäftigte zugeordnet, die die Tätigkeit von gelernten Hauswirtschafterinnen und Hauswirtschaftern beziehungsweise Köchinnen und Köchen ausüben, ohne die entsprechende Ausbildung zu haben.

Neben den dreijährigen Ausbildungen gemäß Berufsbildungsgesetz gibt es auch kurze Ausbildungen. Beschäftigte mit solchen kürzeren Ausbildungen sind ebenfalls der Entgeltgruppe 4 zugeordnet. Beiköche/Beiköchinnen, Hauswirtschaftsassistenten/innen und Fachpraktiker/innen mit entsprechender Tätigkeit fallen in die Entgeltgruppe 4.

Der Entgeltgruppe 5 sind zum Beispiel ausgebildete Hauswirtschafterinnen und Hauswirtschafter und Köchinnen und Köche zugeordnet.

Die Beschäftigten müssen im erlernten Beruf „oder einem verwandten Beruf“ beschäftigt sein. Dadurch ist zum Beispiel ein „Restaurantfachmann“ auf der Stelle eines „Hotelfachmanns“ ebenfalls der Entgeltgruppe 5 zugeordnet. (Vergleiche Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 24.1.2007 - 4 AZR 28/06.)

Im Einzelfall kann es sein, dass Beschäftigten mit dreijähriger Ausbildung „hochwertige Arbeiten“ übertragen sind. Gehen dabei die Anforderungen deutlich über das hinaus, was man üblicherweise von „Gelernten“ erwarten kann, dann kommt eine höhere Eingruppierung in Frage. ➤➤➤ Siehe hierzu die Abschnitte Entgeltgruppe 6 und 7 auf Seite 24.

➤➤➤ Falls Sie wissen möchten, wie die Überleitung konkret abläuft, weiter auf Seite 26.

Handwerkliche Tätigkeiten allgemein

Für jede Arbeiter-Tätigkeit gibt es eine passende Regelung

Für fast jede denkbare Tätigkeit gibt es im kirchlichen Tarifrecht ABD eine Eingruppierung. Der kirchliche Dienst ist sehr vielfältig und bunt. Immer wenn im ABD keine Spezialregelung für eine Tätigkeit zu finden ist, sind die jeweiligen allgemeinen Regelungen anzuwenden.

Dabei gilt: Spezialregelungen haben immer Vorrang vor allgemeinen Regelungen. Bei einer Arbeiter-Tätigkeit ist daher zunächst zu prüfen, ob diese Tätigkeit im Katalog der Spezialregelungen vorkommt. Dieser Katalog ist im Teil A, 2.13. des ABD enthalten. Die Spezialregelungen sind in manchen Fällen für die Beschäftigten günstiger als die allgemeinen Regelungen.

Auf den vorhergehenden und den nachfolgenden Seiten in diesem Heft sind einige Tätigkeiten aus dem Bereich der Spezialregelungen behandelt. Daneben fällt noch eine Vielzahl weiterer Tätigkeiten unter die Spezialregelungen. Zum Beispiel finden sich dort Regelungen für Friedhofs- und Lagerbeschäftigte, Spielplatzwarte, Buchpfleger/-innen und Fachkräfte für Veranstaltungstechnik.

Wird man in den Spezialregelungen nicht fündig, ist im nächsten Schritt zu prüfen, ob es für diese Tätigkeit in einem anderen Abschnitt des ABD, Teil 2. eine besondere Regelung gibt. So gibt es in diesen anderen Abschnitten zum Beispiel

Speziell vor Allgemein am Beispiel

Ein großer Kita-Verbund beschäftigt einen Mitarbeiter für die Grünanlagen und Spielbereiche. Die von ihm ausübenden Tätigkeiten sind die eines Gärtners oder Landschaftsgärtners. Der Mitarbeiter ist gelernter Forstwirt. Nach den allgemeinen Regelungen wäre er wohl der Entgeltgruppe 4 zugeordnet, da er nicht die seiner Tätigkeit entsprechende Ausbildung hat. In der Spezialregelung „Gartenbau/Grünanlagen“ ist aber festgelegt, dass auch Forstwirt als „einschlägige Ausbildung“ für die Gärtnertätigkeit gilt. Er ist daher gemäß der Spezialregelung der Entgeltgruppe 5 zugeordnet.

Nehmen wir an, der Mitarbeiter hat noch einen Helfer für einfache Tätigkeiten. Dieser übernimmt nach Anleitung und Anweisung sogenannte „Handlanger“-Tätigkeiten. Er gießt, recht zusammen, pflanzt ein, hilft beim Grünguttransport et cetera. Die einfachen Tätigkeiten sind normalerweise in weniger als sechs Wochen zu erlernen. Solche einfache Tätigkeiten kommen im Abschnitt „Gartenbau/Grünanlagen“ gar nicht vor. Die Zuordnung muss daher nach den allgemeinen Regelungen für handwerkliche Tätigkeiten erfolgen (siehe übernächste Seite). Dort ist die Tätigkeit der Entgeltgruppe 2 zugeordnet.

Regelungen für Schulhausmeister/innen sowie für Meister/innen und Techniker/innen.

Lässt sich auch dort nichts finden, dann sind die allgemeinen Regelungen für handwerkliche Tätigkeiten anzuwenden. Diese sind auf der übernächsten Seite abgedruckt.

Überschriften in den Spezialregelung nicht entscheidend

Die Tätigkeitsmerkmale in den Spezialregelungen für „handwerkliche Tä-

tigkeiten“ haben immer Überschriften. Die Überschriften im ABD Teil A, 2.13. dienen nur der Übersichtlichkeit. So gibt es zum Beispiel einen Abschnitt „Bauhof“. Wahrscheinlich gibt es keinen einzigen kirchlichen Arbeitgeber, der einen „Bauhof“ im Wortsinn hat.

Es ist aber durchaus möglich, dass ein großer kirchlicher Arbeitgeber eine handwerkliche Abteilung hat, welche die typischen Bauhofaufgaben wahrnimmt. Dann sind die Beschäftigten nach den unter

Prüfungsschritte: So wird jede handwerkliche Tätigkeit richtig zugeordnet



Kommt die Tätigkeit in der neuen Entgeltordnung für handwerkliche Tätigkeiten vor? (Teil A, 2.13.)

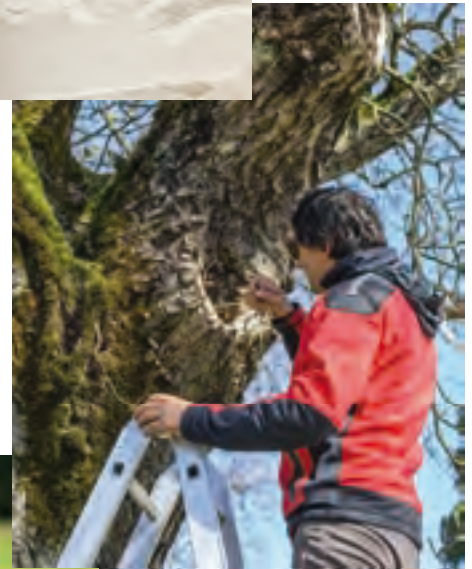
Falls ja:
Fall geklärt

Falls nein:
Kommt die Tätigkeit im Teil A, 2.2.2. oder im Teil A, 2.3. vor?

Falls ja:
Fall geklärt

Falls nein:
Die Tätigkeit ist nach den „allgemeinen“ Merkmalen für handwerkliche Tätigkeiten zuzuordnen (Teil A, 2.2. Nr. 2). Siehe übernächste Seite.

Fall geklärt



Vielfältig. Das ABD enthält auch spezielle Eingruppierungsregelungen für Steinmetze/innen, Fachkräfte für Veranstaltungstechnik, Baumkontrolleure/innen und Grabmacher/innen.

Fotos v. l.: auremar; JMP de Nieuwburgh; andreaobzerova; ARochau/stock.adobe.com

dem Begriff „Bauhof“ im ABD Teil A, 2.13. aufgelisteten Merkmalen eingruppiert. Die Bezeichnung selbst ist nicht entscheidend (Vorbemerkung Nr. 3 zum ABD Teil A, 2.13.).

In diesem Fall sind also nicht die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für handwerkliche Tätigkeiten anzuwenden, sondern die passende Spezialregelung.

Aufstiegsmöglichkeiten für „Quereinsteiger“

Wer die Tätigkeit gelernter Handwerkerinnen und Handwerker ausübt, aber die einschlägige dreijährige Ausbildung nicht hat, ist eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert. Er ist der Entgeltgruppe 4 statt 5 zugeordnet.

Diese Quereinsteigenden haben jetzt neu die Möglichkeit, nach drei Jahren eine betriebseigene Prüfung abzulegen. Bestehen sie diese Prüfung, sind sie wie einschlägig Ausgebildete eingruppiert. Sie steigen also in die Entgeltgruppe 5 auf. >>> Näheres hierzu siehe Seite 32.

Nach 20 Jahren einschlägiger Tätigkeit ohne Prüfung in die Entgeltgruppe 5

Auch wer keine Prüfung ablegt, steigt nach 20 Jahren in die Entgeltgruppe 5 auf. Voraussetzung ist aber, dass man die 20 Jahre handwerkliche Tätigkeiten beim gleichen Arbeitgeber ausgeübt hat.

Beispiel: Eine gelernte Raumausstattlerin ist seit dem Jahr 2002 als Kirchenmale-

rin tätig. Die Stelle ist mit der Entgeltgruppe 5 bewertet. Da sie aber keine Ausbildung zur Kirchenmalerin hat, ist sie der Entgeltgruppe 4 zugeordnet. Im Jahr 2022 ist sie ohne Prüfung in die Entgeltgruppe 5 höher zu gruppieren.

>>> Näheres hierzu siehe Seite 33.

Zu den einzelnen Tätigkeitsmerkmalen: bitte umblättern.



Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für handwerkliche Tätigkeiten (Nr. 2 im ABD Teil A, 2.2.1.)

Ungelernte/ Angelernte

Entgeltgruppe 2

Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten.
(Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die keine Vor- oder Ausbildung, aber eine fachliche Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.)

➔ Die Tätigkeiten erfordern nur eine kurze Anlernphase. Diese Einweisung dauert in der Regel einige Tage bis maximal 6 Wochen. Die Beschäftigten arbeiten zumeist unter unmittelbarer Anleitung und Aufsicht. Zur eigenständigen Erledigung sind ihnen nur einfache nach immer gleichen Schema zu erledigende Aufgaben übertragen.

Entgeltgruppe 3

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 2 heraushebt, dass sie eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordert.

➔ „Eingehende fachliche Einarbeitung“ bedeutet, dass Ungelernte eine in der Regel circa sechswöchige Einarbeitung brauchen, um die Tätigkeit ausüben zu können. Die Beschäftigten arbeiten meist als Hilfskräfte. Das heißt, sie arbeiten im Allgemeinen unter Anleitung einer Handwerkerin oder eines Handwerkers.

2-jährige Ausbildung/ Angelernte

Entgeltgruppe 4

1. Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als drei Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.
2. Beschäftigte mit schwierigen Tätigkeiten.
(Schwierige Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die mehr als eine eingehende fachliche Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 3 erfordern. Danach müssen Tätigkeiten anfallen, die an das Überlegungsvermögen oder das fachliche Geschick Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Beschäftigten der Entgeltgruppe 3 verlangt werden kann.)

➔ Der Entgeltgruppe 4 sind zugeordnet:

- Beschäftigte mit kurzen Ausbildungen (zum Beispiel Fachpraktikerinnen und Fachpraktiker, Werkerberufe).
- Angelernte Beschäftigte, für deren Tätigkeit eine in der Regel mehr als sechswöchige Anlernphase erforderlich ist.
- Beschäftigte, denen die Tätigkeit von Beschäftigten der Entgeltgruppe 5 übertragen ist, die aber nicht die entsprechende dreijährige Ausbildung haben. (Vorbemerkung Nr. 2, ABD Teil A, 2.1.)

3-jährige Berufsausbildung und entsprechende Tätigkeit

Entgeltgruppe 5

Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.

➔ Viele Ausbildungsberufe sind in immer mehr Zweige aufgespalten. Die Formulierung „verwandten Beruf“ ermöglicht es zum Beispiel, einen Holzmechaniker der Entgeltgruppe 5 zuzuordnen, wenn ihm die Tätigkeit eines Schreiners übertragen ist. (Vergleiche Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 24.1.2007 - 4 AZR 28/06)

Entgeltgruppe 6

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die hochwertige Arbeiten verrichten.
(Hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick der/des Beschäftigten Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Beschäftigten der Entgeltgruppe 5 verlangt werden kann.)

➔ Die Begriffe „hochwertig“ und „besonders hochwertig“ müssen immer im Vergleich gesehen werden. Bereits in Entgeltgruppe 5 Eingruppierte müssen die üblichen Tätigkeiten ihres Berufs eigenständig und fachgerecht erledigen können. Im tariflichen Sinn „hochwertig“ kann eine Tätigkeit erst sein, wenn die Anforderungen deutlich über das „Berufsübliche“ hinausgehen. Das könnte zum Beispiel der Fall sein, wenn eine Handwerkerin in der Reparatur oder Restaurierung historischer Gegenstände oder Gebäude eingesetzt ist.

Entgeltgruppe 7

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die besonders hochwertige Arbeiten verrichten.
(Besonders hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die neben vielseitigem, hochwertigem fachlichen Können besondere Umsicht und Zuverlässigkeit erfordern.)

Reinigungskräfte

In der Regel keine Veränderung

Für Reinigungskräfte, die nach dem alten Tarifrecht richtig eingruppiert waren, ändert sich meist nichts. Im Regelfall sind sie der Entgeltgruppe 2 zugeordnet.

Bei „einfachsten“ Aufgaben können sie in Entgeltgruppe 1 eingruppiert sein. Im kirchlichen Dienst ist die Zuordnung zur Niedrig-Entgeltgruppe 1 nur in sehr engen Grenzen möglich. Hier gelten für die Beschäftigten günstigere Vorschriften als im öffentlichen Dienst. >>> Näheres zur Abgrenzung der Entgeltgruppen 1 und 2 siehe KODA Kompass Nr. 73, Oktober 2019, Seite 3.

Reinigungskräfte, die öffentliche Toiletten warten oder Werkstätten und Maschinenhallen reinigen sind der Entgeltgruppe 3 zugeordnet.

Ersteres könnte bei öffentlichen Toiletten in einem großen Ordensgelände der Fall

sein. Allerdings wird der „Arbeitsvorgang“ öffentliche Toiletten oft nur Teil der Gesamttätigkeit sein. Dann ist zu prüfen, ob in mindestens der Hälfte der Arbeitszeit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 3 auszuüben sind (vergleiche Mischttätigkeiten auf Seite 31).

Manchmal arbeiten Reinigungskräfte in Teams unter Anleitung einer Vorarbeiterin oder eines Vorarbeiters. In diesem Fall wird die Vorarbeiterzulage gewährt >>> Informationen dazu auf Seite 35.



Gebäudereiniger. Seit 1934 ist das ein anerkannter Handwerksberuf. Wer als Gebäudereinigerin beziehungsweise Gebäudereiniger ausgebildet und mit entsprechender Tätigkeit angestellt ist, wird nach den allgemeinen handwerklichen Merkmalen eingruppiert (Seite 22). Foto: pictworks/stock.adobe.com

>>> Falls Sie wissen möchten, wie die Überleitung konkret abläuft, bitte umblättern.

Pförtner

Eingruppierung hängt von der genauen Tätigkeit ab

Für Pförtnerinnen und Pförtner ist eine Eingruppierung zwischen Entgeltgruppe 3 und 5 vorgesehen. Manche Beschäftigte an Pforten üben Mischttätigkeiten aus. So gibt es Verwaltungsbeschäftigte, die neben anderen Aufgaben auch die Pforte betreuen.

Wenn sie überwiegend für Verwaltungstätigkeiten eingestellt sind, dann sind sie auch als Verwaltungsbeschäftigte eingruppiert. >>> Näheres zu Mischttätigkeiten auf Seite 31.

Persönliche Besitzstände

Es kommt immer wieder vor, dass Verwaltungsangestellte auf Wunsch des Dienstgebers vollständig in den Pfortendienst wechseln. Diese behalten oft eine höhere Eingruppierung als persönlichen Besitzstand, obwohl sie die Verwaltungstätigkeit nicht mehr ausüben.

Die Tätigkeitsmerkmale im Pfortendienst

Entgeltgruppe 3

Pförtnerinnen und Pförtner in Dienstgebäuden mit Publikumsverkehr.

➔ Die Grund-Eingruppierung.

Entgeltgruppe 4

Pförtnerinnen und Pförtner in Dienstgebäuden mit Publikumsverkehr, die Zutrittsberechtigungen ausstellen oder die eine Telefonvermittlung bedienen.

➔ Das Ausstellen von Zutrittsberechtigungen umfasst nicht nur das Ausgeben von Namensschildern, sondern auch die Prüfung, Abklärung und gegebenenfalls Entscheidung darüber, wem, wo und wie Zutritt zu gewährt ist.

Entgeltgruppe 5

Pförtnerinnen und Pförtner in größeren Dienstgebäuden auf einem größeren Betriebsgelände, die neben umfangreichem Publikumsverkehr mit Fernsprechvermittlung auch sicherheitstechnische Kontrollen durchführen.

➔ Zu den sicherheitstechnischen Kontrollen gehört zum Beispiel der Einsatz von Metalldetektoren bei den Sicherheitsschleusen von Gerichten. Im kirchlichen Dienst dürfte das Merkmal in der Regel nicht erfüllt sein.

>>> Falls Sie wissen möchten, wie die Überleitung konkret abläuft, bitte umblättern.

Die Überleitung konkret – der Dienstgeber eröffnet

Die drei Schritte in die neue Entgeltordnung

Bei der Überleitung vieler Angestellten-Tätigkeiten im Jahr 2017 lag der Ball zunächst bei den Beschäftigten. Sie mussten herausfinden, was für sie galt. Die Beschäftigten mussten prüfen,

ob sich eine mögliche Höhergruppierung für sie lohnt und schließlich einen Antrag stellen.

Diesmal ist es umgekehrt. Der Dienstgeber muss bis 15. Mai 2021 alle Eingrup-

pierungen überprüfen. Das Ergebnis seiner Prüfung muss er der Mitarbeitervertretung zur Zustimmung vorlegen.

Erst dann kommen die Beschäftigten ins Spiel.

Schritt 1: Der Dienstgeber stellt die jetzt zutreffende Entgeltgruppe fest

Der Dienstgeber überprüft, wer bislang nach dem alten Lohngruppenverzeichnis eingruppiert war. Alle nach dem Lohngruppenverzeichnis Eingruppierten sind überzuleiten.

Nicht in jeder Einrichtung ist dokumentiert, wer warum in welche Entgelt-

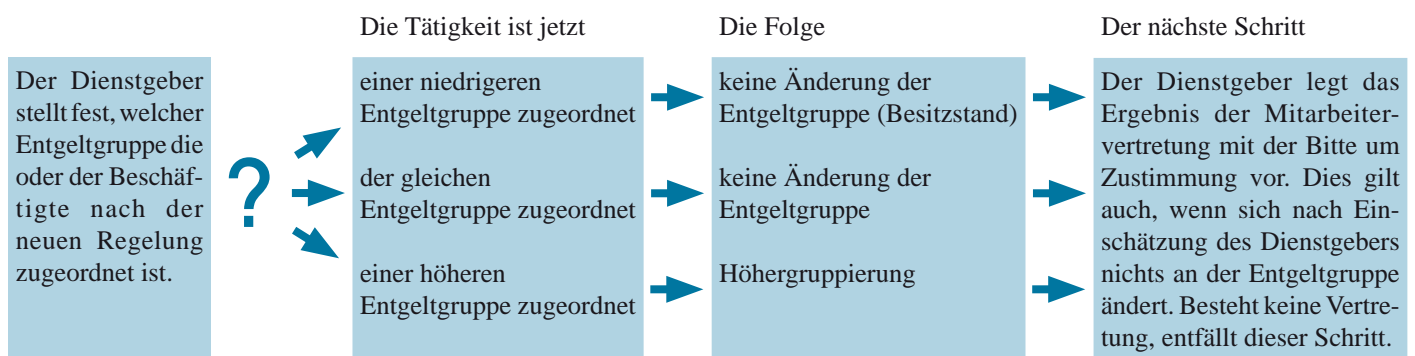
gruppe kam. Manchmal helfen die Arbeitsverträge weiter. Aber nur, wenn dort auch Lohngruppen angegeben wurden. Ab Oktober 2005 dürfte die Lohngruppe dort meist nicht genannt sein.

Hilft der Arbeitsvertrag nicht weiter, wird es notwendig sein, die neue Entgeltord-

nung „handwerkliche Tätigkeiten“ durchzusehen und zu prüfen, welche Beschäftigte in ihren Anwendungsbereich fallen.

Im Prinzip gilt: Wenn die Tätigkeit von Beschäftigten im alten Teil A, 2.14. oder im neuen Teil A, 2.13. des ABD vorkommt, sind sie auch überzuleiten.

Bisherige Entgeltgruppe ist sicher



A, 2.14. Lohngruppenverzeichnis

Lohngruppe 4

1. Arbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.
2. (frei),
3. Arbeiter der Lohngruppe 3 Nr. 1, die Arbeiten verrichten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, das von einem solchen Arbeiter üblicherweise verlangt werden kann.
4. Arbeiter der Lohngruppe 3 Nr. 1 nach dreijähriger Bewährung als solche in dieser Lohngruppe.

Anlage 4: Zuordnung der Lohngruppen zu den Entgeltgruppen

Entgeltgruppe	Lohngruppe
9a	8 mit Aufstieg nach 8a
7	7 mit Aufstieg nach 7a 6 mit Aufstieg nach 7 und 7a
6	6 mit Aufstieg nach 6a 5 mit Aufstieg nach 6 und 6a
5	5 mit Aufstieg nach 5a 4 mit Aufstieg nach 5 und 5a
4	4 mit Aufstieg nach 4a 3 mit Aufstieg nach 4 und 4a

A, 2.13. Entgeltgruppenverzeichnis handwerkliche Tätigkeiten

Gartenbau / Grünanlagen

Entgeltgruppe 3:

Beschäftigte in Gärten und Parks, deren Tätigkeit eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordert (z.B. Rasen mähen, Unkraut jäten, Reinigung des Rasens)

Entgeltgruppe 4

Beschäftigte in Gärten und Parks, sowie Gärtnerinnen und -helfer mit schwierigen Tätigkeiten

Entgeltgruppe 5

1. Gärtnerinnen und Gärtner mit einer mindestens dreijährigen Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit

Bislang waren die Beschäftigten mit Arbeiter-Tätigkeit in den alten Lohngruppen eingereiht.

Die Lohngruppen wurden mit dieser Tabelle einer vorläufigen Entgeltgruppe zugeordnet.

Das neue Entgeltgruppenverzeichnis ersetzt das alte Lohngruppenverzeichnis. Die Beschäftigten sind rückwirkend zum 1. Januar 2021 neu eingruppiert.

Treffsicher eingruppiieren.
Eingruppierungen werden im öffentlichen und kirchlichen Dienst nicht ausgehandelt, sondern festgestellt. Die Mitarbeitervertretung überprüft das Ergebnis.

Foto: peterschreiber.medial/stock.adobe.com



Schritt 2: Die Mitarbeitervertretung überprüft die Feststellung des Dienstgebers

Jede Einordnung von Beschäftigten in ein Entgeltsystem ist eine „Eingruppierung“ im Sinne der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO). Die KODA hat das alte Lohngruppenverzeichnis aufgehoben. Alle betroffenen Beschäftigten müssen neu zugeordnet werden. Der Dienstgeber braucht hierfür die Zustimmung der MAV. Dies gilt auch dann, wenn sich nach Beurteilung des Dienstgebers die Entgeltgruppe nicht ändert.

Die Aufgabe der MAV ist es zu prüfen, ob der Dienstgeber die Beschäftigten richtig zugeordnet hat. Dazu müssen die

MAV-Mitglieder keine Eingruppierungsexperten sein. Jede Mitarbeitervertretung kann im ABD nachschlagen und Fragen stellen, wenn sie Zweifel an der Richtigkeit der vorgesehenen Eingruppierung hat.

Bei Eingruppierungen sind Mitarbeitervertretungen in einer komfortablen Position. Der Dienstgeber muss die MAV überzeugen, dass seine Beurteilung richtig ist, nicht umgekehrt.

Und wenn es nicht gelingt, den Fall zu lösen? Dann muss der Dienstgeber das Kirchliche Arbeitsgericht anrufen. Er

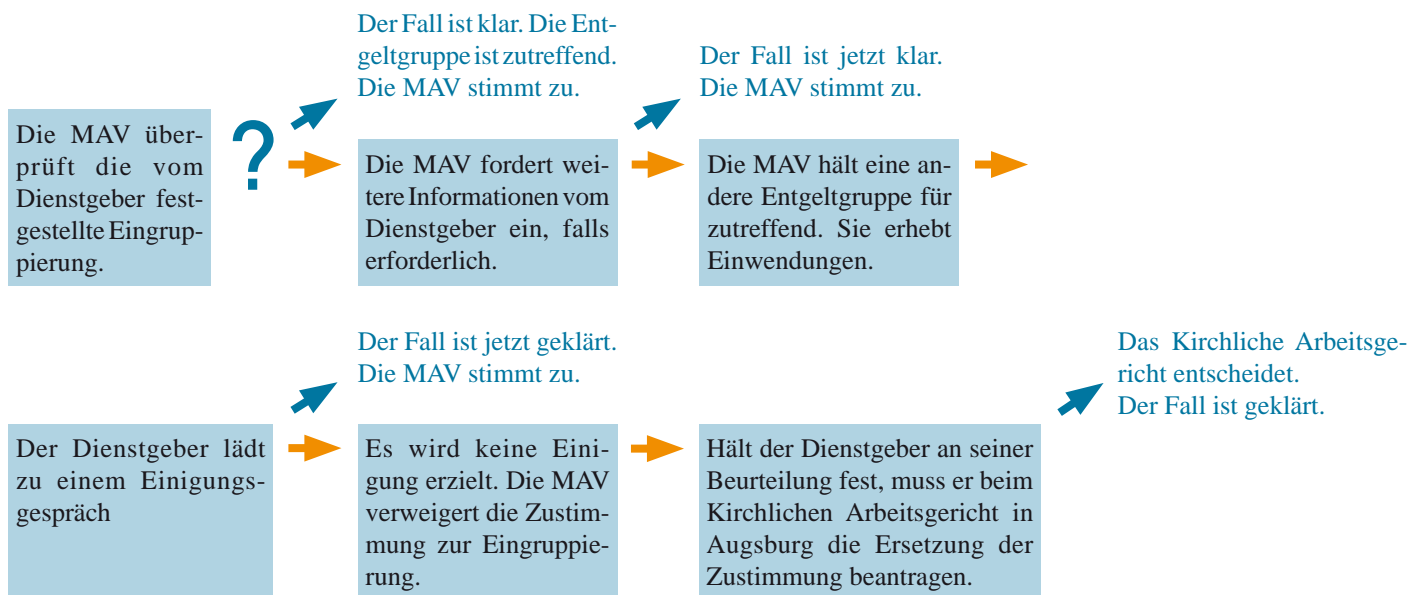
muss dort die Ersetzung der Zustimmung zur strittigen Eingruppierung beantragen. Vor allem, wenn es um schwierige Grenzfälle geht, ist das oft der einzige Weg, um rechtliche Klarheit zu erhalten.

Die Beteiligung der MAV entfällt selbstverständlich, wenn die Beschäftigten keine Mitarbeitervertretung gewählt haben.

➤➤➤ **Weitere Information:** Im KODA Kompass Nr. 65, März 2017, Seite 6. Dort ist auch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Begriff der Eingruppierung zu finden.

Ohne MAV geht nichts.

Die Beteiligung der MAV soll vor Fehlern bei der Eingruppierung schützen.



Schritt 3: Jetzt ist die oder der Beschäftigte dran

Der Dienstgeber sollte nun das Ergebnis der Überleitung den Betroffenen mitteilen. Es steht nicht ausdrücklich geschrieben, dass er das tun muss. Trotzdem ist es sinnvoll. Besonders wichtig ist die Information, wenn sich die Entgeltgruppe *nicht* ändert. Nur wenn der Dienstgeber die Beschäftigten informiert, können diese wissen, ob sie überhaupt übergeleitet wurden. Es könnte ja auch sein, dass jemand vergessen wurde.

Überleitung bis 15. Mai 2021

Die Überleitung muss bis 15. Mai 2021 durchgeführt sein. Wer Ende Mai noch nichts von seinem Dienstgeber gehört hat, sollte im Zweifel nachfragen.

Die oder der Beschäftigte sollte sich das Ergebnis anschauen und prüfen, ob es für ihn nachvollziehbar ist. In aller Regel wird das Ergebnis der Überleitung korrekt sein.

Fehler können immer passieren

Aber bei allem Bemühen von Dienstgeber und Mitarbeitervertretung können

immer Fehler passieren.

Haben Beschäftigte den Verdacht, dass sie bei der Überleitung irrtümlich der falschen Entgeltgruppe zugeordnet wurden, sollten sie beim Dienstgeber nachfragen. Oft wird es sinnvoll sein, auch die MAV einzuschalten. Diese war schließlich am Verfahren beteiligt.

Wahrscheinlich lässt sich der Fall im Gespräch klären. Sollte das nicht gelingen, haben Beschäftigte die Möglichkeit die Schlichtungsstelle der Diözese anzurufen. Die Schlichtungsstelle hat ihren Sitz beim jeweiligen Ordinariat und besteht aus einer beziehungsweise einem neutralen Vorsitzenden sowie Vertreterinnen und Vertretern der kirchlichen Arbeitgeber und



Besser fragen als ärgern. Wer glaubt, möglicherweise falsch eingruppiert zu sein, sollte sich an die Vorgesetzte beziehungsweise den Vorgesetzten oder die Personalstelle wenden.

Foto: auremar/stock.adobe.com

Beschäftigten. In aller Regel wird sich der Fall in einem Schlichtungsverfahren klären lassen. >>> Information zum Ablauf von Schlichtungsverfahren im KODA Kompass Nr. 22, Juli 2005, Seite 6 bis 8.

Sollte eine oder ein Beschäftigter mit dem Ergebnis der Schlichtung nicht einverstanden sein, steht selbstverständlich der Weg zum staatlichen Arbeitsgericht offen.

Wir hoffen, wir konnten Ihnen auf dem Weg durch den Dschungel der Entgeltordnung helfen.

>>> Falls Sie wissen möchten, welche Folgen eine mögliche Höhergruppierung genau hat, lesen Sie rechts weiter.

>>> Die wichtigsten Rechtsgrundlagen haben wir auf Seite 34 zusammengestellt.

>>> Weitere Neuregelungen für handwerkliche Tätigkeiten finden Sie noch auf Seite 35.

Impressum

KODA Kompass

Organ der Mitarbeiterseite der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerischen 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 Autorenanschrift

Bayerische Regional-KODA
Spenglergäßchen 1, 86152 Augsburg
Tel.: 0821/31 66-89 82

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

Redaktionsanschrift

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

Redaktion

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

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

Gestaltung: Manfred Weidenthaler

Preis: 10 Euro pro Jahr

Abo-Verwaltung

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

Druck und Auflage

Senser Druck, Augsburg
Auflage: 66 000

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

Kontakt Daten der für Sie zuständigen KODA-Vertreter auf Seite 6

Beschäftigte dürfen Höhergruppierung ablehnen

Wie es im Fall einer Höhergruppierung weitergeht

Manche Beschäftigte sind durch die Überleitung einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet. Beschäftigte dürfen diese Höhergruppierungen ablehnen. Das klingt kurios, macht aber zumindest im öffentlichen Dienst manchmal Sinn. Grund dafür ist, dass die Laufzeit in der jeweiligen Stufe mit der Höhergruppierung neu beginnt.

Die KODA hat für den kirchlichen Dienst ein anderes Überleitungsverfahren beschlossen. Dadurch ist die Höhergruppierung in nahezu allen Fällen von Vorteil für die Beschäftigten.

Höhergruppierung erfolgt rückwirkend zum Januar 2021

Im öffentlichen Dienst ist die Entgeltordnung rückwirkend zum 1. Januar 2020 in Kraft getreten. Dort werden alle Entgeltabrechnungen für 2020 einzeln nachberechnet, gegebenenfalls wird nachgezahlt.

Die KODA ist hier einen anderen Weg gegangen. Dieser ist für die Verwaltung einfacher und die Beschäftigten vielfach finanziell günstiger. Die neue Entgeltordnung wurde erst zum 1. Januar 2021 in Kraft gesetzt. Werden Beschäftigte auf Grund der neuen Entgeltordnung höher eingruppiert, erhalten sie erst rückwirkend ab Januar 2021 das höhere Entgelt.

Pauschalzahlung für 2020

Die kirchlichen Beschäftigten sollten aber keinen finanziellen Nachteil haben. Die Höhergruppierten erhalten daher für das Jahr 2020 eine Pauschale. In vielen Fällen ist die Pauschale deutlich vorteilhafter für die Beschäftigten, als es eine rückwirkende Einzelabrechnung wäre.

Der Zugewinn aus den Höhergruppierungen hängt davon ab, in welche Entgeltgruppe man aufsteigt. Auch die Pauschalen für 2020 sind daher unterschiedlich hoch, je nach dem, in welche Entgeltgruppe man aufsteigt.

Wer gleich um zwei Entgeltgruppen aufsteigt, erhält die Summe aus beiden Pauschalen. **Wer zum Beispiel aus der Entgeltgruppe 3 in die Entgeltgruppe 5 aufsteigt, erhält die Pauschale für den Aufstieg in 4 (= 1 647,45 Euro) plus die für den Aufstieg in 5 (= 1 925,57 Euro).**

Näheres zu den Pauschalzahlungen siehe Tabelle rechts.

Stufenlaufzeit beginnt neu

Bei Höhergruppierungen bleibt man fast immer in der gleichen (Erfahrungs-) Stufe. Die Laufzeit bis zum nächsten Stufenaufstieg beginnt jedoch neu. Auch hier wurde von der KODA eine Regelung getroffen, damit die Beschäftigten im kirchlichen Dienst keinen Nachteil gegenüber denen im kommunalen Dienst haben.

Für 2020 werden Monate mit Entgeltanspruch auf die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe angerechnet. Hatte jemand 2020 noch einen Stufenaufstieg in der Ausgangs-Entgeltgruppe,

aktualisierte Tabellenwerte, 4.5.2021

Höhe der Pauschale

Teilzeitkräfte erhalten die Pauschale anteilig. Für Kalendermonate ohne Entgeltanspruch verringert sich die Zahlung um jeweils 1/12.

Aufstieg in Entgeltgruppe	Pauschale für 12 Monate
...	...
EG 9a	1677 €
EG 8	1411 €
EG 7	1111 €
EG 6	811 €
EG 5	611 €
EG 4	411 €
EG 3	211 €
EG 2	111 €

werden die Monate ab diesem Aufstieg mitgenommen.

Beispiel: Ein Hausmeister wird auf Grund der neuen Entgeltordnung in die Entgeltgruppe 5 höhergruppiert. Im Juli 2020 ist er innerhalb von Entgeltgruppe 5 von Stufe 3 nach Stufe 4 aufgestiegen.

Berechnung im kommunalen Dienst: Die Höhergruppierung erfolgt rückwirkend zum 1. Januar 2020. Da er zu diesem Zeitpunkt noch in Stufe 3 war, wird er auch in der Entgeltgruppe 5 nur der Stufe 3 zugeordnet. Durch die Höhergruppierung verliert er die Stufe 4 zunächst wieder. Erst im Januar 2023 rückt er in die Stufe 4 der Entgeltgruppe 5 auf.

Berechnung im kirchlichen Dienst: Die Höhergruppierung erfolgt erst zum 1. Januar 2021. Da er zu diesem Zeitpunkt bereits in der Stufe 4 war, wird er auch in der Entgeltgruppe 5 sofort der Stufe 4 zugeordnet. Also zwei Jahre früher als sein kommunaler Kollege. Sein Stufenaufstieg war im Juli 2020. Deshalb werden ihm die Monate Juli bis Dezember 2020 auf die Laufzeit bis zum Aufstieg in die Stufe 5 angerechnet.

Die kirchliche Regelung ist also vor allem dann für die Beschäftigten günstiger, wenn sie im Jahr 2020 in eine höhere Stufe aufgerückt sind. Sie nehmen diesen Aufstieg mit. >>>



Kirchlicher Sonderweg. Beim „Wie“ der Höhergruppierung ist die KODA vom Weg der Kommunen abgewichen. Das kirchliche Verfahren ist für die Verwaltung einfacher und bringt vielen Höhergruppierten mehr Geld.

Foto: Hans Seidl/stock.adobe.com

Warum das Ablehnen der Höhergruppierung nur sehr selten sinnvoll ist

Auf Dauer verdient man in einer höheren Entgeltgruppe immer mehr. In sehr seltenen Fällen ist jedoch rentabler die Höhergruppierung abzulehnen. In den Überleitungsvorschriften zur neuen Entgeltordnung ist deshalb festgelegt, dass Beschäftigte die Höhergruppierung ablehnen dürfen.

Das Ablehnen der Höhergruppierung macht manchmal Sinn, wenn fünf Dinge *zusammentreffen*:

1. Die oder der Beschäftigte weiß, dass sie oder er nicht lange in der höheren Entgeltgruppe sein wird. Das ist zum Beispiel der Fall sein, wenn man in absehbarer Zeit in Ruhestand geht.
2. Die oder der Beschäftigte befindet sich in einer der Stufen 2 bis 5 der jeweiligen Entgeltgruppe.
3. Die oder der Beschäftigte stand im Januar 2021 in der alten Entgeltgruppe kurz vor einem Stufenaufstieg, der ihr oder ihm durch die Höhergruppierung entgeht.
4. Der Unterschied zwischen dem Entgelt in der alten und dem Entgelt in der neuen Entgeltgruppe ist gering.
5. Die oder der Beschäftigte erhält nur eine geringe oder keine Pauschalzahlung, weil sie oder er zum Beispiel im Jahr 2020 beurlaubt war.

Gewinn aus der Höhergruppierung berechnen

Um Herauszufinden, ob sich die Höhergruppierung lohnt, muss die oder der Beschäftigte eine Vergleichsberechnung anstellen.

Beispiel: Eine Küchenhilfe wird von Entgeltgruppe 2 in Entgeltgruppe 3 höhergruppiert. Sie ist in der Entgeltgruppe 2 in der Stufe 5. Ihren Stufenaufstieg in die Stufe 6 hätte sie im Februar 2021 gehabt.

Durch die Höhergruppierung entgeht ihr dieser Aufstieg. Sie wird im Dezember 2025 in Rente gehen. Fünf Jahre beträgt die Stufenlaufzeit für den Aufstieg in die Stufe 6. Sie wird innerhalb

der höheren Entgeltgruppe also nicht mehr aufsteigen.

Vergleichsberechnung:

Durch die Höhergruppierung verdient sie ab Januar 2021 im Monat 142,73 Euro mehr. In den fünf Jahren bis zur Rente sind das insgesamt 8 563,80 Euro.

Lehnt sie die Höhergruppierung ab, steigt sie im Februar 2021 in die Stufe 6 der Entgeltgruppe 2 auf. Sie verdient dadurch 153,95 Euro pro Monat mehr. Bis zur Rente wären das insgesamt 9 083,05 Euro.

Sie würde durch die Höhergruppierung zwischen Januar 2021 und ihrem Rentenbeginn also 519 Euro weniger verdienen.

Aber: Wenn sie die Höhergruppierung akzeptiert, erhält sie zusätzlich für 2020 die Pauschalzahlung in Höhe von 2 738,02 Euro.

Und damit ändert sich das Ergebnis: Durch die Höhergruppierung erhält sie insgesamt 2 218,77 Euro mehr.

In aller Regel ist der Zugewinn durch die Höhergruppierung sogar sehr viel höher als in diesem Beispiel.

Die Pauschale macht es aus

Von Nachteil wäre die Höhergruppierung für die Beschäftigte im Beispiel nur, wenn sie keine oder eine sehr geringe Pauschalzahlung erhalten hätte. Dies wäre zum Beispiel der Fall, wenn sie im Jahr 2020 beurlaubt gewesen wäre. Das könnte auch der Fall sein, wenn sie in Teilzeit mit geringem Beschäftigungsumfang tätig ist und später ihre Stunden in erheblichem Umfang aufstockt.



Mittelfristiger Zugewinn. Wer es genau wissen will, muss für seinen Fall eine Vergleichsberechnung machen.

Foto: Luckyboost/stock.adobe.com

Kirchliche Regelung für Beschäftigte günstiger

Im Unterschied zum öffentlichen Dienst lohnt sich die Höhergruppierung im kirchlichen Dienst nahezu immer. Das liegt an der Kombination von späterem Zeitpunkt der Überleitung und Pauschalzahlung für 2020.

Die Autoren konnten keinen Fall finden, in dem die Ablehnung vorteilhaft sein könnte, außer den oben genannten Fällen (keine oder geringe Pauschalzahlung für 2020). Wer Gewissheit haben will, muss allerdings seinen persönlichen Fall selbst durchrechnen. Die Entgelttabelle ist in der Anlage A des ABD Teil A, 1. zu finden.

Eine Ablehnung der Höhergruppierung muss innerhalb von zwölf Monaten erfolgen. Die Frist beginnt mit der Mitteilung der Höhergruppierung durch den Dienstgeber. Im Falle der Ablehnung der Höhergruppierung wird das Entgelt rückwirkend neu berechnet. Zuviel erhaltenes Entgelt sowie die Pauschale für 2020 müssen zurückgezahlt werden.

Eine Ablehnung der Höhergruppierung sollte gut überlegt sein. Sie kann später nicht rückgängig gemacht werden.

➤➤➤ **Geschafft.** Die wichtigsten Rechtsgrundlagen haben wir auf Seite 34 zusammengestellt. Weitere Neuregelungen für handwerkliche Tätigkeiten finden Sie auf Seite 35.

Eingruppierung bei Mischtätigkeiten

Entscheidend sind die Zeitanteile der Tätigkeiten

Manchmal sind Beschäftigten Tätigkeiten aus verschiedenen Bereichen übertragen. Sie sind zum Beispiel gleichzeitig als Hausmeisterin und Reinigungskraft angestellt. Oder sie arbeiten als Köchin und Kinderpflegerin in der gleichen Einrichtung.

Die Eingruppierung hängt in diesen Fällen von den Zeitanteilen der unterschiedlichen Tätigkeiten ab. Zutreffend ist die Eingruppierung, die in mindestens der Hälfte der Zeit erreicht wird. Das „Hälfteprinzip“ gilt immer, außer bei einem Tätigkeitsmerkmal ist ausnahmsweise etwas Abweichendes festgelegt.

Entscheidend ist dabei nicht, was der Beschäftigte tatsächlich tut. Entscheidend ist, welche Tätigkeiten die oder der Beschäftigte ausüben *soll*. Diese „auszuübende Tätigkeit“ ist Grundlage der Eingruppierung.

Im Grundsatz gilt: Tätigkeiten einer höheren Entgeltgruppe müssen durch dafür zuständige Vorgesetzte übertragen werden. Erst dann können die höherwertigen Tätigkeiten auch zu einer höheren Entgeltgruppe führen. Meist ist die Personalleitung für die Übertragung zuständig. Beschäftigte können sich höherwertige Tätigkeiten nicht selbst übertragen.



Zeitanteile genau erfassen. Wenige Stunden können entscheiden.

Foto: lusia599/stock.adobe.com

Aufspalten verboten

Viele Tätigkeiten im handwerklichen Bereich sind nicht aufspaltbare „Funktions-tätigkeiten“. So übt ein Hausmeister immer die Funktion Hausmeister aus, auch wenn er mal nur Papierkörbe ausleert. Selbst wenn der Hausmeister in mehr als der Hälfte seiner Arbeitszeit als Hausmeister relativ einfache Tätigkeiten ausübt, bleibt er doch die ganze Zeit über Hausmeister. Er hat daher auch Anspruch darauf, als Hausmeister eingruppiert zu sein.

➤➤➤ Weiterführende Informationen zur Bewertung von Stellen sind im KODA Kompass Nr. 72, Februar 2019 zu finden. Im KODA Kompass Nr. 72 wird die Bewertung am Beispiel der Verwaltung dargestellt. Dabei gibt es einen wichtigen Unterschied. Im Bereich der handwerklichen Tätigkeiten gibt es viele klar umgrenzte Berufe beziehungsweise Funktionen wie etwa Hauswirtschafter/in, Hausmeister/in oder Köchin/Koch. Solche „Funktions-eingruppierungen“ sind einfacher als die Bewertung von Verwaltungstätigkeiten.

Die im KODA Kompass Nr. 72 dargestellten Grundprinzipien des Eingruppierungsrechts sind allerdings für handwerkliche und nicht-handwerkliche Tätigkeiten

Beispiele für die Bewertung von Mischtätigkeiten

13 Stunden
Reinigungs-
kraft (EG 2)

26 Stunden
Hausmeistertätigkeit
mit einschlägiger
Ausbildung (EG 5)

In 2/3 der Zeit wird Tätigkeit der Entgeltgruppe 5 ausgeübt. Der Beschäftigte ist daher mit seinem gesamten Arbeitsverhältnis der Entgeltgruppe 5 zugeordnet.

13 Stunden
Reinigungs-
kraft (EG 2)

13 Std.
Hausmei-
ster ohne
einschlägige
Ausbildung
(EG 4)

13 Stun-
den Koch
mit ein-
schlägiger
Ausbildung
(EG 5)

In 2/3 der Zeit werden Tätigkeiten mindestens der Entgeltgruppe 4 ausgeübt. Der Beschäftigte ist daher mit seinem gesamten Beschäftigungsumfang der Entgeltgruppe 4 zugeordnet.

identisch. Das Heft zum Download unter www.kodakompass.de

➤➤➤ Um Herauszufinden, welchen Entgeltgruppen Ihre einzelnen Tätigkeiten zugeordnet sind, gehen Sie bitte zur Seite 16.

Zwei Arbeitsverträge nur im Ausnahmefall

In der Regel haben kirchliche Beschäftigte einen einzigen einheitlichen Arbeitsvertrag. Sie sind somit auch einer einzigen Entgeltgruppe zugeordnet. Das gilt auch, wenn sie unterschiedliche Tätigkeiten ausüben.

Der Abschluss von mehreren getrennten Verträgen ist nur in besonderen Fällen zulässig. Die beiden Tätigkeiten müssen sachlich und zeitlich klar getrennt sein.

Beispiel: Ein Träger unterhält zwei Kindertagesstätten. Eine Mitarbeiterin ist mit 20 Stunden für die Kita 1 als Reinigungskraft angestellt. Für die Kita 2 ist sie

mit 15 Stunden als Köchin angestellt. Die Tätigkeiten sind klar getrennt. Es besteht kein sachlicher oder zeitlicher Zusammenhang. In so einem Fall ist es zulässig, zwei getrennte Arbeitsverträge mit unterschiedlicher Eingruppierung abzuschließen.

Getrennte Arbeitsverträge sind in vielen Fällen zum Nachteil der Beschäftigten. Um die Beschäftigten zu schützen, sind sie auf den Sonderfall sachlich und zeitlich getrennter Tätigkeiten beschränkt.

Rechtsgrundlage: § 2 Abs. 2 ABD Teil A, 1.

Ohne einschlägige Ausbildung nach Entgeltgruppe 5

In manchen Fällen kann eine betriebseigene Prüfung abgelegt werden

Bei vielen Tätigkeiten ist eine einschlägige Berufsausbildung gefordert. Haben Beschäftigte diese nicht, sind sie eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert – und das dauerhaft. Auch wenn sich Beschäftigte in der Praxis bewähren und die handwerklichen Tätigkeiten in der selben Qualität wie einschlägig Gelernte ausüben, bleiben sie eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert.

Im öffentlichen Dienst kommt dies zum Beispiel im Bereich der Bauhöfe häufiger vor. Es gibt daher im kommunalen öffentlichen Dienst eine „betriebseigene Prüfung“. In der Prüfung können Beschäftigte ihre gleichwertigen Fähigkeiten und Kenntnisse unter Beweis stellen. Wer die Prüfung besteht, ist dann einem einschlägig Ausgebildeten gleichgestellt.

Die KODA hat diese Regelung für den kirchlichen Bereich übernommen. Auch im kirchlichen Dienst können sich handwerkliche Quereinsteiger einer betriebseigenen Prüfung unterziehen.

Aus Arbeitgebersicht dient die betriebseigene Prüfung vor allem der Bindung von fachlich gutem Personal an die Einrichtung.

Die betriebseigene Prüfung muss immer für einen ganz bestimmten konkreten Ausbildungsberuf abgelegt werden. Die Prüfungsaufgaben beziehen sich dann auf diesen Ausbildungsberuf, zum Beispiel Installateur/in, Gärtner/in oder Köchin/Koch. Sie müssen dabei einen Bezug zur



Perspektiven eröffnen. Mit betriebseigener Prüfung sind Quereinsteiger einschlägig Ausgebildeten gleichgestellt. Foto: auremar/stock.adobe.com

praktischen Tätigkeit beim jeweiligen Arbeitgeber haben.

Voraussetzung für die Prüfung ist:

- Die oder der Beschäftigte muss beim aktuellen Arbeitgeber mindestens drei Jahre lang eine Tätigkeit im zu prüfenden Berufsfeld ausgeübt haben. Es reicht, wenn er in Teilgebieten des zu prüfenden Ausbildungsberufs tätig war.
- Sie oder er muss die Tätigkeiten aus dem zu prüfenden Berufsfeld in erheblichem Umfang ausgeübt haben. „Erheblich“

bedeutet mindestens in einem Viertel der Arbeitszeit.

- Die oder der Beschäftigte muss die Prüfung beim Dienstgeber beantragen. Der Dienstgeber kann auch seinerseits Beschäftigte zur Prüfung vorschlagen.

Beispiel: Eine gelernte Bürokauffrau hat in der elterlichen Gastronomie mehrere Jahre in Service und Küche gearbeitet. Zuletzt hat sie die Küche sogar geleitet.

Sie bewirbt sich bei einem Bildungshaus als Köchin. Sie wird aufgrund ihrer

Ablauf einer betriebseigenen Prüfung

Die oder der Beschäftigte stellt den Antrag auf Prüfung. Dabei ist der Ausbildungsberuf zu nennen, in dem geprüft werden soll.

Der Dienstgeber prüft, ob die formalen Voraussetzungen erfüllt sind.

Dienstgeber und Mitarbeitervertretung bilden einen Prüfungsausschuss. Als Sachverständige können Externe hinzugezogen werden, zum Beispiel von der Handwerkskammer. Im Einzelfall kann auch bei einem anderen Arbeitgeber geprüft werden.

Die oder der Beschäftigte wird theoretisch und praktisch geprüft. Die Prüfungsinhalte müssen Bezug zu den tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten haben.

Bei Bestehen ist die oder der Beschäftigte höhergruppiert.

Bei Nicht-Bestehen kann die Prüfung auf Antrag nach frühestens sechs Monaten wiederholt werden.

➤➤➤ Falls Sie wissen möchten, wie die Überleitung konkret abläuft, weiter auf Seite 26.

Vorerfahrungen auch als Köchin eingestellt. Sie ist in Entgeltgruppe 4, da sie keine einschlägige dreijährige Berufsausbildung vorweisen kann.

Nach drei Jahren Tätigkeit beantragt sie bei ihrem Dienstgeber eine betriebseigene Prüfung. Besteht sie diese, ist sie in Entgeltgruppe 5 höhergruppiert.

Voraussetzung für die betriebseigene Prüfung ist immer, dass die oder der Be-

schäftigte tatsächlich Tätigkeiten ausgeübt hat, wie sie üblicherweise ein Gelernter ausübt. Hilfstätigkeiten reichen für die Zulassung zu einer betriebseigenen Prüfung nicht aus.

Eine bestandene betriebseigene Prüfung wird auch bei allen anderen Arbeitgebern im Bereich des kirchlichen Tarifrechts ABD anerkannt. Bei einem Arbeitgeberwechsel bleibt man einem „einschlägig

Ausgebildeten“ gleichgestellt. Selbstverständlich nur bei entsprechender Tätigkeit.

Wurden entsprechende Tätigkeiten 20 Jahre lang ausgeübt, gilt die Prüfung als abgelegt. Das bedeutet, die Beschäftigten werden auch ohne Prüfung automatisch höhergruppiert. >>> Näheres siehe unten.

Rechtsgrundlage sowie Details zur betriebseigenen Prüfung: § 6 der Anlage zu § 46 ABD Teil A, 1.

Nach 20 Jahren gilt die betriebseigene Prüfung automatisch als abgelegt

Quereinsteiger in handwerkliche Berufe werden nach 20 Jahren beim selben Arbeitgeber wie einschlägig Ausgebildete behandelt. Dies gilt auch, wenn sie keine betriebseigene Prüfung ablegen.

Beispiel: Ein Landwirt im Nebenberuf ohne Ausbildung zum Landwirt arbeitet seit September 2001 als Gärtner in einem Kloster. Da er keine einschlägige Ausbildung für seine Tätigkeit hat, ist er der Entgeltgruppe 4 zugeordnet. Im Oktober 2021 hat er die Tätigkeit 20 Jahre lang ausgeübt. Er ist ab Oktober 2021 automatisch der Entgeltgruppe 5 zugeordnet.

Höhergruppierungen und Nachzahlungen erfolgen frühestens zum Januar 2021. Zu diesem Monat trat die Regelung in Kraft.

Zwingend erforderlich für die Höhergruppierung ist, dass die oder der Beschäftigte tatsächlich Tätigkeiten der Entgeltgruppe 5 auszuüben hatte, also Tätigkeiten eines Gelernten. Hilfstätigkeiten reichen nicht aus.

Allround-Handwerker und Hausmeister

Neben klassischen Handwerkerinnen und Handwerkern, die ganz oder überwiegend Tätigkeiten aus einem Berufsfeld ausüben, gibt es auch „Allrounder“ ohne einschlägige Berufsausbildung. Hausmeisterinnen und Hausmeister sind oft solche Allround-Handwerkerinnen und -Handwerker. Sie arbeiten in vielen hand-

werklichen Berufsfeldern. Aber in jedem Handwerksbereich arbeiten sie mit weniger als einem Viertel ihrer Arbeitszeit. Ob auch solche Beschäftigte nach 20 Jahren automatisch höhergruppiert werden können, ist nicht ganz eindeutig.

Die vom öffentlichen Dienst übernommene Vorschrift lautet: „Haben Beschäftigte bei demselben Arbeitgeber 20 Jahre handwerkliche Tätigkeiten der Entgeltgruppe 5 in nicht unerheblichem Umfang ausgeübt, gilt die Prüfung als abgelegt.“

Das Wort „Prüfung“ bezieht sich auf die „betriebseigene Prüfung“, siehe Artikel links. „Nicht unerheblich“ bedeutet in mindestens 25 Prozent der Arbeitszeit. Der vom öffentlichen Dienst übernommene Wortlaut scheint klar: Ob die Beschäftigten handwerklichen Tätigkeiten aus einem bestimmten oder mehreren verschiedenen Handwerksbereichen ausgeübt haben, ist unerheblich.

Man könnte den Text im Zusammenhang mit den vorstehenden Absätzen der Regelung allerdings auch so lesen, dass die Beschäftigten mit 25 Prozent ihrer Arbeitszeit Tätigkeiten aus genau einem speziellen Handwerksbereich ausgeübt haben müssten. Endgültige Klarheit werden wohl erst im Laufe der Jahre Gerichtsurteile bringen.

Auf den Dienstgeber zugehen

Bis dahin ist Beschäftigten zu empfehlen sich an ihren Dienstgeber zu wenden, wenn sie die 20 Jahre erfüllt haben. Gerade „Allrounder“ wie Hausmeisterinnen und

Hausmeister haben oft umfangreiche und vielfältige handwerkliche Tätigkeiten auszuüben. Gerade wegen der Vielfalt der handwerklichen Anforderung dürfte die Höhergruppierung nach 20 Jahren durchaus sachgerecht sein.

Sollte der Arbeitgeber nicht darauf eingehen, haben Beschäftigte die Möglichkeit, die Schlichtungsstelle der jeweiligen Diözese anzurufen. Dort wird dann versucht, eine sachgerechte Lösung zu finden. >>> Informationen zum Ablauf von Schlichtungsverfahren im KODA Kompass Nr. 22, Juli 2005, Seiten 6 bis 8.



Erfahrung anerkennen. Nach 20 Jahren beim gleichen Arbeitgeber gilt die betriebseigene Prüfung als abgelegt.

Foto: Robert Przybysz/stock.adobe.com

>>> Falls Sie wissen möchten, wie die Überleitung konkret abläuft, weiter auf Seite 26.

Die wichtigsten Rechtsgrundlagen

Die Grundsätze der Eingruppierung

§ 12 Absatz 2 ABD Teil A, 1.:

- *Eingruppierungsautomatik* (Die Eingruppierung ergibt sich automatisch aus der dauerhaft auszuübenden Tätigkeit.)
- *Hälfteprinzip* (Die mindestens in der Hälfte der Zeit auszuübende Tätigkeit entscheidet über die Eingruppierung, außer in einer Spezialregelung ist anderes festgelegt.)

Vorbemerkungen zum Teil A, 2.1.:

- *Spezielle Tätigkeitsmerkmale haben Vorrang* vor allgemeinen (Nr. 1).
- Wer eine *Anforderung in der Person* nicht erfüllt (insbesondere eine geforderte Ausbildung nicht hat), ist eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert (Nr. 2).
- Feststellung der *Zahl unterstellter Beschäftigter* (Nr. 9). Teilzeitbeschäftigte zählen bei der Berechnung anteilig.

Vorbemerkungen zum ABD Teil A, 2.13.:

- Definition „*fachliche Einarbeitung*“ (= Einarbeitung von etwa sechs Wochen)
- Definition „*nicht unerheblich*“ (= wenigstens 25 Prozent der Gesamttätigkeit)

Die Tätigkeitsmerkmale

ABD Teil A, 2.13.:

Spezielle handwerkliche Tätigkeitsmerkmale. Hier ist die neue Entgeltordnung handwerkliche Tätigkeiten zu finden. (Die Merkmale stammen aus dem landesbezirklichen Tarifvertrag Nr. 14 für den kommunalen öffentlichen Dienst in Bayern.)

Nr. 2 ABD Teil A, 2.2.1.:

Allgemeine handwerkliche Tätigkeitsmerkmale. Diese finden nur Anwendung, wenn es kein spezielleres Tätigkeitsmerkmal im ABD gibt. (Die Merkmale stammen aus den allgemeinen in allen Bundesländern geltenden TVöD-Regelungen.)

Weitere Regelungen

ABD Teil A, 3. Abschnitt IVc:

Durchführung der Überleitung, Pauschalzahlung für 2020.

§ 6 der Anlage zu § 46 ABD Teil A, 1.:

- *Betriebseigene Prüfung*
- *Aufstieg nach 20 Jahren* handwerklicher Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber ohne geforderte einschlägige Berufsausbildung (Absatz 5)

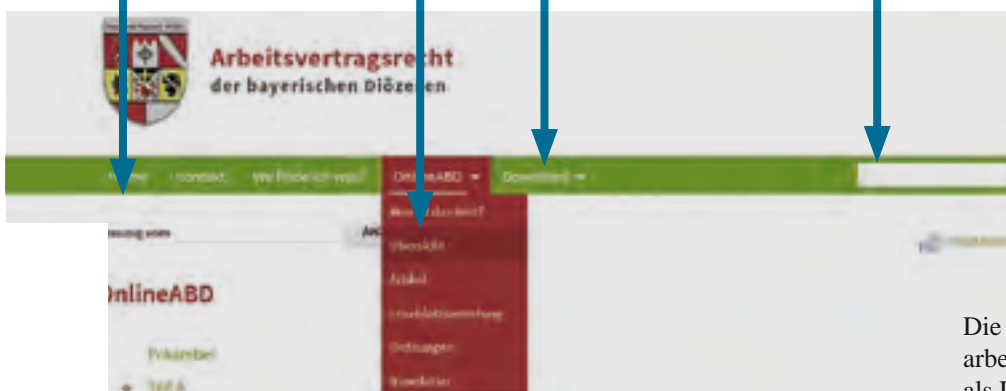
Das komplette Tarifrecht unter www.onlineABD.de

Wollen Sie die frühere Fassung einer Regelung einsehen? Geben Sie das Datum ein.

Hier kommen Sie zu allen Regelungen.

Das gesamte ABD als Text- oder pdf-Datei. Auch frühere Fassungen stehen zur Verfügung.

Suchfunktion



Die meisten Einrichtungen und viele Mitarbeitervertretungen haben das ABD auch als Loseblattsammlung.

Weitere besondere Regelungen für handwerklich Beschäftigte

Vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeit

Zulage nach 5 Tagen

Manchmal wird Beschäftigten vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen. Zum Beispiel, um erkrankte Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzte zu vertreten.

Dauert die Vertretung länger als fünf Tage, erhalten Beschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten eine „persönliche Zulage“. Bislang gab es die Zulage erst nach einem Monat. Für Beschäftigte, die nicht unter die Regelungen für handwerkliche Tätigkeiten fallen, gilt auch weiterhin, dass die Zulage erst nach einem Monat gewährt wird.

Die Höhe der Zulage entspricht dem Unterschied zwischen dem eigenen regulären Entgelt und dem Tabellenentgelt, das die oder der Beschäftigte bei einer dauerhaften Übertragung erhalten würde.

Beispiel: Die „stellvertretende Hauswirtschaftsleitung“ eines Tagungshauses erkrankt. Der Dienstgeber überträgt einer Hauswirtschafterin der Entgeltgruppe 5

vorübergehend die Aufgabe der Stellvertretenden Leitung. Übt sie diese Aufgabe länger als 5 Tage aus, erhält sie die „persönliche Zulage“.

Ständige Stellvertreter erhalten meist keine Zulage

Manchmal sind Beschäftigte ausdrücklich als Stellvertreterin oder Stellvertreter angestellt. In solch einem Fall ist die Stellvertretung bereits bei der Eingruppierung berücksichtigt. Übliche Vertretungen wegen Urlaub, Krankheit oder Fortbildung sind damit abgegolten. Eine persönliche Zulage kommt in diesen Fällen nur in Frage, wenn die Vertretung außergewöhnlich lang andauert. (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. März 2015 - 5 AZR 874/12).

Rechtsgrundlage der vorübergehenden Übertragung höherwertiger Tätigkeit für handwerklich Beschäftigte: § 3 der Anlage zu § 46 ABD Teil A, 1.



Chefin weg. Wer mit der Vertretung einer oder eines höher Eingruppierten beauftragt wird, erhält nach fünf Arbeitstagen eine Zulage.

Foto: sveta/stock.adobe.com

Vorarbeiter

10 Prozent Zulage

Vorarbeitende sind laut ABD Beschäftigte, die vom Arbeitgeber schriftlich zur Gruppenführung bestimmt wurden. Wer Vorarbeiterin oder Vorarbeiter ist, erhält eine Zulage in Höhe von 10 Prozent zum jeweiligen Tabellenentgelt. Die Zulage wird höchstens aus der Stufe 4 der jeweiligen Entgeltgruppe berechnet.

Vorarbeitende sind immer Kolleginnen und Kollegen, die selbst mitarbeiten. Zusätzlich haben sie Aufsichtsfunktionen.

Beispiel: Eine Schule mit Internat und Tagesstätte hat mehrere Gruppen von Reinigungskräften. Für jede Gruppe ist eine Vorarbeiterin oder ein Vorarbeiter schriftlich bestellt. Die Vorarbeitenden arbeiten selbst als Reinigungskräfte mit.

Zur Vorarbeiterin oder zum Vorarbeiter muss man immer *schriftlich* ernannt werden.

Vorgesetzte können keine Vorarbeiter-Zulage erhalten.

Beispiel: Die Reinigungskräfte werden von der Hausmeisterin beaufsichtigt. Da sie nicht selbst als Reinigungskraft mitarbeitet, ist sie keine Vorarbeiterin. Als Hausmeisterin ist sie höher eingruppiert als die Reinigungskräfte. Damit ist die Aufsichtsfunktion bereits abgegolten.

Rechtsgrundlage: § 4 der Anlage zu § 46 ABD Teil A, 1.

Lehrgesellen

Zulage erhöht

„Lehrgesellen“ werden Beschäftigte genannt, welche die verantwortliche Meisterin beziehungsweise den Meister in mindestens einem Viertel ihrer Arbeitszeit bei der Ausbildung von Auszubildenden unterstützen. Sie erhalten eine Zulage in Höhe von 110 Euro pro Monat.

Rechtsgrundlage: § 5 der Anlage zu § 46 ABD Teil A, 1.



Auf den Punkt gebracht

Pädagogische Fach- und Ergänzungskräfte

„Unsere Tagesstätte ist jetzt inklusiv. Müssten wir da nicht alle höhergruppiert sein?“

Nein. Für die Eingruppierung ist nicht entscheidend, ob die Tagesstätte insgesamt integrativ oder inklusiv ist.

Entscheidend ist, ob in der jeweiligen Gruppe mindestens ein Drittel der Kinder von Behinderung bedroht oder behindert ist. Wenn dieses Drittel erreicht wird, handelt es sich um eine Integrationsgruppe im Sinne der Tarifregelung.

In dieser vom öffentlichen Dienst übernommenen Regelung wird davon ausgegangen, dass die fachlichen Anforderungen steigen, umso höher in der Gruppe der Anteil von Kindern mit Behinderung ist.

In Gruppen, in denen das Drittel erreicht wird, sind Ergänzungskräfte in die Entgeltgruppe S 4 eingruppiert und Fachkräfte in die Entgeltgruppe S 8b.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: Anmerkung Nr. 2 und Nr. 6 zu ABD Teil A, 2.3. Nr. 30

Alle Berufe

„Muss ich es meinem Dienstgeber sagen, dass der Grund für die Arbeitsunfähigkeit ein Unfall war?“

Ja. Allerdings nur dann, wenn Sie den Unfall nicht selbst verursacht haben. Grund dafür ist, dass bei Fremdverschulden der Verursacher der Arbeitsunfähigkeit für den finanziellen Schaden aufkommen muss. Der Verursacher beziehungsweise seine Haftpflichtversicherung erstattet dem Arbeitgeber die Kosten der Lohnfortzahlung während der Arbeitsunfähigkeit.

Damit dieser den Anspruch geltend machen kann, muss er wissen, dass die oder der Beschäftigte schuldlos zu Schaden kam. Beschäftigte sind daher gesetzlich verpflichtet, in diesem Fall nicht nur ihre Arbeitsunfähigkeit dem Arbeitgeber zu melden, sondern zusätzlich die Ursache.

M. W.

Rechtsgrundlage: § 6 Entgeltfortzahlungsgesetz

Pädagogische Fachkräfte

„Ich habe meine Erzieherausbildung über OptiPrax gemacht. Jetzt muss ich in Stufe 1 statt 2 anfangen. Ist das nicht ungerecht?“

Nein. Erzieherinnen und Erzieher, die an den Fachakademien den klassischen fünfjährigen Ausbildungsweg gehen, leisten im letzten Jahr ein einjähriges Berufspraktikum. In diesem Jahr arbeiten sie bereits in hohem Maß selbstständig und verantwortlich. Aus diesem Grund gibt es im ABD eine Regelung, dass dieses Jahr als Berufserfahrung anerkannt wird. Somit steigen diese Beschäftigten sofort in Stufe 2 ihrer Entgeltgruppe ein.

Berufsanfängerinnen und -anfänger anderer Ausbildungswege ohne ein solches einjähriges „Anerkennungsjahr“ beginnen ganz regulär in Stufe 1.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: Anmerkung zu § 16 Abs. 2 ABD Teil A, 1.

Alle Berufe

„Ich habe Anspruch auf 22,5 Tage Urlaub. Verfallen die 0,5 Tage?“

Nein. Ergeben sich Bruchteile von Urlaubstagen, ist zu runden. Ab 0,5 ist auf einen ganzen Tag aufzurunden. Unter 0,5 wird abgerundet. Grund dafür ist, dass Urlaub in ganzen Tagen zu gewähren ist.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: § 26 Abs. 1 ABD Teil A, 1.

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



Fremdverschulden? Jetzt noch dem Arbeitgeber Bescheid sagen.

Foto: pix4U/stock.adobe.com

Mitarbeitervertreter

„Darf MAV-Tätigkeit bei der Eingruppierung berücksichtigt werden?“

Nein. Die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung darf weder zu einem höheren noch zu einem niedrigeren Entgelt führen. MAV-Mitglieder sind so zu stellen, als ob sie gar nicht in der MAV wären.

Das gilt im Hinblick auf alle regelmäßigen Entgeltbestandteile.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: § 18 Abs. 1 und 1a Mitarbeitervertretungsordnung

Corona-Abschluss

Tarifergebnis im öffentlichen Dienst erreicht

Gute Nachrichten für die Beschäftigten, die nach dem allgemeinen Teil des ABD vergütet werden – die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes der Kommunen und des Bundes haben sich Ende Oktober auf einen Tarifabschluss verständigt. Er sieht bis 2022 Entgeltsteigerungen in der Höhe von zusammen 3,2 Prozent vor. In zwei Stufen, zum 1. April 2021 und zum 1. April 2022 erfolgen die Anhebungsschritte. 2021 erhöhen sich die Entgelte um 1,4 Prozent, mindestens aber um 50 Euro. Ein Jahr später, zum 1. April 2022, schließt sich eine Anhebung um weitere 1,8 Prozent an. Angesichts der seit Monaten grassie-

renden Corona-Pandemie hatten diese Verhandlungen unter denkbar schwierigen Rahmenbedingungen stattgefunden. Am Ende profitierten beide Seiten, also Arbeitgeber und Gewerkschaften, dass bereits im Rahmen der dritten Verhandlungsrunde eine Verständigung erzielt werden konnte und keine längeren Tarifaufeinandersetzungen nötig wurden. Die Erhöhungen des Tabellenentgelts treten automatisch in Kraft, soweit die Kommission nichts anderes beschließt. Über die Umsetzung der weiteren Tarifergebnisse entscheidet die KODA demnächst. Lesen Sie mehr dazu auf Seite 3. *Ludwig Utschneider*



Karikatur: Thomas Pläßmann

Themen

- 3** **Tarifergebnis 2020**
*Das wurde erreicht
Einsatz der KEG im Rahmen der
Tarifverhandlungen*
- 5** **40 Jahre KODA**
*Feierstunde mit den Bischöfen
Dokumentation zur KODA-Geschichte
Chronik 40 Jahre KODA
Kommentar zur Tarifarbeit*
- 13** **Mesner**
Entgeltordnung überarbeitet
- 14** **Pfarrhelfer**
Funktionszulage in Augsburg
- 15** **Wechsel in der KODA**
*Personalveränderungen in Passau
und Eichstätt*
- 16** **Religionslehrkräfte i.K.**
*Regelungen für besondere
Tätigkeiten in Augsburg und
Bamberg*
- 16** **Handwerkliche Tätigkeiten**
*Beratungen über neue
Entgeltordnung*
- 17** **Herabgruppierungen**
Stufenlaufzeit bleibt erhalten
- 17** **Kindertageseinrichtungen**
Antragspaket der Mitarbeiterseite
- 18** **Masern**
Impfpflicht für Beschäftigte
- 20** **Förster**
Anpassung der Entgeltordnung
- 21** **Lehrkräfte an kirchlichen
Schulen**
*Besoldungserhöhung zum
1. Januar 2021*
- 24** **MAV-Wahl**
*2021 werden die
Mitarbeitervertretungen gewählt*

Erfolgsmodell für alle – 40 Jahre Bayerische Regional-KODA

**Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen!**

Wenn ich an meine Jugendzeit zurückdenke, bleiben mir – Jahrgang 1974 – manche Feierlichkeiten zu 40-jährigen Jubiläen bis heute lebhaft in Erinnerung. 1985 war so ein bemerkenswertes Jahr. Der damalige Bundespräsident Richard von Weizsäcker hielt im Bundestag eine bis heute denkwürdige Rede zum 40-jährigen Gedenken an das Ende des Zweiten Weltkriegs. Vier Jahre später inszenierte die SED-Führung Anfang Oktober 1989 große Feierlichkeiten zum 40. Geburtstag der Deutschen Demokratischen Republik, der DDR. Ein Staatsgebilde, das zu diesem Zeitpunkt bereits am Ende war und dessen politische Führung, überwiegend hochbetagte Kommunisten um Erich Honecker, nicht erkennen wollten, wie bitter notwendig Reformen sind. Der damalige sowjetische Staats- und Parteichef Michail Gorbatschow war aus Anlass des DDR-Jubiläums in Ost-Berlin, verzichtete aber nicht darauf, dem sozialistischen Bruderstaat die Leviten zu lesen. Der DDR-Führung führte er vor Augen, dass sie sich im Sinne von Reformen bewegen müssen: „Wer zu spät kommt, den bestraft das Leben.“ Diplomatisch verpackt, brachte dieses Zitat damals klar zum Ausdruck, dass die Zeit für die SED-Führung abläuft.

Es wäre nun vermessen, unser 40-jähriges Jubiläum mit diesen historischen Momenten zu vergleichen. Gleichwohl hat es für die katholische Kirche in Bayern und für deren Beschäftigte Bedeutung, dass die Bayerische Regional-KODA Ende September 2020 auf 40 Jahre ihres Bestehens zurückblicken konnte. „Erfolgsmodell für alle“ lautet der ambitionierte Titel jener Broschüre, die anlässlich dieses Jubiläums von einer Arbeitsgruppe zur Darstellung der Geschichte der Kommission erstellt

wurde. Woher rührt nun der Erfolg der Kommission? Die bayerischen Bischöfe übertrugen der Kommission die Aufgabe, das Arbeitsvertragsrecht für kirchliche Beschäftigte zu regeln und es nach Möglichkeit bayernweit zu vereinheitlichen. Die starke Orientierung am Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes trug zur Vereinheitlichung bei, zugleich ist dieses Tarifsystem eine verlässliche und planbare Größe für alle Beteiligten. Auch aus Sicht der Beschäftigten ist diese Orientierung am öffentlichen Dienst ein positives Element. Dank der Tarifautomatik bewegen sich unsere Beschäftigten hier auf Augenhöhe mit den Kolleginnen und Kollegen im öffentlichen Dienst.

Dass es diese Kommission gibt, ist Folge des sogenannten Dritten Wegs im kirchlichen Bereich. In paritätisch besetzten Kommissionen wird Tarifpolitik betrieben, allerdings steht unseren Beschäftigten kein Streikrecht zu. Dieser Verzicht auf das grundgesetzlich verankerte Streikrecht besitzt ein besonderes Gewicht. Und dieser Verzicht verlangt zugleich, dass die Arbeit in der Kommission tatsächlich von einer starken Durchsetzungsfähigkeit der Interessen unserer Beschäftigten geprägt sein muss. Alles andere würde die kirchlichen Beschäftigten ins Hintertreffen mit den Kolleginnen und Kollegen außerhalb der Kirche bringen.

Die nächsten zehn Jahre werden auch für die Arbeit der Kommission sehr spannend werden. Die aktuellen Diskussionen über zurückgehende Kirchensteuereinnahmen, Kirchengaustritte und die geringeren Finanzmittel der Kirche werden über kurz oder lang auch Folgen für die Arbeit in der Kommission haben. Und da muss es sich bewahrheiten, dass die Bayerische Regional-KODA tatsächlich ein Erfolgsmodell für die Zukunft ist. Damit die katholische Kirche auch in Zukunft einen ihrer Bedeutung entsprechenden Platz in Staat und Gesellschaft einnehmen kann, brauchen wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für ihren besonderen Einsatz auch entsprechend vergütet werden.

In dieser Ausgabe des KODA Kompass wird das Jubiläum der Bayerischen Regional-KODA ausführlich gewürdigt. Daneben informieren wir Sie aber auch über aktuelle Beschlüsse und Beratungsthemen. Die Entgeltordnung für Mesnerinnen und Mesner ist überarbeitet worden, zudem gibt es einen Überblick zu aktuellen Initiativen



**Ludwig Utschneider,
Chefredakteur
dieser Ausgabe**

für das Personal in Kindertageseinrichtungen. Das Thema Pfarrhelfer in der Diözese Augsburg wird in diesem Heft aufgegriffen, ebenso das neue Masernschutzgesetz und eine Neuregelung, die sich auf Beschäftigte im Forst auswirken kann.

Die „Geschichte“ der Bayerischen Regional-KODA wird nun fortgeschrieben, schlicht und ergreifend dadurch, dass die Mitglieder der Kommission ihrem Auftrag gerecht werden, den ihnen die Bischöfe erteilt haben, nämlich ein einheitliches, regionales und eigenständiges kirchliches Arbeitsvertragsrecht auf Basis des Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes der Kommunen weiterzuentwickeln. Auf das nächste Jahrzehnt zum Wohle der Beschäftigten und ihrer Einrichtungen!

Mit freundlichen Grüßen

Ludwig Utschneider

Tarifabschluss geschafft

Corona-Sonderzahlung für viele Beschäftigte – noch im Dezember 2020

Die wesentliche Botschaft des Tarifabschlusses vom Oktober 2020 lautete, dass die Entgelte für die Beschäftigten (ebenso für die Auszubildenden und Praktikanten) in den beiden nächsten Jahren erkennbar steigen. Während die Gewerkschaften nur einen Abschluss für ein Jahr wollten, forderten die Arbeitgeber ursprünglich eine Laufzeit von drei Jahren. Im Ergebnis haben sich beide Seiten in der Mitte getroffen und für die Jahre 2021 und 2022 eine Entgelterhöhung von insgesamt 3,2 Prozent beschlossen. Diese Vereinbarung gilt zunächst bis 31. Dezember 2022. Allerdings beschränkte sich die Tarifeinigung nicht nur auf die Erhöhung der Entgelte.

Zulage für den Pflegebereich

Zum 1. März 2021 erhalten Beschäftigte, die ein Entgelt nach der P-Tabelle ausbezahlt bekommen, eine neue „Pflege-Zulage“. Diese hat eine Höhe von 70 Euro und wird zum 1. März 2022 auf 120 Euro erhöht. Ab dem Jahr 2023 erfolgt eine Anpassung dieser neuen Zulage analog zu den allgemeinen Entgelterhöhungen.

Altersteilzeit wird fortgesetzt

Die bestehende Regelung zur Altersteilzeit (ABD Teil D, 6a.) wird verlängert und zwar bis zum 31. Dezember 2022. Inhaltlich hat sich an der geltenden Regelung allerdings nichts geändert. Ob Beschäftigte also ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis abschließen können, hängt weiterhin davon ab, ob die entsprechende Quote von 2,5 Prozent an Beschäftigten, die bereits in Altersteilzeit sind, erreicht ist oder nicht. Neue Altersteilzeitverträge können in der Regel nur abgeschlossen werden, wenn diese Quote nicht überschritten ist.

Corona-Sonderzahlung

Noch in diesem Jahr wird es zudem eine Einmalzahlung für die Beschäftigten geben, die als Corona-Sonderzahlung in einem eigenen Tarifvertrag geregelt wurde. Darin heißt es: „Es handelt sich um eine



Der Groschen ist gefallen. Seit Ende Oktober liegt das Tarifergebnis vor, das den Beschäftigten mehr Entgelt und zusätzliche Leistungen bietet.

Kurt F. Dornik / pixello.de

Beihilfe beziehungsweise Unterstützung des Arbeitgebers zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise im Sinne des § 3 Nummer 11a des Einkommensteuergesetzes.“ Das ABD wurde dafür um einen Teil D, 14. (Regelung über eine einmalige Corona-Sonderzahlung 2020) ergänzt.

Die Bezugnahme zum Einkommensteuergesetz hat eine wesentliche Ursache: in diesem Paragraphen sind Bestimmungen aufgeführt, die eine Steuerfreiheit von Beihilfeleistungen ermöglichen. Die Nummer 11a stellt auf Unterstützungen beziehungsweise Beihilfen des Arbeitgebers aufgrund der Corona-Pandemie ab und ist bis 31. Dezember 2020 befristet. Daher muss eine Auszahlung dieser Einmalzahlungen zwingend noch heuer erfolgen.

Die Höhe der Corona-Sonderzahlung ist folgendermaßen gestaffelt:

- für die Entgeltgruppen 1 bis 8: 600 Euro
- für die Entgeltgruppen 9a bis 12: 400 Euro
- für die Entgeltgruppen 13 bis 15: 300 Euro
- für Auszubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten (insbesondere Berufspraktikanten) beträgt die Höhe der Sonderzahlung 225 Euro. SPS-Prak-

tikanten sind von dieser Sonderzahlung nicht erfasst.

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Zahlung anteilig. Diese Sonderzahlung ist weder Bestandteil des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts noch hat sie Auswirkungen auf die Höhe der Jahressonderzahlung. Einen Anspruch auf diese Corona-Sonderzahlung haben grundsätzlich alle Beschäftigten, die sich zum Stichtag 1. Oktober 2020 in einem bestehenden Arbeitsverhältnis befanden und die im Zeitraum vom 1. März bis 31. Oktober 2020 für mindestens einen Tag Anspruch auf Entgelt hatten. Um es an einem Beispiel deutlich zu machen: wer am 2. März 2020 in Elternzeit ging, der erfüllt die Voraussetzungen, auch wenn diese Beschäftigte beziehungsweise dieser Beschäftigte im genannten Zeitraum nur einen Tag Anspruch auf Entgelt hatte. Anspruch auf Gewährung dieser Zahlung haben auch Beschäftigte, die sich in der Arbeitsphase eines Altersteilzeitmodells befinden. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit diese Corona-Sonderzahlung nicht erhalten können.

Im Regelfall wird diese Sonderzahlung steuerfrei sein. Eine Ausnahme ist dann gegeben, wenn eine Mitarbeiterin oder

ein Mitarbeiter bereits andere Zahlungen aufgrund von § 3 Nummer 11a Einkommensteuergesetz erhalten hat und in der Summe ein Betrag von 1500 Euro überschritten wird. Dies könnte dann der Fall sein, wenn Beschäftigte aus anderen Arbeitsverhältnissen bereits entsprechend hohe Corona-Sonderzahlungen erhalten haben. Diese würde dann jene Beträge betreffen, die über die 1500 Euro hinausgehen. Daneben ist diese Corona-Sonderzahlung sozialversicherungsfrei.

Einschränkungen bei der Corona-Prämie

Eine Einschränkung hinsichtlich der Corona-Sonderzahlung gibt es allerdings.

Für Beschäftigte bei Orden kann die Leistung abgesenkt werden, wenn diese Einrichtungen nur so ihre sonstigen laufenden finanziellen Verpflichtungen erfüllen können. Allerdings kann das nur passieren, wenn sich der betroffene Orden mit der jeweils zuständigen Mitarbeitervertretung im Rahmen einer Dienstvereinbarung darauf verständigt hat. In ordensgeführten Einrichtungen, in denen es keine Mitarbeitervertretung gibt, müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen einer Mitarbeiterversammlung über die Notwendigkeit der Absenkung informiert werden. Grundlage dieser Information ist ein Bericht über die „wirtschaftliche und finanzielle Lage der Einrichtung“ (vgl. Mitarbeitervertretungsordnung – MAVO

§ 27a, Absatz 2, Nummer 1), der die wirtschaftliche Notlage nachvollziehbar machen muss.

Über die weiteren Ergebnisse der Tarifeinigung wird in einer der nächsten Ausgaben des KODA Kompass informiert, unter anderem über die Erhöhung der Jahressonderzahlung für untere Entgeltgruppen ab 2022, neue Möglichkeiten zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes und die ab 1. April 2021 geltenden Entgelttabellen sowie weitere Änderungen im Pflegebereich (Zulagenregelungen). Der öffentliche Dienst verlängert zudem die Kurzarbeiterregelung bis zum 31. Dezember 2021. Die ABD-eigene Regelung dazu ist ebenfalls verlängert worden.

Ludwig Utschneider

Kommentar

dbb beamtenbund und tarifunion und KODA – eine effektive Verbindung

von Walburga Krefting

Nicht nur für die vergangenen Tarifverhandlungen, sondern für viele Verbesserungen im Tarifbereich des kirchlichen Arbeitsrechtes ist es wichtig, einen Blick in die Tarifarbeit des öffentlichen Dienstes zu werfen. Das lässt sich einfacher gestalten, wenn eine Person in beiden Bereichen tätig ist. Diese Verbindungsstelle darf ich übernehmen, was mich sehr freut. Als Mitglied der Bundestarifkommission des Deutschen Beamtenbundes (dbb) bin ich bereits in Vorentscheidungen zu den Verhandlungsrunden eingebunden. Dem am 25. Oktober 2020 abgeschlossenen Tarifvertrag zwischen dem Verband kommunaler Arbeitgeber (VKA) und der dbb tarifunion gingen sehr schwierige Verhandlungen voraus, bei denen natürlich auch die Auswirkungen der Corona-Pandemie eine wesentliche finanzielle und auch emotionale Rolle gespielt haben. In Vorentscheidungen beschloss der dbb in Absprache mit ver.di, der Vereinten Dienst-

leistungsgewerkschaft, im Wesentlichen eine Lohnforderung von 4,8 Prozent, mindestens jedoch 150 Euro mit einer Laufzeit von zwölf Monaten. Demgegenüber stand der VKA mit keinerlei Zugeständnissen. Über zwei Verhandlungsrunden hinweg haben die Arbeitgeber Verhandlungen verweigert, begründet mit den corona-bedingten starken Einbußen der Kommunen. Als Folge dessen wurden von den Gewerkschaften trotz der schwierigen Umstände Warnstreiks ausgerufen. In Pandemiezeiten waren keine großen Versammlungen möglich, aber die Niederlegung der Arbeit hat ihre Wirkung dennoch nicht verfehlt. Letztlich schafften die Vorsitzenden des dbb, Volker Geyer und Ulrich Silberbach, zusammen mit ver.di in drei Verhandlungsrunden ein Einlenken der Arbeitgeber. Wie schwer die Verhandlungspartner um eine Einigung gerungen haben, macht die mehrmals verschobene Videokonferenz deutlich, die letztlich am Sonntag, 25. Oktober um zwei Uhr in der Nacht stattgefunden hat.



Einsatz für Kirche und Kommunen. Walburga Krefting sitzt in der KODA und bei den Tarifverhandlungen des öffentlichen Dienstes am Verhandlungstisch. Foto: Walburga Krefting

Darin stimmte die Bundestarifkommission dem hart erkämpften Ergebnis vor Unterzeichnung des Tarifvertrages zu. Der Tarifvertrag wurde, wie ich finde, auf ein gutes Ergebnis festgezurr, mehr war unter diesen schwierigen Umständen nicht zu erreichen: Ein Kompromiss, der in die Zeit passt.



Grund zum Feiern – Begegnung mit den Bischöfen Ende September anlässlich einer Feierstunde zum 40-jährigen Jubiläum der Bayerischen Regional-KODA (von links nach rechts: Augsburgs Bischof Bertram Meier, Dr. Josef Meier, der Leiter der Projektgruppe KODA-Geschichte, KODA-Vorsitzender Martin Floß, Münchens Erzbischof Reinhard Kardinal Marx, Würzburgs Bischof Franz Josef Jung sowie der stellvertretende KODA-Vorsitzende Robert Winter).

Foto: Dr. Gabriele Riffert

Kardinal Marx: „Wir sind keine Profit-Organisation“

Bayerische Regional-KODA seit 40 Jahren verantwortlich für das kirchliche Arbeitsvertragsrecht

Am 18. September 1980 trafen sich 28 Männer und Frauen zur konstituierenden Sitzung der Bayerischen Regional-KODA. Diese vor vier Jahrzehnten gegründete „Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts“ war von den bayerischen Bischöfen eingesetzt worden. Ihre Zielsetzung – das Arbeitsvertragsrecht für die Beschäftigten der katholischen Kirche in Bayern (mit Ausnahme des Caritas-Bereichs) zu vereinheitlichen und überhaupt erstmalig für alle sieben Diözesen flächendeckend zu regeln.

Festakt in Corona-Zeiten

Dieses 40-jährige Jubiläum zu feiern, war fest in den Terminplänen der bayerischen Bischöfe und der Mitglieder der Kommission verankert. Und dann tauchte im Februar

2020 das Corona-Virus auf. Als Folge dieser bis heute andauernden Pandemie beschränkte sich das Feiern des Jubiläums auf eine Sonder-Vollversammlung in München und eine kurze Begegnung mit den Bischöfen der sieben bayerischen Diözesen im Rahmen der Herbst-Vollversammlung der Freisinger Bischofskonferenz. Im Mittelpunkt dieser Feierstunde stand die Übergabe der Festschrift „Erfolgsmodell für alle – 40 Jahre Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“ an Reinhard Kardinal Marx, der vor drei Jahren angeregt hatte, die Geschichte der Kommission zu beleuchten und in einer Broschüre zusammenzufassen. Letztlich zeigte sich Marx sehr positiv überrascht, dass die Arbeitsgruppe so schnell und so umfangreich die Geschichte der Kommission untersucht hat. Der Kardinal merkte hierzu schmunzelnd an: „Es kommt doch

selten vor, dass eine Anregung eines Bischofs nach drei Jahren schon umgesetzt ist.“

Sehr zufrieden mit dem eigenen „Produkt“

Die Kommission gäbe es nicht, wenn nicht die Bischöfe kraft ihres Rechts die Arbeitsrechtssetzung in die Hände der paritätisch besetzten Tarifkommission gegeben hätten. Reinhard Kardinal Marx würdigte in seiner Ansprache die Arbeit der Kommission in den vier vorausgehenden Dekaden. Aus seiner Sicht sei es absolut richtig gewesen, die Anlehnung an die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes der Kommunen zu suchen. Ein völlig eigenständiges kirchliches Arbeitsvertragsrecht zu schaffen, würde nicht zuletzt enorme personelle Ressourcen benötigen. Zudem, und das

sei im Grunde noch wichtiger, habe sich der Tarifvertrag im öffentlichen Dienst bewährt. Daher sei eine Übernahme für den kirchlichen Bereich, der in vielen Ebenen große Nähe zu den Kommunen aufweist, ein logischer und vernünftiger Schritt. Die Kirche sei keine „Profit-Organisation“ wie viele auf Rendite fixierte Unternehmen der freien Wirtschaft. Und daher müsse man nicht nach möglichst hohen Einnahmen schießen. Die Arbeit der Kommissionen im Dritten Weg biete einen Rahmen, um auch eine vernünftige finanzielle Balance zu halten – die Kirche als Arbeitgeber finanziell nicht zu überfordern und gleichzeitig die Beschäftigten angemessen zu bezahlen.

Blick in die Zukunft

Der Münchner Erzbischof richtete den Blick auch in die weitere Zukunft. Der schon seit längerem laufende Prozess zur Modernisierung der Grundordnung, die die rechtliche Basis für das kirchliche Arbeitsrecht darstellt, habe nicht an Bedeutung verloren. Hier werde die Kunst darin liegen, die kirchlichen Aspekte zu schärfen und gleichzeitig den Anforderungen der weltlichen Rechtsprechung gerecht zu werden. Ausgelöst wurden die neuerlichen Diskussionen zur Grundordnung nicht zuletzt durch juristische Auseinandersetzungen um Fragen, ob zum Beispiel Wiederverheiratete in kirchlichen Einrichtungen tätig sein dürfen. All das spiegelt sich in den Loyalitätsobliegenheiten wider, die für alle Beschäftigten von Bedeutung sind, da in den Arbeitsverträgen auch die Bestimmungen der Grundordnung einbezogen werden. In erster Linie verantwortlich für die Neugestaltung der Grundordnung sind allerdings die Bischöfe und nicht die arbeitsrechtlichen Kommissionen im kirchlichen Bereich.

In den kommenden Jahren werde die Kirche, so Reinhard Kardinal Marx, kleiner werden. Die Zahl der Kirchenmitglieder geht kontinuierlich zurück, zugleich schmelzen auch die Kirchensteuereinnahmen dahin. Die Diözesen und auch die anderen kirchlichen Einrichtungen werden angesichts dieser Rahmenbedingungen nicht umhin kommen, Angebote zu reduzieren. Aus seiner Sicht müssen notwendige Anpassungsprozesse aber sozialverträglich gestaltet werden. Zugleich müsse, so Marx, überlegt werden, wo künftig zu investieren sei, um der Aufgabe der Kirche auch in

den Folgejahrzehnten gerecht zu werden.

Corona und KODA

Die vergangenen Monate des Jahres 2020 waren dominiert von der Corona-Pandemie und deren Bewältigung. Anlässlich der Jubiläumsfeier betonte Marx dabei vor allem die besonderen Leistungen in kirchlichen Kindertageseinrichtungen, Schulen und Pflegeheimen sowie ganz grundsätzlich in der Seelsorge in dieser besonderen Zeit. Der Kommission wiederum dankte er, im April 2020 innerhalb kürzester Zeit eine Regelung zur Anwendung der Kurzarbeit, vor allem in kirchlichen Tagungshäusern, auf den Weg gebracht zu haben. Dies belege, dass die Kommissionsarbeit, das Miteinander von Dienstgeber- und Dienstnehmerseite auf Augenhöhe, auch in Krisenzeiten funktioniere.

Rückblick der Dienstgeber

Martin Floß, der Vorsitzende der Kommission und Sprecher der Dienstgeberseite, verwies in seiner Ansprache im Rahmen des Festakts auf besondere Höhepunkte in den 40 Jahren Kommissions-Arbeit. Eine besondere Bedeutung sieht er in der Einbindung der Orden, die angesichts ihrer ganz anders gearteten Finanzierungssituation – sie haben zum Beispiel keinen Zugriff auf Kirchensteuereinnahmen – gesondert betrachtet werden müssten. Hier habe die Kommission in den vergangenen beiden Jahren wichtige Brücken gebaut, unter anderem durch die Aufnahme einschlägiger Handwerks- und Handelstarifverträge in das ABD, deren Anwendung für die Orden von großer Wichtigkeit ist. Daneben stellt die Urwahl der Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterseite innerhalb der Kommission einen fundamentalen Wert der Bayerischen Regional-KODA dar. Während in vielen anderen kirchlichen Tarifkommissionen die Mitarbeitervertretungen die Mitglieder der Kommissionen auf Mitarbeiterseite bestimmen, haben in Bayern alle Beschäftigte, die unter den Anwendungsbereich des ABD fallen, die Möglichkeit, im Fünf-Jahres-Turnus die Vertreterinnen und Vertreter unmittelbar zu wählen, das nächste Mal im Jahr 2023. Die Arbeit der Kommission wurde zudem Anfang der 1990er Jahre durch die Errichtung einer eigenen Geschäftsstelle professionalisiert. Martin Floß würde darüber

hinaus eine Änderung der KODA-Ordnung begrüßen, um auf Dienstgeberseite sicherzustellen, dass Vertreter von Orden päpstlichen Rechts in die Kommission entsandt werden könnten.

Pluspunkte aus Beschäftigtensicht

Robert Winter, Sprecher der Mitarbeiterseite und stellvertretender Vorsitzender der Kommission, stellte in seiner Ansprache klar, wie sehr es diese Kommission auch heute noch brauche. Der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes sei zwar die Basis des ABD, aber man schaffe sehr wohl ein eigenständiges kirchliches Arbeitsrecht und setze hier zusätzliche Schwerpunkte. Dabei gehe es nicht nur um die Regelung für kircheneigene Berufsgruppen, die der öffentliche Dienst gar nicht kennt, zum Beispiel Mesnerinnen und Mesner, Beschäftigte im Pfarrbüro, Religionslehrkräfte oder weitere pastorale Beschäftigte. Vielmehr konnten innerhalb der Kommission, meist auf Initiativen der Mitarbeiterseite hin, auch Verbesserungen erreicht werden, die der Kirchlichkeit geschuldet sind. So war es Wunsch, die Niedrig-Entgeltgruppe 1 ganz abzuschaffen, da selbst bei Vollzeitbeschäftigung mit dieser Entgeltgruppe nur eine Vergütung knapp über dem Mindestlohniveau erreicht werden kann. Die Kommission verständigte sich hier auf eine deutliche Beschränkung möglicher Anwendungsfälle für diese Entgeltgruppe. Verbesserungen im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf standen und stehen ebenfalls immer wieder auf der Tagesordnung. Aktuell intensiviert sich zudem die Diskussion, ob im kirchlichen Bereich auf sachgrundlose Befristungen verzichtet werden sollte. Dazu gebe es ja auch klare Statements verschiedener Bischöfe. Während die Dienstgeberseite hier eher an die Anwender appellieren wolle, dieses Instrument nur ganz eingeschränkt zu verwenden, sei der Mitarbeiterseite an einer Regelung gelegen. Abschließend verwies Winter auch darauf, dass in der Vergangenheit nur sehr zurückhaltend mit dem Instrument des Vermittlungsverfahrens gearbeitet werden musste. Dies sei ein Beleg dafür, dass man innerhalb der Kommission häufig doch noch einen Weg zu einem Kompromiss gefunden hat. *Ludwig Utschneider*

Geschichte (auf)geschrieben

Erstmalig Dokumentation der Kommissionsarbeit erstellt

Im März 2017 gab Reinhard Kardinal Marx im Rahmen der Verabschiedung des damaligen Kommissionsvorsitzenden Hans Reich den Startschuss für die Untersuchung der Geschichte der Bayerischen Regional-KODA. Knapp dreieinhalb Jahre später konnte nun das Ergebnis in Gestalt einer 52seitigen Broschüre vorgestellt werden. Diese Publikation war in den zurückliegenden Jahren von der Projektgruppe „KODA-Arbeit“ vorbereitet worden, die sich aus ehemaligen Vorsitzenden und weiteren Mitgliedern der Kommission zusammensetzte und von Dr. Josef Meier aus Passau geleitet wurde. Sie umfasst eine präzise und detailreiche Darstellung der Kommissionsarbeit von 1980, dem Gründungsjahr der Bayerischen Regional-KODA, bis zum Jahr 2020.

Erfolgsmodell für alle

Dieser Titel der Veröffentlichung stellt zugleich das Fazit der Arbeitsgruppe zur 40-jährigen Arbeit der Kommission dar. Die Autoren haben sich nämlich nicht nur darauf beschränkt, den zeitlichen Verlauf der Kommissionsarbeit darzustellen. Vielmehr beinhaltet diese Festschrift auch eine Bilanz zur Tariffindung im Dritten Weg der Kirchen und zudem einen spannenden Ausblick, wie sich dieser kircheneigene Weg in den nächsten Jahren entwickeln mag. Diesen Ausblick liefert Klaus Bepler, ehemaliger Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht.

Persönliche Einsichten

Ein wesentlicher Bestandteil dieser Dokumentation ist zudem eine Sammlung von Statements ehemaliger und derzeitiger Mitglieder der Kommission. Deren Sicht auf die Tätigkeit innerhalb der Kommission, auf Erfolge und Misserfolge, bereichert diese Gesamtschau und macht die kirchliche Tarifarbeit anschaulich und lebendig. Die KODA-Arbeit liefert zwar am Ende Regelungen, die in Juristendeutsch



Bezugsmöglichkeiten

Die Dokumentation „Erfolgsmodell für alle, 40 Jahre Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerische Regional-KODA) 1980–2020“ ist abrufbar unter: www.bayernkoda.de/die-koda/40-jahre-koda. Dort finden sich auch die ungekürzten Interviews mit ehemaligen Mitgliedern der Kommission sowie der Aufsatz von Prof. Klaus Bepler zur Zukunft der Arbeitsrechtssetzung im Dritten Weg.

verfasst und damit für viele eher schwer verständlich sind. Diese sind aber Ergebnis eines intensiven Ringens von Persönlichkeiten, die sich auf Mitarbeiterseite wie Dienstgeberseite für die Kirche einsetzen. Durch die persönlichen Schilderungen wird deutlich, wie nah am Menschen oder besser an den Beschäftigten um gute Regelungen gerungen wurde und auch heute noch wird. Wem die Broschüre selbst nicht genug an Information ist, dem bietet sich auf der Homepage der Bayerischen Regional-KODA ein Einblick in die Langfassungen der Interviews. Es lohnt sich, hier hineinzuklicken. *Ludwig Utschneider*



Überreichung in Corona-Zeiten – Dr. Josef Meier, Leiter der Projekt-Gruppe KODA-Geschichte, überreicht die Dokumentation, corona-bedingt in ein Tuch gehüllt, an Reinhard Kardinal Marx.

Foto: Dr. Gabriele Riffert

40 Jahre Bayerische Regional-KODA

Ein chronologischer Überblick - zusammengestellt von Ludwig Utschneider

Auf mittlerweile vier Jahrzehnte des Bestehens kann die Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen zurückblicken. 40 Jahre, in denen Vertreterinnen und Vertreter von Dienstgebern und Beschäftigten aus den sieben bayerischen Diözesen einen verlässlichen und am öffentlichen Dienst ausgerichteten

Rahmen für das Arbeitsvertragsrecht gesetzt und weiterentwickelt haben.

Im KODA Kompass die ganze Geschichte der Kommission darzustellen, ist angesichts der Themenfülle nicht möglich. Hier präsentieren wir einen Ausschnitt aus den 40 Jahren des Bestehens der Bayerischen Regional-KODA.

Wer Interesse daran hat, noch tiefer in die Geschichte der Kommission einzusteigen, dem sei die im Herbst 2020 veröffentlichte Broschüre empfohlen. Reinhard Kardinal Marx hatte 2017 angeregt, die Geschichte der Kommission zu untersuchen und die Ergebnisse entsprechend zu veröffentlichen.

1980

Konstituierende Sitzung am 18. September 1980. Fritz Söllner aus Bamberg wurde erster Vorsitzender, Hans Reich aus der Diözese Augsburg der Stellvertreter.

Die Kommission fasste den Beschluss, den **BAT** (Bundesangestelltentarif) als **Grundlage für das kirchliche Arbeitsvertragsrecht** anzuwenden und eine Vereinheitlichung in den Diözesen anzustreben. Eigenständige Regelungen sollten sich auf kirchenspezifische Berufsgruppen beschränken, die der öffentliche Dienst nicht kannte.

Dieser Beschluss beinhaltete auch die sogenannte **Tarifautomatik**, das heißt unter anderem, dass Entgeltsteigerungen des öffentlichen Dienstes automatisch übernommen werden, sofern die Kommission keinen anderslautenden Beschluss fasst.

1981

1982

Erste Vergütungsordnung für kirchenspezifische Berufsgruppe geschaffen: **Vergütungsordnung für kirchliche Jugend- und Erwachsenenbildungsreferenten**.

Nach kontroversen Diskussionen in der Kommission wurde die **Absenkung der Eingangsstufen** im öffentlichen Dienst in Bayern auch für das kirchliche Arbeitsvertragsrecht übernommen.

Die Kommission schaffte erstmalig eine **Dienst- und Vergütungsordnung für Kirchenmusiker**.

1985

1986

In diesem Jahr wurde eine weitere kirchenspezifische Berufsgruppe Gegenstand der Verhandlungen – die **Dienstordnung für kirchlich angestellte Religionslehrerinnen und Religionslehrer an Volks- und Sondervolksschulen** ist beschlossen worden.

Nach langen Diskussionen innerhalb der Kommission konnte nun endlich eine eigene **Geschäftsstelle der Bayerischen Regional-KODA** auf den Weg gebracht werden. Sie erhielt ihren Sitz in Augsburg.

1990

1992

Diskussion um die **Erweiterung der Kommission**. Hintergrund war die Einbeziehung des Bereichs der Kindertageseinrichtungen. Künftig sollten jeweils zwei Vertreterinnen und Vertreter aus den Diözesen Eichstätt, Passau, Regensburg, Würzburg sowie der Erzdiözese Bamberg kommen, drei aus der Diözese Augsburg sowie vier aus der Erzdiözese München und Freising.

Erstmalige **Urwahl** der Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterseite in der Kommission. Wahl von Dr. Joachim Eder zum Vorsitzenden.

1993

1994

Dieses Jahr markierte die **Geburtsstunde des eigentlichen ABD** (Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen), nachdem seit 1980 durch die Bezugnahme auf den BAT weitgehend das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes auf die kirchlichen Arbeitsverhältnisse übertragen worden war. Zuvor galt unmittelbar der **Bundesangestelltentarifvertrag** mit einzelnen ergänzenden Beschlüssen der Bayerischen Regional-KODA. Seither gibt es ein eigenes kirchliches Tarifrecht.

Die bayerischen Bischöfe bekannten sich zur Entscheidung der Bayerischen Regional-KODA, ein „einheitliches, regionales und eigenständiges kirchliches Arbeitsvertragsrecht in den bayerischen Diözesen“ zu schaffen.

1995

1997

Die **schwierigeren wirtschaftlichen Rahmenbedingungen** sorgten auch in der Kommission für Beratungen, wie durch das Arbeitsvertragsrecht ein Beitrag geleistet werden sollte beziehungsweise könne, um Personalkosten im kirchlichen Bereich einzusparen. Die Kürzung der Weihnachtswahl sowie eine Erhöhung der Arbeitszeit waren dabei diskutierte Themenfelder.

Die Kommission beschäftigte sich in diesem Jahr intensiv mit der **Schaffung einer weiteren betrieblichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung**. Als Ergebnis wurde eine Versorgungsordnung B für kirchliche Rechtsträger geschaffen, denen es nicht möglich war, Mitglied der Zusatzversorgung der bayerischen Gemeinden zu werden. Die Öffentlichkeitsarbeit der Mitarbeiterseite wurde weiter ausgebaut. Erstmals erschien die **Mitarbeiterzeitschrift KODA Kompass**; daneben wurde auch ein Internet-Auftritt aufgebaut.

1998

2000

Der KODA Kompass ging online. Unter der Domain **www.kodakompass.de** wurden nun Informationen bereitgestellt.

Die Kommission änderte die Rahmenbedingungen für die **betriebliche Altersversorgung**. Dies wurde notwendig, nachdem die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden als Träger der betrieblichen Altersversorgung auch im kirchlichen Bereich vom Gesamtversorgungsmodell auf das **Punktemodell** umgestellt hatte.

2003

2005

Zum 1. Juni 2005 wurde der neue **Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes der Kommunen** in das ABD übernommen. Dies hatte unter anderem den Wegfall der Kinderkomponente zur Folge. Gleichzeitig änderten sich die Entgeltgruppen und Stufen und viele andere Elemente des bislang angewandten BAT. Allerdings war 2005 **noch keine neue Entgeltordnung** beschlossen worden, was umfangreiche Übergangsregelungen und ein Fortbestehen der bisherigen Vergütungsordnungen zur Folge hatte.

2006

Mit Jahresbeginn wurde das **Schiedsverfahren** verbessert, sollten Beschlüsse nicht die erforderliche Mehrheit erhalten. Nach einem gescheiterten **Vermittlungsverfahren** konnte nun die Schiedsstelle erneut angerufen werden, sofern ein **unabweisbares Regelungsbedürfnis** vorlag.

Die **Freisinger Bischofskonferenz** verständigte sich auf einen neuen **Grundsatzbeschluss**: Referenztarif hatte nun der **TVöD** (Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes) in der Fassung der **VKA** (Vereinigung der kommunalen Arbeitsgeberverbände) zu sein; für das Arbeitsvertragsrecht der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen orientierte sich das Tarifrecht künftig an den entsprechenden Bestimmungen der Lehrkräfte beim Freistaat Bayern. In diesem Jahr scheiterte zudem ein Schiedsverfahren, die Kinderkomponente im kirchlichen Bereich wieder einzuführen.

2007

2008

Nach zehn Jahren endete die Arbeit der **Lehrerkommission**, deren Aufgabe es war, das Arbeitsvertragsrecht der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen ins ABD zu integrieren. Um der besonderen Rolle der Sonderregelungen für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen gerecht zu werden, wurde die **Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte** geschaffen.

Die Übernahme der Regelungen der Tarifeinigung im **Sozial- und Erziehungsdienst** zur betrieblichen Gesundheitsförderung erfolgte durch die Kommission.

2010

2012

Das Bundesarbeitsgericht urteilte über die Arbeitsrechtssetzung im Dritten Weg der Kirchen. Künftig mussten **Gewerkschaften** beziehungsweise Tarifkoalitionen stärker **eingebunden** werden, damit das **Verbot von Streiks** im kirchenspezifischen Dritten Weg nicht wegfällt.

Nach langen Beratungen in den Vorjahren wird zum 1. Januar 2014 der Beschluss umgesetzt, die **Vergütung von Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten** zu verbessern. Im selben Jahr beschäftigte sich der Vermittlungsausschuss mit verschiedenen Themen. Das **Wiederaufleben der Kinderkomponente**, wenn der Kindergeldbezug von Beschäftigten unterbrochen war, konnte dabei erreicht werden.

2014

2016

Knapp elf Jahre nach Einführung des TVöD-VKA und dessen Umsetzung im ABD hatte der öffentliche Dienst nun auch die entsprechende **Entgeltordnung** beschlossen. Die dafür nötigen Beschlüsse zur Übernahme fasste die Vollversammlung Anfang Dezember 2016.

Neue Entgeltordnung ins ABD übernommen – angepasst an den kirchlichen Dienst, wurde die neue Entgeltordnung des öffentlichen Dienstes auch für kirchliche Beschäftigte wirksam. Erstmals entsandten **Gewerkschaften** Vertreterinnen beziehungsweise Vertreter in die Bayerische Regional-KODA, die nun offiziell den Namen „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“ trägt. Die **Katholische Erziehergemeinschaft (KEG)** und die **IG BAU** (Bauen, Agrar, Umwelt) arbeiten seither in der Kommission mit.

2017

2018

Das Verfahren zur ersetzenden Entscheidung brachte **keine Schließung der Nettolücke** von Lehrkräften an kirchlichen Schulen, dafür teilweise Verbesserungen bei der Beihilfe und der Altersversorgung.

Die **Corona-Pandemie** wirkt sich auch auf das ABD aus – erstmals wurde eine **Regelung zur Kurzarbeit** für den Bereich kirchlicher Einrichtungen geschaffen, um wirtschaftliche Folgen des Lockdowns abzufedern.

2020

Kommentar

Kirchliche Tarifgerechtigkeit

Eine Betrachtung anlässlich des KODA-Jubiläums von *Ralph Stapp*

Der Weg zu einem tarif-gerechten Arbeitsverhältnis ist ein vielschichtiger Prozess. Er stellt eine fortwährende Herausforderung für alle Beteiligten dar und bedarf regelmäßiger Nach- und Nejustierung auf verschiedenen Ebenen. Die Bayerische Regional-KODA stellt sich seit 40 Jahren dieser Herausforderung.

Das Ideal der Gerechtigkeit vor Augen

„Das ist nicht gerecht!“ klagen Maria und Josef C., als sie an ihre Arbeit, ihr Gehalt und ihre Arbeitszeitregelungen als kirchliche Beschäftigte denken. Dass es gerecht zugehen sollte, ist allerdings ein zentraler Leitgedanke der christlichen Botschaft für alle Lebensbereiche. Was das konkret heißt, bedarf jedoch immer der näheren Festlegung.

Für kirchlich Beschäftigte in Bayern bedeutet das zunächst, dass einheitliche Vorschriften zu ihren Arbeitsverhältnissen existieren. Niemand der rund 60 000 Frauen und Männer, die als Angestellte für die katholische Kirche im Bereich der Bayerischen Regional-KODA tätig sind, müssen ihre Arbeitsvertragsbedingungen einzeln mit ihrem Arbeitgeber aushandeln (das wäre arbeitsrechtlich sonst der sogenannte „Erste Weg“). Denn für sie gilt ein

im „Dritten Weg“ erzieltes Tarifwerk mit über 800 Seiten Umfang – das „Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (ABD)“. Kontinuierlich wird es von einer paritätisch besetzten Kommission (KODA) seit inzwischen 40 Jahren gestaltet. Die KODA setzt sich inzwischen aus 21 Mitgliedern der Arbeitgeberseite und 21 Mitgliedern der Arbeitnehmerseite – einschließlich Gewerkschaftsdelegierte (also insgesamt 42 Personen) zusammen. Zum großen Teil beinhaltet das ABD Regelungen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) der Kommunen (VKA). Der TVöD ist das Ergebnis der Verhandlungen zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften (ver.di, dbb beamtenbund und tarifunion). „Gleichmächtigkeit“ ist eine Voraussetzung, um auf Augenhöhe miteinander gute Verhandlungsergebnisse zu erzielen. Die Möglichkeit zum Arbeitskampf (Streik) ist dabei für die Gewerkschaften im „Zweiten Weg“ das stärkste Mittel. Das erhöht im Fall der Fälle entscheidend die Chancen, dass die Gewerkschaften dem Ideal, für ihre Mitglieder gerechte Bestimmungen zu erreichen, sehr nahekommen können. Am Ende bleibt aber jeder Tarifvertrag ein Kompromiss, das heißt, auch die Arbeitgeber bringen einen Teil ihrer Forderungen zur Geltung. Das ist dann das Maß an Gerechtigkeit, das zu diesem Zeitpunkt zu erreichen war.

Von Anfang an konnten die Mitglieder der KODA-Mitarbeiterseite ein „Andocken“ an den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes und eine Teilautomatik für die ABD-Gehaltsregelungen erzielen. Das erleichterte ungemein den Aufbau des kirchlichen Tarifwerks. Allerdings bleiben dennoch für die KODA viele weitere ABD-Details zu regeln – trotz automatischer Übernahme der TVöD-Entgeltregelungen. Für die Vorschriften hinsichtlich der Arbeitszeit, Arbeitsbefreiungen, Zuschüsse und anderen Tarifinhalte bietet der TVöD VKA wohl die wichtigste Orientierungsmarke. Sie werden allerdings von der KODA auf ihre „Kirchentauglichkeit“ hin betrachtet und benötigen für die Aufnahme ins ABD letztlich eine Zweidrittel-Mehrheit. In diesem Prozess wird auf Arbeitnehmerbeziehungsweise Arbeitgeberseite sowie gemeinsam in verschiedenen Gremien umfangreich (häufig sehr kontrovers) beraten und sollte sich eine Einigung abzeichnen, dann auch verabschiedet. Eine Besonderheit ist, dass verschiedene Tätigkeiten in der Kirche nicht durch den TVöD abgebildet werden – schlichtweg, weil es solche Tätigkeiten im öffentlichen Dienst nicht gibt. Für diese muss die KODA etwa eigene Entgeltordnungen (zum Beispiel für Beschäftigte im Pfarrbüro, Religionslehrkräfte oder pastorale Berufe) schaffen. Sie werden jedoch anhand der

tariflichen Maßstäbe des TVöD entwickelt, ebenso fließen hier die Vorgaben der staatlichen Rechtsprechung mit ein.

Das Prinzip der Gerechtigkeit ist eine gewichtige Leitplanke im Aushandeln von Tarifbestimmungen. Zur Wahrheit gehört aber auch, dass Menschen unter dem Wort „Gerechtigkeit“ etwas sehr Unterschiedliches verstehen können. Es braucht deswegen gemeinsame Verständnisgrundlagen und Anhaltspunkte, wie sie insbesondere die Katholische Soziallehre bietet. So sollten unter anderem die soziale, die Teilhabe-, Verteilungs- und die Leistungsgerechtigkeit berücksichtigt werden. Aber auch die langfristige Wirkung einer Tarifregelung wird mit einbezogen (etwa deren Wirkung auf Familienfreundlichkeit, Personalgewinnung, Finanzierbarkeit). Am Ende der Diskussion kann dennoch niemand Gerechtigkeit in einem Tarifsystem für alle Zeiten fest definieren. Vielmehr muss immer wieder neu ausgelotet und diskutiert werden, was unter den aktuellen gesellschaftlichen Veränderungen und Herausforderungen in der Arbeitswelt Gerechtigkeit bedeuten kann. Ein Tarifergebnis ist allerdings nicht nur die Folge einer reinen Gerechtigkeitsdiskussion, sondern ein Kompromiss von Interessen.

Die Eigenart des „Dritten Weges“

Ausgehend vom Grundgedanken der „Dienstgemeinschaft“ lösen die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite im Dritten Weg ihre Interessenskonflikte nicht über einen Arbeitskampf. Stattdessen müssen gute Argumente den Such- und Findungsprozess für Tariflösungen dominieren. Was bei einem Thema als „gerecht“ oder „gerechter“ anzusehen ist, muss im gemeinsamen Diskurs reflektiert werden. Naturgemäß setzt sich dabei die KODA-Arbeitnehmerseite für Tarifverbesserungen ein, die Arbeitgeberseite behält vor allem den Aspekt der Finanzen im Blick und die praktischen Vollzugsfragen. Entlang dieser Pole gilt es einen tragfähigen Kompromiss auszuloten. Manchmal bedarf es hierfür den Schritt in eine Vermittlung, wenn die Vorstellungen beider Parteien zu weit auseinander liegen. Am Ende entstehen oft Ergebnisse, mit denen beide Seite gut leben können. Ab und an gibt es aber welche, die lediglich nur auf einem Minimalkonsens

beruhen und vereinzelt kommt keine Lösung zu Stande. Unter dem Strich fanden und finden sich immer wieder Regelungen für das ABD, die sogar arbeitnehmerfreundlicher als die des TVöD sind. Dies ist dann der Fall, wenn die KODA zur Meinung gelangt ist, dass eine über den TVöD hinausgehende Bestimmung sinnvoller und gerechter ist. Im Vergleich mit dem TVöD VKA kann es allerdings im ABD bei manchen Themen auch noch Verbesserungsbedarf geben.

Tarifgerechtigkeit vor Ort in der Einrichtung

Das ABD als tarifliche Grundlage zu haben, ist aber nur „die halbe Miete“ zu einem individuellen Arbeitsverhältnis, das (tarif-)gerecht gestaltet ist. So müssen auch alle Beschäftigten vor Ort in den Einrichtungen beispielsweise gemäß der entsprechenden ABD-Vorschriften korrekt eingruppiert und entlohnt oder die Arbeitszeitregelungen vollzogen werden. Hier ist dann auch die Schnittstelle zwischen Tarifwerk und der Praxis in der Einrichtung: das eine sind die Tarifvorgaben und das andere ist die dortige Umsetzung. Wer also beispielsweise der Meinung ist, er sei auf Grund seiner Tätigkeit zu niedrig eingruppiert, muss prüfen, ob es tatsächlich an einer „Gerechtigkeitslücke“ im ABD liegt (dann wäre die KODA zuständig, über Änderungen im ABD nachzudenken) oder ob es sich in diesem Fall um eine nicht tarifkonforme Umsetzung des ABD handelt und vielleicht im Einzelfall tatsächlich die Beschäftigten der falschen Entgeltgruppe zugeordnet wurden! Ein anderer Fall kann die Arbeitszeit betreffen, wenn beispielsweise bestimmte Arbeitsstunden nicht anerkannt werden, obwohl das das ABD vorsieht. Für die Problemanalyse ist es sinnvoll, die Mitarbeitervertretung (MAV) einzubeziehen und eventuell eine Rechtsberatung einzuholen. Die MAV hat im Rahmen ihrer Möglichkeiten in Eingruppierungs- und Arbeitszeitfragen ein gewichtiges Wort gegenüber dem Arbeitgeber mitzureden. Oftmals kann hierüber eine Lösung gefunden werden. Ist das nicht zu verwirklichen, müssen die betroffenen Beschäftigten – gegebenenfalls mit Unterstützung eines Anwalts oder ihrer Gewerkschaft – weitergehend aktiv werden und ihr Anliegen über die jeweilige Schlichtungsstelle der Diözese beziehungsweise vom Arbeitsgericht prüfen lassen.

In den letzten Jahrzehnten sahen sich die Beschäftigten nur selten dazu gezwungen.

Fazit und Ausblick

Die KODA nahm und nimmt für die Weiterentwicklung des ABD immer wieder den Gerechtigkeitsgedanken mit in den Blick und prüft, ob und wo es Veränderungen braucht. Doch faire Arbeitsverhältnisse für die einzelnen Beschäftigten vor Ort müssen letztlich von allen Beteiligten angestrebt werden. Hätten jedoch Beschäftigte mehr und mehr erst über einen Rechtsbeistand oder gar das Gericht ihre ABD-Ansprüche zu erstreiten und bestünde der Verdacht, der Dienstgeber versuche hier und da ein „Tarifrecht light“ zu etablieren, so stellen sich unweigerlich grundlegende Fragen: Worin würde dann noch der Unterschied zwischen der „weltlichen“ und kirchlichen Arbeitswelt bestehen? Denn zur „Dienstgemeinschaft“ gehört auch die Verlässlichkeit, dass Dienstgeber ABD-konform die Ansprüche der Beschäftigten erfüllen. Gleiches gilt im Übrigen, wenn etwa angesichts einer angespannten Finanzlage gar die Orientierung am öffentlichen Dienst – insbesondere die Automatik – beendet werden sollte. Weshalb sollten die Kirchen dann noch einen eigenen Weg für sich beanspruchen dürfen, wenn die KODA-Mitarbeiterseite Tarifverhandlungen führen müsste – ohne die Mittel, wie sie Gewerkschaften bei ihren Tarifverhandlungen haben? In diesem Fall würde der besondere Dritte Weg der Kirchen in Frage gestellt.

Es muss nicht immer Wallfahrt sein

Kommission eröffnet mehr Mesnern die Entgeltgruppe 6

Zum 1. November 2020 könnte sich, bildlich gesprochen, manche weitere Kirchentüre öffnen, um Mesnerinnen und Mesnern den Zugang zur Entgeltgruppe 6 zu ermöglichen. Grundlage hierfür ist ein Beschluss der Kommission, dass es nicht mehr nur Beschäftigte an Kathedralen, Basiliken oder bedeutenden Wallfahrtskirchen sein dürfen, die in den Genuss dieser für den Mesnerberuf höchsten Eingruppierung kommen können. Bestimmte Voraussetzungen müssen allerdings erfüllt sein. Sicher wird der Beschluss zu keiner massiven Ausweitung von EG-6-Stellen führen, aber manche Kolleginnen und Kollegen, deren Dienst manchmal sogar herausfordernder als der an Wallfahrtskirchen ist, können nun auf eine Höhergruppierung ihrer Tätigkeit hoffen.

Beispiel: Mesner Müller arbeitet an einer Kirche in der Innenstadt, die aufgrund ihrer besonderen Ausstattung und der

zentralen Lage ein Anziehungspunkt für viele Menschen ist. Es finden dort zweimal wöchentlich besonders gestaltete Gottesdienste der City-Pastoral statt, außerdem beherbergt die Kirche das Jahr über mehrere Kunstausstellungen, deren Auf- und Abbau und deren Beaufsichtigung der Mesner leisten muss. Bisher war Mesner Müller eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 6 verwehrt, weil er an keiner offiziell anerkannten Wallfahrtskirche arbeitet.

Mit Kommissions-Beschluss vom 22. Juli 2020 wurde der Wortlaut der Regelung geändert. Aus „Wallfahrtskirchen“ wurden „Kirchen“. Was sich nicht geändert hat, ist das Kriterium, dass es „bedeutende“ Kirchen sein müssen und dass die an diesen Kirchen arbeitenden Mesnerinnen und Mesner mit „besonderen Aufgaben“ betraut sein müssen. Es ist objektiv schwierig, die Worte „bedeutend“ und „besondere“ an konkreten Fakten festzumachen. Diese Problematik konnte auch die Arbeits-

gruppe Mesner nicht vollständig lösen. Überlegungen, einen feststehenden, verbindlichen Kriterienkatalog zu entwickeln, scheiterten ebenso wie ein Punktesystem. Dies alles würde die Entscheidungsträger vor Ort zu arg einengen. Man verständigte sich schließlich auf eine Anmerkung zum Regelungstext, die zumindest ein paar Anhaltspunkte zur Entscheidungshilfe liefert: um als „bedeutend“ zu gelten, sollte die Kirche von überörtlicher Bedeutung sein und sich durch ihr Angebot von anderen Kirchen abheben. Besondere Aufgaben liegen vor, wenn Beschäftigte unter anderem erhöhte Anforderungen an liturgische Feiern haben oder organisatorisch mehr als andere gefordert sind, weil die Kirche beispielsweise von vielen Touristen besucht wird. Auch wer andere Mesnerinnen und Mesner oder Ordnungspersonal anleitet, leistet Besonderes.

Beispiel: Inmitten einer verkehrstechnisch günstig gelegenen Stadt, die angeblich



Die Moritzkirche in der Augsburger Innenstadt – Anziehungspunkt für viele und Zentrum der City-Seelsorge. Hier Mesner zu sein heißt, mit besonderen Aufgaben betraut zu sein. Das könnte ab November mehr Entgelt bedeuten.

Foto: Jens Weber

die schönste Altstadt Deutschlands hat, steht das sehenswerte Münster und wird jährlich von mehreren hunderttausend Menschen besucht. Der dort arbeitende Mesner verbringt viel Zeit damit, Absperungen anzubringen, Menschen aus Ecken herauszuholen, wo sie nichts zu suchen haben und muss auch beim Anleiten der Reinigungskräfte erhöhte Aufmerksamkeit walten lassen, damit durch Rutschgefahr keine Unfälle passieren. Auch hat er dafür Sorge zu tragen, dass Touristen die Gottesdienste nicht stören. Dieser Mesner hat gute Chancen, dass seine Stelle nun höher bewertet wird.

Jetzt wird es Aufgabe der einzelnen Diözesen sein, in Frage kommende Kirchen genauer unter die Lupe zu nehmen und bei den dort tätigen Mesnerinnen und Mesnern unter Umständen eine Anpassung der Entgeltgruppe vorzunehmen. Die Kommission

Im Wortlaut

ABD Teil A, 2.8. Entgeltordnung für Mesnerinnen und Mesner

Anmerkung zu Absatz 3:

¹Bedeutende Kirchen sind insbesondere jene mit ausgeprägtem Wallfahrtswesen und/oder mit überörtlicher Bedeutung, weil sie sich durch ihre gottesdienstlichen Feiern und/oder Angebote herausheben.

²Besondere Aufgaben der Beschäftigten sind insbesondere erhöhte Anforderungen an liturgische und organisatorische Tätigkeiten, die nicht alltägliche liturgische Feiern und/oder erhöhtes Besucherinteresse (auch touristischer Art) mit sich bringen, und die Anleitung und Koordination von anderen Mesnerinnen und Mesnern und/oder Ordnungspersonal.

empfiehlt, hierzu ein kleines Gremium auf Diözesanebene zu bilden, in dem auch der jeweilige diözesane Mesnerverband beratend mitwirkt. Am Ende dieser Beratungen soll eine Liste mit Kirchen stehen, deren Mesnerinnen und Mesner in Entgeltgruppe 6 eingruppiert sein können. Sollten darüber

hinaus Beschäftigte den Eindruck haben, vor dem Hintergrund der Neuregelung falsch eingruppiert zu sein, haben sie jederzeit die Möglichkeit, einen Antrag an ihren Arbeitgeber zu stellen, in dem sie um eine Überprüfung der Eingruppierung bitten.

Klaus Probst

Hilfe für Helfer

Funktionszulage für Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer beschlossen

Im Bistum Augsburg tragen Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer zu einer lebendigen Seelsorge bei. Sie arbeiten in Pfarreien und Pfarreiengemeinschaften und sind vor allem in der Tauf-, Erstkommunion- und Firmvorbereitung eingesetzt. Sie begleiten ehrenamtlich Engagierte, zum Beispiel in Vorbereitungskreisen für Kinder- oder Familiengottesdienste. Darüber hinaus sind Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer in vielen anderen Bereichen in den Pfarreien und Pfarreiengemeinschaften tätig. Die Anforderungen sind in den letzten Jahren durch die Veränderung der pastoralen Landschaft auch für diese Berufsgruppe gestiegen. Eine Umfrage innerhalb der Berufsgruppe hat dies noch einmal ganz deutlich gemacht. Viele Kolleginnen und Kollegen verantworten selbständig pastorale Felder, für die in manchen Fällen auch spezifische Zusatzqualifikationen notwendig sind.

Neue Funktionszulage

Die Berufsgruppe hat daraufhin bei der Bayerischen Regional-KODA und den Personalverantwortlichen des Bistums Augsburg Veränderungen in der Entgelt-

ordnung angeregt, die diese gestiegenen Anforderungen abbilden. Gemeinsam kamen die Beteiligten zu der Auffassung, dass eine Funktionszulage wie bei den Gemeindefereferentinnen und Gemeindefereferenten diesem Anliegen am besten Rechnung trägt. Die entsprechende Vorlage wurde auf der Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA, die am 22. Juli 2020 als Videokonferenz stattfand, vorgestellt und besprochen und im anschließenden schriftlichen Umlaufverfahren verabschiedet (zu finden ist die Regelung im ABD Teil A, 2.15.).

Kriterien für die Zulage

Ab dem 1. September 2020 können Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer – eine Berufsgruppe, die es nur in der Diözese Augsburg gibt – eine Funktionszulage in Höhe von 200 Euro erhalten, wenn sie in ihrem Einsatzbereich zu besonderen Aufgaben herangezogen werden. Bei zukünftigen tariflichen Entgelterhöhungen steigt auch der Betrag der Zulage entsprechend an. In einer Protokollnotiz sind Kriterien für besondere Aufgaben im Sinne der neuen Bestimmung genannt.

Eine Funktionszulage ist zu gewähren, wenn Pfarrhelferinnen oder Pfarrhelfer eigenständig pastorale Aufgaben in einer größeren Seelsorgeeinheit wahrnehmen und diese inhaltlich, konzeptionell und organisatorisch verantworten. Daneben steht die Zulage auch Beschäftigten zu, denen eine Aufgabe zugewiesen ist, für die eine Zusatzqualifikation notwendig ist. Als ein Beispiel ist in der Protokollnotiz die Notfallseelsorge benannt. Sind einer oder einem Beschäftigten mehrere Aufgaben übertragen, die den Kriterien der neuen Bestimmung entsprechen, wird die Funktionszulage nur einmal gewährt. Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer in Teilzeit erhalten die Zulage anteilig entsprechend ihres Beschäftigungsumfangs.

Die Berufsgruppe der Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer im Bistum Augsburg hat hier eine Neuregelung angestoßen, welche den gewachsenen Anforderungen an diese Beschäftigten Rechnung trägt. Gemeinsam haben Dienstnehmer- und Dienstgebervertreter des Bistums und die Bayerische Regional-KODA die Attraktivität dieser kleinen, aber wichtigen Berufsgruppe gesteigert.

Christian Dorn

Wechsel auf KODA-Mitarbeiterseite

Annette Winter scheidet aus, Ramona Würdinger folgt ihr nach

Für zwei Jahre war Annette Winter Vertreterin der Beschäftigten in der Bayerischen Regional-KODA. Ihre Einrichtung wird demnächst den Träger wechseln, deshalb ist Winter schon zum Beginn des Kindergartenjahres von ihrem Amt zurückgetreten. Im Jahr 2018 wurde sie neu in die KODA gewählt und war unter anderem auch im Arbeitskreis KiTa auf Mitarbeiterseite aktiv. Dort brachte sie die Themen ein, die sie durch ihre Tätigkeit in einer Kindertagesstätte als notwendige Verbesserungen im Bereich des pädagogischen Personals in den Kindertageseinrichtungen ansah. Es ging dabei zum Beispiel um Springertätigkeiten in größeren Kindertagesstätten-Verbänden oder um den Erhalt der Arbeitskraft des pädagogischen Personals mit zunehmendem Lebensalter. Bei der Vollversammlung im Juli 2020, die wegen der Corona-Krise als Videokonferenz stattfinden musste, dankte der Vorsitzende der Kommission, Martin Floß, Annette Winter für ihre Mitarbeit. Er bedauerte, dass sie nach so kurzer Zeit schon wieder ausscheiden musste und

wünschte ihr für ihren weiteren beruflichen Weg alles Gute.

Auf Passauer Mitarbeiterseite rückte Ramona Würdinger nach. Sie wohnt mit ihrer Familie in Obernzell an der Donau. Der berufliche Werdegang begann als Kommunikationskauffrau in einem Industrieunternehmen in den Bereichen Vertrieb, Marketing und Unternehmenskommunikation. Später war sie verantwortlich als Projektleitung im betrieblichen Verbesserungswesen. Seit den 1990er Jahren engagierte sich Würdinger als Betriebsrätin. 2009 wechselte sie zum Jugendamt der Diözese Passau. Dort arbeitete sie als Geschäftsführerin der Katholischen Landjugendbewegung und dann im Bereich Öffentlichkeitsarbeit und Eventorganisation. Seit mehreren Jahren ist sie nun für Organisation und Verwaltung im Bereich Räte, Verbände und Erwachsenenbildung verantwortlich. Mit ihren Weiterbildungen „Systemisches Coaching“, „psychologische Beratung“ und „Aufstellungsarbeit“ bringt Ramona Würdinger vielfältige Qualifikationen mit.

Andreas Nock



Personaländerungen in Passau – Ramona Würdinger (oben) folgt Annette Winter in der KODA nach.

Fotos: Ramona Würdinger / Annette Winter

Wechsel auf KODA-Dienstgeberseite

Rainer Kastl geht - Thomas Schäfers kommt

Rainer Kastl, Dienstgebervertreter der Diözese Eichstätt, schied zum 31. Juli 2020 aus der Bayerischen Regional-KODA aus. Für ihn übernimmt nun Thomas Schäfers die Aufgaben in der Kommission. Rainer Kastl war von 1998 bis 2003 auf Dienstnehmerseite und seit 2008 auf Dienstgeberseite Mitglied der Bayerischen Regional-KODA. „Querdenken im positiven Sinne“ und „Machen“ waren Kastls Stärke. Gerade in den Arbeitsgruppen, in denen er engagiert und manchmal auch



Voller Energie für die KODA – Rainer Kastl war mit einer Unterbrechung seit 1998 Mitglied der Kommission.

Foto: Geraldo Hoffmann

fast „rustikal“ mitarbeitete, hatte sein Wort Gewicht und führte oft schnell zu Ergebnissen. Besonders am Herzen lagen ihm die „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ und die „Eingruppierung der Beschäftigten in der Jugend- und Erwachsenenbildung“, war er doch selbst viele Jahre lang stellvertretender Jugendamtsleiter. Die Kommission verabschiedete Rainer Kastl im Rahmen der Herbstvollversammlung in München. Sie wünschte ihm für seine weitere Tätigkeit im Aufbau großer Trägergesellschaften für Kindertagesstätten in der Diözese Eichstätt und für den dann bald folgenden Ruhestand alles Gute und Gottes Segen.

Für Rainer Kastl rückte im August 2020 der neue Amtschef des Eichstätter Ordinariats Thomas Schäfers als Dienstgebervertreter in die KODA nach. Schäfers hat am 1. Juni 2020 seinen Dienst als Amtschef

und gleichzeitiger Leiter der Zentralverwaltung im Bischöflichen Ordinariat in Eichstätt angetreten. Mit der neuen Position des Amtschefs verantwortet er die Verwaltungsorganisation des Bischöflichen Ordinariats und berät den Bischof sowie den Generalvikar bei der Leitung der Diözese. Der 55-jährige Schäfers war vor seinem Wechsel nach Eichstätt unter anderem als Personalchef im Erzbistum Paderborn tätig. Schäfers ist kein Fremder im KODA-Bereich, war er doch in der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen viele Jahre lang Dienstgebervertreter und Mitglied in der Zentral-KODA. Die Vollversammlung begrüßte Thomas Schäfers herzlich und wünschte ihm einen erfolgreichen Einstand in seine neue Aufgabe.

Josef Glatt-Eipert



Von Paderborn nach Eichstätt – neuer Amtschef der Diözese wird Dienstgebervertreter in der KODA.

Foto: Maika Eikelmann

Diözesane Regelungen für „besondere“ Religionslehrkräfte bestätigt

Klarstellung für Augsburg und Bamberg

Religionslehrkräfte i.K. mit besonderen Aufgaben wie Seminarleitungen oder Schulbeauftragte nehmen in den verschiedenen Diözesen ganz unterschiedliche Aufgaben und Verantwortungen wahr. Daher gibt die Entgeltordnung für Religionslehrkräfte i.K. (ABD Teil A, 2.6.) hier ausdrücklich die Möglichkeit, dass diözesane Regelungen getroffen werden können, wie diese Tätigkeiten über Entgelt oder Anrechnungsstunden vergütet werden. Diese werden dann von der Kommission beschlossen und künftig auch in einem eigenen Teil im ABD veröffentlicht. Die Diözese Augsburg hat hierzu eine bestehende Regelung entfristet, die nun in Teil F, 12. abgedruckt ist. Eine neue Regelung der Erzdiözese Bamberg wurde von der Kommission ebenfalls beschlossen und findet sich in Teil F, 14.

Robert Winter



Ob Schreiner oder Hausmeister – handwerkliche Tätigkeiten müssen auch im ABD abgebildet sein.

Foto: www.sonjawinzer.de / pixello.de

Entgeltordnung Arbeiter-Tätigkeiten fertig Umsetzung ins ABD erfolgt

Seit 2005 galten für Arbeiter-Tätigkeiten vorläufige Eingruppierungsvorschriften. Viele Jahre haben die Tarifparteien des öffentlichen Dienstes verhandelt. Dieses Jahr haben sie sich für die Kommunen in Bayern auf eine Entgeltordnung „handwerkliche Tätigkeiten“ geeinigt. Mit „handwerkliche Tätigkeiten“ sind die früheren Arbeiter-Tätigkeiten gemeint.

Sie umfassen zum Beispiel Tätigkeiten im Bereich Reinigung, Pfortendienst, Service, Küche und Haustechnik. Einzelne Tätigkeiten sind in der neuen Entgeltordnung höher bewertet. Die KODA hat die Regelungen zwischenzeitlich übernommen. In der nächsten Ausgabe des KODA Kompass wird darüber ausführlich informiert werden.

Manfred Weidenthaler

Herabgruppierung

Stufenlaufzeit bleibt!

Meist passiert es auf eigenen Wunsch. Beschäftigte wollen höherwertige oder leitende Tätigkeiten abgeben und sozusagen zurück ins zweite Glied treten. Bislang galt: bei einer Herabgruppierung beginnt auch die Stufenlaufzeit in der niedrigen Entgeltgruppe fast immer von Neuem. Im öffentlichen und auch im kirchlichen Dienst waren sich die Tarifgremien einig, dass dies wenig sinnvoll ist. Die in der höheren Entgeltgruppe erworbene Berufserfahrung ist in aller Regel auch für die Tätigkeit in der niedrigeren Entgeltgruppe nützlich. Die Vorschriften zur Einstufung wurden daher jetzt im kommunalen öffentlichen Dienst und

im kirchlichen Tarifrecht ABD geändert. Wer eine Tätigkeit übernimmt, die einer niedrigeren Entgeltgruppe zugeordnet ist, behält nicht nur die Stufe, sondern auch die in der Stufe bereits erbrachte Zeit.

Beispiel: Eine Sachgebietsleiterin ist seit zwei Jahren in Entgeltgruppe 10 Stufe 4. Sie möchte aus persönlichen Gründen wieder als „gewöhnliche“ Sachbearbeiterin in EG 9a arbeiten. Bislang hätte ihre Stufenlaufzeit nach der Rückgruppierung neu begonnen. Sie hätte also vier Jahre warten müssen, bis sie in die Stufe 5 der Entgeltgruppe 9a kommt. Nach der neuen Regelung nimmt sie die Stufenlaufzeit bei der Rückgruppierung mit. Sie rückt daher

bereits nach zwei Jahren in die Stufe 5 der Entgeltgruppe 9a auf.

Die Vorschrift gilt rückwirkend für alle Herabgruppierungen seit 1. Januar 2020. Soweit eine Neuberechnung der Stufenlaufzeit erforderlich ist, sollte diese in den nächsten Monaten automatisch durch den Dienstgeber erfolgen. Beschäftigte können dies anhand ihrer Entgeltabrechnung überprüfen und gegebenenfalls nachfragen.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: § 17 Absatz 4, Satz 3 ABD Teil A, 1. Für den Sozial- und Erziehungsdienst: § 1, Absatz 1, Satz 4 der Anlage zu § 44 ABD Teil A, 1.

Wir tun was für Kitas!

Anträge zu Altersermäßigung, Springertätigkeit und Kündigungsfristen

Aufgrund vieler Rückmeldungen aus dem Bereich der Kindertageseinrichtungen wurden auf Initiative der Mitarbeiterseite in der Kommission verstärkt Themen wie Eingruppierung bei Springertätigkeit für verschiedene Kindertageseinrichtungen, Stundenermäßigung für ältere Beschäftigte und die Anpassung der Kündigungsfristen an das „Kindergartenjahr“ beraten und entsprechende Anträge eingebracht. Über alle drei Anträge wurde in der Herbstvollversammlung abgestimmt.

Anpassung der Kündigungsfristen an das „Kindergartenjahr“

Im (tarif-)rechtlichen Sinn gibt es kein „Kindergartenjahr“, sondern nur ein Kalenderjahr. Dennoch wurde immer wieder von einzelnen Beschäftigten, Mitarbeitervertretungen und Leitungen sowohl an die Dienstgeberseite als auch an die Mitarbeiterseite in der Kommission der Wunsch herangetragen, dass auch eine Kündigung zum 31. August möglich sein sollte. Die Kündigungsfristen im ABD orientieren

sich an den Kündigungsfristen des TVöD und lassen – mit wenigen Ausnahmen – nur eine Kündigung zum Ende des Kalenderjahres zu. Eine Kündigung ist daher in der Regel – gerade für die langjährig Beschäftigten – nur zum 31. März, zum 30. Juni, zum 30. September und zum 31. Dezember möglich. Da aber das „Kindergartenjahr“ in den meisten Einrichtungen Ende August endet, wird es vielfach für sinnvoller gehalten, auch eine Kündigung zum 31. August möglich zu machen. Dies ist jetzt ab dem Jahr 2021 erstmals möglich, da sich die Kommission einstimmig für den Antrag ausgesprochen hat.

Honorierung der „Springertätigkeit“

Eine höher zu bewertende Tätigkeit übernehmen nach Meinung der Mitarbeiterseite pädagogisch Beschäftigte aus, die innerhalb eines Jahres regelmäßig als mobile Einsatzkräfte (Springerdienst) in verschiedenen Kindertageseinrichtungen tätig sind. Aufgrund der Zunahme immer größerer Einheiten im Bereich der Kindertageseinrichtungen durch die Gründung großer Trägergesellschaften

und pfarreübergreifender Trägerverbände ist eine stärkere Flexibilität des Personals notwendig. Um etwa Elternzeiten, Fluktuation und Krankheitszeiten aufzufangen, stellen gerade größere Zusammenschlüsse mittlerweile pädagogisches Personal ein, das als mobile Einsatzkräfte kurzzeitig immer wieder diese „Fehlzeiten“ von Beschäftigten in verschiedenen Kindertagesstätten ausgleichen sollen. Deswegen hat die Mitarbeiterseite in der Bayerischen Regional-KODA einen Antrag eingebracht, dass solche mobilen Einsatzkräfte neu in den Beispielkatalog bei den Eingruppierungsmerkmalen aufgenommen werden. Nach Ansicht der Mitarbeiterseite handelt es sich dabei aufgrund der kontinuierlich notwendigen Flexibilität, die laufend schnelle Einarbeitung in neue Konzepte erfordert, um eine schwierige fachliche Tätigkeit (bei Kinderpflegerinnen und Kinderpflegern) und um eine besonders schwierige fachliche Tätigkeit (bei Erzieherinnen und Erziehern). Damit wäre bei einer solchen Springertätigkeit sichergestellt, dass Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger nicht in S 3, sondern in S 4 und Erzieherinnen und Erzieher nicht in



Große Vielfalt an Aufgaben – pädagogische Tätigkeiten in Kindertageseinrichtungen verlangen viel Einsatz von den Beschäftigten.

Foto: Rainer Sturm / pixelio.de

S 8a, sondern in S 8b eingruppiert wären. Der Antrag der Mitarbeiterseite fand nicht die notwendige Mehrheit. Von Mitarbeiterseite wurde daraufhin beschlossen, den Vermittlungsausschuss der Kommission anzurufen. Dieser soll versuchen, einen Lösungsvorschlag zu erarbeiten.

Altersermäßigung mit weniger Stunden an unmittelbarer Arbeit

Die direkte Arbeit mit den Kindern in Kindertagesstätten ist mit großer Anstrengung

und intensiver Arbeit und auch mit einem gewissen Lärmpotential verbunden. In Kindertagesstätten gibt es viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die schon sehr lange in diesem Bereich tätig und über 50 Jahre alt sind. Deshalb wurde auf Mitarbeiterseite ein Antrag eingebracht, für Beschäftigte ab dem 58. Lebensjahr die Möglichkeit zu schaffen, Stunden schrittweise zu reduzieren beziehungsweise weniger „unmittelbare“ Arbeit am Kind, dafür mehr „mittelbare“ Arbeit in der Einrichtung auszuführen. Da der Antrag ebenfalls nicht die notwendige Mehrheit erhielt, wurde

auch in dieser Sache beschlossen, den Vermittlungsausschuss anzurufen.

Für die Mitarbeiterseite in der Kommission sind diese Themen sehr wichtig, um die Kindertagesstätten mit ihrem stets stark geforderten Personal zukunftsorientiert aufzustellen und auch entsprechend zu honorieren. Über die weiteren Verhandlungen zu den abgelehnten Anträgen werden wir im KODA Kompass berichten, sobald Ergebnisse aus der Vermittlung vorliegen.

Josef Glatt-Eipert

Impf-Pflicht!

Das neue Masernschutzgesetz

Die Masern-Impfung ist Pflicht: Seit März 2020 müssen Eltern, deren Kinder neu in einer Kindertageseinrichtung oder Schule aufgenommen werden, nachweisen, dass diese gegen Masern geimpft sind. Aber auch die Beschäftigten in diesen Einrichtungen betrifft dieses Gesetz. Im Februar 2020 hat der Deutsche Bundestag das Gesetz für den Schutz und zur Stärkung der Impfprävention, kurz: Masernschutzgesetz, beschlossen. Dieses sieht Änderungen und Ergänzungen im Infektionsschutzgesetz (IfSG) vor.

Masern können tödlich sein

Die Eindämmung und die Verhinderung der Infektionskrankheit Masern bei Kindern und Jugendlichen ist das vorrangige Ziel dieses Gesetzes.

Bei Masern handelt es sich um eine durch Viren ausgelöste Krankheit, die hoch ansteckend ist. Da Masern das Immunsystem schwächen, können durch andere Erreger schwere Komplikationen verursacht werden. In diesen Fällen können Masern sogar tödlich ausgehen. Ein Impfschutz gegen

diese Krankheit sei daher sinnvoll und dringend anzuraten, so die Bundesregierung in ihrer Gesetzesbegründung. Darauf hat der Gesetzgeber, der Deutsche Bundestag, mit der Zustimmung zu diesem Gesetz reagiert.

Viele Einrichtungen betroffen

Da durch Masern Kinder und Jugendliche bedroht sind, hat das Gesetz den Masernschutz in Einrichtungen (Gemeinschafts- oder Gesundheitseinrichtungen im Sinne § 33 Nr. 1 bis 4 IfSG) im Blick,

in denen Kinder und Jugendliche betreut werden. Dies sind zum Beispiel Kindertagesstätten, Kinderhorte, Kindertagespflegeeinrichtungen, Schulen, Ausbildungseinrichtungen und Heime. Zudem sind Gesundheitseinrichtungen sowie Unterkünfte für Asylsuchende davon erfasst.

Für wen gilt das Gesetz?

Das Gesetz verlangt Impfnachweise beziehungsweise Nachweise über den Immunstatus einerseits von den betreuten Kindern und Jugendlichen und andererseits vom Betreuungspersonal.

Zudem gilt dieses Gesetz auch für alle Beschäftigten, auch wenn sie keinen direkten Kontakt zu den Betreuten haben, zum Beispiel Verwaltung, Küchen- und Reinigungspersonal. Auch Ehrenamtliche und Praktikanten sind von dieser Regelung erfasst, sofern sie regelmäßig in der Einrichtung tätig sind.

Wer ist betroffen?

Alle betroffenen Personen müssen folglich eine Masernschutzimpfung oder eine Masernimmunität nachweisen. Die Kosten für die Impfung trägt die gesetzliche Krankenversicherung.

Ab 1. März 2020 sind alle betroffenen Einrichtungen verpflichtet, von neu aufgenommen Kindern und Jugendlichen zwingend einen Nachweis über eine Impfung zu verlangen. Gleiches gilt für ab diesem Zeitpunkt neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese müssen vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses nachweisen, dass sie gegen Masern geimpft sind oder nachweisen, dass sie gegen die Krankheit immun sind. Dies gilt auch, wenn ein Wechsel in eine neue Einrichtung oder Dienststelle vorliegt.

Alle Beschäftigten, die am 1. März 2020 in den genannten Einrichtungen bereits tätig waren, müssen diesen Nachweis erst bis zum 31. Juli 2021 vorlegen. Diese Übergangsfrist ist in § 20 Abs. 10 IfSG geregelt.

Erfüllung der Nachweispflicht

Die Nachweispflicht kann wie folgt erfüllt werden:

- durch den Impfausweis oder die Impfbescheinigung
- ein ärztliches Attest über die bestehende Immunität

- ein ärztliches Zeugnis, dass wegen einer medizinischen Kontraindikation eine Impfung nicht möglich ist
- Bestätigung einer anderen Einrichtung, dass ein entsprechender Nachweis dort vorliegt.

Vor 1971 Geborene sind befreit

Die Nachweispflicht gilt hingegen nicht für Beschäftigte, die vor dem 1. Januar 1971 geboren sind. Den Grund hierfür sieht der Gesetzgeber darin, dass die vor 1971 geborenen Personen in der Regel an Masern erkrankt waren und somit immun sind.

Datenschutz

Der Dienstgeber muss die erhobenen Daten selbstverständlich aufbewahren. Gesundheitsdaten von Beschäftigten zählen gemäß dem Gesetz über den Kirchlichen Datenschutz (KDG) zu einer besonders schutzwürdigen Kategorie personenbezogener Daten (§ 4 Nr. 2 KDG).

Bußgeld möglich

Gegen eine Einrichtung, die der Benachrichtigungspflicht an das Gesundheitsamt nicht korrekt nachkommt und eine Person beschäftigt, die keine entsprechenden Nachweise vorgelegt hat, kann die Behörde ein Bußgeld bis zur Höhe von 2500 Euro verhängen. Im Ermessen der zuständigen Behörde liegt die Verhängung und die Höhe

eines Bußgeldes, wenn eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter ohne Impfschutz tätig wird oder den Nachweis trotz Aufforderung des Gesundheitsamtes nicht innerhalb einer vorgegebenen Frist vorlegt.

Arbeitsrechtliche Auswirkungen bei Nichtvorlage

Unterlässt ein Bewerber oder eine Bewerberin die Vorlage eines Impfnachweises oder einer Immunitätsbescheinigung bei seiner Bewerbung, kann er keine Tätigkeit in der gewünschten Einrichtung übernehmen.

Wird von einem oder einer Bestandsbeschäftigten der notwendige Nachweis nicht erbracht, kann dies weitreichende Folgen haben. Nach § 20 Abs. 10 IfSG muss die Einrichtungsleitung hierüber das Gesundheitsamt informieren. Dieses entscheidet in einer Einzelfallprüfung darüber, ob ein Betretungs- oder Tätigkeitsverbot ausgesprochen wird. Dieses hat zur Konsequenz, dass die oder der Beschäftigte nicht mehr in der Einrichtung tätig sein darf mit der möglichen Folge, dass das Entgelt nicht weitergezahlt wird.

Die Weigerung, einen Nachweis zu erbringen, stellt eine Verletzung einer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht dar. Dies kann zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen, bis hin zur Kündigung.

Johannes Hoppe

Weitere Informationen unter:
www.masernschutz.de



Schutz vor Masern – Impfpflicht für viele Beschäftigte, insbesondere in Einrichtungen für Kinder, Jugendliche und im Gesundheitswesen.

Foto: Tim Reckmann / pixelio.de

Ist Förster gleich Förster?

Tarifrechtlich ab jetzt schon!

Manchen mag das seltsam vorkommen, wenn Beschäftigte zwar die gleiche Tätigkeit ausüben, aber für die gleiche Arbeit unterschiedliche bezahlt werden. Eine Ursache dafür ist die Durchlässigkeit schulischer und beruflicher Bildungssysteme, um nicht zwingend auf klassischem Weg seiner Berufung zu folgen. Aber am Ende warten eventuell ein faktisches Berufsverbot oder eben eine Zweiklassengesellschaft, die Bezahlung betreffend. Beispiele wären zum Beispiel Meisterinnen und Meister ihres Fachs, die in berufliche Schulen wechseln und unterrichten. Erfahrung aus der Praxis ist hier immer gut. Aber ohne Lehramtsstudium? Da sind Verwerfungen bei der Vergütung oft die Folge.

Verschiedene Ausbildungswege

Ein anderes und naheliegenderes Beispiel sind die Revierleiterinnen und Revierleiter, die draußen in der Natur ihren Mann beziehungsweise ihre Frau stehen und Tag für Tag der Deutschen liebsten Mythos pflegen: den Wald. Aber weil auch hier „viele Wege nach Rom“ führen, gibt es Menschen, die gleich nach dem Abitur an die forstlichen Fakultäten wechseln und sich viel Fachwissen im Hörsaal aneignen. Andere wählen die Alternative und kommen über die Praxis, lernen den Beruf von der Pike auf und schlagen dann den Bogen zum Förster nicht

übers Fachhochschulstudium mit sechs Semestern (Bachelor), sondern gehen ins Fachschulstudium mit vier Semestern und absolvieren als Techniker für Waldwirtschaft (Forsttechniker) eine entsprechende Ausbildung. Zugegeben – ein Konstrukt aus Bayern, das bundesweit einzigartig ist. Aber ist es deswegen schlechter? Mitnichten. Immerhin summieren sich zu den zwei Jahren Studium noch drei Lehrjahre zur gesamten Aus- und Aufstiegsfortbildung.

Ungleichheit der Vergütung beseitigt

Doch dann folgt für die Absolventinnen und Absolventen die Ernüchterung: für die gleiche Arbeit war es bislang nicht möglich, auch das Gleiche zu verdienen. Damit ist nun Schluss – zumindest in einem Dienstverhältnis, auf das das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (ABD) Anwendung findet. Im Juli 2020 fand der diesbezügliche Beschlussantrag in der Kommission Zustimmung. Konkret wurden die Bestimmungen zu den Ingenieurinnen und Ingenieuren in der Entgeltordnung (ABD Teil A, 2.2.2., Spezielle Tätigkeitsmerkmale, Ziffer 3) in den Protokollnotizen folgendermaßen ergänzt: „1. Im Bereich Forstwirtschaft gelten Forsttechnikerinnen bzw. Forsttechniker als „sonstige Beschäftigte“, sofern sie aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten als



Einsatz für den Wald und die dort Beschäftigten – KODA-Mitglied Martin Laußer.
Foto: Martin Laußer

Leiterin bzw. Leiter eines Reviers ausüben. 2. Im Bereich Forstwirtschaft: Die Bewirtschaftung von Forstrevieren, die nicht arrondiert sind und damit eine herausgehobene Tätigkeit mit besonderer Schwierigkeit darstellt.“

Im Klartext bedeutet die Nummer 1, dass nun eben auch Beschäftigte mit der Ausbildung Forsttechniker, die eine Tätigkeit als Revierleiter ausüben, in der entsprechenden Entgeltgruppe 10 eingruppiert sind. Die Beschreibung dieser Entgeltgruppe lautet: „Ingenieurinnen und Ingenieure mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.“

Mit der Nummer 2 sollte der besonderen Situation der kirchlichen Forstreviere Rechnung getragen werden. Während im staatlichen Bereich die Reviere in der Regel klar abgegrenzte und zusammenhängende Gebiete darstellen, sieht die Situation im kirchlichen Bereich häufig ganz anders aus. Der Begriff „Fleckerlteppich“ beschreibt das ganz gut. Es gibt Revierförster, die für Waldgebiete zuständig sind, die nicht zusammenhängen und sich flächenmäßig über weitere Gebiete erstrecken, teils auch über Diözesangrenzen hinaus. Diese Reviere zu bewirtschaften, stellt auch aus tarifrechtlicher Sicht eine besondere Schwierigkeit dar und deshalb erfolgte diese Ergänzung im ABD.

Martin Laußer

Langjähriger Einsatz hat sich gelohnt

Gedanken von Martin Laußer

Verwundert mag man sich die Augen reiben. Der Grund in der bisherigen Regelung im Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes ebenso wie im ABD mag darin zu finden sein, dass bislang niemand dieses Missverständnis – anders kann ich das nicht bezeichnen – angegangen ist. Auch wenn es „nur“ eine Protokollnotiz geworden ist: es ist ein Meilenstein auf dem Weg zu einer gerechteren Arbeitswelt. Dafür bedanke ich mich bei allen, die das Vorhaben bis hierhin unterstützt haben. Namentlich ist Ministerialrat Horst Schuster aus Würzburg zu nennen, der schon 2010 eine Ergänzung zur damals gültigen Entgeltordnung vorgeschlagen hat. Dem ehemaligen KODA-Mitglied Erich Sczepanski sei für seinen ersten Versuch gedankt, für diese Ergänzung Unterstützung zu suchen. Und schlussendlich gilt der Dank dem Arbeitskreis Forst der KODA-Mitarbeiterseite, der kreativ genug war, Alternativen für eine Beschlussfassung zu entwerfen, um die Dienstgeberseite für das Anliegen gewinnen zu können.

Der nächste Schritt

Besoldung der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen steigt zum 1. Januar 2021 um weitere 1,29 Prozent

Dank der Tarifautomatik im ABD profitieren die Lehrkräfte an den kirchlichen Schulen von der bereits 2019 vereinbarten Erhöhung der Besoldung. Damals wurde eine Erhöhung in drei Schritten vereinbart, nämlich zum 1. Januar 2019

(3,01 %), zum 1. Januar 2020 (3,12 %) und ein weiteres Mal zum 1. Januar 2021 (1,29%). Diese Erhöhung, die der Freistaat Bayern der Höhe und der Dauer nach auch für die Besoldung der Beamtinnen und Beamten übernahm, hat eine Laufzeit bis

30. September 2021. Dann werden sich die Tarifvertragsparteien der Länder zusammensetzen und neu über die Entgelte verhandeln.

Ludwig Utschneider

Grundgehaltssätze (Monatsbeträge in Euro) ab 1. Januar 2021										
	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	2 372,43	2 422,63	2 472,81	2 522,99	2 573,20	2 623,37	2 673,56	2 723,74		
A 4	2 436,42	2 495,55	2 554,62	2 613,71	2 672,78	2 731,85	2 790,90	2 849,97		
A 5	2 469,54	2 528,29	2 587,09	2 645,85	2 704,63	2 763,42	2 822,22	2 881,00		
A 6	2 535,56	2 600,06	2 664,59	2 729,16	2 793,71	2 858,25	2 922,77	2 987,29		
A 7	2 640,02	2 721,24	2 802,44	2 883,67	2 964,91	3 022,87	3 080,87	3 138,90		
A 8	2 710,60	2 814,66	2 918,76	3 022,82	3 126,93	3 196,30	3 265,66	3 335,06	3 404,44	
A 9	2 843,59	2 954,66	3 065,72	3 176,82	3 287,88	3 364,25	3 440,62	3 516,97	3 593,34	
A 10	3 066,85	3 209,14	3 351,51	3 493,81	3 636,12	3 730,99	3 827,15	3 924,19	4 021,27	
A 11		3 535,41	3 681,23	3 828,39	3 977,58	4 077,00	4 176,49	4 276,91	4 378,36	4 479,77
A 12			3 979,84	4 157,71	4 337,72	4 458,68	4 579,60	4 700,55	4 821,50	4 942,44
A 13				4 643,98	4 839,85	4 970,45	5 101,05	5 231,67	5 362,27	5 492,88
A 14				4 980,67	5 234,68	5 404,07	5 573,43	5 742,77	5 912,15	6 081,51
A 15					5 748,93	5 972,40	6 195,82	6 419,27	6 642,72	6 866,14
A 16					6 356,19	6 614,64	6 873,08	7 131,49	7 389,90	7 648,32

Strukturzulage zu A13 (Lehrkräfte mit voller Lehramtsausbildung an Gymnasien und beruflichen Schulen): 98,44 Euro	Dienstzulage (für anspruchsberechtigte Lehrkräfte an Realschulen bzw. Grund- und Mittelschulen): 268,32 Euro
Amtszulage (z.B. für stellvertretende Schulleiterinnen und Schulleiter am Gymnasium): 219,29 Euro	Amtszulage für Realschuldirektorinnen und Realschuldirektoren: 437,61 Euro

Familienzuschlag	Verheiratete	ein berücksichtigungsfähiges Kind (insgesamt)	zwei berücksichtigungsfähige Kinder (insgesamt)	Mehrarbeitsvergütung (Art. 61 Abs. 5 Satz 2 BayBesG) – im Schuldienst – ab 01.01.2021
A 3 bis A 8	138,64	263,10	387,56	Grund- und Mittelschulen A 9 bis A 11 ab A 12 20,78 25,76
A 9 bis A 16	145,56	270,02	394,48	Realschulen und Sonderschulen A 9 bis A 12 ab A 13 20,78 30,52
Für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind erhöht sich der Familienzuschlag jeweils um 385,71 Euro.				Gymnasien, berufliche Schulen, Fachhochschulen A 9 bis A 12 ab A 13 20,78 35,69

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

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

Diözese Würzburg
Ralph Stapp 0 60 21/39 21 40
Dorothea Weitz 09 31/38 66 57 10

Erzdiözese Bamberg
Johannes Hoppe 09 11/401 02 62
Susanne Steiner-Püschel 09 11/9 37 83 74

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

Diözese Eichstätt
Josef Glatt-Eipert 08 41/93 15 18 18
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

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

Diözese Augsburg
Anna-Maria Dallinger 08 21/31 66 13 46
Christian Dorn 083 31/92 67 11 74
Klaus Probst 01 60/92 82 78 52

Erzdiözese München und Freising
Johanna Bechteler 0 80 95/87 10 22
Franz Dirnberger 086 62/66 55 05
Manfred Weidenthaler 080 34/40 84
Robert Winter 0 89/21 37 14 85

Entsandte GEWERKSCHAFTSVERTEPETER
Walburga Krefting (KEG) 0 89/23 68 57 70 0
Martin Laußer (IG BAU) 0 81 58/9 07 60 88

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

Post- und Faxanschriften
erfahren Sie unter
www.kodakompass.de oder über die
KODA-Geschäftsstelle,
Telefon 0821/31 66-89 82.
Die Geschäftsstelle gibt *keine*
Auskünfte zu Tarifregelungen.
Gerne geben die Dienstnehmervertre-
terinnen und -vertreter Auskunft zu
tariflichen Regelungen. Die Telefon-
nummern sind links abgedruckt.
Wir dürfen aber keine Rechtsbera-
tung durchführen.

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

Wichtige Begriffe

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

www.onlineABD.de: Offizielle Zusam-
menstellung des ABD im Internet.

Bayerische Regional-KODA: Kurz-
bezeichnung der „Kommission für das
Arbeitsvertragsrecht der bayerischen
Diözesen“. Je zur Hälfte mit Arbeitneh-
mer- und Arbeitgebervertretern besetzt.
Sie beschließt die im ABD gesammelten
Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse
durch bischöfliche Inkraftsetzung. 19
Vertreterinnen und Vertreter der Mit-
arbeiterinnen und Mitarbeiter sind von
den Beschäftigten für fünf Jahre gewählt.

Hinzu kommen zwei von Gewerkschaften
entsandte Vertreterinnen beziehungsweise
Vertreter.

**Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte
(StAGL):** Arbeitsgruppe innerhalb der
KODA, zuständig für Lehrkräfte an kirch-
lichen Schulen. Deren Arbeitsvertrags-
recht 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 66-8982 Fax:

0821/31 66-8989 info@bayernkoda.de
Umsatzsteuer-ID: DE 12 75 111 72

Redaktionsanschrift

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

Redaktion

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

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

Gestaltung: Ludwig Utschneider

Preis: 10 Euro pro Jahr

Abo-Verwaltung

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

Druck und Auflage

Senser Druck, Augsburg
Auflage: 66 500

Beschäftigte, die den KODA Kompass kosten-
frei im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses zu-
gesandt bekommen, melden Adressänderungen
und -berichtigungen nur ihrem Dienstgeber.

(Teresa von Avila, spanische Kirchenlehrerin, 1515–1582)

Tu deinem Leib etwas Gutes, damit deine Seele Lust hat, darin zu wohnen.

AUSDAUERSPORT IM WINTER

Kalt, dunkel und ungemütlich: So würden viele die kalte Jahreszeit beschreiben. Unsere Motivation schwindet und unsere Laune wird oftmals schlechter. Das ist auch der Grund, wieso wir uns weniger sportlich betätigen. Allerdings ist es gerade jetzt wichtig, sich zu bewegen und viel Zeit an der frischen Luft zu verbringen.

Laufen, Radfahren, Schwimmen oder Skifahren – durch körperliche Betätigung wird die Ausdauer und auch die körperliche Fitness gesteigert. Dies stärkt unser Immunsystem. Besonders in den Wintermonaten ist es wichtig, dieses aufrecht zu erhalten, um unsere Abwehrkräfte zu unterstützen. Aber nicht nur das: Auch unsere Stimmung wird dadurch besser und man fühlt sich insgesamt fitter und leistungsstärker.

Natürlich gibt es für sportliche Aktivitäten im Winter auch gewisse Herausforderungen, denen man sich stellen muss. Damit der Einstieg ins Training dennoch gut funktioniert, haben wir hier 5 Tipps für Sie zusammengestellt.

1. Motivation: Oftmals ist die Motivation das Schwierigste am Wintersport. Der innere Schweinehund friert nur ungerne und will deshalb nicht raus in die Kälte. Aber müde auf dem Sofa sitzen und Lebkuchen oder Plätzchen essen kommt gar nicht in Frage. Also – raus an die frische Luft, denn Bewegung tut gut und beugt dem „Winterblues“ vor. Tipp: Mit einem Trainingspartner läuft die Sporteinheit fast von alleine und die „Angst“ vor der dunklen Jahreszeit schwindet. Was ist denn noch motivierender als gute Laune, die eigene Gesundheit und die daraus resultierende sportliche Figur? Denn wir wissen ja alle: „Summerbodies are made in Winter“ – Es lohnt sich also!

2. Richtige Kleidung: Die Kleiderwahl beim Outdoorsport ist immer genau dann richtig, wenn sie nicht zu warm ist. Man sollte zu Beginn der Aktivität sogar leicht frieren, denn durch die Sporteinheit heizt sich der Körper automatisch stark auf. Zu warme Bekleidung führt dann zur Überhitzung. Am besten eignet sich deshalb das altbewährte Zwiebelprinzip: Tragen Sie mehrere Schichten mit unterschiedlichen Funktionen übereinander. Starten Sie mit einer luftdurchlässigen und schweißableitenden Schicht und tragen Sie darauf eine vor Wind und Wetter schützende Außenschicht. So hält man die warme Luft eng am Körper und verhindert zu große Temperaturschwankungen. TIPP: Schützen Sie Ihre Stirn und die Ohren bei Temperaturen unter sieben Grad, denn dort wird die meiste Wärme abgegeben und tragen Sie Handschuhe.

3. Alternativtraining: Probieren Sie doch einmal Sportarten, die Sie noch nie zuvor getestet haben. Absolute Wintertrendsportarten sind: Skilanglauf, als tolle Alternative zu den Laufleistungen, Schwimmen, da es sehr gelenkschonend und intensiv ist,

Klettern oder Bouldern in Indoor-Kletterhallen, da hier wirklich alle Muskelpartien des Körpers aktiviert werden oder aber auch Eislaufen. Und natürlich die Klassiker unter den Wintersportarten wie Skifahren oder Snowboarden. Es gibt tolle Möglichkeiten im Winter aktiv zu sein.

4. Auf den eigenen Körper hören: Vermeiden Sie zu intensives oder zu häufiges Training. Denn in dieser Jahreszeit sind vor allem Ausdauersportler für den sogenannten „Open-Window-Effekt“ anfällig. Dieses Phänomen zeigt, dass unser Immunsystem nach starker körperlicher, aber auch geistiger Belastung erst übermäßig aktiv wird, dann allerdings drastisch heruntergefahren wird. Das Ergebnis daraus ist, dass ein erhöhtes Risiko für Infektionskrankheiten, wie beispielsweise einen grippalen Infekt, besteht. Mit konsequentem Training und der richtigen, ausgewogenen und vitaminreichen Ernährung lässt sich dieser Effekt allerdings sehr gut ins Positive beeinflussen.

5. Es muss nicht immer draußen sein: Nicht immer kann man den inneren Schweinehund überwinden und sich bei schlechtem Wetter dazu motivieren, die Sporteinheit ins Freie zu verlegen. Manche Sportarten können im Winter auch gar nicht draußen ausgeübt werden. Dann gibt es auch hierzu tolle Alternativen: Eine Möglichkeit ist, die Laufeinheit ins Fitnessstudio zu verlegen und zusätzlich noch ein paar Kraftübungen in das Workout zu integrieren. Oder besuchen Sie beispielsweise das nahegelegene Schwimmbad und kombinieren Sie die Schwimmeinheit noch mit einer kleiner Portion Wellness (natürlich immer im Einklang mit den gerade aktuellen Corona-Richtlinien!) Das tut gut!

Mit etwas Planung, Vorsorge und Weitblick steht einem sportlichen Winter also nichts im Weg. Sie werden sehen: Nicht nur Ihre Gesundheit, sondern auch Ihre Laune wird es Ihnen danken!

Apropos Vorsorge: Aus unserem Tarif VorsorgePro S werden **100 Prozent** für ambulante Vorsorgeuntersuchungen zur Früherkennung von Krankheiten durch Ärzte bis zu insgesamt **500 Euro** pro Kalenderjahr erstattet, z. B. eine Knochendichtemessung zur Osteoporose-Vorsorge oder ein Hirnleistungscheck zur Früherkennung von Demenz.

Wenn Sie Interesse an dem Tarif haben oder andere Fragen zur Beihilfe rufen Sie uns bitte unter der +49 89 2160-8505 an! Unsere Spezialisten helfen Ihnen gerne!

Wussten Sie schon ...?

Im vergangenen Jahr haben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Beihilfe- und Firmenversicherung 471.973 Leistungsanträge bearbeitet. Hierbei wurde eine Gesamtsumme von über 232 Millionen Euro ausbezahlt!

MAV wählen!

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

Neuwahl und teils auch erstmalsige Bildung von Mitarbeitervertretungen stehen 2021 an

Im nun zu Ende gehenden Corona-Jahr 2020 wurde in kirchlichen Einrichtungen besonders deutlich, wie wichtig es ist, dass die Beschäftigten durch die gewählten Interessensvertretungen eine hörbare Stimme haben, die sich für die Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einsetzen – gerade in solch außergewöhnlichen Zeiten. Die kirchlichen Einrichtungen werden auch in den bayerischen Diözesen mittel- und langfristig weiteren Veränderungsprozessen ausgesetzt sein. Genau an dieser Stelle kommt es darauf an, dass die Beschäftigten in den kirchlichen Einrichtungen über eine starke Stimme verfügen, die ihre Rechte vertritt und die Veränderungsprozesse, die kommen werden, auch mitgestaltet. Ungleich problematischer wäre es für die Beschäftigten, wenn es keine Interessensvertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Ort gäbe. Die Mitarbeitervertretung (MAV) ist eine entscheidende Säule

der kirchlichen Dienstgemeinschaft. Eine Einrichtung kann nur davon profitieren, wenn es eine eigene MAV gibt, ob nun im mehrere hundert Beschäftigte zählenden Ordinariat oder in der kleinen Pfarrei mit gerade einmal fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. 2021 stehen die nächsten MAV-Wahlen an und die Beschäftigten sollten die Chance wahrnehmen, (wieder) eine starke Mitarbeitervertretung zu wählen.

Die Besonderheit des kirchlichen Dienstes bringt es mit sich, dass es hier keine Betriebs- oder Personalräte gibt, es sind vielmehr die genannten Mitarbeitervertre-

tungen, die auf der Basis der kirchlichen Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) die Aufgabe der Interessensvertretung der Beschäftigten wahrnehmen. In allen Einrichtungen mit mindestens fünf Beschäftigten kann und sollte eine Mitarbeitervertretung vorhanden sein. Denkbar ist auch die Bildung einer gemeinsamen MAV in einem Pfarrverband oder einer Pfarreiengemeinschaft. Es lohnt sich, mit dafür Sorge zu tragen, eine MAV-Wahl durchzuführen – ob es nun schon gute Tradition in der einzelnen Einrichtung ist oder ob es das erste Mal sein wird, dass eine Mitarbeitervertretung gewählt werden soll. Dort, wo die Beschäftigten keine Mitarbeitervertretung wählen, entfallen alle Mitbestimmungsrechte. Das muss den betroffenen Beschäftigten bewusst sein. Die bayerischen Diözesanbischöfe werden auch mit Blick auf das Jahr 2021 wieder zur Wahl von Mitarbeitervertretungen in allen Einrichtungen ab fünf Beschäftigten aufrufen. Zu hoffen wäre, dass sich ein weiterer Aufwärtstrend bei der Neugründung von MAVen abzeichnet. Leider gibt es gerade bei den Pfarreien und Pfarrverbänden bislang zu viele Einrichtungen, die keine Mitarbeitervertretung haben.

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

Weitere Informationen erhalten Sie demnächst über Ihre Mitarbeitervertretungen beziehungsweise die Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen.

Ludwig Utschneider



Sie haben die Wahl – 2021 sind in den kirchlichen Einrichtungen die Mitarbeitervertretungen neu zu wählen.

Null-Runde?

Schwierige Rahmenbedingungen für Tarifverhandlungen aufgrund von Corona

Das Jahr 2020 stand, geht man von den ursprünglichen Planungen aus, ganz im Zeichen von umfangreichen Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst der Kommunen. Im ausklingenden Winter begannen Beratungen zu den Rahmenbedingungen im Sozial- und Erziehungsdienst, ab September sollten die Entgelte für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Kommunen neu verhandelt werden. Allerdings sorgte das Corona-Virus auch hier für eine völlige Veränderung. Die Beratungen zu Verbes-

serungen im Sozial- und Erziehungsdienst wurden zwar Anfang März 2020 begonnen, dann aber wegen der Corona-Pandemie unterbrochen. Zwischenzeitlich schlugen die Gewerkschaften vor, die Tarifverhandlungen gleich auf 2021 zu verschieben, unter der Bedingung, dass in 2020 eine Einmalzahlung für die Beschäftigten gewährt würde. Der Kommunale Arbeitgeberverband lehnte dies aber ab. Wie es nun weitergeht und welche Auswirkungen das auf die kirchlichen Beschäftigten hat, lesen Sie auf Seite 3. *Ludwig Utschneider*

Themen

- 2 **Mesner, Kirchenmusiker**
Arbeitszeitkalender 2021 nun verfügbar
- 3 **Tarifverhandlungen**
Was fordern die Gewerkschaften?
- 4 **Corona-Folgen**
Grundlagen für die Einführung von Kurzarbeit geschaffen
- 6 **Wechsel in der Geschäftsstelle**
Geschäftsführer Frede geht in den Ruhestand – neues Personal für die Geschäftsstelle
- 6 **Stilles Gedenken**
Ehemaliges KODA-Mitglied Prälat Hans Lang verstorben
- 7 **Neues für Quereinsteiger**
Ausbildungs- und Prüfungspflicht im Verwaltungsbereich kirchenspezifisch geregelt
- 11 **Wege in den Ruhestand**
Vielfältige Übergänge in die Rente möglich
- 16 **Neue Homepage**
kodakompass.de nun in neuem Gewand und mit verbesserten Funktionen
- 16 **Kurzmeldungen**
Überarbeitung Mesner-Entgeltordnung und Hinweis zur neuen Ballungsraumzulage



Karikatur: Thomas Pläßmann

Großer Einsatz in Krisenzeiten

Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen!

Hinter uns liegen Monate, die für keinen von uns erwartbar waren. Was sich zum Jahreswechsel in ersten Meldungen aus der chinesischen Stadt Wuhan widerspiegelte, war ein lokaler Ausbruch eines neuartigen Virus. In Windeseile machte sich das Corona-Virus dann auf die Reise um die ganze Welt und hat auch unseren beruflichen Alltag als Beschäftigte der katholischen Kirche gewaltig durcheinandergewirbelt.

Ab Anfang März wurden vorsorglich Tagungen, Besprechungen und Sitzungen abgesagt, Mitte März stoppte dann die bayerische Staatsregierung weitgehend das öffentliche Leben in ganz Bayern, um damit der rasanten Ausbreitung des Corona-Virus zu begegnen.

Was bedeutete das für die Kirche? Kindertageseinrichtungen wurden geschlossen, die kirchlichen Schulen ebenso. Auch das Feiern von Gottesdiensten war nicht mehr möglich, da die Corona-Beschränkungen Versammlungsverbote vorsahen und auch Ausgangsbeschränkungen verhängt wurden. In den Ordinariaten wurde ein Großteil der Beschäftigten im wahrsten Sinne des Wortes nach Hause geschickt. Homeoffice war das Gebot der Stunde und in kurzer Zeit haben die Ver-

antwortlichen die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass das Arbeiten zuhause möglich wurde. Gleiches galt auch für den Bildungsbereich. Hier wurden die neuen Möglichkeiten der Digitalisierung genutzt, um für die Kinder und Jugendlichen in der Phase der Einrichtungsschließungen tätig sein zu können. Auch die Seelsorge lag nicht brach. Unzählige Initiativen vor Ort starteten, um den Menschen vor Augen zu führen, dass die Kirche für sie da ist, trotz aller staatlich verordneten Einschränkungen.

An dieser Stelle ist den Beschäftigten zu danken, die in dieser schwierigen Phase ihren Anteil geleistet haben, damit der „Laden“ am Laufen blieb. Die Beschäftigten reagierten flexibel, kreativ und mit großem Einsatz. Rückgemeldet wurde auch, dass die Verantwortlichen in den Diözesen in dieser ungewöhnlichen Phase engagiert gehandelt haben, um neben der Fürsorge um die Beschäftigten auch die vielfältigen Aufgaben der Kirche für die Menschen nicht vollends zum Erliegen zu bringen.

Diese Corona-Pandemie veränderte auch das Arbeiten der Bayerischen Regional-KODA gewaltig. Anfang April verhandelten Dienstgeber und Mitarbei-



Ludwig Utschneider,
Chefredakteur
dieser Ausgabe

terseite in Rekordzeit eine Regelung zur Einführung von Kurzarbeit, die in erster Linie den Bildungs- und Tagungshäusern zu Gute kommen sollte. Telefonkonferenzen statt Präsenzsitzungen waren da das Gebot der Stunde. Auch darüber wird in dieser Ausgabe des KODA Kompass berichtet.

Es bleibt die Hoffnung, dass es bei dieser einmaligen Erfahrung bleibt und wir künftig von derartigen Einschränkungen verschont bleiben.

Mit freundlichen Grüßen

Ludwig Utschneider

	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni
Freitag	Neujahr**					
Sonntag					Tag der Arbeit**	
Sonntag						
Montag						
Dienstag		Mariä Lichtmess				
Mittwoch	Erntedankfest des Herrn**					
Donnerstag				Gründonnerstag		Freiwilligen**
Freitag				Karfreitag**		
Sonntag				Karsamstag		
Sonntag				Ostersonntag*		
Montag				Ostmontag**		
Dienstag						
Mittwoch						
Donnerstag					Christi Himmelfahrt**	
Freitag						

Kirchenmusiker, Mesner

Arbeitszeit planen, berechnen,
prüfen

Der Arbeitszeitkalender für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker sowie Mesnerinnen und Mesner enthält Erläuterungen zum Feiertagsausgleich, festen freien Tag ...

Zu finden unter www.kodakompass.de – Startseite, Rubrik Nützliches auf einen Blick, Stichwort „Arbeitszeitkalender“.

Weiter finden Sie dort ein Excel-Formblatt zur Arbeitszeitberechnung von Mesnern und Mesnerinnen („Stichwort Arbeitszeitrechner“).

Virus-Folgen

Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst unter neuen Vorzeichen

Als Mitte März 2020 das Corona-Virus das ganze Land in den Lockdown zwang, hatte das nicht nur auf das wirtschaftliche und gesellschaftliche Leben massive Auswirkungen. Auch die Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst gerieten dadurch in Turbulenzen. Bereits begonnene Verhandlungen wurden unterbrochen, der Start weiterer Tarifverhandlungen stand in den Sternen. Lediglich beim Tarifvertrag über die Eingruppierung handwerklicher Tätigkeiten konnte in Bayern Vollzug gemeldet werden. All das hat auf das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (ABD) Auswirkungen, da sich das kirchliche Tarifrecht stark an den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes der Kommunen (TVöD-VKA) orientiert.

Unterbrechung im Sozial- und Erziehungsdienst

Anfang März hatten sich die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes erstmalig getroffen, um über Verbesserungen im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes zu verhandeln. Auf dem Tisch lagen unter anderem folgende Forderungen der Gewerkschaften:

- Überarbeitung der Eingruppierungsmerkmale
- Anpassung der Stufenlaufzeiten (schnellere Aufstiege in höhere Entgeltstufen)
- Honorierung von Qualifizierungen beziehungsweise Fort- und Weiterbildungen durch Eingruppierung in höhere Entgeltgruppen, Aufstiegsmöglichkeiten
- Honorierung von Führungsverantwortung
- vollständige Anerkennung der Berufserfahrung bei anderen Trägern

Die Corona-Pandemie sorgte dafür, dass die bereits vereinbarten Verhandlungsrunden Ende März und Ende April abgesagt wurden. Die Beratungen dazu sollen nun im Herbst fortgeführt werden. Vor dem Hintergrund des eklatanten Personalmangels im Bereich der Kindertageseinrichtungen ist es zwingend erforderlich, bessere tarifliche Rahmenbedingungen zu schaffen, um das Berufsfeld attraktiver zu machen.



Schwieriges Tauziehen. Die Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst beginnen im September und lassen ein hartes Ringen um Entgelterhöhungen erwarten.

S. Hofschlaeger / pixello.de

Zweifel am Beginn der Entgeltverhandlungen

Eine in der jüngeren Tarifgeschichte im öffentlichen Dienst wohl einmalige Entwicklung hat sich Ende Mai 2020 abgezeichnet. Eigentlich wollten die Gewerkschaften ver.di sowie die dbb Beamtenbund und Tarifunion die laufenden Tarifverträge fristgerecht kündigen, um ab September 2020 insbesondere die Entgelte neu verhandeln zu können. Die Entscheidung zur Kündigung der laufenden Tarifverträge wurde angesichts der Corona-Krise und der massiven Auswirkungen auf die Kommunen erst einmal verschoben. Mitte Juni sollte mit den Arbeitgeberverbänden sondiert werden, ob und wie die für Herbst geplanten Tarifverhandlungen durchgeführt werden können. Diese Sondierungen blieben ergebnislos. Die Gewerkschaften wollten eine Verschiebung der Tarifverhandlungen auf 2021, zugleich aber auch eine Einmalzahlung für die Beschäftigten im Herbst 2020. Gerade die Forderung nach einer Einmalzahlung hat der Kommunale Arbeitgeberverband allerdings zurückgewiesen. Der geforderte Betrag für diese Einmalzahlung sei unangemessen hoch gewesen, so die Arbeitgeber und daher sei eine Verschiebung für die Kommunen nicht verhandelbar gewesen.

Schwierige Verhandlungen

Nachdem sich die Tarifvertragsparteien im Juni nicht auf eine Verschiebung der Verhandlungen verständigen konnten, haben die Gewerkschaften die Entgelttabellen zum 31. August 2020 gekündigt, um dann in Beratungen über einen neuen Tarifabschluss einsteigen zu können. Erst Ende August werden die zuständigen Tarifkommissionen der Gewerkschaften ihre Forderungen für diese Tarifrunde veröffentlichen. Angesichts leerer Kassen in vielen Kommunen wegen der Corona-Pandemie und der daraus resultierenden Folgen sind schwierige Tarifaueinandersetzungen zu erwarten. Die Kommunalen Arbeitgeberverbände machten zuletzt deutlich, dass die Kommunen kaum Spielraum für höhere Tarifabschlüsse hätten.

Da erst ab September 2020 verhandelt wird, ist es aktuell auch noch offen, wie es mit der Altersteilzeit weitergeht. Eigentlich kann ohne neuen Tarifabschluss eine Fortführung nicht erfolgen, da auch die Altersteilzeit zur Verhandlungsmasse gehört. Die aktuelle Vereinbarung zur Altersteilzeit ist bis 31. Dezember 2020 befristet. Neue Verträge ab Januar 2021 können aktuell also nicht abgeschlossen werden.

Ludwig Utschneider



Corona-Folgen – In vielen kirchlichen Tagungshäusern musste ab März 2020 über die Einführung von Kurzarbeit nachgedacht werden – ob nun in Niederaltaich, auf Schloss Hirschberg oder im Burkardushaus in Würzburg.

Fotos: Ludwig Utschneider

Kirche im Corona-Modus

Kurzarbeit vorübergehend auch im kirchlichen Dienst möglich

Vielleicht hat auch die Fürsprache der Heiligen Corona geholfen, als die Bayerische Regional-KODA im April 2020 im Rekordtempo den Weg freimachte, damit Kurzarbeit auch im Geltungsbereich des Arbeitsvertragsrechts der bayerischen Diözesen (ABD) für einen befristeten Zeitraum angewandt werden kann. In intensiven Beratungen wurde sehr schnell eine Regelung erarbeitet, die sich – wie das gesamte ABD – eng an den ebenfalls neuen Vereinbarungen des öffentlichen Dienstes zur Kurzarbeit orientiert. Zusätzlich wurde ein Muster für eine Dienstvereinbarung erstellt, das den betroffenen Einrichtungen eine Orientierung für die notwendigen Gespräche zwischen Mitarbeitervertretung (MAV) und Dienstgeber geben soll. Grundlage der Verhandlungen war der Wunsch kirchlicher Rechtsträger, in erster Linie für die Bildungs- und Tagungshäuser dieses Instrument zur Anwendung bringen zu können.

Corona-Krise erfasst alle Bereiche des Lebens

An die Heilige Corona denken wohl derzeit viele, denn ihre Fürsprache wird auch bei Seuchen, Unwetter und Geldangelegen-

heiten erbeten. Als Anfang Februar 2020 einige Fälle einer Corona-Virus-Infektion in Bayern bekannt wurden und sich die Meldungen über Einschränkungen in fast allen europäischen Ländern überschlugen, wurde klar, dass dieses Virus sämtliche Bereiche und Länder erfassen würde. Ab Mitte März wurden Schulen und Kindertagesstätten geschlossen, Ausgangsbeschränkungen erlassen, Veranstaltungen reihenweise abgesagt und schließlich mussten Geschäfte und Gaststätten schließen.

Grundsätzliche Vorgaben zur Kurzarbeit

Bevor sich die Probleme auch auf den Arbeitsmarkt niederschlagen konnten, wurde das Instrument der Kurzarbeit vom Staat gestärkt und leichter zugänglich gemacht. Der Arbeitgeber kann die Einführung von Kurzarbeit nicht im Alleingang beschließen, sondern dafür braucht es betriebliche Vereinbarungen. Oder er muss mit jedem einzelnen Beschäftigten oder jeder einzelnen Beschäftigten eigens eine Vereinbarung dazu treffen. Im Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes, dem TVöD-VKA, und auch im ABD, war Kurzarbeit bis dahin nicht vorgesehen.

Auswirkungen auch auf die Kirche

Gleichzeitig können die staatlichen Einschränkungen in einzelnen kirchlichen Einrichtungen finanziell derart schwerwiegende Folgen haben, zum Beispiel bei kompletten Einnahmeausfällen eines Bildungshauses, dass die Schließung droht. Betriebsbedingte Kündigungen wären die Folge. Um genau das zu verhindern, beschloss die Kommission, schnellstmöglich den Weg für Vereinbarungen zur Kurzarbeit auch im ABD zu eröffnen. Noch vor Ostern begannen intensive Beratungen und es wurden die notwendigen Beschlüsse gefasst. Zeitgleich fanden auch im öffentlichen Dienst kurzfristig angesetzte Verhandlungen zur Kurzarbeit statt. Zwar lagen die schriftlichen Ergebnisse dazu noch nicht vor, aber die vereinbarten Eckpunkte konnten als Vorlage für die Regelung im ABD dienen, die dann Anfang April 2020 in einem § 7a Teil A, 1. ins ABD aufgenommen wurde.

Voraussetzungen für Kurzarbeit müssen erfüllt sein

Den gesetzlichen Rahmen für Kurzarbeit gibt das Sozialgesetzbuch III (SGB III) in den §§ 95 – 111a vor, so zum Beispiel die Mindestinhalte für Dienstvereinba-

rungen oder zeitliche Fristen. Zuerst aber muss ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegen (§ 95 Nr. 1 SGB III), was in diesem Zusammenhang zu prüfen ist. Außerdem müssen persönliche Voraussetzungen bei den Beschäftigten erfüllt sein. Damit wird im Umkehrschluss klar, dass es auch Personengruppen gibt, die von Kurzarbeit ausgeschlossen sind. Diese sind im Wesentlichen:

- Auszubildende, Praktikantinnen/Praktikanten und Umschülerinnen/Umschüler,
- Beschäftigte mit einem gekündigten Arbeitsvertrag oder mit einem Aufhebungsvertrag,
- schwangere Frauen und werdende Väter, wenn sich dadurch das Elterngeld verringern würde,
- Lehrkräfte an kirchlichen Schulen,
- geringfügig Beschäftigte, außer sie sind sozialversicherungspflichtig,
- Beschäftigte, die eine Aufstockung des Gehalts über das SGB II erhalten,
- alle, die sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit oder der Sabbatjahrregelung befinden (in der Ansparphase dieser Modelle muss eine Korrektur der Berechnung stattfinden, deshalb wird hier in Anlehnung an § 10 ABD Teil D, 6a. vorgegangen),
- Mitarbeitervertreterinnen und –vertreter, sowie Schwerbehindertenbeauftragte, wenn sie ihre Aufgaben sonst nicht erfüllen könnten,
- und schließlich alle anderen, die nach den gesetzlichen Vorgaben auf Grund spezieller persönlicher Gründe die Voraussetzungen für Kurzarbeit nicht erfüllen, zum Beispiel während des Bezugs von Krankengeld.

Arbeitszeit- und Urlaubsguthaben aufbrauchen

Viele Beschäftigte sparen in kleinerem oder auch größerem Umfang Urlaubstage aus dem Vorjahr oder Arbeitszeit an. Sie stammen aus Zeiten, in denen viel Arbeit vorhanden war. Wenn es nun weniger Arbeit gibt, verlangt der Gesetzgeber, diese Guthaben zunächst aufzubreuchen, sofern der Arbeitgeber darauf zugreifen kann. Erst dann wird Kurzarbeit durch die Arbeitslosenversicherung finanziert. Nicht angetastet wird bereits geplanter Urlaub aus dem laufenden Jahr. Diese Vorschriften sind in Absatz 3 der Regelung ausgeführt (vgl. auch § 96 Abs. 4 SGB III).

Dienstvereinbarung ist mit MAV auszuhandeln

Wo eine MAV besteht, müssen Dienstgeber und MAV als nächstes eine Dienstvereinbarung erarbeiten, in der die konkreten Bedingungen für die Kurzarbeit in der Einrichtung festgelegt werden. Auf diese Weise werden beide Seiten auch eingehend prüfen, ob Kurzarbeit als letzte Möglichkeit vor einer Kündigung jetzt angebracht ist. Ein mögliches Muster für die Dienstvereinbarung wurde in das ABD aufgenommen und findet sich in der Anlage J, ABD Teil A, 1. Beraten lassen können sich die MAVen auch von den Diözesanen Arbeitsgemeinschaften, den DiAGen, die in der Regel auch über Vorlagen für Dienstvereinbarungen verfügen. Der Mitarbeiterseite der KODA war es wichtig, dass in allen Einrichtungen, in denen eine MAV besteht, Kurzarbeit nur über die erwähnten Dienstvereinbarungen zwischen Dienstgeber und MAV eingeführt werden kann. Denn einerseits wird die MAV alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als deren gewählte Vertretung im Blick haben, andererseits vereinfacht sich das Verfahren, weil mit der MAV nur eine Dienstvereinbarung für alle Betroffenen abgeschlossen wird. In Einrichtungen ohne MAV ist Kurzarbeit nur über eine einzelvertragliche Vereinbarung mit den einzelnen Beschäftigten möglich.

Agentur für Arbeit und Beschäftigte einbinden

Nun hat der Dienstgeber die Aufgabe, die Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit anzuzeigen. Eine vorherige Abklärung der Umstände bietet sich hier an, denn nur die Agentur für Arbeit kann beurteilen, ob tatsächlich alle Voraussetzungen für Kurzarbeit erfüllt sind. Die betroffenen Beschäftigten werden ebenfalls vom Dienstgeber informiert. Meist ist wohl schon vorher eine Kontaktaufnahme erfolgt, um den notwendigen Umfang der Kurzarbeit abzuklären. Die neue ABD-Regelung bestimmt, dass die Ankündigungsfrist gegenüber den Beschäftigten sieben Tage betragen „soll“. Durch das „soll“ wird es möglich, aus wichtigem Grund auch kurzfristiger zu handeln, weil für die Corona-Krise sogar eine rückwirkende Kurzarbeit möglich gemacht wurde. In der Musterdienstvereinbarung wird die Möglichkeit der Frist-Verkürzung nur für

die Einführung der Kurzarbeit eröffnet, für Änderungen beim Umfang zu einem späteren Zeitpunkt würde die 7-Tage-Frist uneingeschränkt gelten. Solche Anpassungen der Kurzarbeit nach unten oder oben sind nicht im ABD geregelt, sondern betreffen die Beteiligungsrechte der MAV. Die Musterdienstvereinbarung sieht dazu keine weitere Mitwirkung der MAV vor, dies könnten betroffene Einrichtungen im Rahmen der Konkretisierung selbstständig einbauen.

Was an Entgelt bleibt

Derzeit werden 60 %, für Beschäftigte im Kindergeldbezug 67 % des wegfallenden Nettolohns mit Kurzarbeitergeld aufgefangen, ab dem 4. und ab dem 7. Monat erhöht sich dieser Satz jeweils um weitere 10 %. Die Kommission hat sich darauf geeinigt, das Kurzarbeitergeld für die Entgeltgruppen 1-10 auf 95 % und für die Entgeltgruppen 11-15 auf 90 % des vorherigen Nettogehalts aufzustocken (§ 7a Abs. 5f ABD Teil A, 1.). Dies gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auf deren Arbeitsverhältnis das ABD Anwendung findet. Allerdings gibt es für kirchliche Einrichtungen, die nicht dem Bereich der (Erz-)Diözesen und ihrer Kirchengemeinden zuzurechnen sind, die Möglichkeit, die Aufstockung zu reduzieren, wenn ausschließlich so betriebsbedingte Kündigungen zu verhindern sind. Nötig ist dafür gegenüber der MAV oder den einzelnen Betroffenen ein Nachweis, dass auf Grund der wirtschaftlichen und finanziellen Lage eine Aufstockung nicht oder nicht in voller Höhe möglich ist. Bereits vor dem 8. April abgeschlossene Dienstvereinbarungen zur Kurzarbeit bleiben bestehen, wenn sie eine finanzielle Besserstellung der Beschäftigten beinhalten. Für die aufgezählte Summe ist ein Beitrag zur Zusatzversorgung vorgeschrieben. Für das Kurzarbeitergeld ist dies weder im ABD noch in der Satzung der Zusatzversorgungskasse vorgesehen. Es dürfte aber trotzdem möglich sein, dies mit dem Dienstgeber so festzuschreiben.

Andere Entgeltbestandteile bleiben unberührt

Im ABD finden sich etliche weitere Zahlungen, die sich an der Höhe des Einkommens der letzten Monate orientieren. Damit durch das reduzierte Gehalt im Rahmen der

Kurzarbeitsregelung hier nicht ein weiteres Mal Einbußen entstehen, schreibt der Absatz 4 des § 7a vor, dass die besondere Einmalzahlung, die Jahressonderzahlung, die vermögenswirksamen Leistungen, die Jubiläumsszuwendungen und das Sterbegeld (§ 18a, 20 und § 23 ABD Teil A,1.) so berechnet werden, als hätte es keine Kurzarbeit gegeben.

Wie Kurzarbeit endet

Kurzarbeit wird normalerweise beendet, wenn wieder genügend Arbeit vorhanden ist, spätestens wenn die Dienstvereinbarung dazu endet. Da die Regelung im ABD bis 31. Dezember 2020 befristet ist, würde dann die Kurzarbeitsvereinbarung in jedem Fall enden. Wollen von Kurzarbeit betroffene

Beschäftigte ihr Arbeitsverhältnis selber kündigen, können sie das nach drei Monaten Kurzarbeit schon mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende tun. Für die Dienstgeber gilt, dass alle Beschäftigten einen besonderen Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen haben, der sogar drei Monate über das Ende der Kurzarbeit hinausgeht.

Andreas Nock

Rechtsgrundlage: §7a ABD Teil A, 1.

Personalveränderungen in der Geschäftsstelle der Bayerischen Regional-KODA

Geschäftsführer Frede im Ruhestand

Zum Beginn der Sommerferien verließ unser Geschäftsführer Eduard Frede die Kommission und trat in den Ruhestand ein. Frede, der selbst schon für die Diözese Augsburg auf Mitarbeiterseite Mitglied der Kommission war, leitete seit 2004 die Geschäftsstelle der Bayerischen Regional-KODA in Augsburg. Große Verdienste erwarb er sich insbesondere mit der Bereitstellung unseres Arbeitsvertragswerkes ABD als Onlineangebot (www.onlineABD.de) sowie als Loseblattsammlung. Mit Beharrlichkeit und Präzision unterstützte er die Arbeit der Kommission. Seine Nachfolge tritt der Politikwissenschaftler Manuel Knoll an,

der aus ehrenamtlicher und beruflicher Tätigkeit enge Beziehungen zur bayerischen Politik vorweisen kann. Ebenfalls neu begann die Juristin Christina Lorenz, die als wissenschaftliche Mitarbeiterin jeweils zur Hälfte der Geschäftsstelle und der Mitarbeiterseite zugeordnet ist. Wir bedanken uns bei Eduard Frede für sein langjähriges Kümern und Begleiten und wünschen ihm einen gesunden und erfüllten Ruhestand. Zu danken ist zudem Monika Maslo, die knapp über ein Jahr lang das Team der Geschäftsstelle verstärkt hatte. Den beiden Neuen wünschen wir einen guten Start.

Robert Winter



Manager im Hintergrund – KODA-Geschäftsführer Eduard Frede geht in den Ruhestand. Foto: Eduard Frede

Langjähriges KODA-Mitglied Prälat Hans Lang verstorben



Gedenken an ein Original – langjähriges KODA-Mitglied Hans Lang verstorben. Foto: Werner Friedenberger

Am 24. Februar 2020 ist Prälat Hans Lang aus Pocking (Diözese Passau) im Alter von 93 Jahren verstorben. Von 1993 bis 2003 gehörte er der Bayerischen Regional-KODA als Dienstgebervertreter an.

Außerhalb der Kommission war er 28 Jahre lang Pfarrer des großen Pfarrverbandes Pocking und das mit Leib und Seele. Unter seiner Mitwirkung wurden dort soziale Einrichtungen ins Leben gerufen, wie etwa die Stadtbücherei, eine Sozialstation und Kindergärten. Heute arbeiten über 100 Beschäftigte der Pfarrkirchenstiftung Pocking in diesen Kindertagesstätten. Diese Praxiserfahrung aus der Pastoral einer Kleinstadt brachte er in die Bayerische Regional-KODA ein, zum Beispiel wenn es um den Sozial- und Erziehungsdienst ging, oder auch bei der Erarbeitung der Dienstordnung für die Gemeindefe-

rentinnen und Gemeindefereferenten. Geholfen hat ihm bei alledem sicher seine Kontaktfreude und seine Geselligkeit. So ist er einigen noch unter dem Namen „Käseprälat“ bekannt, weil er mit seinen mitgebrachten Spezialitäten aus einer ortsansässigen Käserei die Tradition der abendlichen Käseplatten-Verköstigung bei den Vollversammlungen der Kommission ins Leben rief. Während sich die Mitglieder die weichen Köstlichkeiten auf der Zunge zergehen ließen, knackten sie in den informellen Gesprächen oftmals auch die eine oder andere anstehende harte Nuss. Dass damit auch so manches Pfund auf seine Rechnung ging, muss einem die KODA-Arbeit schon wert sein.

Die Mitglieder der Kommission gedenken Herrn Prälat Hans Lang im stillen Gebet. Der Herr nehme ihn auf in seinen ewigen Frieden.

Andreas Nock

Qualifizierung für Quereinsteiger stärken

Ausbildungs- und Prüfungspflicht in Teilen des Verwaltungsdienstes eingeführt

Nach dem Vorbild der bayerischen Kommunen gibt es ab Januar 2021 im kirchlichen Dienst eine Ausbildungs- und Prüfungspflicht. Abweichend vom öffentlichen Dienst berücksichtigt die KODA-Regelung auch die familiäre Situation der Beschäftigten und versucht, den Besonderheiten kirchlicher Einrichtungen gerecht zu werden. Die Ausbildungs- und Prüfungspflicht betrifft nur Tätigkeiten im Verwaltungsdienst, zum Beispiel in den Ordinariaten. Wer ab Entgeltgruppe 6 keine einschlägige Ausbildung mitbringt, wird in umfangreichen Lehrgängen qualifiziert. Gleiches gilt, wenn Beschäftigte in den Entgeltgruppen 9b bis 12 nicht über ein einschlägiges Studium oder die einem Studium gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen. Das Bestehen der Lehrgänge ist Voraussetzung für die dauerhafte Übertragung der Tätigkeit und die entsprechende Eingruppierung. Es gibt zahlreiche Ausnahmen. Unter anderem sind Beschäftigte in Pfarrbüros von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht ausgenommen. Auch in Verwaltungen mit nicht mehr als 10 Beschäftigten kann von der Verpflichtung abgesehen werden. Weitgehend von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht befreit ist, wer im Dezember 2020 schon im Dienst und bereits in Entgeltgruppe 6 oder höher eingruppiert war.

Höherwertige Tätigkeiten auch für Quereinsteiger

Berufliche Laufbahnen entwickeln sich nicht immer geradlinig von der Ausbildung bis zur Rente. Immer wieder bewerben sich Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger um anspruchsvolle Tätigkeiten im Verwaltungsdienst. Gute und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind knapp. Viele Dienstgeber möchten Bewerberinnen und Bewerber ohne einschlägige Ausbildung eine Chance geben. Die Vorschriften zur Ausbildungs- und Prüfungspflicht regeln, wie die erforderliche Qualifikation zu

erwerben ist und wie die Beschäftigten in der Zeit der Qualifizierung bezahlt werden.

Ab Entgeltgruppe 6 nur mit Qualifikation

Die Ausbildungs- und Prüfungspflicht gilt im Verwaltungsdienst, einschließlich Buchhaltung, Kassen- und Rechnungswesen. Sie gilt nur für Tätigkeiten in den Entgeltgruppen 6 bis 12. Hierunter fallen zum Beispiel gehobene Sekretariats- oder Sachbearbeitertätigkeiten. Keine Ausbildungs- und Prüfungspflicht besteht für Beschäftigte im Pfarrbüro. Auch Bezüge-rechnerinnen und -rechner und Beschäftigte in der IT fallen nicht unter die Regelung. Die Ausbildungs- und Prüfungspflicht betrifft zum einen Neueinstellungen. Zum anderen betrifft sie bereits im Dienst Stehende, wenn sie sich auf eine höher bewertete Stelle bewerben. Bis zum erfolgreichen Abschluss der Qualifikation sind die Beschäftigten niedriger eingruppiert. Sie erhalten jedoch ab dem vierten Monat der Übertragung der neuen Aufgabe eine Zulage. Bestehen Beschäftigte die Prüfung, werden sie regulär entsprechend der neuen Tätigkeit eingruppiert. Wird die Prüfung verweigert oder endgültig nicht bestanden, entfällt die Zulage ersatzlos.

Beispiel: Ein Sekretariats-Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5 bewirbt sich auf eine mit

Entgeltgruppe 7 bewertete Stelle als Sachbearbeiter. Er ist gelernter Arzthelfer. Obwohl er keine kaufmännische Ausbildung hat, ist der Dienstgeber überzeugt, dass er der Richtige für die Stelle ist. Die Stelle wird ihm daher übertragen. Ab dem vierten Monat nach der Übertragung erhält er eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen Entgeltgruppe 5 und Entgeltgruppe 7. Der Dienstgeber meldet den Mitarbeiter zu einem Qualifizierungslehrgang an. Sobald er diesen erfolgreich absolviert hat, ist er dauerhaft in die Entgeltgruppe 7 höhergruppiert. Besteht er endgültig nicht, entfällt die Zulage. Er erhält dann nurmehr sein vorhergehendes Entgelt und der Dienstgeber wird ihm auch wieder Tätigkeiten der Entgeltgruppe 5 zuweisen.

Bestandsmitarbeiter sind befreit

Befreit von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht sind Beschäftigte, die im Dezember 2020 bereits im Dienst stehen. Die Befreiung gilt für die Dauer des Arbeitsverhältnisses. Sind Beschäftigte in eine der Entgeltgruppen 6 bis 9a eingruppiert, sind sie für Eingruppierungen in eine der Entgeltgruppen 6 bis 9a von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht befreit. Wer am 31. Dezember 2020 in eine der Entgeltgruppen 9b bis 12 eingruppiert ist,

Sonderfall: Einstellung zur Ausbildung

Einzelne Arbeitgeber stellen Schulabsolventinnen und -absolventen ein, um sie über die Lehrgänge der Bayerischen Verwaltungsschule zu qualifizieren. Die direkt „von der Schule weg“ Eingestellten haben in der Regel noch keinerlei berufliche Erfahrung. Sie werden daher zunächst als Hilfskräfte eingesetzt und sind auch entsprechend eingruppiert. Oft durchlaufen sie verschiedene Abteilungen, um Erfahrungen zu sammeln und Einblicke in die unterschiedlichen Bereiche der Verwaltung zu erhalten. Erst nach Abschluss des Lehrgangs und bestandener Prüfung bewerben sie sich um eine höher bewertete Planstelle.

ist für Eingruppierungen in eine der Entgeltgruppen 6 bis 12 befreit. Nach einem Arbeitgeberwechsel entfällt die Befreiung. **Beispiel:** Eine Bestandsmitarbeiterin ist im Dezember 2020 als Sachbearbeiterin in Entgeltgruppe 7 eingruppiert. Sie ist Kauffrau für Tourismus und Freizeit. Sie bewirbt sich um eine mit Entgeltgruppe 9a bewertete Stelle bei der Personalverwaltung. Als „Altfall“ ist sie von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht für Eingruppierungen im Bereich der Entgeltgruppen 6 bis 9a befreit. Die Tätigkeit kann ihr sofort dauerhaft übertragen werden.

Flexibel bei Neueinstellung

Neu eingestellte Quereinsteiger sind der Entgeltgruppe 5 zugeordnet, wenn ihnen eine Tätigkeit der Entgeltgruppen 6 bis 9a übertragen wird. Der Entgeltgruppe 9a sind sie zugeordnet, wenn ihnen eine Tätigkeit der Entgeltgruppen 9b bis 12 übertragen wird und sie nur die Voraussetzungen für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppen 6 bis 9a erfüllen. Auch hier gilt: ab dem 4. Monat wird eine Zulage gezahlt. Allerdings hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, zur Personalgewinnung bereits in den ersten drei Monaten eine Zulage zur nächstniedrigeren Entgeltgruppe zu zahlen. Dies gilt nur bei Neueinstellungen. **Beispiel:** Eine Bewerberin ist gelernte Bauzeichnerin mit mehrjähriger Berufs-

erfahrung als Schulsekretärin. Sie soll für eine gehobene Sekretariatsstelle der Entgeltgruppe 7 eingestellt werden. Die neue Mitarbeiterin hat keine einschlägige Berufsausbildung. Sie unterliegt daher der Ausbildungs- und Prüfungspflicht. Eine Eingruppierung in eine der Entgeltgruppen 6 oder höher ist zunächst nicht möglich. Sie ist daher der Entgeltgruppe 5 zugeordnet. Ab dem 4. Monat erhält sie eine Zulage zur Entgeltgruppe 7. Um die Bewerberin zu gewinnen, kann ihr der Dienstgeber bereits in den ersten drei Monaten freiwillig eine Zulage zur Entgeltgruppe 6 zahlen. Sobald sie die Ausbildung und Prüfung erfolgreich absolviert hat, ist sie dauerhaft in die Entgeltgruppe 7 eingruppiert.

Lehrgänge bis zu 2 Jahren Dauer

Im kommunalen Dienst gibt es Beschäftigtenlehrgänge, die berufsbegleitend umfassend Kenntnisse und Kompetenzen in der ganzen Breite öffentlicher Verwaltung vermitteln. Sie beinhalten Präsenztage an einer der Ausbildungsstellen der Bayerischen Verwaltungsschule. Diese finden meist einmal die Woche zwischen Montag und Freitag statt. Ergänzt werden sie durch mehrwöchigen Blockunterricht. Hinzu kommt die häusliche Vor- und Nacharbeit. Der in der Regel einjährige Beschäftigtenlehrgang I befähigt zur Übernahme von

Tätigkeiten bis Entgeltgruppe 9a. Der in der Regel zweijährige Beschäftigtenlehrgang II qualifiziert für Tätigkeiten der Entgeltgruppen 9b bis 12.

Auch kirchliche Dienstgeber nutzen diese Lehrgänge der bayerischen Verwaltungsschule. Alternativ steht es kirchlichen Einrichtungen frei, ihre Beschäftigten zu anderen Lehrgängen anzumelden, die Qualifikationen auf entsprechendem Niveau vermitteln. Hier kommt zum Beispiel eine Weiterbildung zum Fachwirt bei der Industrie- und Handelskammer in Frage. Die Aus- und Weiterbildungseinrichtungen müssen von der jeweiligen Diözese anerkannt sein.

Kosten trägt der Dienstgeber

Im kommunalen Dienst ist es üblich, dass der Arbeitgeber die Kosten für Ausbildung und Prüfung trägt. Vorgeschieden ist das allerdings nicht. Die KODA ist hier zu Gunsten der Beschäftigten weiter gegangen. Im kirchlichen Tarifrecht ABD wurde festgelegt, dass die Kosten für Ausbildung und Prüfung vom kirchlichen Dienstgeber getragen werden müssen. Dies ist eine erhebliche finanzielle Herausforderung vor allem für kleinere Einrichtungen. Für den Fall, dass Beschäftigte sich auf Kosten des Dienstgebers qualifizieren und anschließend kündigen, wird in aller Regel eine Rückzahlungsvereinbarung getroffen.

Das bedeutet, wer schon kurz nach der Qualifizierung kündigt, muss einen Teil der Ausbildungskosten dem Arbeitgeber erstatten. Die Details werden jeweils zwischen Dienstgeber und der oder dem Beschäftigten vereinbart.

Ausnahme für Verwaltungen bis 10 Beschäftigte

Ein entscheidender Vorteil der Ausbildungs- und Prüfungspflicht ist die breite Einsetzbarkeit der Qualifizierten. In kleinen Verwaltungen fehlt es aber oft an



Die Bayerische Verwaltungsschule im Münchner Westend qualifiziert Quereinsteigende im kommunalen Dienst. Die Lehrgänge stehen auch kirchlichen Einrichtungen offen, soweit Plätze frei sind. Viele Veranstaltungen finden an Außenstellen in größeren Städten statt.

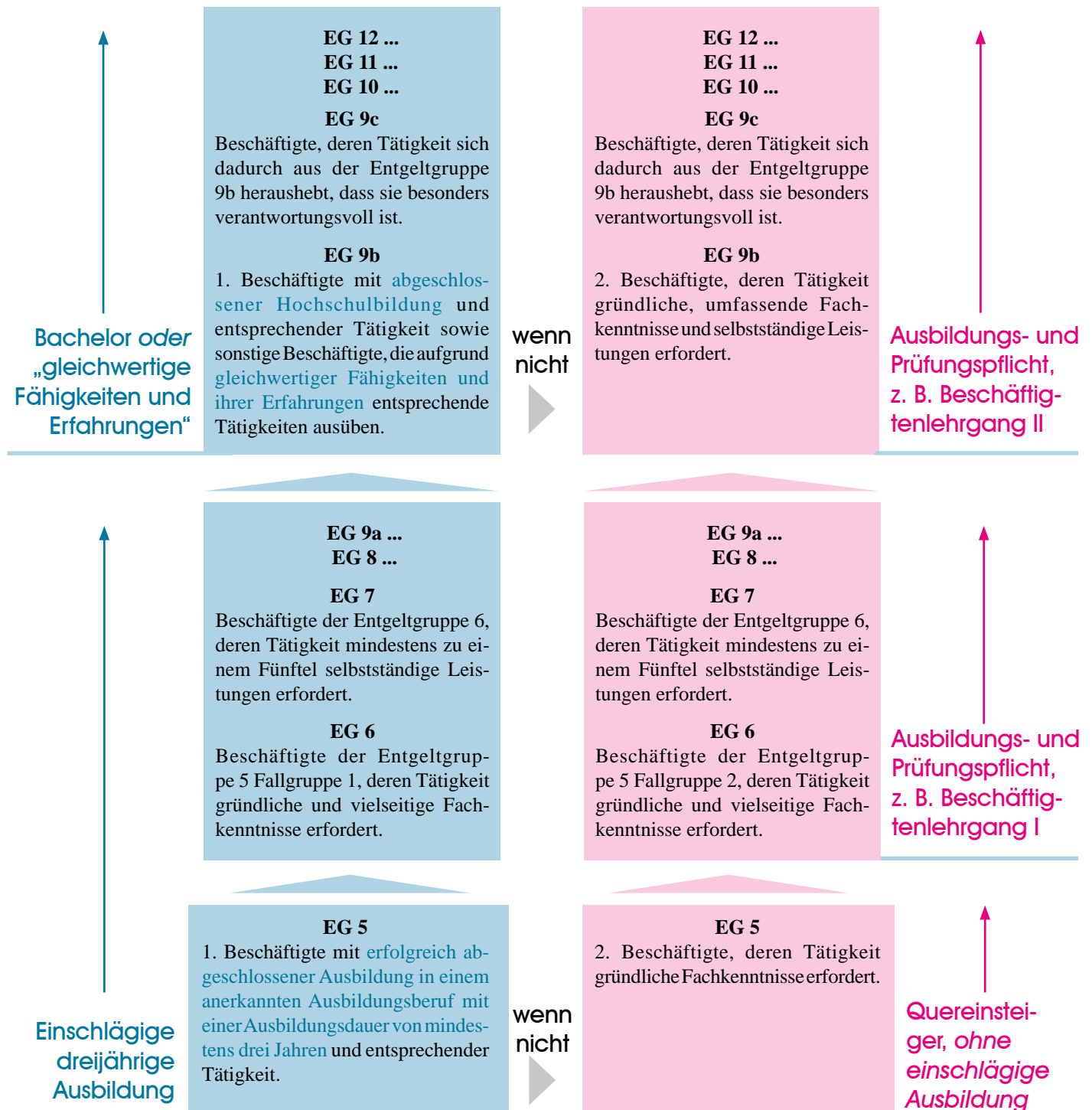
Foto: Manfred Weidenthaler

(Fortsetzung auf Seite 10)

Die zwei Säulen der Eingruppierung in der Verwaltung

Bei der Eingruppierung ist zu prüfen, ob Beschäftigte die Voraussetzungen der Fallgruppe 1 (linke Säule) erfüllen. Falls nicht, sind sie der Fallgruppe 2 (rechte Säule) zugeordnet. Für diese Beschäftigten besteht in der Regel Ausbildungs- und Prüfungspflicht, wenn ihnen eine Tätigkeit ab Entgeltgruppe 6 neu übertragen wird.

Unabhängig von der Grundqualifikation erfordern viele höherwertige Stellen bestimmte spezifische Erfahrungen, Kompetenzen und manchmal auch Zusatzqualifikationen. Neben der Grundqualifikation müssen auch diese gegeben sein, damit eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter für die konkrete Stelle geeignet ist.



(Fortsetzung von Seite 8)

den entsprechenden Einsatzfeldern. Zudem ist es einer kleinen Verwaltung kaum zuzumuten, neue Beschäftigte monate- oder jahrelang zu qualifizieren, bevor sie voll mitarbeiten können. Für Verwaltungen mit nicht mehr als 10 Beschäftigten kann daher aus „betrieblichen Gründen“ von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht abgesehen werden. Die Entscheidung darüber trifft der Dienstgeber. Bei dieser Ausnahmeregelung kommt es nicht auf die Gesamtgröße der Einrichtung an, sondern ausschließlich auf die Anzahl der Beschäftigten in der Verwaltung.

Manche Beschäftigte sind befreit

Keine Ausbildungs- und Prüfungspflicht besteht für befristet Beschäftigte, da deren Tätigkeit nicht auf Dauer angelegt ist. Sie unterliegen der Regelung erst, wenn sie in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden.

Von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht befreit sind Beschäftigte, die schon mindestens 20 Jahre Berufserfahrung im kirchlichen oder öffentlichen Dienst erworben haben.

Beispiel: Eine Mitarbeiterin hat 10 Jahre bei einer Kommune und anschließend 10 Jahre in einem Pfarrbüro bei einer Kirchenstiftung gearbeitet. Sie kündigt und wechselt in das Bischöfliche Ordinariat auf eine Stelle der Entgeltgruppe 6. Auf Grund von 20 Jahren Berufserfahrung ist sie von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht befreit. Sie ist daher ab dem ersten Monat dauerhaft in die Entgeltgruppe 6 eingruppiert.

Ausgenommen von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht sind auch Beschäftigte, die zwar über keine reguläre Ausbildung, aber über „besonders herausragende Fachkenntnisse“ in einem Spezialgebiet verfügen und wegen dieser Spezialkenntnisse beschäftigt werden.

Im Einvernehmen mit der oder dem Beschäftigten kann im Einzelfall auf die Ausbildungs- und Prüfungspflicht verzichtet werden, wenn die Stelle sonst nicht adäquat besetzt werden könnte. Das ist der Fall, wenn auf Grund der Arbeitsmarktlage keine andere hinreichend geeignete Person für die Stelle gefunden werden kann. In diesem Fall ist jedoch ersatzweise eine kleine Qualifizierung im Umfang von

mindestens 100 Stunden vorgeschrieben. Die Kosten trägt der Dienstgeber.

Im Einzelfall kann von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht auch abgesehen werden, wenn Aufwand und Nutzen in keinem sinnvollen Verhältnis stehen. Das kann zum Beispiel bei geringfügig Beschäftigten der Fall sein, die nur wenige Stunden pro Woche arbeiten. Ebenso bei einem Beschäftigten, der in absehbarer Zeit in den Ruhestand wechseln wird und kaum mehr die Möglichkeit hat, die erworbene Qualifikation in seine Arbeit einzubringen. Die Befreiung für Bestandsbeschäftigte, die im August 2020 bereits im Dienst waren, wurde weiter oben im Artikel erläutert.

In all den genannten Ausnahmefällen entfällt die Ausbildungs- und Prüfungspflicht ersatzlos. Das bedeutet, Beschäftigte sind sofort ab Übertragung der Tätigkeit dauerhaft in die höhere Entgeltgruppe eingruppiert.

Aufschub aus familiären und persönlichen Gründen

Die üblichen Lehrgänge bestehen aus einer Kombination von Fernlehrgang und Präsenzveranstaltungen, manchmal auch an weiter entfernten Orten. Wer Angehörige pflegt oder jüngere Kinder betreuen muss, hat oft keine Möglichkeit, an Präsenzveranstaltungen teilzunehmen. Möglicherweise hat sie oder er auch nicht die Zeit und Energie für die anspruchsvolle Lernarbeit zu Hause. In diesem Fall wird auf Antrag der oder des Beschäftigten die Ausbildungspflicht ausgesetzt, solange die familiären Gründe vorliegen. Gleiches gilt, wenn aus anderen schwerwiegenden persönlichen Gründen eine Teilnahme an den Lehrgängen vorübergehend nicht möglich ist. Hier ist insbesondere an gesundheitliche Gründe zu denken.

Solange Beschäftigte an der Ausbildung gehindert sind, erhalten sie eine Zulage. Diese ist genauso hoch wie bei Beschäftigten, die sich bereits in Ausbildung befinden.

Beispiel: Einer Mitarbeiterin der Entgeltgruppe 4 ohne kaufmännische Ausbildung werden buchhalterische Aufgaben übertragen. Die neue Tätigkeit ist mit Entgeltgruppe 8 bewertet. Sie hat keine einschlägige Ausbildung und fällt daher unter die Ausbildungs- und Prüfungspflicht. Sie beantragt, von der Ausbildungspflicht vorübergehend abzusehen, da sie zur Zeit

eine pflegebedürftige Angehörige betreut. Der Dienstgeber entspricht ihrem Antrag. Sie erhält trotzdem ab dem vierten Monat der Übertragung eine Zulage nach Entgeltgruppe 8. Sobald die Aussetzung der Ausbildungs- und Prüfungspflicht endet, wird der Dienstgeber sie zum nächstmöglichen Zeitpunkt zu einer entsprechenden Qualifizierungsmaßnahme anmelden.

Kirchlicher Dienst flexibler als die Kommunen

Bei den Ausnahmen und Aufschüben geht die kirchliche Regelung weit über den öffentlichen Dienst hinaus. Dieser kennt keine Berücksichtigung familiärer und persönlicher Belange. Im Ergebnis sind im öffentlichen Dienst Beschäftigte von entsprechenden Verwaltungsstellen weitgehend ausgeschlossen, wenn für sie das Absolvieren der entsprechenden Ausbildungen nicht möglich oder sinnvoll ist. Die KODA wollte hier einen anderen Weg gehen. Ziel war es, eine ausgewogene Regelung zu treffen, die den Beschäftigten Qualifikationsmöglichkeiten eröffnet, auf familiäre Belange Rücksicht nimmt und den Besonderheiten kirchlicher Verwaltungen Rechnung trägt. Zwei Jahre dauerte es, bis der Konsens in allen Punkten gefunden und die Regelung fertig war. Dienstgeber- und Dienstnehmerseite der Kommission waren sich bei der Beschlussfassung einig, dass sich das lange Überlegen und Verhandeln gelohnt hat und eine gute Kombination von „Fordern und Fördern“ zum Vorteil der Beschäftigten und der Einrichtungen gefunden wurde.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage und Details: ABD Teil A, 2.1. Nr. 7 Ausbildungs- und Prüfungspflicht. Betroffen sind ausschließlich Eingruppierungen in ABD Teil A, 2.2.1.3. (Büro-, Buchhalterei-, sonstiger Innendienst und Außendienst) sowie in Teil A, 2.3. Nr. 19 (Beschäftigte im Kassen- und Rechnungswesen).

Rente und Arbeitsverhältnis

Was Beschäftigte wissen sollten

Viefachkommen von Beschäftigten Anfragen, was sie arbeitsrechtlich beachten müssen, wenn sie in Rente gehen wollen. Selten ist es Beschäftigten bewusst, dass nur in wenigen Fällen das Arbeitsverhältnis bei Renteneintritt automatisch endet, ohne dass sie etwas unternehmen müssen. Die verschiedenen Wege in den Ruhestand sollen hier überblicksartig dargestellt werden.

Regelaltersrente

Es besteht kein Handlungsbedarf, wenn Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente erreicht haben. Dann endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem sie dieses Alter vollendet haben, ohne dass es einer Kündigung bedarf. (§ 33 Abs. 1, ABD Teil A, 1.) Erreicht etwa eine Erzieherin in einer Kindertagesstätte am 29. Januar das gesetzlich festgelegte Alter für die Regelaltersrente, endet am 31. Januar automatisch das Arbeitsverhältnis, egal, wie lange sie bereits bei dem Träger arbeitet. Sie muss nicht kündigen und auch keinen Auflösungsvertrag abschließen. In der Regel ist dieses „Austrittsdatum“ bei den entsprechenden Personal- und Abrechnungsstellen hinterlegt. Wollen Beschäftigte über die Regelaltersrente hinaus weiterarbeiten, ist nach § 33 Abs. 5, ABD Teil A, 1. ein neuer Arbeitsvertrag abzuschließen. Alternativ kann nach § 41 SGB VI das Arbeitsverhältnis durch Vereinbarung mit dem Dienstgeber während des Arbeitsverhältnisses – gegebenenfalls auch mehrfach – über die Regelaltersgrenze hinaus verlängert werden.

Arbeit krankheitsbedingt nicht mehr möglich – Erwerbsminderungsrente

Eine tarifliche Besonderheit ziehen volle und teilweise Erwerbsminderungsrenten nach sich. Nur bei einer vollen, unbefristeten Erwerbsminderungsrente endet das Arbeitsverhältnis automatisch (§ 33 Abs. 2, ABD Teil A, 1.) mit Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid zugestellt wird. Beginnt die Rente erst nach

Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Wird nur eine volle Erwerbsminderungsrente auf Zeit gewährt, endet das Arbeitsverhältnis nicht, sondern ruht.

Wird eine teilweise Erwerbsminderungsrente festgesetzt, endet beziehungsweise ruht das Arbeitsverhältnis, wenn Beschäftigte nicht spätestens zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids die Weiterbeschäftigung schriftlich beantragen. Der Arbeitgeber muss dem Antrag entsprechen, wenn Beschäftigte nach ihrem festgestellten Leistungsvermögen auf dem bisherigen oder einem anderen freien Arbeitsplatz weiter beschäftigt werden können.

Renteneintritt nach Altersteilzeit

Bei Vereinbarung eines Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses wird das Ende des Arbeitsverhältnisses im Vertrag geregelt. Es bedarf hier keiner Kündigung, auch wenn Beschäftigte anschließend in eine vorgezogene Altersrente gehen. Bei Beschäftigten, die mit dem Dienstgeber eine Altersteilzeitregelung getroffen haben, endet das Arbeitsverhältnis mit dem im Vertrag vereinbarten Zeitpunkt. Sie haben in der Regel daher weder die Möglichkeit, den Beendigungszeitpunkt vorzuziehen, noch nach hinten hinauszuschieben. Anders ist nur im gegenseitigen Einvernehmen möglich. Das könnte aber gegebenenfalls bei Gesetzesänderungen zur Rente oder bei einem plötzlichen Vorliegen einer Schwerbehinderung (Grad der Behinderung von mindestens 50 von 100) sinnvoll sein. Tarifliche Grundlage: ABD, Teil D 6a II. Altersteilzeitarbeit.

[Weitere Informationen zur Altersteilzeit im KODAKompass Nr. 75, Januar 2020, S. 58](#)

Renteneintritt nach „FALTER“

Die flexible Altersarbeitszeit (FALTER) ermöglicht Beschäftigten einen gleitenden Übergang in die Rente und zugleich eine längere Teilhabe am Arbeitsleben. Der Zeitrahmen für dieses Modell beträgt insgesamt vier Jahre. Ausgangspunkt ist immer das Erreichen des Alters für den

Bezug einer abschlagsfreien Altersrente. Ausgehend von diesem Monat wird zwei Jahre vorher die Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit reduziert. Gleichzeitig wird eine Teilrente in Höhe von 50 Prozent beantragt. Ist der Monat für eine abschlagsfreie Altersrente erreicht, läuft das Arbeitsverhältnis noch zwei Jahre unter gleichen Bedingungen weiter. Hierzu ist ein Anschlussarbeitsvertrag abzuschließen. Auch die Teilrente läuft entsprechend weiter.

Beispiel: Ein Beschäftigter könnte ab 1. Januar 2023 in eine abschlagsfreie Altersrente gehen. Er reduziert ab 1. Januar 2021 seine Arbeitszeit auf 50 Prozent der bisherigen Arbeitszeit. Zudem beantragt er eine Teilrente in Höhe von 50 % seiner Altersrente. Nach Erreichen der Altersgrenze am 31. Dezember 2022 erhält der Beschäftigte einen Anschlussarbeitsvertrag über weitere zwei Jahre mit den gleichen Bedingungen. Auch die Teilrente läuft entsprechend weiter. Sein Arbeitsverhältnis endet dann am 31. Dezember 2024 und er kann entsprechend ab 1. Januar 2025 eine Vollrente beziehen.

Tarifliche Grundlage: ABD, Teil D 6a III. Flexible Altersarbeitszeit (FALTER) [Weitere Informationen zu FALTER: KODAKompass Nr. 75, Januar 2020, S. 59 ff.](#)

Vorgezogene Altersrenten – Kündigung oder Auflösungsvertrag notwendig

Ganz anders ist es, wenn Beschäftigte in eine vorgezogene Altersrente – selbst wenn sie abschlagsfrei ist – gehen wollen, zum Beispiel in eine Rente für langjährig oder besonders langjährig Versicherte oder für schwerbehinderte Menschen. Hier ist zwingend eine Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfristen notwendig. Wenn dies nicht möglich ist, bleibt nur ein Auflösungsvertrag. Beim Auflösungsvertrag benötigen Beschäftigte jedoch das Einverständnis des Dienstgebers. Dies soll an zwei Beispielen verdeutlicht werden:

Beispiel 1: Eine Erzieherin, die seit elf Jahren in der Einrichtung arbeitet, vollendet ihr 63. Lebensjahr am 29. März. Das Alter für den Bezug der Regelaltersrente hat sie noch nicht erreicht. Eine Prüfung bei der Rentenversicherung hat ergeben, dass sie ab 1. April mit Abschlägen in eine Altersrente für langjährig Versicherte gehen kann. Da sie seit mehr als 10 Jahren in der Einrichtung

arbeitet, hat sie eine Kündigungsfrist von fünf Monaten zum Schluss des Kalender- vierteljahres. Will die Erzieherin also zum 31. März ihr Arbeitsverhältnis beenden, muss die Kündigung dem Dienstgeber spätestens am 31. Oktober des Vorjahres zugegangen sein.

Beispiel 2: Eine Kollegin der Erzieherin, die ihr 63. Lebensjahr vier Tage später am 2. April vollendet und auch über 10 Jahre in der Einrichtung arbeitet, würde gerne am 1. Mai in Rente gehen und ihr Arbeitsverhältnis zum 30. April kündigen. Dies ist aber nicht möglich, da ein Arbeitsverhältnis, das länger als ein Jahr besteht, immer nur zum Quartalsende, also zum 31. März, 30. Juni, 30. September oder 31. Dezember gekündigt werden kann. Dieser Beschäftigten bleibt also nur die Möglichkeit, mit dem Dienstgeber einen Auflösungsvertrag abzuschließen oder unter Einhaltung der Kündigungsfristen zum Ende des – ihrem Geburtstag – folgenden Quartals (30. Juni) ordentlich zu kündigen.

Planen Beschäftigte also, in eine vorgezogene Altersrente zu gehen, sollten sie sich daher möglichst frühzeitig mit ihrem Dienstgeber in Verbindung setzen, wenn ihnen eine Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfristen nicht möglich ist. Dies ist natürlich nur notwendig, wenn Beschäftigte nach Beginn einer vorgezogenen Altersrente nicht weiter arbeiten wollen.

Sonderregelung Lehrkräfte

Abweichend von § 33 und § 34 ABD Teil A, 1. finden für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen und für Religionslehrkräfte im Kirchendienst die oben genannten Rege-

lungen nicht vollumfassend Anwendung.

Automatisches Ende des Arbeitsverhältnisses bei Lehrkräften

Bei Lehrerinnen und Lehrern an kirchlichen Schulen (ABD Teil B, 4.1. Nr. 12) und bei Religionslehrkräften im Kirchendienst (§ 9 Teil C, 3. ABD) endet das Arbeitsverhältnis nicht automatisch in dem darauf folgenden Monat, in dem sie das gesetzlich festgelegte Alter für die Regelaltersrente erreicht haben. Das Arbeitsverhältnis endet hier ausschließlich mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Juli beziehungsweise 31. Januar). Vollendet etwa eine Lehrerin das gesetzlich festgelegte Alter für die Regelaltersrente am 28. Juli, endet das Arbeitsverhältnis automatisch am 31. Juli, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Ein Lehrerkollege vollendet dieses festgelegte Alter erst fünf Tage später am 2. August. Bei ihm endet nach dieser Regelung das Arbeitsverhältnis erst zum 31. Januar des Folgejahres automatisch.

Sonstige Altersrenten bei Lehrkräften

Teilweise abweichend von den allgemeinen Kündigungsfristen nach § 34 ABD Teil A, 1. sind die Kündigungsfristen für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen – nicht jedoch für Religionslehrkräfte im Kirchendienst – geregelt. So müssen Lehrkräfte an kirchlichen Schulen nicht zwingend zum Quartalsende am 30. Juni kündigen, sondern können auch abweichend davon am 31. Juli – natürlich unter Einhaltung der Kündigungsfristen

– das Arbeitsverhältnis kündigen. Ausgeschlossen ist jedoch ausdrücklich eine Kündigung zum 30. September.

Eine Lehrerin an einer kirchlichen Schule, die am 3. Juli das gesetzlich festgelegte Alter für eine Altersrente erreicht, kann also unter Einhaltung der Kündigungsfristen ihr Arbeitsverhältnis zum 31. Juli kündigen und dann am 1. August in eine vorgezogene Altersrente gehen. Einem Religionslehrer im Kirchendienst wäre eine Kündigung zum 31. Juli nicht möglich, da für diese Berufsgruppe nichts Abweichendes vom § 34 Teil A, 1. ABD geregelt ist.

Tarifliche Grundlage: ABD Teil B, 4.1. Nr. 13.

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen sollen allerdings vor einer geplanten Kündigung prüfen, ob sie dadurch Ansprüche im Ruhestand verlieren würden (zum Beispiel Beihilfe und Zuschlagsrente). Mehr Infos dazu im KODA Kompass Nr. 49, Dezember 2012.

Flexirente – Weiterarbeiten trotz Rente

Seit 2017 ist es im Rahmen des „Flexirentengesetzes“ möglich, Rentenbeginn und Arbeitsende flexibler zu planen. Diese Kombination von Entgelt aus dem Arbeitsverhältnis und Rente beziehungsweise Teilrente soll für Beschäftigte ein Anreiz sein, zumindest bis zur Regelaltersrente zu arbeiten. Grundsätzlich wird nämlich bei allen vorgezogenen Renten bis zur Regelaltersrente der Hinzuverdienst angerechnet, wenn dieser bestimmte Grenzen überschreitet. Das bedeutet, die Rente wird gekürzt, wenn die jeweilige Hinzuverdienstgrenze überschritten wird.

Im Rahmen der sogenannten „Flexirente“ hat der Gesetzgeber nun zwei Möglichkeiten geschaffen, wie Beschäftigte gleichzeitig (weiter-) arbeiten können und Rente beziehen können, ohne dass es zu (größeren) Rentenkürzungen kommt.

Zum einen können Beschäftigte, die in eine vorgezogene Rente gehen wollen, eine Kombination zwischen Entgelt aus dem Arbeitsverhältnis und einer Teilrente zwischen zehn und 99 Prozent wählen. Die Rentenversicherungsträger stellen im Internet Flexirentenrechner zur Verfügung. Gibt man hier entsprechende Daten ein, etwa wie hoch der weitere Verdienst im Arbeitsverhältnis nach einer Stundenredu-



Verschiedene Wege in den Ruhestand – Das Ziel ist für Beschäftigte das gleiche, der Weg dorthin kann aber ganz unterschiedlich verlaufen.

Foto: johnnyb / pixelio.de

zierung ist, wird die Höhe der prozentualen Rente berechnet, die man trotz Weiterarbeit rentenunschädlich beziehen kann. Im umgekehrten Fall kann man eingeben, wie hoch die Teilrente ist, die man gerne beziehen würde. Darauf erfolgt eine Berechnung, wie hoch das Einkommen sein darf, ohne dass es zu einer Rentenkürzung kommt. Entsprechend müsste dann die Wochenstundenzahl verringert werden. Sinnvoll ist es natürlich, bereits vor dem Rentenantrag eine mögliche Arbeitszeitverringerung mit dem Dienstgeber zu klären. Leider gibt es beim Bezug einer solchen Teilrente einen Haken. Die Betriebsrente über die Bayerische Versorgungskammer wird nämlich nur bei Bezug einer gesetzlichen Vollrente gezahlt, nicht jedoch bei einer Teilrente, selbst wenn sie 99 % beträgt.

Hinzuverdienst bei Vollrente

Ein großer Pluspunkt im Rahmen der Flexirente ist die neue Hinzuverdienstberechnung. Diese erfolgt nicht mehr – wie vor der Gesetzesänderung – in einer monatlichen Anrechnung (Höchstgrenze 450 Euro), sondern mit einer jährlichen Hinzuverdienstgrenze. Diese liegt bei 6300 Euro im Jahr. Es ist also egal, ob Beschäftigte die 6300 Euro in einem Monat oder während des ganzen Jahres verdienen. Diese Regelung ermöglicht es etwa Beschäftigten, ab 1. Dezember eine vorgezogene Altersrente zu beziehen und bis 31. Januar weiter zu arbeiten, ohne dass die Rente gekürzt wird. Sie können sowohl im Dezember, als auch im Januar bis 6300 Euro hinzuverdienen, ohne dass die Rente gekürzt wird. **Folgendes Beispiel zeigt die positive Auswirkung dieser Regelung: Ein Beschäftigter hat ab 1. Dezember Anspruch auf eine vorgezogene Altersrente und beantragt diese auch. Sein Arbeitsverhältnis beendet er aber erst über einen Auflösungsvertrag zum 31. Januar des Folgejahres. Würde dieser Beschäftigte, der weder in die Regelaltersrente geht, noch in eine unbefristete Erwerbsminderungsrente, das Arbeitsverhältnis zum 30. November über Auflösungsvertrag beenden, hätte er keinen Anspruch auf die Jahressonderzahlung nach § 20, Teil A, 1. ABD. Dieser Anspruch ist nämlich bei ihm nur gegeben, wenn er am 1. Dezember in einem Arbeitsverhältnis steht. Arbeitet er aber neben der Rente bis 31. Januar des Folgejahres weiter, bekommt** *(Fortsetzung auf Seite 14)*

Wichtige Begriffe

Regelaltersrente

Das Eintrittsalter für die Regelaltersrente hängt vom Geburtsjahr ab. Es wird schrittweise ab dem Jahrgang 1947 vom 65. Lebensjahr auf das 67. Lebensjahr (ab Jahrgang 1964) angehoben. Zudem muss die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren erfüllt sein. Dazu zählen zum Beispiel Beitragszeiten, Zeiten der Arbeitslosigkeit und Kindererziehungszeiten. Bei Eintritt in die Regelaltersrente gibt es keine Abschläge bei der Rente.

Vorgezogene Altersrenten

Altersrente für langjährig Versicherte

Diese Rente kann beanspruchen, wer das 63. Lebensjahr vollendet hat. Zudem muss die Wartezeit von 35 Jahren erfüllt sein. Dazu zählen zum Beispiel Beitragszeiten, Zeiten der Arbeitslosigkeit und eingeschränkt Schul- und Studienzeiten. Diese vorgezogene Altersrente ist immer mit Abschlägen verbunden.

Altersrente für besonders langjährig Versicherte

Diese Rente kann beanspruchen, wer das individuelle, dafür vorgesehene Lebensjahr vollendet hat. Für den Jahrgang 1952 ist es das 63. Lebensjahr. Ab Jahrgang 1953 wird es stufenweise in Zweimonatsschritten angehoben, sodass der Eintritt in diese Rentenform ab dem Jahrgang 1964 bei 65 Jahren liegt. Zudem müssen 45 Jahre Wartezeit erfüllt sein. Dazu zählen zum Beispiel Beitragszeiten und Berücksichtigungszeiten von Pflege und Kindererziehung, nicht aber Zeiten der Arbeitslosigkeit direkt vor der Rente. Diese vorgezogene Altersrente ist immer abschlagsfrei.

Altersrente für schwerbehinderte Menschen

Diese Rente können Versicherte beanspruchen, die wenigstens einen Grad der Behinderung von 50 von Hundert haben. Zudem muss die Wartezeit von 35 Jahren erfüllt sein. Das Eintrittsalter für diese Rente wurde ab Jahrgang 1952 angehoben, sodass ab 1952 Geborene frühestens mit 60 Jahren und einem Monat mit entsprechenden Abschlägen und frühestens mit 63 Jahren und einem Monat abschlagsfrei und in diese Rente gehen können. 1964 Geborene können mit entsprechenden Abschlägen frühestens ab Vollendung des 62. Lebensjahres und abschlagsfrei frühestens ab Vollendung des 65. Lebensjahres diese Rentenform in Anspruch nehmen. Diese vorgezogene Altersrente kann also je nach Beginn der Rente abschlagsfrei oder mit Abschlägen bezogen werden.

Erwerbsminderungsrenten

Versicherte haben Anspruch auf eine Erwerbsminderungsrente, wenn sie aus gesundheitlichen Gründen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht mehr arbeitsfähig sind. Eine volle Erwerbsminderungsrente kann beanspruchen, wer aus medizinischen Gründen nur noch weniger als drei Stunden am Tag eine Tätigkeit ausüben kann, eine teilweise Erwerbsminderungsrente, wer noch zwischen drei und sechs Stunden arbeiten kann. Wer mehr als sechs Stunden am Tag arbeiten kann, seien es auch nur leichte, einfache Tätigkeiten, ist aus medizinischer Sicht nicht erwerbsgemindert. Neben den medizinischen müssen auch die rechtlichen Voraussetzungen erfüllt sein, nämlich dass Versicherte in den letzten fünf Jahren mindestens drei Jahre Pflichtbeiträge eingezahlt haben. Abweichende Regelungen gelten für Versicherte, die vor dem 2. Januar 1961 geboren sind. Für diese besteht noch die Möglichkeit einer „Berufsunfähigkeitsrente“. Hier sind die Hürden wesentlich niedriger. Hierbei wird unter anderem nicht geprüft, ob sie noch irgendeine Tätigkeit ausüben können, sondern nur, ob sie noch in ihrem Beruf arbeiten können. Weitere Informationen unter www.deutsche-rentenversicherung.de

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

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

Diözese Würzburg
 Ralph Stapp 0 60 21/39 21 40
 Dorothea Weitz 09 31/38 66 57 10

Erzdiözese Bamberg
 Johannes Hoppe 09 11/401 02 62
 Susanne Steiner-Püschel 09 11/9 37 83 74

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

Diözese Eichstätt
 Josef Glatt-Eipert 08 41/93 15 18 18
 Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Diözese Passau
 Andreas Nock 085 61/91 81 23 n.n.

Diözese Augsburg
 Anna-Maria Dallinger 08 21/31 66 13 46
 Christian Dorn 083 31/98 24 45
 Klaus Probst 01 60/92 82 78 52

Erzdiözese München und Freising
 Johanna Bechteler 0 80 95/87 10 22
 Franz Dirnberger 086 62/66 55 05
 Manfred Weidenthaler 080 34/40 84
 Robert Winter 0 89/21 37 14 85

Entsandte GEWERKSCHAFTSVERTRETER
 Walburga Krefting (KEG) 0 89/23 68 57 70 15
 Martin Laußer (IG BAU) 0 81 58/9 07 60 88

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

Post- und Faxanschriften erfahren Sie unter www.kodakompass.de oder über die KODA-Geschäftsstelle, Telefon 0821/31 66-89 82. Die Geschäftsstelle gibt keine Auskünfte zu Tarifregelungen. Gerne geben die Dienstnehmervertreterinnen und -vertreter Auskunft zu tariflichen Regelungen. Die Telefonnummern sind links abgedruckt. Diese dürfen aber keine Rechtsberatung durchführen.

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

er für Dezember und Januar sein Entgelt und auch die Rente, soweit sein Entgelt sowohl im Dezember als auch im Januar 6300 Euro nicht überschreitet. Sollten die 6300 Euro dennoch überschritten werden, wird die Rente auch nicht mehr sofort zu einem Drittel, halb oder vollständig gekürzt, sondern nur noch prozentual. Achtung: Für das Jahr 2020 hat der Gesetzgeber eine Ausnahme zur Hinzuverdienstgrenze beschlossen: Um Personalengpässe im Rahmen der Corona-Pandemie zu verhindern, wurde einmalig für das Jahr 2020

die Hinzuverdienstgrenze für vorgezogene Altersrenten von 6300 Euro auf 44 590 Euro nach oben gesetzt. Rentenbeginn muss also nicht mehr gleich Ende des Arbeitsverhältnisses bedeuten. Weitere Informationen zum flexiblen Renteneintritt im KODA Kompass Nr. 68, März 2019, S. 8 ff, sowie zur Flexirente im Artikel „Flexibel in den Ruhestand“, siehe auch www.kodakompass.de mit der Stichwortsuche „Flexibel in den Ruhestand – Rente und Arbeiten“. Bevor Beschäftigte - bezogen auf den Eintritt in eine Altersrente - ihr Arbeitsverhältnis

beenden wollen, sollten sie unbedingt vorher eine entsprechende arbeits- und sozialrechtliche Beratung in Anspruch nehmen. Arbeitsrechtliche Beratung kann bei Berufsverbänden, Gewerkschaften und Fachanwälten in Anspruch genommen werden, sozialrechtliche Beratung bei den Rentenversicherungsträgern, Kommunen und Versichertenberaterinnen und Versichertenberatern. Die Rentenberatungsstellen sind unter www.deutscherentenversicherung.de zu finden.

Josef Glatt-Eipert

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 66-8982 Fax:

0821/31 66-8989 info@bayernkoda.de
 Umsatzsteuer-ID: DE 12 75 111 72

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

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

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

Gestaltung: Ludwig Utschneider

Preis: 10 Euro pro Jahr

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

Druck und Auflage
 Senser Druck, Augsburg
 Auflage: 66 500

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

Nie mehr Brille

Etwa 60 Prozent der Menschen in Deutschland sind auf Sehhilfen (Brillen oder Kontaktlinsen) angewiesen.



Ein Drama sind Fehlsichtigkeiten meistens nicht und ein modisches Brillengestell kann auch ein trendiges Accessoire sein. Aber mit Kontaktlinsen schwimmen oder in der Sauna sitzen? Schwierig. Mit Brille ins 3D-Kino oder zum Sport gehen? Nervig. Und überhaupt, wo ist die Brille eigentlich schon wieder hin? Sehhilfen haben eins gemeinsam: sie erfüllen ihren Zweck ohne Nebenwirkungen, sind mitunter aber hinderlich.

Scharf sehen ohne Brille: Für Viele ist das ein Traum. Moderne Laser-Operationen können ihn verwirklichen. Ganz ohne Risiko ist es aber nicht, sich die Augen lasern zu lassen. Wer mit einem Eingriff liebäugelt, sollte gut informiert sein.

DAUERHAFTE KORREKTUR PER LASIK-OPERATIONEN

Die Alternative zu Brille und Kontaktlinse nennt sich im Fachjargon „refraktive Chirurgie“. Mittlerweile entscheiden sich in Deutschland mehr als 100.000 Menschen jährlich für einen solchen Eingriff.

Das Verfahren, das sich hierbei weltweit durchgesetzt hat, heißt Lasik (Laser-in-situ-Keratomileusis) und funktioniert folgendermaßen: Zuerst wird das Auge per Computer auf den Tausendstel Millimeter genau vermessen, mit Tropfen betäubt und einer

Art Klammer geöffnet. Anschließend ritzt ein computergesteuertes Schneidewerkzeug, oder, je nach Methode, ein Laser eine dünne Lamelle aus der obersten Hornhautschicht. Diese wird anschließend aufgeklappt. Die so entstandene Öffnung nennt man „Flap“. Durch sie kann ein Laserstrahl ins Augeninnere vordringen und dort die Hornhaut modellieren. Dabei wird das Gewebe durch kontrolliertes Verdampfen so verändert, dass sich die Lichtbrechung in der Hornhaut anpasst.

Das Ziel ist, die Krümmung der Hornhaut so zu gestalten, dass ein scharfes Bild auf der Netzhaut entsteht und dadurch die Brille überflüssig wird.

EIN RESTRISIKO BLEIBT

Unter Experten sind Laserverfahren durchaus umstritten, schließlich handelt es sich um einen operativen Eingriff am ansonsten gesunden Auge.

Es besteht immer ein Restrisiko und dauerhafte Sehschäden sind möglich. Im schlimmsten Fall könnte die Hornhaut so stark beschädigt werden, dass eine Transplantation notwendig ist. Auch können Nachwirkungen auftreten – meist sind diese vorübergehend. Typisch sind trockene Augen, ein Fremdkörpergefühl beim Blinzeln oder Blendeffekte bei Nacht.

NICHT JEDER KANN SICH OPERIEREN LASSEN

Nicht jeder Patient ist für Lasik geeignet. Struktur und Dicke der Hornhaut spielen ebenso eine Rolle wie die Pupillengröße. Manche Augenerkrankungen, Hornhautschäden oder Krankheiten (z. B. Rheuma) sind Ausschlusskriterien. Wird dennoch operiert, drohen massive Schäden.

Auch die Stärke der Sehschwäche ist relevant, Kurzsichtigkeit kann bis maximal -10 Dioptrien und Weitsichtigkeit bis maximal $+4$ Dioptrien korrigiert werden.

Damit man also wirklich Freude an der „unsichtbaren Brille“ hat, muss der Eingriff ebenso gut überlegt wie vorbereitet sein.

Unser Tarif **VorsorgePro S** bietet, neben bestimmten Vorsorgebehandlungen, auch Leistungen für eine Lasik-Operation. Haben Sie Interesse an dem Thema oder allgemeine Fragen zur kirchlichen Beihilfe- und Höherversicherung? Dann rufen Sie uns unter +49 89 2160-8505 an, unsere Spezialisten beraten Sie gerne!

Vieles neu

Relaunch der Homepage
www.kodakompass.de ist
erfolgt

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

Informationsarbeit ist das „A“ und „O“ in der Vertretung von Beschäftigten. Daher hält Sie regelmäßig die Mitarbeiterseite in Zusammenarbeit mit den Dienstgebern mit der Zeitschrift „KODA Kompass“ zum Tarifgeschehen auf dem Laufenden. Darüber hinaus stellen wir als Dienstnehmerseite auf unserer Internetplattform (www.kodakompass.de) einen weiteren Service bereit. Auf ihr können Sie zusätzliche Informationen lesen. Inhalte sind dort zum Beispiel die Kontaktdaten zu Ihren Vertreterinnen und Vertretern in der KODA, alle Ausgaben der Zeitschrift KODA Kompass mit spezieller Onlinelesefunktion, Berichte zu den Vollversammlungen der KODA, Rubriken zu einzelnen Berufen, technische Tools, Entgelttabellen und zahlreiche interessante Links zum Arbeits- und Sozialrecht. Mit der Möglichkeit, sich zu einem Newsletter anzumelden, können Sie des Weiteren zeitnahe Meldungen zu aktuellen Entwicklungen erhalten. Im

Zuge einer technischen Umstellung hat sich nun das bisherige „Gesicht“ dieser Webseite verändert und die Seite hat eine inhaltliche Überarbeitung erfahren. Die Homepage besitzt jetzt auch ein für Smartphones optimiertes Layout und eine verbesserte Suchfunktion. Schauen Sie sich die Homepage einfach mal bei Gelegenheit an. Anregungen nimmt die Onlineredaktion (Ralph Stapp und Andreas Nock) immer gerne entgegen.

Ralph Stapp

Mesner-Entgeltordnung ausgeweitet

Entgeltgruppe 6 steht nun mehr Beschäftigten offen

Die Regelung, dass nur Mesnerinnen und Mesner an Kathedralen, Basiliken und bedeutenden Wallfahrtskirchen die Entgeltgruppe 6 erreichen können, hat die Kommission in einem schriftlichen Beschlussverfahren mit Wirkung zum 1. November 2020 etwas weiter gefasst. Nun können zusätzliche „bedeutende Kirchen“ ausgewiesen werden, an denen EG-6-Stellen möglich sind. Allerdings müssen hierfür weiterhin bestimmte Kriterien erfüllt sein. Der bisher bestehende Regelungstext wurde um eine Anmerkung erweitert und somit wurden die Voraussetzungen konkretisiert. Mehr dazu lesen Sie in der nächsten Ausgabe.

Klaus Probst

Ballungsraumzulage – Ansprüche prüfen

Im März wurde im KODA Kompass (Heft 176) über die verbesserte Regelung zur Ballungsraumzulage im Großraum München berichtet. Die Bearbeitung der Fälle nimmt in den Personalverwaltungen viel Zeit in Anspruch. Wer dennoch bislang keine Informationen erhalten hat, aber davon ausgeht, anspruchsberechtigt zu sein, sollte sich bald an den Arbeitgeber wenden.

Ludwig Utschneider



Hereinspaziert. So präsentiert sich die Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA auf ihrer Homepage.

Foto: Ludwig Utschneider

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Nach längeren oder häufigeren Krankheitszeiten: Weiterarbeiten mit Perspektive

Viele Beschäftigte haben es schon erlebt: Irgendwann kommt ein Brief vom Dienstgeber, mit dem er ein „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ (BEM) anbietet. Auslöser ist eine Krankheitszeit von insgesamt mindestens sechs Wochen innerhalb der letzten zwölf Monate. Die übliche Reaktion: Unsicherheit und Unwissen über dieses Verfahren, Bedenken wegen der Folgen des Verfahrens oder der Folgen einer Ablehnung des Verfahrens und einiges mehr.

BEM anbieten ist Pflicht

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, BEM als Präventionsmaßnahme anzubieten, wenn Beschäftigte in den jeweils letzten zwölf Monaten insgesamt länger als sechs Wochen ununterbrochen oder in einzelnen Zeitabschnitten arbeitsunfähig gewesen sind. Ursache für die Arbeitsunfähigkeit können verschiedene Erkrankungen oder eine immer wiederkehrende Krankheit sein.

[weiter auf Seite 3 >>>](#)

Themen

- 8 **Entgelterhöhung, dritte Runde**
Seit 1. März weitere 1,06 Prozent
- 10 **Besoldung Lehrkräfte**
Seit 1. Januar 3,2 Prozent und Streichung der Eingangsstufen
- 13 **Entgelt nachfordern**
Nicht immer ist nach sechs Monaten Schluss
- 13 **Rückkehrer in den Dienst**
Manchmal sind noch Antrags-Höhergruppierungen möglich
- 14 **Diözesen Augsburg, München und Freising Ballungsraumzulage im Großraum München**
Geltungsbereich ausgeweitet – kommunale Beiträge übernommen
- 6 **Dialog auf höchster Ebene**
Bischof Voderholzer bei der KODA
- 12 **Vermittlungsverfahren in Zentral-KODA ausgebremst**
Gericht soll Zuständigkeit klären
- 7 **Neu in der KODA**
Finanzdirektor Quella und Generalvikar Klingan
- 7 **Im Gedenken an**
Prälat Wich und Prälat Hauf
- 6 **KODA-Wahl: Endergebnis**
- 16 **Auf den Punkt gebracht**
 - *Muss ich an einem Mitarbeitergespräch teilnehmen?*
 - *Darf der Dienstgeber kontrollieren, was ich im Internet mache?*
 - *Muss ich als Kinderpflegerin Fenster putzen?*



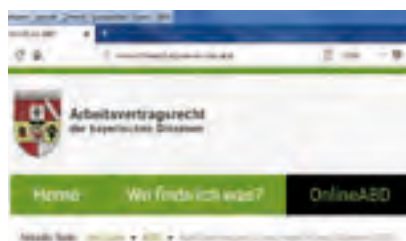
Gesund werden und gesund bleiben. Beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement werden maßgeschneiderte Lösungen gesucht.

Fotos v. l.: Peter Atkins, Christian Schwier, industrieblick, Racle Fotodesign/stock.adobe.com

Wichtige Begriffe

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

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



Bayerische Regional-KODA: Kurzbezeichnung der „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“. Je zur Hälfte mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung. 19 Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von den Beschäftigten für fünf Jahre gewählt. Hinzu kommen zwei von Gewerkschaften entsandte Vertreterinnen beziehungsweise Vertreter.

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

KODA Kompass: Organ der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA. Er wird in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite erstellt und erscheint in der Regel viermal im Jahr. Für die Beschäftigten ist der Bezug kostenfrei – mit finanzieller Unterstützung durch die Bayerische Beamtenkrankenkasse/Beihilfe.

Mitarbeitervertretung (MAV): Die MAV vertritt die Interessen der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene, vergleichbar einem Betriebsrat.

KODA Kompass klimaneutral gedruckt



Manfred Weidenthaler,
Chefredakteur
dieser Ausgabe

*Liebe Kollegin,
lieber Kollege,*

die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind sich einig. Die globale Temperatur steigt rasant. Um 252 Milliarden Tonnen verringert sich jährlich die Eismasse der Antarktis.

Wollen wir Christinnen und Christen unsere Welt „enkeltauglich“ an die kommenden Generationen übergeben, müssen wir jetzt vieles ändern.

Ein kleines Element dabei ist „klimaneutrales“ Drucken. CO₂-Ausstoß ist bei der Herstellung von Zeitungen und Zeitschriften unvermeidbar. „Klimaneutral“ bedeutet, dass das ausgestoßene Kohlendioxid an anderer Stelle wieder gebunden, quasi „eingefangen“, wird. Im Fall des KODA Kompass geschieht das über Aufforstungs- und Waldschutzprojekte von „naturoffice“.

Die Herstellung der 66 500 Hefte wird dadurch um lediglich 120 Euro teurer. Die Ausgleichszahlung fällt auch deshalb so gering aus, weil unsere Druckerei ohnehin hohe Umweltstandards hat. Denn noch besser als ausgleichen, ist vermeiden, durch effiziente Druckmaschinen, Abwärmenutzung, Bio-Farben ... Und natürlich durch die Verwendung von FSC-zertifiziertem Papier aus nachhaltigem europäischen Waldbau.

Übrigens: Jede und jeder kann es nachmachen. Fast alle Druckereien bieten heute klimaneutralen Druck an. Fragen

Sie einfach nach, bevor Sie den nächsten Pfarrbrief oder die Vereinszeitung in Auftrag geben.

Und wenn Sie in Urlaub fliegen oder fahren: Für ein paar Euro können Sie dies „klimaneutral“ tun. Informationen gibt es unter www.klima-kollekte.de. Dort erfahren Sie, wie hoch der CO₂-Ausstoß ist und können auch eine entsprechende Ausgleichszahlung leisten. Klima-Kollekte ist ein Kompensationsfonds evangelischer und katholischer Organisationen. Er finanziert Klimaschutzprojekte in weniger entwickelten Ländern.

Vielleicht denken Sie jetzt: wäre es nicht besser zu verzichten statt auszugleichen? Ja, ökologisch gesehen ist Verzicht besser.

Aber immer, wenn Sie nicht verzichten können oder wollen, ist ausgleichen besser als nichts tun. Unsere Enkel werden uns nicht an unseren Ausreden für das Nichtstun messen.

Sie werden uns daran messen, ob wir unserer Verantwortung für die Schöpfung nach bestem Wissen und Gewissen gerecht geworden sind.

Es grüßt Sie freundlich

Manfred Weidenthaler
Manfred Weidenthaler

Fortsetzung von Seite 1

Die Teilnahme am BEM ist für Beschäftigte immer freiwillig!

Die Durchführung eines BEM anzubieten, ist für jeden kleinen und großen Arbeitgeber gesetzliche Verpflichtung (§ 167 Abs. 2 SGB IX). Eine Sanktion gegen den Arbeitgeber bei pflichtwidrigem Unterlassen ist im Gesetz allerdings nicht vorgesehen. Die früher vertretene Meinung, ein Arbeitgeber müsse ein BEM nur Beschäftigten mit Schwerbehinderung anbieten, ist falsch (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12.7.2007 - 2 AZR 716/06).

BEM nutzen ist freiwillig

Ziel des BEM ist es, länger erkrankten Beschäftigten den Wiedereinstieg in das Berufsleben zu erleichtern, ihren Arbeitsplatz zu erhalten und einer erneuten Erkrankung vorzubeugen. Ein BEM kann nur mit der Zustimmung der oder des betroffenen Beschäftigten erfolgen. Eine Ablehnung ist möglich. Die Ablehnung muss nicht begründet werden. Ein schon laufendes Verfahren kann jederzeit von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter abgebrochen werden. Der Erfolg eines BEM hängt immer vom gegenseitigen Vertrauen, der Transparenz des Verfahrens und der Offenheit aller Beteiligten ab.

Vorrangiges Ziel: Arbeitsplatz erhalten

Die Initiative für ein BEM liegt beim Arbeitgeber. Er muss die Beschäftigten vor Beginn eines BEM über dessen Ziele und das vorgesehene Verfahren umfassend informieren. In der Regel nimmt der Arbeitgeber nach Wiederaufnahme der Arbeit mit der oder dem Beschäftigten den entsprechenden Kontakt auf. Die oder der Beschäftigte kann sich gegen die Durchführung eines BEM entscheiden.

Obein BEM angeboten wurde, kann bei einer möglichen krankheitsbedingten Kündigung wichtig werden. Sind Beschäftigte sehr häufig oder sehr lang arbeitsunfähig und muss der Arbeitgeber damit rechnen, dass dies auch in der Zukunft so sein wird, kann dies ein Kündigungsgrund sein. Bevor ein Arbeitgeber kündigen darf, muss er aber alles in seinen Möglichkeiten stehende getan haben, die Kündigung zu vermeiden. Dazu gehört auch das Anbieten eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements. Hat der Arbeitgeber das versäumt, wird die



Das BEM-Gespräch. Was kann an der Arbeitssituation geändert werden? Beauftragte des Dienstgebers und der Mitarbeitervertretung überlegen gemeinsam mit der oder dem Betroffenen. Foto: Robert Kneschke/stock.adobe.com

Kündigung nicht automatisch unwirksam. Das Nicht-Anbieten eines BEM geht aber vor Gericht zu Lasten des Arbeitgebers (Urteil Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 10.12.2009 - 2 AZR 400/08). Das heißt, der Gekündigte hat gute Chancen vor Gericht zu gewinnen.

Hat dagegen der Arbeitgeber das BEM angeboten und die oder der Beschäftigte die Teilnahme abgelehnt, ist das „kündigungsneutral“ (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24.3.2011 - 2 AZR 170/10). Das heißt, der Arbeitgeber kann pauschal vortragen, dass er keine Möglichkeit für eine einschränkungsgemäße Weiterbeschäftigung sieht und deshalb kündigt. Es ist in diesem Fall nicht das Verschulden des Arbeitgebers, dass nicht näher geprüft wurde, wie eine den gesundheitlichen Einschränkungen entsprechende Weiterbeschäftigung hätte erfolgen können. Die Ablehnung des BEM durch Beschäftigte kann also dem Arbeitgeber eine Kündigung erleichtern.

Durchführung eines BEM

Wie ein BEM ganz konkret durchgeführt werden soll, sagt das Gesetz nicht. Es schreibt lediglich vor, dass die Mitarbeitervertretung (MAV) zu beteiligen ist, vorausgesetzt die Beschäftigten haben eine solche gewählt.

Es besteht die Möglichkeit, eine Dienstvereinbarung zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung zu schließen. Eine Dienstvereinbarung ist eine Art Vertrag

zwischen Mitarbeitervertretung und Dienstgeber. Darin wird üblicherweise genauer geregelt, wer an einem solchen BEM teilnimmt. Meist wird ein sogenanntes Integrationsteam gegründet. Dem gehören mindestens je eine Vertreterin oder ein Vertreter des Dienstgebers und der MAV an.

Wenn der Dienstgeber keine Einwände hat, können auf Wunsch der oder des



Wer sechs Wochen innerhalb von zwölf Monaten krank ist, hat Anspruch auf ein BEM-Verfahren.

Kalender: DanBu.Berlin/stock.adobe.com

Betroffenen auch weitere Personen eigenen Vertrauens hinzugezogen werden. Dies können die behandelnde Ärztin beziehungsweise der behandelnde Arzt oder weitere Personen sein.

Bei schwerbehinderten Beschäftigten ist die Teilnahme der Vertrauensperson der Schwerbehinderten Vorschrift – soweit es in der Einrichtung eine Schwerbehindertenvertretung gibt.

Gibt es keine Mitarbeitervertretung, liegt die Verantwortung für die Durchführung allein in der Hand des Dienstgebers (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 30.9.2010 - 2 AZR 88/09). Aber auch hier können Beschäftigte im Einvernehmen mit dem Dienstgeber Personen ihres Vertrauens zum BEM-Verfahren beiziehen.

Nach Zustimmung der oder des Betroffenen zu diesem Verfahren findet das Erstgespräch entweder mit dem BEM-Verantwortlichen alleine oder mit weiteren Beteiligten statt. Ziel dieses Gesprächs ist es herauszufinden, welche Gründe es für diese Fehlzeiten gibt und ob diese Krankheitszeiten ursächlich mit den Arbeitsbedingungen in Zusammenhang stehen.

Keine Pflicht zur Offenlegung der Diagnose

Erkrankte Beschäftigte sind nicht verpflichtet, dem Arbeitgeber und weiteren Beteiligten die ärztliche Diagnose mitzuteilen. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass die Durchführung dieser Maßnahme nur dann sinnvoll ist, wenn die beteiligten Personen über die Einschränkungen, die sich durch die akute Erkrankung ergeben, informiert sind. Ohne diese Informationen lässt sich ein BEM nicht erfolgreich durchführen. Es sollte aber trotzdem immer überlegt werden, ob die Offenlegung der konkreten



Ärztliche Diagnose. Wie viel Beschäftigte im BEM-Verfahren offenlegen, entscheiden sie selbst. Für ein erfolgreiches Verfahren braucht das BEM-Team allerdings Informationen über den Krankheits hintergrund.

Foto: Ngampollstock.adobe.com

Diagnose wirklich notwendig ist. Sparsam sollten Beschäftigte in jedem Fall mit der Entbindung behandelnder Ärzte von der Schweigepflicht umgehen und prüfen, ob dies wirklich für das BEM erforderlich ist. Der Gang zum Betriebsarzt im Rahmen eines BEM-Verfahrens ist freiwillig.

In die Personalakte wird in jedem Fall aufgenommen, dass ein BEM angeboten und angenommen beziehungsweise abgelehnt worden ist. Medizinische Details oder gar Gutachten sollten hier nicht offen abgelegt werden. Falls ihre Aufbewahrung im Personalakt überhaupt notwendig ist, sollte dies in einem eigenen, verschlossenen BEM-Akt erfolgen.

Mitarbeitervertretung und Schwerbehindertenvertretung sind zu informieren

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass die zuständige Interessenvertretung, also die Mitarbeitervertretung, zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben einen Anspruch darauf hat, die Beschäftigten

namentlich genannt zu bekommen, die für die Durchführung eines BEM in Betracht kommen (Urteil vom 7.2.2012 - 1 ABR 46/10). Die MAV hat daher das Recht, ein Verzeichnis der Beschäftigten, die im Zeitraum eines Jahres mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig waren, zu erhalten. Der Datenschutz steht dem nicht entgegen, da es nicht um die Bekanntgabe sensibler Gesundheitsdaten geht, sondern um die reinen Krankheitszeiten. Der Schwerbehindertenvertretung steht ein entsprechender Informationsanspruch ebenfalls zu, da sie in Paragraph 167 Abs. 2 Satz 6 SGB IX gleichberechtigt neben der betrieblichen Interessenvertretung genannt ist.

Individuelle Lösungen finden

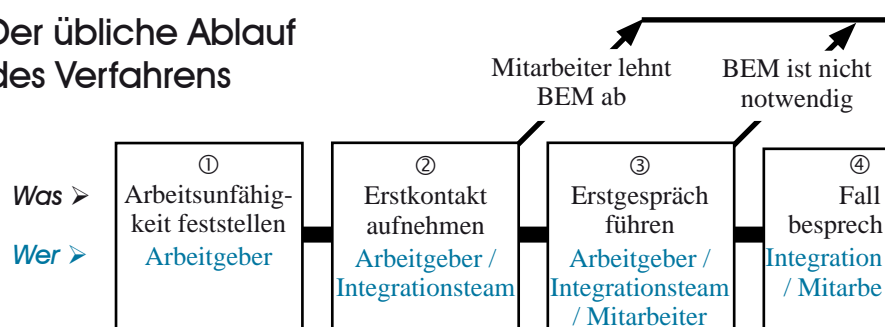
Es liegt in der Natur der Sache, dass jede Erkrankung individueller Maßnahmen bedarf, die mit der oder dem Betroffenen, der Mitarbeitervertretung und unter Umständen auch mit dem Betriebsarzt gemeinsam erarbeitet werden müssen. Ein Integrationsteam ist hierzu die ideale Vor-

Im Wortlaut

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung (...), mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden wird und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement).

§ 167 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX

Der übliche Ablauf des Verfahrens



aussetzung. Zu diesen Maßnahmen können die Umgestaltung des Arbeitsplatzes (zum Beispiel ein höhenverstellbarer Schreibtisch, bessere Lichtverhältnisse oder ein größerer Bildschirm), die Verringerung der Dienstzeiten, die Anpassung der Aufgaben oder die stufenweise Anpassung der Arbeitszeit gehören.

BEM kann große Chance sein

Haben Beschäftigte den Eindruck, dass der Arbeitgeber ein ehrliches Interesse an der Erhaltung ihrer Arbeitskraft hat, kann das Betriebliche Eingliederungsmanagement von großem Nutzen sein. Beschäftigten drohen aber auch keine

Nachteile, wenn sie dies ablehnen. Erhalten Betroffene eine Einladung zu einem BEM-Gespräch, können sie vor einer endgültigen Entscheidung in jedem Fall mit ihrer Mitarbeitervertretung – falls es eine solche in der Einrichtung gibt – beraten.

Johannes Hoppe

Erfolgreiche BEM-Verfahren

Beispiele aus der Praxis

Betriebliches Eingliederungsmanagement kann selbstverständlich nicht in jedem Fall helfen. Aber: Jedes Jahr werden hunderte erfolgreiche BEM-Verfahren in kirchlichen Einrichtungen in Bayern durchgeführt. Hier einige Beispiele:

Pfarrsekretärin mit Schmerzen

Eine Pfarrsekretärin leidet an Gelenk- und Muskelschmerzen, die regelmäßig auftreten und dann zu einer Arbeitsunfähigkeit führen. Im BEM wird eine befristete Reduzierung der Arbeitszeit nach Empfehlung des Integrationsteams und auf eigenen Wunsch vereinbart. Zudem wird – auf betriebsärztliche Empfehlung hin – unter anderem ein höhenverstellbarer Schreibtisch für ihren Arbeitsplatz angeschafft.

Pastoraler Mitarbeiter mit Erschöpfungssyndrom

Ein pastoraler Mitarbeiter in einem großen Seelsorgebereich leidet unter einem Erschöpfungssyndrom, zusammenhängend mit einer Depression. Nach einer Arbeitsunfähigkeit von fünf Monaten kehrt er wieder an seinen Einsatzort zurück. Im Integrationsteam wird vereinbart, die Tätigkeitsfelder des Mitarbeiters neu zu organisieren. So werden ihm unter anderem statt dem regelmäßigen Beerdigungsdienst,

der ihn seelisch sehr belastet hat, die Wortgottesfeiern in den Senioreneinrichtungen des Pfarrverbandes übertragen. Es wird zudem vereinbart, dass nach einem halben und nach einem Jahr weitere BEM-Gespräche stattfinden, bei denen die Wirksamkeit der Maßnahme überprüft wird.

Kinderpflegerin mit Mobilitätseinschränkung

Eine Kinderpflegerin leidet unter den Spätfolgen eines Skiunfalls, die eine längere Arbeitsunfähigkeit zur Folge hatten. Ihre Mobilität ist durch eine Knieverletzung eingeschränkt und bedarf weiterer Behandlungen. Im BEM wird eine Organisationsänderung vereinbart, so dass sie keine längeren Wege, wie Waldspaziergänge oder Besorgungen, bewältigen muss. Sie übernimmt in größerem Umfang die individuelle Förderung von Vorschulkindern, was keine verstärkte Mobilität voraussetzt. Zudem wird für eine vereinbarte Zeit ihr Einsatz so geregelt, dass sie vor oder nach der Arbeitszeit gut die weiterführenden Behandlungen erreichen kann.

Religionslehrer mit Hörstörung

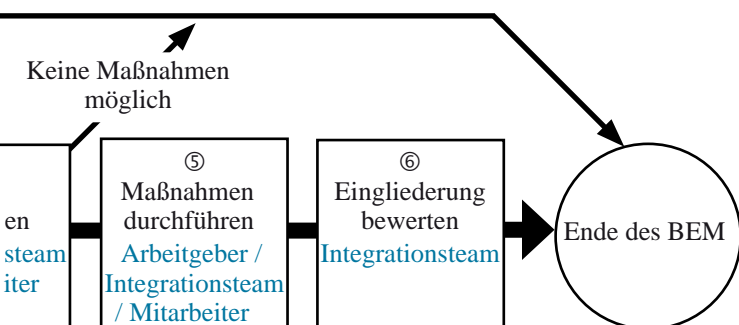
Ein kirchlicher Religionslehrer leidet unter einer

Hörstörung, die auch regelmäßig eine Arbeitsunfähigkeit mit sich bringt. Große Klassen in bestimmten Räumen lösen massive Hörstörungen mit schweren Konzentrationsproblemen aus.

Im Rahmen des BEM-Verfahrens wird eine Arbeitsplatzbegehung durchgeführt. Der Schulleiter und ein Fachmann der Arbeitssicherheit nehmen daran teil. Dabei wird festgestellt, dass bestimmte Räume sich negativ auf das Hörvermögen des Mitarbeiters auswirken, andere Räume hingegen von der Schallreflexion her unproblematisch sind. Um weitere Fehlzeiten zu vermeiden, sagt der Schulleiter zu, bei der Stunden- und Raumplanung künftig darauf Rücksicht zu nehmen.

Küchenkraft mit chronischer Gelenkentzündung

Eine Angestellte in der Küche eines Bildungshauses hat immer wieder Fehlzeiten, die sich innerhalb eines Jahres zusammen auf über sechs Wochen summieren. Das Integrationsteam lädt zum



Neue Perspektive. Eine Erfolgsgarantie gibt es nicht. Aber viele erfolgreiche Verfahren zeigen: es kann sich lohnen, das Angebot des Arbeitgebers zu nutzen. Foto: auremar/stock.adobe.com

Verfahren auch die zuständige Vertretung der Schwerbehinderten ein, da die betroffene Angestellte eine anerkannte Schwerbehinderung von 50 GdB (Grad der Behinderung) hat. Im Gespräch wird festgestellt, dass es zu den Aufgaben der Mitarbeiterin gehört, eine große Spülmaschine ein- und auszuräumen. Immer danach treten starke Schulterschmerzen auf. Der Arzt bestätigt eine entzündliche Erkrankung des Schultergelenkes. Um ein besseres Verständnis für die Arbeitsbedingung zu bekommen, wird auf Vorschlag der Schwerbehindertenvertretung eine Arbeitsplatzbegehung durchgeführt. Mit dem Küchenchef wird vereinbart, der Beschäftigten einen anderen Arbeitsplatz in der Küche zuzuweisen.

Mesner mit Rückenleiden

Der Hausmeister und Mesner einer Kirchenstiftung fällt immer öfter – insbesondere im Winter – aus. Im BEM-Verfahren legt er ein ärztliches Attest vor, in dem massive Rückenbeschwerden bescheinigt werden. Bisher räumte er den Schnee mit einer Schaufel, was die Beschwerden auslöste und verstärkte. Es wird mit dem zuständigen Verwaltungsleiter vereinbart, entweder eine externe Firma für das Schneeräumen zu verpflichten und somit den Mitarbeiter vom Winterdienst zu befreien, oder eine Motorschneeräummaschine anzuschaffen.

Carola Bielmeier und Johannes Hoppe

KODA-Wahl

Endergebnis steht fest

Eineinhalb Jahre lang beschäftigte die KODA-Wahl die kirchlichen Gerichte. Ein nicht gewählter Kandidat hatte geklagt. Strittig war insbesondere, ob eine andere Kandidatin dem richtigen Wahlbereich zugeordnet war. Nach endgültiger Abweisung der Klage durch den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof in Bonn konnte der Wahlvorstand das Endergebnis der Wahl feststellen. Es ist unter www.bayernkoda.de veröffentlicht. In der Volltextsuche „KODA-Wahl 2018“ eingeben.

M. W.

Dialog auf höchster Ebene

Bischof Voderholzer zu Gast bei der Bayerischen Regional-KODA

Am Rande der Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA im Januar 2020 kam es zu einer Begegnung mit Regensburgs Bischof Rudolf Voderholzer. Nach einem gemeinsam gefeierten Gottesdienst in der Nürnberger Kirche St. Klara trafen sich die Mitglieder der Kommission mit dem Regensburger Oberhirten im Caritas-Pirckheimer-Haus in Nürnberg.

Im Mittelpunkt des Gedankenaustauschs standen die aktuellen Aufgaben der Bayerischen Regional-KODA. Bischof

Voderholzer brachte dabei seinen Respekt gegenüber der Kommissionsarbeit zum Ausdruck. Als Bischof müsse er die Beschlüsse der Kommission in Kraft setzen. Zugleich sei er froh, sich nicht auch noch selbst mit diesen schwierigen tariflichen Fragestellungen unmittelbar beschäftigen zu müssen.

Intensiver diskutiert wurde über die im vergangenen Jahr beschlossene neue Entgeltordnung für Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten. Robert Winter als

Sprecher der Mitarbeiterseite stellte fest, dass hier deutlich werde, wie schwierig es sei, bayernweite Regelungen für Berufsgruppen zu schaffen, die in den Diözesen ganz unterschiedlichen Stellenwert besäßen. Es sei aber unabdingbar und Grundlage der Regelung, dass einerseits überlange Ausbildungszeiten verkürzt und andererseits herausgehobene Stellen identifiziert würden. Wo dies nicht geschehe, sei die Regelung in Frage gestellt.

Ludwig Utschneider



Im Bild links: die drei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der KODA-Geschäftsstelle. In der Mitte der Regensburger Diözesanbischof Rudolf Voderholzer zwischen dem stellvertretenden Vorsitzenden Robert Winter und dem Vorsitzenden Martin Floß.

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

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

Diözese Würzburg
 Ralph Stapp 0 60 21/39 21 40
 Dorothea Weitz 09 31/38 66 57 10

Erzdiözese Bamberg
 Johannes Hoppe 09 11/4 01 02 62
 Susanne Steiner-Püschel 09 11/9 37 83 74

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

Diözese Eichstätt
 Josef Glatt-Eipert 08 41/93 15 18 18
 Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Diözese Passau
 Andreas Nock 085 61/91 81 23
 Annette Winter 0 85 31/97 83 56

Diözese Augsburg
 Anna-Maria Dallinger 08 21/31 66 13 46
 Christian Dorn 0 83 31/98 24 45
 Klaus Probst 01 60/92 82 78 52

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

Entsante GEWERKSCHAFTSVERTRETER
 Walburga Krefling (KEG) 0 89/23 68 57 70 15
 Martin Laußer (IG BAU) 0 81 58/9 07 60 88

Die KODA-Dienstnehmervertreterinnen und -vertreter erreichen Sie per Email unter:

Nachname@kodakompass.de
 Annette Winter unter winter-a@kodakompass.de

Post- und Faxanschriften erfahren Sie unter www.kodakompass.de oder über die KODA-Geschäftsstelle, Telefon 08 21/31 66-89 82. Die Geschäftsstelle gibt *keine* Auskünfte zu Tarifregelungen.

Gerne geben die 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, Kontaktdaten über die Geschäftsstelle.

Neue Vertreter der Dienstgeber

Nachfolger des aus Altersgründen ausgeschiedenen Augsburger Finanzdirektors Dr. Klaus Donaubauber ist der 48-jährige Jérôme-Oliver Quella. Der in Hamburg geborene Wirtschaftswissenschaftler folgt Donaubauber auch in der KODA nach. Er war zuvor bei privaten Unternehmen tätig und bringt Erfahrung im Bereich Unternehmensberatung und Wirtschaftsprüfung mit.



Foto: Nicolas Schnall/pba

Nachfolger des Münchner Generalvikars Dr.



Foto: EOM - Lennart Preis

Peter Beer ist, auch in der KODA, Generalvikar Christoph Klingan. Er bringt in die Kommission breites Wissen und vielfältige Erfahrung ein. Der 1977 in München geborene Klingan war zunächst als Diplom-Verwaltungswirt (FH) tätig und studierte anschließend Theologie. Von 2011 bis 2016 war er Erzbischöflicher Kaplan, Sekretär und Büroleiter. Zuletzt wirkte er als Gemeindepfarrer in Poing. M.W.

Im Gedenken an Prälat Wich und Prälat Hauf

Der ehemalige KODA-Dienstgebervertreter Prälat Hans Wich verstarb am 7. Mai 2019. Der frühere Pfarrer, Diözesanrichter, Ordensreferent und Personalchef der Erzdiözese Bamberg wurde



Foto: Pressestelle der Erzdiözese Bamberg

90 Jahre alt. Von Mai 1982 bis Mai 1996 gehörte er der KODA an. Offen, freundlich und zielstrebig beschreiben ihn seine damaligen KODA-Kolleginnen und Kollegen. Besonders am Herzen lagen ihm stets die Mesnerinnen und Mesner.

Im Alter von 78 Jahren verstarb der frühere Bamberger Finanzdirektor Prälat Herbert Hauf. Der gebürtige Nürnberger gehörte der Kommission als Vertreter des fränkischen Erzbistums von Mai 1996 bis Oktober 2003 und nochmals von Mai 2004 bis August 2011 an. Hauf leistete nicht zuletzt durch seine sehr aufmerksame, originelle und kollegiale Art einen wichtigen Beitrag zu einem positiven Miteinander in der Kommission.

Die Mitglieder der Kommission gedenken ihrer verstorbenen Mitglieder in Dankbarkeit. Das ewige Licht leuchte ihnen.
 Johannes Hoppe



Entgelterhöhung, die dritte Runde

Zum 1. März stiegen die Entgelte im Schnitt um 1,06 %

Drei Erhöhungsschritte wurden 2018 für die Entgelte im öffentlichen Dienst vereinbart. Im Bereich des kirchlichen Tarifrechts ABD erfolgten die Erhöhungen zum gleichen Zeitpunkt. Zum 1. März 2018 stiegen die Entgelte im Schnitt um 3,19 Prozent. Zum 1. April 2019 erfolgte eine weitere Erhöhung um durchschnittlich 3,09 Prozent. Der dritte Erhöhungsschritt erfolgte zum 1. März 2020.

Im Durchschnitt stiegen die Werte um 1,06 Prozent. Etwas stärker wurden die Beträge der Stufe 1 aller Entgeltgruppen angehoben. Auch die Werte der untersten Entgeltgruppen EG 1 und S2 wurden überdurchschnittlich erhöht. Die neuen Werte gelten mindestens bis 31. August 2020.

Die Entgelttabelle für Pflegekräfte ist in der Anlage F zum ABD Teil A, 1. zu finden.

Im Herbst finden neue Entgelt-Tarifverhandlungen im kommunalen öffentlichen Dienst statt. Das kirchliche Tarifrecht ABD enthält eine „Entgelt-Tarifautomatik“. Dadurch werden Entgelterhöhungen des kommunalen öffentlichen Dienstes automatisch zum gleichen Zeitpunkt für die ABD-Beschäftigten übernommen – außer die KODA beschließt Abweichendes.

Manfred Weidenthaler

Entgeltgruppe und Stufe

Gelegentlich prüfen kann lohnen. Fehler passieren auch in der Personalabrechnung. Beschäftigte sollten immer wieder einen Blick auf ihre Entgeltabrechnung werfen. Wie die jeweilige Entgeltabrechnung aussieht, hängt vom verwendeten Computerprogramm ab.

Allgemeine Entgelttabelle (ab März 2020)

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 15 Ü		6 006,83	6 658,25	7 275,39	7 686,85	7 782,82
EG 15	4 860,31	5 190,81	5 559,47	6 062,74	6 580,45	6 921,06
EG 14	4 401,04	4 700,31	5 091,13	5 524,82	6 008,27	6 355,34
EG 13	4 056,62	4 384,61	4 757,99	5 163,37	5 640,38	5 899,26
EG 12	3 635,65	4 013,07	4 454,13	4 943,53	5 517,78	5 790,26
EG 11	3 508,11	3 856,11	4 182,29	4 536,17	5 020,49	5 292,98
EG 10	3 380,51	3 655,13	3 964,32	4 299,65	4 673,08	4 795,69
EG 9c	3 280,42	3 526,45	3 790,94	4 075,26	4 380,90	4 600,00
EG 9b	3 074,70	3 305,30	3 450,00	3 874,00	4 124,25	4 414,13
EG 9a	2 964,89	3 163,55	3 356,89	3 784,00	3 879,97	4 125,00
EG 8	2 808,91	2 999,92	3 132,23	3 264,31	3 405,98	3 474,11
EG 7	2 635,53	2 855,60	2 986,70	3 119,00	3 243,78	3 310,79
EG 6	2 586,00	2 767,11	2 894,11	3 019,78	3 143,22	3 206,10
EG 5	2 480,74	2 656,42	2 775,08	2 900,74	3 017,50	3 077,85
EG 4	2 363,07	2 540,85	2 690,02	2 782,88	2 875,73	2 930,10
EG 3	2 325,89	2 517,08	2 563,61	2 669,96	2 749,76	2 822,87
EG 2 Ü	2 171,61	2 393,99	2 473,88	2 580,40	2 653,60	2 760,98
EG 2	2 152,51	2 346,00	2 392,92	2 459,87	2 607,03	2 760,98
EG 1		1 929,88	1 962,63	2 003,59	2 041,77	2 140,05

Entgelttabelle Sozial- und Erziehungsdienst (unter anderem Kindertagesstätten)

Entgeltgruppe ▼	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3 900,00	4 004,30	4 521,02	4 908,52	5 489,79	5 845,01
S 17	3 580,74	3 842,85	4 262,65	4 521,02	5 037,68	5 341,24
S 16	3 502,52	3 758,90	4 043,07	4 391,82	4 779,34	5 011,85
S 15	3 370,09	3 616,78	3 875,16	4 172,25	4 650,18	4 856,83
S 14	3 335,53	3 579,69	3 866,80	4 158,86	4 481,81	4 707,85
S 13	3 251,68	3 489,70	3 810,56	4 068,88	4 391,82	4 553,28
S 12	3 242,48	3 479,83	3 787,46	4 058,71	4 394,57	4 536,66
S 11b	3 196,36	3 430,33	3 594,40	4 007,75	4 330,68	4 524,44
S 11a	3 134,84	3 364,31	3 527,32	3 939,73	4 262,65	4 456,41
S 10	2 914,47	3 215,62	3 366,21	3 812,71	4 174,61	4 471,85
S 9	2 892,66	3 104,40	3 351,85	3 711,78	4 049,22	4 307,92
S 8b	2 892,66	3 104,40	3 351,85	3 711,78	4 049,22	4 307,92
S 8a	2 829,77	3 036,91	3 250,62	3 453,09	3 649,92	3 855,19
S 7	2 755,05	2 956,72	3 157,39	3 358,02	3 508,53	3 733,06
S 4	2 632,35	2 825,04	3 000,62	3 119,76	3 232,63	3 408,47
S 3	2 476,93	2 658,24	2 826,92	2 981,80	3 052,66	3 137,31
S 2	2 285,34	2 396,40	2 478,56	2 567,76	2 668,07	2 768,42

Im Herbst geht's wieder los. Ab September verhandeln die Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion wieder über mehr Geld. Die Ergebnisse werden für den kirchlichen Bereich übernommen, soweit die KODA nichts anderes beschließt. Im Bild: Sitzung der Tarifkommission von dbb beamtenbund und tarifunion 2018. Foto: dbb



Impressum

KODA Kompass

Organ der Mitarbeiterseite der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerischen 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 Autorenanschrift

Bayerische Regional-KODA
Spenglergäßchen 1, 86152 Augsburg
Tel.: 0821/31 66-89 82

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

Redaktionsanschrift

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

Redaktion

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

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

Gestaltung: Manfred Weidenthaler

Preis: 10 Euro pro Jahr

Abo-Verwaltung

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

Druck und Auflage

Senser Druck, Augsburg
Auflage: 66 500

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

Kontakt Daten der für Sie zuständigen KODA-Vertreter auf Seite 7

Der zweite Streich folgt sogleich ...

Besoldung der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen seit 1. Januar 2020 um 3,2 Prozent erhöht – höhere Eingangsstufe für neu Eingestellte

Im vergangenen Sommer hatte der Bayerische Landtag beschlossen, die Besoldung der Beamtinnen und Beamten des Freistaats in drei Schritten zu erhöhen. Der erste Schritt erfolgte rückwirkend zum 1. Januar 2019, der zweite Schritt stand zum 1. Januar 2020 an. In beiden Fällen erfolgte eine Erhöhung linear um jeweils 3,2 Prozent. Eine dritte Erhöhung steht dann ein Jahr später, zum 1. Januar 2021 an und zwar in Höhe von 1,4 Prozent.

Die Umstellung zum 1. Januar 2020 brachte noch eine weitere wesentliche Änderung mit sich. Durch den Wegfall der ersten Stufe in der Besoldungsordnung und einem Verschieben der Eingangsstufen in den einzelnen Besoldungsgruppen kann es für Lehrkräfte, die noch nicht lange im kirchlichen Dienst stehen, zu Veränderungen kommen.

Ein Beispiel: eine Studienrätin im Realschuldienst, die zum September 2019 eingestellt und der Stufe 4 zugeordnet wurde, wird zum 1. Januar 2020 der Stufe 5 zugeordnet, da es als Eingangsstufe in A 13 die Stufe 4 nicht mehr gibt.

Stufe 4 > 4250,62 (Stand 1.1.2019)
 Stufe 5 > 4579,86 (Stand 1.1.2020)

Ohne die neue Stufenzuordnung wäre die Besoldung für diese Lehrkraft aufgrund der tariflichen Steigerung von 3,2% nur auf 4386,64 Euro gestiegen. Diese Lehrkraft erhält demnach fast 200 Euro brutto zusätzlich im Monat.

Diese neue Stufenzuordnung hat auch zur Folge, dass dann die Laufzeit in der neuen Stufe neu beginnt. Zuvor zurückgelegte Zeiten in der alten, nicht mehr existierenden Stufe, werden in diesen Fällen nicht angerechnet.

Nochmals zu dem Beispiel: Die Studienrätin befindet sich in einer Stufe, die eine Laufzeit von drei Jahren aufweist.

Nach dem Berufseinstieg im September 2019 hätte der nächste Stufenaufstieg im September 2022 angestanden. Nun wird sie aber zum 1. Januar 2020 der neuen Stufe 5 zugeordnet. Die Stufenlaufzeit in der Stufe 5 läuft demnach ebenfalls drei Jahre. Ein Stufenaufstieg ist dann erst zum 1. Januar 2023 möglich.

Eine Veränderung der Stufe kann es auch bei jenen Lehrkräften geben, die zum 31. Dezember 2019 der Eingangsstufe 2 zugeordnet waren. Dies sind Lehrkräfte in den Besoldungsgruppen bis A 11. Diese Lehrkräfte werden zum 1. Januar 2020 der Stufe 3 zugeordnet. Auch hier gilt, dass dann die Laufzeit der Stufe neu beginnt.

Ludwig Utschneider

Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus			3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11
A 3	gestrichen	2339,67	2389,18	2438,67	2488,16	2537,67	2587,15	2636,65	2686,13		
A 4	gestrichen	2402,78	2461,09	2519,35	2577,62	2635,88	2694,13	2752,37	2810,62		
A 5	gestrichen	2435,44	2493,38	2551,37	2609,32	2667,29	2725,27	2783,25	2841,22		
A 6	gestrichen	2500,55	2564,16	2627,80	2691,48	2755,14	2818,79	2882,42	2946,05		
A 7	gestrichen	2603,57	2683,67	2763,75	2843,86	2923,97	2981,13	3038,33	3095,56		
A 8	gestrichen	2673,18	2775,80	2878,46	2981,08	3083,76	3152,17	3220,57	3289,01	3357,44	
A 9	gestrichen	2804,33	2913,87	3023,39	3132,96	3242,49	3317,80	3393,12	3468,41	3543,73	
A 10	gestrichen	3024,51	3164,83	3305,24	3445,57	3585,92	3679,48	3774,31	3870,01	3965,75	
A 11		gestrichen	3486,60	3630,40	3775,53	3922,66	4020,71	4118,83	4217,86	4317,91	4417,92
A 12			gestrichen	3924,89	4100,31	4277,83	4397,12	4516,37	4635,65	4754,93	4874,20
A 13				gestrichen	4579,86	4773,03	4901,82	5030,62	5159,44	5288,23	5417,04
A 14				gestrichen	4911,90	5162,41	5329,46	5496,48	5663,48	5830,52	5997,54
A 15					gestrichen	5669,56	5889,94	6110,28	6330,64	6551,01	6771,34
A 16					gestrichen	6268,43	6523,31	6778,19	7033,03	7287,87	7542,72

Besoldungsgruppe	Familienzuschlag			
	Verheiratete / Gleichgestellte	berücksichtigungsfähige Kinder		
		1 Kind	2 Kinder	mehr als 2 Kinder
A 3 - A 8	136,72	259,46	382,20	Erhöhung je Kind um 380,38
A 9 - A 16	143,54	266,28	389,02	

Mehrarbeitsvergütung		
Schulart	Besoldungsgruppen	Euro
Grundschulen, Mittelschulen	A 9 bis A 11	20,49
	ab A 12	25,40
Realschulen, Sonderschulen	A 9 bis A 11	20,49
	ab A 12	30,10
Gymnasien, berufliche Schulen, FH	A 9 bis A 12	20,49
	ab A 13	35,20

Liebe Leserinnen und Leser,

Vor den Erfolg haben die Götter den Schweiß gesetzt.

Hesiod, griech. Dichter, 715–650 v. Chr.

Um Ihre Beihilfeansprüche geltend zu machen, ist es erforderlich, dass Sie uns nicht nur die Belege (Arztrechnungen und Rezepte) einreichen, sondern auch einen ausgefüllten und unterschriebenen Beihilfeantrag. Dieser hat drei Seiten und es werden darin viele Auskünfte von Ihnen verlangt.

HÄUFIG FRAGEN UNS KUNDEN, OB ES NICHT MÖGLICH IST, AUF DIESEN ANTRAG ZU VERZICHTEN.

Grundlage der Beihilfe ist die Bayerische Beihilfeverordnung, die vom Bayerischen Staatsministerium der Finanzen festgesetzt wird. Die katholische Kirche hat sich in den 60er Jahren des letzten Jahrhunderts dafür entschieden, diese auch für ihre Bediensteten anzuwenden, die Beihilfeordnung der bayerischen (Erz-)Diözesen gilt deswegen entsprechend.

In § 48 der Beihilfeverordnung findet man die passende Regelung: „Beihilfen müssen vom Beihilfeberechtigten schriftlich beantragt werden. Im staatlichen Bereich sind die vom Staatsministerium herausgegebenen Formblätter zu verwenden. Abweichend von Satz 1 gilt als Beihilfeantrag die Übermittlung der abrechnungsrelevanten Daten“.

Hier kommt unser Beihilfeantrag ins Spiel. Auf diesem sind die abrechnungsrelevanten Daten zum Ausfüllen hinterlegt. Es sind hier alle Angaben wichtig – die Angaben zum Beihilfeberechtigten selbst (z. B. eine Änderung der Anschrift oder der Bankverbindung), die Angaben zum Ehepartner (u. U. hat dieser einen eigenen Beihilfeanspruch) und auch die Angaben zu den Kindern (diese sind wichtig für den Bemessungssatz des Beihilfeberechtigten).

Liegt uns also kein vollständig ausgefüllter Antrag vor, dann könnte es sehr schnell zu einer falschen Abrechnung kommen.

Um es Ihnen so einfach wie möglich zu machen, haben wir für Sie unter www.vkb.de/kirchen den Beihilfeantrag als beschreibbares PDF hinterlegt.

Diesen können Sie mit den Belegen abfotografieren und bequem via RundumGesund-App an uns senden. Die weiteren Möglichkeiten sind der klassische Postversand und die Einsendung der eingescannten Unterlagen per E-Mail an bf-leistung@vkb.de.

The image displays three overlapping copies of the 'Beihilfeantrag' form. The forms are white with blue and black text. They contain various sections for personal data, family information, and medical details. The forms are slightly blurred and layered, with the top one being the most prominent. The text on the forms is small and difficult to read due to the blurring and overlapping.

Bei Fragen zu Leistungsthemen stehen Ihnen unsere Spezialisten unter +49 89 2160-8506 von Montag bis Freitag, 8–18 Uhr, gerne zur Verfügung.

Vermittlungsverfahren ausgebremst

Abschaffung sachgrundloser Befristungen noch nicht über der Ziellinie

Seit 2017 befasst sich die Zentrale Kommission (Zentral-KODA), mit einem mitarbeiterseitigen Antrag zur Abschaffung sachgrundloser Befristungen. Bislang eröffnet das Teilzeit- und Befristungsgesetz sowohl Befristungen mit als auch ohne Sachgrund. Auch wenn auf bundespolitischer Ebene die Zielsetzung der Abschaffung sachgrundloser Befristungen Thema ist, kam der Bundesgesetzgeber in dieser Frage bislang nicht weiter.

Dies war eine Motivation der Mitarbeiterseite der Zentralen Kommission, für den kirchlichen Bereich in Deutschland die Abschaffung der sachgrundlosen Befristungen zu beantragen. Die Dienstgeberseite stand diesem Ansinnen von Anfang an kritisch gegenüber, wollte aber zunächst in einer internen Arbeitsgruppe weiter beraten. Zwischenzeitlich hatte die Mitarbeiterseite in der Bayerischen Regional-KODA eigene Anträge zum Thema Abschaffung sachgrundloser Befristungen zurückgestellt, da auf Zentral-KODA-Ebene Verhandlungen am Laufen waren.

Im November 2018 wurde der Antrag in der Zentralen Kommission von Mitarbeiterseite zur Abstimmung gestellt. Die Verhandlungen zwischen beiden Seiten, die

dieser Abstimmung vorausgingen, waren ergebnislos geblieben. Die Folge war die Anrufung des Vermittlungsausschusses durch die Mitarbeiterseite, der im vergangenen Oktober ein zweites Mal in der Sache zusammentrat. Die erste Vermittlung war am Widerstand der Dienstgeberseite gescheitert, die in einer Sonder-Sitzung der Zentralen Kommission im Juni 2019 den Regelungsvorschlag aus der ersten Vermittlungsrunde abgelehnt hatte.

Im Oktober fand das Vermittlungsverfahren zur sogenannten ersetzenden Entscheidung statt. Ein möglicher Beschluss des Vermittlungsausschusses in der zweiten Runde hätte die Wirkung eines Beschlusses der Zentralen Kommission gehabt und wäre den Bischöfen zur Veröffentlichung im Amtsblatt und damit zur Inkraftsetzung zuzuleiten gewesen.

Warum das bislang nicht passierte? Wenige Wochen vor der zweiten Sitzung des Vermittlungsausschusses ist von den Mitgliedern der Dienstgeberseite in der Zentralen Kommission gegen die Zentrale Kommission vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht Klage erhoben worden. Die Dienstgeberseite zweifelt an, dass die Zentrale Kommission überhaupt die

Was ist eigentlich die Zentral-KODA?

Seit 1. Januar 1999 existiert auf Bundesebene die Zentral-KODA. Sie ist ein Zusammenschluss von Vertreterinnen und Vertretern der arbeitsrechtlichen Kommissionen im verfasst-kirchlichen Bereich sowie der arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes, die aus den einzelnen Diözesen entsandt werden. Die Zentral-KODA gestaltet die Arbeitsvertragsbedingungen kirchlicher Beschäftigter in ganz Deutschland mit. Ihr Aufgabenfeld ist allerdings begrenzt. So kann die Zentral-KODA unter anderem zu folgenden Themenfeldern Beschlüsse fassen: Öffnungsklauseln in staatlichen Gesetzen ausfüllen, die Folgen bei einem Dienstgeberwechsel regeln oder Regelungen für den kirchlichen Arbeitsschutz vereinbaren. Dazu zählen aber auch kirchenspezifische Regelungen, unter anderem für die Befristung von Arbeitsverhältnissen.

Beschlusskompetenz besitzt, im Falle von sachgrundlosen Befristungen Entscheidungen treffen zu dürfen.

Solange die gerichtliche Auseinandersetzung nicht zu einem Abschluss gekommen ist, kann die im Oktober tatsächlich gefundene ersetzende Entscheidung nicht in Kraft treten. Das ist durch den Vermittlungsausschuss explizit so geregelt worden. Sobald die Klage ausgefochten ist, werden wir über die Ergebnisse des Vermittlungsverfahrens beziehungsweise das weitere Vorgehen informieren können. Nach einer erstinstanzlichen Entscheidung vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht in Köln kann die Klage auch noch vor den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof in Bonn gebracht werden.

Ludwig Utschneider



Wer ist für was zuständig? Das Kirchliche Arbeitsgericht Köln soll nun helfen zu klären, für welche Fragen die Zentral-KODA zuständig ist und welche ausschließlich in den diözesanen und regionalen Kommissionen geregelt werden dürfen.

Foto: JK2507/stock.adobe.com

Das komplette Tarifrecht
unter
www.onlineABD.de

Ausschlussfrist bei Nachforderung von Entgelt

Nicht immer ist nach sechs Monaten alles vorbei

Ein überraschendes Urteil hat das Bundesarbeitsgericht zur Ausschlussfrist im kirchlichen Dienst gefällt. Ein Mesner aus Nordrhein-Westfalen war irrtümlich falsch eingruppiert. Er hatte geklagt, um das entgangene Entgelt nachgezahlt zu bekommen.

Das kirchliche Tarifrecht in Nordrhein-Westfalen enthält genau wie das bayerische eine Ausschlussfrist. Entgelt-Nachforderungen sind nach dieser Ausschlussfrist nur sechs Monate rückwirkend möglich. Ansprüche für länger zurückliegende Zeiten sind verfallen. Das steht so auch im bayerischen Tarifrecht, dem ABD.

Ausschlussfrist muss im Arbeitsvertrag stehen

Das Bundesarbeitsgericht hat jedoch entschieden: Es nicht reicht, wenn im Arbeitsvertrag nur darauf hingewiesen wird, dass das kirchliche Tarifrecht für das Arbeitsverhältnis gilt. Die Ausschlussfrist sei so wesentlich, dass der Dienstgeber sie dem Beschäftigten schriftlich mit vollem Text zur Kenntnis bringen muss.

Drei Jahre gemäß Bürgerlichem Gesetzbuch

Bei dem klagenden Mesner war das nicht der Fall. Er hat daher Anspruch auf Schadenersatz für das durch die falsche Eingruppierung entgangene Entgelt. Da der Arbeitgeber seiner Pflicht nicht nachgekommen ist, sind die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen anzuwenden. Für Forderungen gilt dann die Verjährungsfrist des Bürgerlichen Gesetzbuchs (§ 195 BGB). Diese beträgt drei Jahre ab Ende des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist (§ 199 BGB).

Dies gilt aber nur für Nachforderungen von Beschäftigten. Für den Dienstgeber ist die Ausschlussfrist in jedem Fall anzuwenden. Dieser kann also seinerseits in aller Regel nur für längstens sechs Monate Entgelt zurückfordern.

Arbeitgeber werden voraussichtlich nachbessern

Die Mehrzahl der Arbeitsverträge in Bayern enthält den Text der Ausschluss-

frist. In diesen Fällen gilt die Ausschlussfrist von sechs Monaten.

Bei manchen Arbeitsverträgen fehlt der Text jedoch. Es ist zu erwarten, dass die Arbeitgeber den betroffenen Beschäftigten in der nächsten Zeit entsprechende Nachweise gemäß Nachweisgesetz aushändigen. Ein neuer Arbeitsvertrag muss dazu nicht abgeschlossen werden.

Möglich wäre es auch, den Text der Ausschlussfrist in einem Zusatz zum Arbeitsvertrag niederzulegen.

Möglicherweise bitten Arbeitgeber Beschäftigte, wegen der Ausschlussfrist einen komplett neuen Arbeitsvertrag zu unterschreiben. In einem solchen Fall sollten Beschäftigte den alten und den neuen Vertragstext genau vergleichen. Sie sollten nur unterschreiben, wenn sie wirklich den ganzen Vertragstext verstanden haben und mit ihm einverstanden sind. Beschäftigte sind



Immer fragen „Wozu?“ Niemand muss wegen des Urteils zur Ausschlussfrist einen neuen Arbeitsvertrag abschließen.

Foto: fizkes/stock.adobe.com

nicht verpflichtet, wegen der Ausschlussfrist einen neuen Vertrag zu unterschreiben.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlagen: Die Ausschlussfrist für Beschäftigte steht im § 37 ABD Teil A, 1.. Die genaue Berechnung des Endes der Frist richtet sich nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB).

Urteil zur Wirksamkeit der Ausschlussfrist: Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 30.10.2019 - 6 AZR 465/18.

Rückkehrer aus Elternzeit, Sonderurlaub und Rente auf Zeit

Höhergruppierung auf Grund der neuen Entgeltordnung bis ein Jahr nach Rückkehr möglich

Im Jahr 2017 wurde die neue Entgeltordnung des öffentlichen Dienstes für den kirchlichen Dienst übernommen. Manche Beschäftigte wurden damals auf Antrag höhergruppiert. Der Antrag musste bis 31. Dezember 2017 gestellt werden. Für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis am 1. Januar 2017 geruht hat, galt jedoch eine besondere Regelung. Rückkehrer aus Elternzeit, Sonderurlaub oder Rente auf Zeit können den Antrag noch bis ein Jahr nach Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit stellen.

Es ist allerdings nicht empfehlenswert, Anträge auf gut Glück zu stellen. Zum einen sind nur ganz bestimmte Beschäftigten-

gruppen antragsberechtigt. Zum anderen kann die Antrags-Höhergruppierung in manchen Fällen zu einem geringeren Entgelt führen.

Alle Beschäftigten erhielten mit dem KODA Kompass 65 im März 2017 eine ausführliche Anleitung, um den eigenen Fall zu prüfen. Die Anleitung ist selbsterklärend und sollte Schritt für Schritt durchgearbeitet werden.

Der KODA Kompass 65 ist weiterhin im Internet unter www.kodakompass.de verfügbar. Eine Nachbestellung der Papierausgabe ist nicht möglich.

Manfred Weidenthaler

Geregelt im § 29b Abs. 1 ABD Teil A, 3.

Ballungsraumzulage an neuen Großraum München angepasst

Kommunale Beträge übernommen – Geltungsbereich ausgeweitet

Schon seit langer Zeit erhält ein Teil der Beschäftigten im Verdichtungsraum München eine „Ballungsraumzulage“. Diese „ergänzende Leistung“ wird nach den Regeln des Freistaats Bayern und mit den Euro-Werten der Stadt München gezahlt. Die Stadt München hat ihre „Münchenzulage“ nun deutlich angehoben. Die Beträge hat sie auf bis zu 270 Euro verdoppelt. Die Begrenzung der Zulagen auf untere und mittlere Einkommen ist entfallen. Vor diesem Hintergrund hat die Bayerische Regional-KODA beschlossen, die Ballungsraumzulage für kirchliche Beschäftigte ebenfalls zu erhöhen und den Geltungsbereich auszuweiten. Der Geltungsbereich umfasst nun eine Reihe zusätzlicher Kommunen in den Diözesen Augsburg sowie München und Freising.

Dienst- und Wohnort bleiben maßgeblich

Die Ballungsraumzulage im Bereich des kirchlichen Tarifrechts ABD orientiert sich weiterhin an den Grundsätzen der Regelung für den Freistaat Bayern. Das bedeutet, sowohl der Dienstort als auch der Wohnort müssen im Zulagenbereich liegen. In der Karte rechts sind die verschiedenen Bereiche abgebildet.

Erste Voraussetzung für die Zulage

Der Dienstort befindet sich ...

- in der Stadt München oder
- im Verdichtungsraum oder
- in einer Gemeinde des Großraums Mün-

chen, in welcher die politische Gemeinde und der kirchlicher Arbeitgeber beschlossen haben, eine Münchenzulage zu zahlen.

Zweite Voraussetzung für die Zulage

Der Wohnort befindet sich ...

- in der Stadt München oder
- im Verdichtungsraum oder
- in einer Gemeinde des Großraums München, in welcher die politische Gemeinde beschlossen hat, eine Münchenzulage zu gewähren.

Beide Voraussetzungen müssen gleichzeitig erfüllt sein.

Der Großraum München wurde vom Kommunalen Arbeitgeberverband neu definiert. Die politischen Gemeinden im Großraum können frei entscheiden, ob sie eine Münchenzulage gewähren oder nicht. Auskunft darüber gibt die jeweilige Stadt- oder Gemeindeverwaltung.

Keine Kappung mehr

Die schon bisher gewährte Ballungsraumzulage im Verdichtungsraum München ist auf geringe und mittlere Einkommen begrenzt. Diese Begrenzung ist ab 1. Mai 2020 für diejenigen Beschäftigten aufgehoben, die ihren Dienstort in einer politischen Gemeinde haben, die eine Münchenzulage zahlt. Zu den Werten siehe Tabelle unten.

Werte der Kommune

Die neue Münchenzulage der Stadt München selbst ist circa doppelt so hoch

wie die Ballungsraumzulage des Freistaats. Die politischen Gemeinden des Verdichtungs- und Großraums München dürfen ihren Beschäftigten höchstens soviel wie die Stadt München zahlen.

Wenn kirchliche Beschäftigte Anspruch auf eine Zulage haben, dann gilt: Die kirchlichen Beschäftigten erhalten die gleichen Beträge, wie die Beschäftigten der politischen Gemeinde am Dienstort.

Für viele Beschäftigte im Ordinariat München enthält die Regelung einen Wertminderungscharakter. Die seit 1981 vom Ordinariat freiwillig gewährte „Zentralverwaltungszulage“ wird mit der höheren „ergänzenden Leistung“ verrechnet. Dadurch vermindert sich der finanzielle Vorteil für diese Beschäftigten deutlich.

Meist Antrag nötig

Um die Zulage neu zu bekommen oder um die höheren Beträge zu erhalten, ist oft ein Antrag erforderlich:

Anträge müssen Beschäftigte stellen, deren Dienst- oder Wohnort im neuen Großraum liegt.

Anträge müssen auch Beschäftigte mit Dienst- und Wohnort im Verdichtungsraum stellen, wenn sie in Entgeltgruppe 10 oder höher eingruppiert sind (Dies gilt nicht für Beschäftigte in der S- oder P-Tabelle.).

Die Personalverwaltungen benötigen in vielen Fällen Nachweise: Liegt der Wohnort außerhalb des Verdichtungsraums, aber innerhalb des Großraums,

monatliche Euro-Beträge bei Vollzeit (Teilzeitkräfte anteilig, soweit nicht anders angegeben), ab 1.5.2020		
	Ballungsraumzulage analog zum Freistaat Bayern (wird bei Wohn- und Dienstort innerhalb des Verdichtungsraums gewährt, soweit nicht Anspruch auf höhere Münchenzulage besteht)	Münchenzulage (Im Verdichtungsraum und im Großraum kann die jeweilige politische Gemeinde, in welcher der Dienstort liegt, geringere Beträge festlegen. Diese gelten dann auch für kirchliche Beschäftigte.)
Grundzulage	133,87 Euro bis maximal 3791,70 Euro Bruttoentgelt (Kappungsgrenze)	Max. 270 Euro bis einschließlich Entgeltgruppe 9c, S 15, P 12. Max. 135 Euro in höheren Entgeltgruppen bis EG 15, S 18, P 16.
Kinderanteil	34,85 Euro pro Kind (auch bei Teilzeit) bis maximal 5280,18 Euro Brutto	Max. 50 Euro pro Kind. Max. 25 Euro in den Entgeltgruppen 14 und 15.
Auszubildende, Praktikanten, Volontäre	Auszubildende 66,94 Euro plus 34,85 Euro pro Kind (auch bei Teilzeit) bis maximal 1384,17 Euro Brutto	Auszubildende, Volontariat von mindestens 12 Monaten, Praktikum gemäß ABD Teil E, 2., zum Beispiel SPS: Max. 140 Euro plus 50 Euro pro Kind.

wird eine Bestätigung darüber benötigt, dass die Wohnortgemeinde eine Münchenzulage gewährt.

Für die „ergänzende Leistung Kind“ ist dem Arbeitgeber ein Nachweis darüber vorzulegen, dass die oder der Beschäftigte tatsächlich Kindergeld bezieht.

Die Gewährung der höheren Zulage erfolgt aus rechtlichen Gründen in vielen Fällen in Form einer Vereinbarung zwi-

schen Arbeitgeber und Beschäftigten.

Diözesen wollen informieren

Die Erzdiözese München und Freising will Beschäftigte, die bei ihr selbst oder in den Kirchenstiftungen angestellt sind, detailliert informieren und Antragsformulare zur Verfügung stellen. Beschäftigte bei anderen kirchlichen Arbeitgebern wenden

sich direkt an ihre Personalsachbearbeitenden.

Nachfragen, wenn keine Information erfolgen sollte

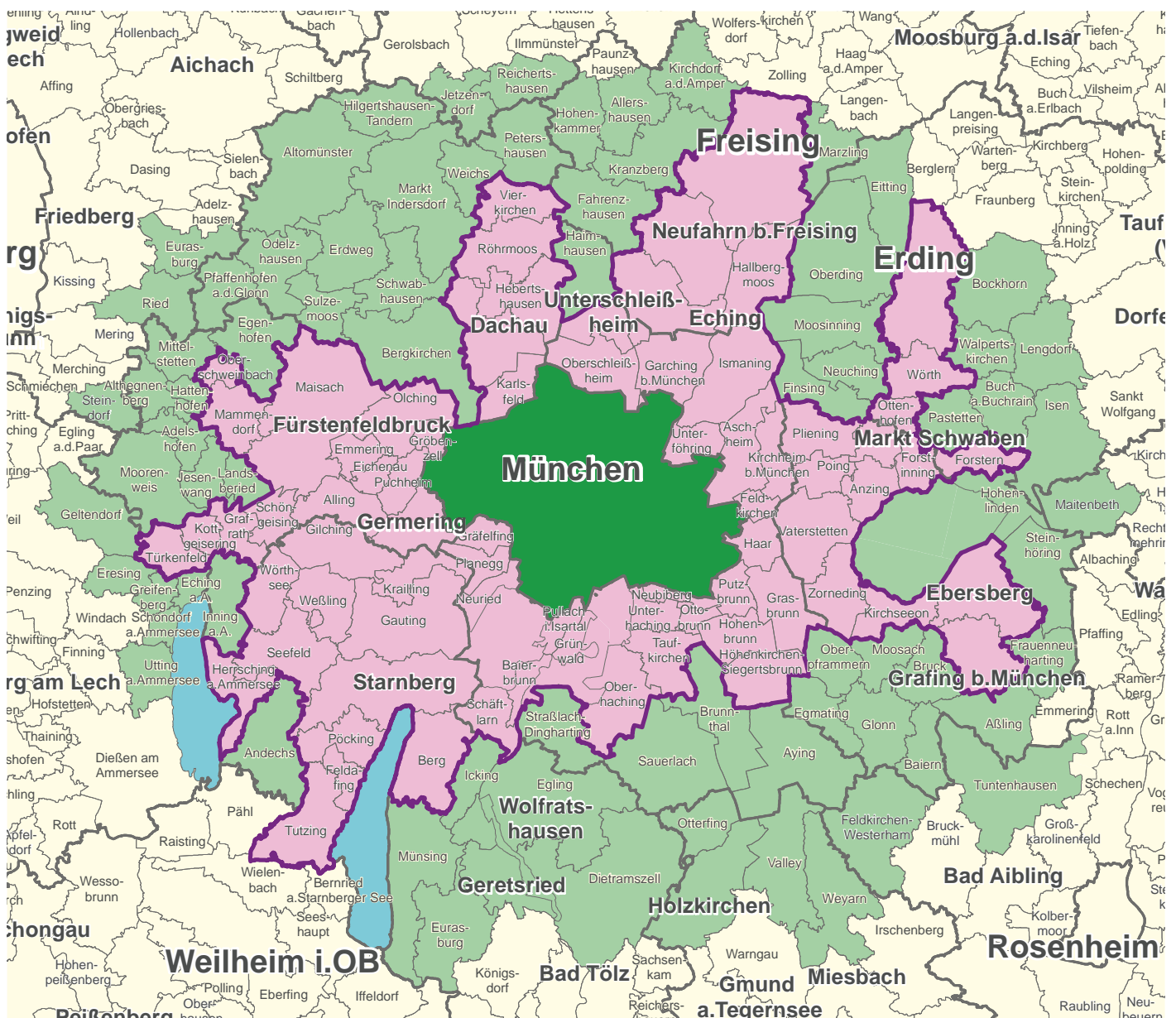
In den nächsten Monaten sind einige Tausend Personalfälle im Hinblick auf die „ergänzenden Leistungen“ zu bearbeiten. Dies kann zu Verzögerungen führen. Wer annimmt, zulagenberechtigt zu sein und bis Ende Juli keine Information von seinem Arbeitgeber erhalten hat, sollte nachfragen.

Manfred Weidenthaler

- Stadt München
- Verdichtungsraum München (hier wird Ballungsraumzulage analog zum Freistaat gewährt oder eine Münchenzulage)
- neuer Großraum München (hier wird eine Münchenzulage gewährt, wenn politische Gemeinde und kirchlicher Arbeitgeber entsprechend entscheiden)

Immer gilt: Zusätzlich muss der Wohnort in einer Stadt oder Gemeinde liegen, in der Anspruch auf eine Zulage besteht. Im Großraum entscheidet darüber die politische Gemeinde nach eigenem Ermessen.

Details und Rechtsgrundlage: ABD Teil D, 8. in der Fassung vom 1. Mai 2020. Der Text ist nach bischöflicher In-Kraft-Setzung und Veröffentlichung im Amtsblatt unter www.onlineABD.de verfügbar.



Alle Berufe

„Muss ich an einem Mitarbeitergespräch teilnehmen?“

Im Allgemeinen Ja. Vorgesetzte dürfen von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verlangen, dass sie über dienstliche Angelegenheiten mit ihnen sprechen. Die aufgewendete Zeit zählt als Arbeitszeit.

Selbstverständlich dürfen Gespräche nicht zur Schikane eingesetzt werden. Ansonsten hat der Dienstgeber das Recht, mit Beschäftigten über alles zu sprechen, was im Zusammenhang mit der Durchführung des Arbeitsverhältnisses steht.

Alle Berufe

„Darf der Dienstgeber kontrollieren, was ich im Internet mache?“

Ja, wenn es sich um einen Dienst-Computer handelt. Bis zu viermal im Jahr darf der Dienstgeber stichprobenartig kontrollieren. Er ist berechtigt, die Protokolldaten des laufenden Monats und des vorhergehenden Monats auszuwerten.

Verboten ist Beschäftigten insbesondere jede Nutzung von Internet-Diensten zu Zwecken, die den Interessen oder dem Ansehen der katholischen Kirche schaden.

Gesetzliche Voraussetzung für die Kontrolle ist, dass der PC nicht zugleich privat genutzt wird. Aus diesem Grund verbietet das ABD im Grundsatz die private Nutzung der Dienst-Computer.

Wird eine Kontrolle durchgeführt, muss die Stichprobe einen möglichst großen Kreis von Beschäftigten erfassen. So wird verhindert, dass Einzelne gezielt überwacht werden. Die Kontrolle erfolgt so, dass die Namen der Beschäftigten nicht sichtbar sind. Nur wenn sich bei der Auswertung Hinweise auf Fehlverhalten ergeben, erfolgt die „Reidentifizierung“. Der Dienstgeber hat in einem solchen Fall Betroffene unverzüglich über den Verdacht gegen sie zu informieren. Ihnen ist Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Dabei dürfen sie eine Person ihres Vertrauens hinzuziehen.

In manchen Einrichtungen bestehen Dienstvereinbarungen, in denen Näheres geregelt ist.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: ABD Teil D, 2.

Weigern können sich Beschäftigte, wenn der Dienstgeber über Lohnverzicht oder andere Vertragsänderungen sprechen will.

Bei bestimmten Gesprächen haben Beschäftigte das Recht, sich von einem Mitglied der Mitarbeitervertretung (MAV) begleiten zu lassen.

Das ist der Fall, wenn es um eine Angelegenheit geht, die zur Gefährdung des Arbeitsverhältnisses führen kann. Das kann ein schwerwiegendes Fehlverhalten, eine Abmahnung oder eine drohende Kündigung sein. Auch wenn der Dienstgeber über eine Vertragsauflösung sprechen möchte, können sich Betroffene begleiten lassen. Dienstgeber sollten bei solchen wichtigen Fragen Beschäftigten vorher sagen, um

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

was es geht. Tun sie das nicht, können Beschäftigte erklären, dass sie das Gespräch nur in Anwesenheit eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung fortsetzen werden.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage für die Begleitung durch die Mitarbeitervertretung: § 26 Abs. 3a MAVO; Pflicht zur Teilnahme an Mitarbeitergesprächen: Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23.6.2009 - 2 AZR 606/08.

Kitas und andere Einrichtungen

„Muss ich als Kinderpflegerin die Fenster putzen?“

Im Grundsatz Nein. Der Dienstgeber darf Tätigkeiten nur im Rahmen des Arbeitsvertrags zuweisen. Einer Kinderpflegerin, die als pädagogischen Ergänzungskraft angestellt ist, dürfen Tätigkeiten angewiesen werden, die im Zusammenhang mit ihrer pädagogischen Arbeit stehen. Dazu gehören auch Reinigungstätigkeiten, zum Beispiel das Abwischen des Tisches nach der Brotzeit oder ebenso das Säubern des Fensters, nachdem es mit Fingerfarben geschmückt wurde.

Die Grundreinigung der Räume steht jedoch in keinem unmittelbaren Zusammenhang mit der pädagogischen Arbeit. Diese Tätigkeit darf also nicht angewiesen werden.

In Notfällen kann es zulässig sein, ausnahmsweise berufsfremde Tätigkeiten anzuord-

nen. Das wäre zum Beispiel der Fall, wenn der Hausmeister ausfällt und dringend der Schnee vor der Einrichtung geräumt werden muss.

Beim regelmäßigen Putzen der Fenster in der Kita dürfte es sich allerdings wohl kaum um einen Notfall handeln.

Manfred Weidenthaler

Zu den Pflichten von Ergänzungskräften: § 5 ABD Teil C, 7.



Nicht alles. Pädagogische Beschäftigte müssen in der Regel nicht die Fenster putzen und Reinigungskräfte müssen keine Kinder beaufsichtigen.

Foto: zzzdlm/stock.adobe.com

Kompass

ABC

Band 1

vollständig
überarbeitete
3. Auflage



Arbeit

Entgelt

Urlaub

Familie

Konflikte

Vorsorge

Mein kirchliches Tarif- und Arbeitsrecht
Stichwort 1 bis 47

Autoren des Kompass ABC

Bei der ersten Auflage:

Dr. Joachim Eder, Markus Schweizer, Manfred Weidenthaler, Robert Winter

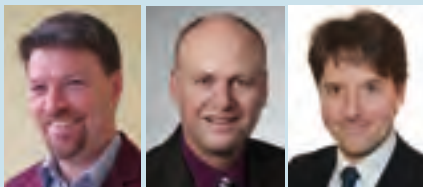
Bei der zweiten Auflage:

Josef Glatt-Eipert, Manfred Weidenthaler, Dorothea Weitz, Robert Winter, KODA-Rechtsberater Franz Aigner

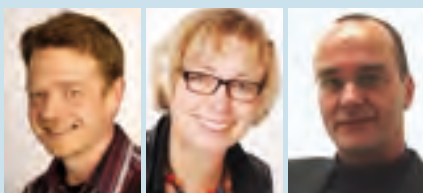
Bei der aktuellen Neuauflage:



Christian Dorn Josef Glatt-Eipert Johannes Hoppe



Andreas Nock Ralph Stapp Ludwig Utschneider



Manfred Weidenthaler Dorothea Weitz Robert Winter

Besonderer Dank gilt

- den weiteren mitwirkenden Redaktionsmitgliedern Anna-Maria Dallinger, Klaus Probst, Tobias Rau und Martin Floß
- und allen, die durch Ideen und Korrekturlesen zur Entstehung dieses Heftes beigetragen haben.



Manfred Weidenthaler,
Chefredakteur dieser Ausgabe

Wenn ich das gewusst hätte ...

Liebe Leserin,
lieber Leser,

das deutsche Arbeitsrecht ist streng. Beschäftigte sind verpflichtet, sich selbst über Rechte und Pflichten zu informieren. Dieses Heft will Ihnen dabei helfen. Mit kurzen Beiträgen rund um das kirchliche Tarif- und Arbeitsrecht, zum Lesen, Nachschlagen und Aufheben.

Vielleicht kennen Sie schon die letzte Auflage des „Kompass ABC“ von 2015. Inzwischen hat sich manches geändert. Sie werden Neues und vielleicht Überraschendes entdecken.

Und falls Sie noch neu im kirchlichen Dienst sind: wussten Sie, dass kirchliche Mitarbeiter verbilligte Autoversicherungen bekommen können – und zwar bei fast jeder Versicherung? Zudem ist schade, dass viele Beschäftigte die Sozial- und Vorsorgeleistungen des kirchlichen Tarifrechts noch nicht kennen. Bei Beurlaubungs- und Teilzeitanträgen stehen wir ganz vorne in der deutschen Tariflandschaft. Der Abschnitt „Wenn mich die Familie braucht“ fasst wichtige Regelungen zusammen. Nicht immer herrscht im Arbeitsverhältnis „eitel Sonnenschein“. Im Kapitel „Wenn’s mal schwierig wird“ zeigen wir auf, was Sie bei Problemen und Konflikten tun können.

Der KODA Kompass ist eine Zeitschrift der Dienstnehmervertreterinnen und -vertreter für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Aber der Ball ist rund, egal wer ihn ins Tor schießt. Und Recht bleibt Recht, egal wer darüber schreibt. Daher wenden wir uns mit diesem Heft auch an Vorgesetzte und Arbeitgeber. Wie gewohnt sind die Informationen mit Vertretern der KODA-Dienstgeberseite abgestimmt.

Eine interessante Lektüre und vielleicht die eine oder andere Entdeckung wünschen wir Ihnen – damit Sie nicht im Nachhinein sagen müssen „Wenn ich das gewusst hätte ...“

Ihr KODA Kompass-Team

Manfred Weidenthaler,
Redaktionsleiter

Themen

4 Grundlagen – für Neue und Erfahrene

Das Besondere des kirchlichen Dienstes – kurz erklärt

Vom Allgemeinen zum Speziellen – der Aufbau des ABD

Das kirchliche Tarifrecht – sich im online-ABD zurechtfinden

Die wichtigsten Begriffe – auf einen Blick

7 Was der Chef so alles (nicht) darf

- Direktions- und Weisungsrecht
- Billiges Ermessen
- Probezeit
- Arbeitsvertrag
- Nebenabrede zum Vertrag
- Teilzeit / Beschäftigungsumfang reduzieren
- Flexibler Beschäftigungsumfang
- Betriebsübergang
- Auszubildende und Praktikanten
- Honorarvertrag
- Arbeitnehmerüberlassung / Leiharbeit
- Dienstordnung
- Gesundheits- und Arbeitsschutz
- Überlastungsanzeige
- Qualifizierung, Fortbildung, Exerzitien
- Umsetzung, Versetzung, Abordnung
- Verschwiegenheit
- Erweitertes Führungszeugnis
- Geschenkannahme und Compliance
- Mitarbeitergespräch

18 Arbeitszeit ist Lebenszeit

- Wochenarbeitszeit und Dienstplan
- Pausen
- Arbeitsbefreiung
- Mehrarbeit und Überstunden
- Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Bereitschaftszeit
- Arbeitszeitkonto
- Erholungsurlaub
- Feiertage
- Betriebsurlaub und Schließzeiten
- Arbeitszeitgrenzen, Ruhezeiten
- Dienstreisezeit
- Nebentätigkeit
- Sabbatjahr

25 Wenn mich die Familie braucht

- Mutterschutz
- Elternzeit
- Sonderurlaub
- Teilzeitananspruch
- Pflegezeit und Familienpflegezeit
- Kinder: Betreuung bei Krankheit
- Kinderbetreuungszuschuss

29 Vorsorge – auf die Zukunft vorbereitet

- Zusatzversicherung
- Beihilfe
- Geburtsbeihilfe, Fehl-/Totgeburt
- Pflegetagegeldversicherung
- Entgeltumwandlung und Riester
- Vermögenswirksame Leistungen
- Günstigere Autoversicherung



Foto: Matthias Weidenthaler

Wer mir weiterhilft

Ihre Ansprechpartner auf Seite 14

Schlagwort-ABC

auf der Rückseite dieses Hefts.

Neu im Kirchendienst



Artikel mit diesem Zeichen sind für Neueingestellte von besonderem Interesse.

Impressum auf Seite 28

Themen im Band 2 – erscheint im Januar 2020

40 Krankheit – gesund werden, gesund bleiben

- Arbeitsunfähigkeit
- Entgeltfortzahlung und Krankengeld
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Wiedereingliederung
- Schwerbehinderung
- Ärztliche Untersuchung
- Erwerbsminderung, Berufsunfähigkeit

43 Wenn's schwierig wird Probleme und Konflikte

- Abmahnung
- Kündigung
- Kündigungsfristen
- Vertragsänderung
- Änderungskündigung
- Haftung und Versicherung
- Personalakte
- Mitarbeitervertretung (MAV)
- Schlichtungsstelle
- Kirchliches Arbeitsgericht und Einigungsstelle

49 Das Entgelt – der Lohn für die Mühe

- Entgelttabellen und Entgelterhöhungen
- Eingruppierung
- Höherwertige Tätigkeit und Höhergruppierung
- Entgeltstufen
- Jahressonderzahlung
- Besondere Einmalzahlung
- Kinder- und Familienzuschlag
- Zeitzuschläge
- Reise- und Fahrkosten
- Jubiläumzahlung
- Ballungsraumzulage
- Geringfügige Beschäftigung
- Übungsleiter- und Ehrenamtspauschale
- Auszahlung des Entgelts
- Ausschlussfrist

58 Wenn die gemeinsame Zeit zu Ende geht

- Altersteilzeit
- FALTER
- Renteneintritt
- Befristung / Anspruch auf Weiterbeschäftigung
- Arbeitgeberwechsel
- Auflösungsvertrag
- Arbeitszeugnis
- Todesfall

In der Kirche ist manches anders

Will-
kommen

Alle im Dienst der Kirche Stehenden tragen gemeinsam dazu bei, das Evangelium zu verwirklichen. Dies gilt für Reinigungskräfte ebenso wie für den Generalvikar. Die deutschen Bischöfe nennen das „Dienstgemeinschaft“. Sie sei das Besondere des kirchlichen Dienstes. Und diese Dienstgemeinschaft hat Folgen für die Arbeitsverhältnisse.

„Dritter Weg“ statt Arbeitskampf

Einen Gegensatz zwischen Eigentümern, die Gewinn maximieren wollen, und Arbeitnehmern gibt es in der Kirche nicht. Arbeitskämpfe in der Kirche würden dem Wesen der Kirche widersprechen, so die Bischöfe. Sie sind daher ausgeschlossen. So steht es in der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ (GrO). An die Stelle von Tarifverhandlungen und möglichen Streiks tritt der sogenannte „Dritte Weg“.

Anspruch auf Tarif für alle

Ob Arbeitszeit, Entgelt oder Urlaub: In kirchlichen Einrichtungen ist zwingend das kirchliche Tarifrecht anzuwenden. Hier unterscheidet sich Kirche von der Privatwirtschaft. In der Mehrzahl der privaten Betriebe gibt es keine Tarifbindung. Dort muss jede und jeder für sich versuchen, möglichst viel herauszuhandeln. Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes legt dagegen fest, dass in allen Einrichtungen die kirchlichen Tarife anzuwenden sind. Auch in kleinen Einrichtungen und für geringfügig Beschäftigte.

Alle Beschäftigten bestimmen mit

Kirchliche Tarifregelungen werden von „arbeitsrechtlichen Kommissionen“ getroffen. Für die katholische Kirche in Bayern gibt es zwei Kommissionen:

- Für den Caritas-Bereich die „Arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritasverbandes“.
- Für alle übrigen Einrichtungen (= „verfasste Kirche“), die „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen

Diözesen“. Die Kurzbezeichnung lautet „Bayerische Regional-KODA“.

Die Arbeitgebervertreterinnen und -vertreter in der KODA werden von den Generalvikaren berufen. 19 Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter werden von den Beschäftigten gewählt. Entsprechend dem Anteil der gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten gibt es zusätzliche Gewerkschaftssitze. Derzeit sind es zwei.



Bild: Mark Stay/stock.adobe.com

Ziel der Arbeit in der KODA ist der Konsens. Beschlüsse werden durch Zweidrittelmehrheit getroffen.

Die Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA sind im ABD, dem „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen Diözesen“ gesammelt. Es gilt für circa 60 000 Beschäftigte. Inhaltlich orientiert sich das ABD sehr stark am „Tarifvertrag für den

öffentlichen Dienst“ (TVöD) in der Fassung für die Kommunen.

Ein paar Sonderfälle gibt es. So darf mit in der *Waldarbeit* und im *Buchhandel* Tätigen und mit Beschäftigten in *Brauereien*, *Hotels* und *Gaststätten* die Anwendung des jeweiligen weltlichen (nicht-kirchlichen) Branchentarifvertrags vereinbart werden. Gleiches gilt für einige Handwerkerinnen und Handwerker, die bei Ordensgemeinschaften tätig sind. Für *Berufskraftfahrer* und *Hochschulen* wurden entsprechende Tarifverträge des öffentlichen Dienstes übernommen.

Eine weitere besondere Gruppe sind die *Lehrkräfte an kirchlichen Schulen*. Für sie verweist das ABD an vielen Stellen auf die Regelungen für bayerische Beamtinnen und Beamte.

So erfahren Sie, was gilt

Information und Transparenz stehen seit vielen Jahren weit oben auf der Aufgabenliste der KODA-Mitarbeiterseite. Das Tarifrecht ist unter www.onlineABD.de frei einsehbar.

Seit 1998 erhalten die Beschäftigten kostenfrei die Tarifzeitschrift KODA Kompass. Sie wird ergänzt durch www.kodakompass.de. Wo Beschäftigte und Vorgesetzte wissen, was gilt, gibt es – so die Überzeugung der Mitarbeiterseite – ein besseres und faireres Miteinander im Arbeitsleben.

Sitzverteilung in der Bayerischen Regional-KODA



Vom Allgemeinen zum Speziellen

Wo im kirchlichen Tarifrecht ABD was zu finden ist

Fundament des „Arbeitsvertragsrechts der bayerischen Diözesen“ ist der Teil A, 1. Dieser Teil des ABD enthält die allgemeinen Vorschriften zu Arbeitsbedingungen und Entgelt.

Die weiteren Teile enthalten Regelungen zu speziellen Fragen. So befasst sich der Teil A, 2. mit der Zuordnung von Tätigkeiten zu Entgeltgruppen, der sogenannten „Entgeltordnung“.

Für eine Vielzahl von Berufen und Tätigkeiten gibt es besondere Vorschriften und Ordnungen. Diese finden sich ab Teil B. Gibt es dort eine spezielle Vorschrift, dann hat diese immer Vorrang vor der allgemeinen Regelung im Teil A, 1. So steht zum Beispiel im Teil C, 7., Dienstordnung für pädagogisches Kita-Personal, dass die Beschäftigten eine Woche pro Jahr freiwillig dienstliche Fortbildungen besuchen

können. Als Spezialregelung hat diese Vorschrift Vorrang vor den entsprechenden allgemeinen Fortbildungsregelungen.

Für LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN gelten besonders viele Abweichungen vom allgemeinen Teil. Das Tarifrecht dieser Lehrkräfte orientiert sich weitgehend am Beamtenrecht. Die besonderen Regelungen für diese Beschäftigten sind im Teil B, 4. zu finden.

Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen

Teil A, 1. Allgemeiner Teil →

Enthält die allgemeinen Regelungen, unter anderem zu ...

- Arbeitszeit, Teilzeitanspruch,
- Urlaub, Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung,
- Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses, zum Beispiel Kündigungsfristen,
- Arbeitszeit berechnen bei Dienstreisen,
- sowie die „Sonderregelungen“ für den Sozial- und Erziehungsdienst
- und Entgelttabellen.

Teil A, 2. Entgeltordnung →

Enthält die Zuordnung von Tätigkeiten und Berufen zu den Entgeltgruppen.

Teil A, 3. Regelung zur Überleitung der Beschäftigten und des Übergangsrechts →

Seit 2005 wurde das Tarifrecht des öffentlichen und kirchlichen Dienstes grundlegend reformiert. Die zugehörigen Überleitungs- und Besitzstandsregelungen sind in diesem Teil zu finden. Einzelne Regelungen sind auch für neue Arbeitsverhältnisse oder bei einem Arbeitgeberwechsel von Bedeutung.

Teil B, Sonderregelungen →

Hier sind abweichende Regelungen für besondere Gruppen zu finden. Insbesondere für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen, Kraftfahrer/-innen, Beschäftigte im Forst und für „kurzfristig Beschäftigte“, zum Beispiel Aushilfen.

Teil C, Dienstordnungen für kirchenspezifische Berufe →

Enthält Ordnungen für bestimmte Berufe, zum Beispiel Kita-Personal, Kirchenmusiker/-innen, Gemeindeferenten/-innen und Religionslehrkräften. Die Ordnungen befassen sich mit Dienstpflichten, berufsspezifischen Arbeitszeitvorschriften, Fortbildungsansprüchen und vielem mehr.

Teil D, Sonstige Regelungen →

Dieser Teil enthält ganz unterschiedliche Regelungen. Sie wurden in diesen Teil „ausgelagert“, weil sie zum Beispiel sehr umfangreich sind oder weil sie nicht zu den anderen Teilen passen. Hier sind unter anderem die Regelungen über Arbeitszeitkonten, Sabbatjahr und Altersteilzeit zu finden.

Teil E, Auszubildende und Praktikanten →

Enthält die Regelungen für Azubis und Praktikanten.

Teil F, Beschlüsse für einzelne Diözesen →

Enthält Regelungen, welche Spezialfragen behandeln und nur für einzelne Arbeitgeber gelten.

Teil G, Weitere Beschlüsse →

Enthält derzeit als einziges die Empfehlung zur Gewährung eines freiwilligen Zuschusses zu Kinderbetreuungskosten.

Anhänge → Enthalten unter anderem die Beschlüsse der „Zentralen Kommission“, kurz „Zentral-KODA“. Diese ist eine Art Dachorganisation der KODAs. Weiter enthalten die Anhänge verschiedene von den Bischöfen erlassene Ordnungen.

So finden Sie sich auf www.onlineABD.de zurecht

Wollen Sie die frühere Fassung einer Regelung einsehen? Geben Sie hier das Datum ein.

Hier kommen Sie zu allen Regelungen.

Hier können Sie das gesamte ABD als Text- oder pdf-Datei runterladen. Auch frühere Fassungen stehen zur Verfügung.

Mit der Suchfunktion können Sie nach Begriffen im ABD suchen.

Es ist nicht immer leicht auf Anhieb die richtige Regelung zu finden. Die Mitarbeitervertretung (MAV) vor Ort und Personalsachbearbeitende können oft weiterhelfen. Gerne können Sie sich auch an Ihre KODA-Vertreterinnen und -Vertreter wenden.

In den meisten Einrichtungen gibt es das ABD auch als Loseblattsammlung.

Die wichtigsten Begriffe

Willkommen

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

Bayerische Regional-KODA: Kurzbezeichnung der „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“. Je zur Hälfte mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung. 19 Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von den Beschäftigten für fünf Jahre gewählt. Hinzu kommen zwei von Gewerkschaften entsandte Vertreterinnen beziehungsweise Vertreter.

Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte (StAGL): Arbeitsgruppe innerhalb der Kommission, zuständig für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Deren Arbeitsvertragsrecht, insbesondere das Entgelt, orientiert sich an den Regelungen für Lehrkräfte des Freistaats Bayern im Beamtenverhältnis.

KODA Kompass: Organ der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA. Er wird in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite erstellt und erscheint in der Regel viermal im Jahr. Für die Beschäftigten ist der Bezug kostenfrei – mit finanzieller Unterstützung durch die Versicherungskammer Bayern/Beihilfe und die Bayerische Versorgungskammer.

www.kodakompass.de: Internetangebot der Mitarbeiterseite der Kommission. Mit allen Ausgaben des KODA Kompass und vielen weiteren Informationen.

Grundordnung (GrO): Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ regelt Prinzipien des Tarif- und Mitarbeitervertretungsrechts. Einrichtungen, die unter die Grundordnung fallen, sind tarifgebunden. Arbeitsverträge dürfen nicht frei vereinbart werden, sondern müssen sich nach dem kirchlichen Tarifrecht richten. Weiter regelt sie Loyalitätspflichten, das heißt die Beachtung der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre durch die Beschäftigten. Unter www.onlineABD.de, Anhang II „Kirchengesetzliche Ordnungen“.

Mitarbeitervertretung (MAV): Die MAV vertritt die Interessen der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene. Sie ist vergleichbar einem Betriebsrat. Nähere Information auf Seite 47 im Band 2.

Pflichten und Rechte – was der Chef so alles (nicht) darf

Wo Beschäftigte und Vorgesetzte wissen, was gilt, gibt es weniger Konflikte und Ärger und das Betriebsklima ist besser. 20 Stichworte für mehr Klarheit.

Direktions- und Weisungsrecht

Inhalt, Ort und Zeitpunkt der Arbeitsleistung bestimmt der Arbeitgeber. Diesen Grundsatz nennt man Direktions- oder Weisungsrecht. Der Arbeitgeber entscheidet, *was, wo und wann* die oder der Beschäftigte arbeitet. Das Direktionsrecht ist begrenzt durch die Arbeitsgesetze, das kirchliche Tarifrecht → **ABD**, Dienstvereinbarungen und die Festlegungen im jeweiligen → **Arbeitsvertrag**.

So dürfen Vorgesetzte nur solche Tätigkeiten zuweisen, die der Bezeichnung der Tätigkeit im Arbeitsvertrag entsprechen. **Ist zum Beispiel eine Mitarbeiterin**

laut Arbeitsvertrag als Erzieherin eingestellt, dürfen ihr im Grundsatz auch nur entsprechende Tätigkeiten angewiesen werden.

Ihr in einem Notfall aufzutragen vor der Einrichtung Schnee zu räumen, wäre wohl trotzdem im Rahmen des Direktionsrechts zulässig. Die Hausmeisteraufgaben generell dem pädagogischen Personal zu übertragen, wäre dagegen wohl missbräuchlich.

Auch *wo* eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter arbeitet, fällt unter das Direktionsrecht. Sollen Beschäftigte → **versetzt** oder → **abgeordnet** werden, sind dabei die entsprechenden ABD-Vorschriften und gegebenenfalls die Beteiligungsrechte der → **Mitarbeitervertretung** zu beachten.

Ebenso bestimmt der Arbeitgeber im Grundsatz, *zu welchen Zeiten* gearbeitet wird. So kann ein Beschäftigter, der üblicherweise Montag bis Freitag arbeitet, im Rahmen des Direktionsrechts ausnahmsweise auch einmal am Samstag zur Arbeit herangezogen werden. Auch bei Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen sind gegebenenfalls die Beteiligungsrechte der → **Mitarbeitervertretung** zu beachten.

Alle Anweisungen müssen → „billigem Ermessen“ genügen.

Rechtsgrundlage: § 106 Gewerbeordnung



Abwägen. Das → **Weisungsrecht** darf nicht willkürlich ausgeübt werden. Der Arbeitgeber muss die Interessen der Beschäftigten und der Einrichtung gegeneinander abwägen (→ **billiges Ermessen**).

Foto: bilderbox

Billiges Ermessen

Ob die Genehmigung eines Urlaubsantrags, die Umsetzung

- Direktions- und Weisungsrecht
- Billiges Ermessen
- Probezeit
- Arbeitsvertrag
- Nebenabrede zum Vertrag
- Teilzeit / Beschäftigungsumfang reduzieren
- Flexibler Beschäftigungsumfang
- Betriebsübergang
- Auszubildende und Praktikanten
- Honorarvertrag
- Arbeitnehmerüberlassung / Leiharbeit
- Dienstordnungen
- Gesundheits- und Arbeitsschutz
- Überlastungsanzeige
- Qualifizierung, Fortbildung, Exerzitien
- Umsetzung, Versetzung, Abordnung
- Verschwiegenheit
- Erweitertes Führungszeugnis
- Geschenkkannahme und Compliance
- Mitarbeitergespräch

an einen anderen Arbeitsplatz oder der Wunsch nach einer bestimmten Arbeitszeitverteilung: viele Entscheidungen hat der Arbeitgeber nach billigem Ermessen zu treffen. Das bedeutet, er berücksichtigt die Interessen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers angemessen

und wägt diese gegen die betrieblichen Interessen ab.

Dazu muss er sich den konkreten Einzelfall anschauen. Ein pauschales „das haben wir noch nie gemacht“ wird billigem Ermessen sicher nicht gerecht. Der Arbeitgeber wird vor seiner Entscheidung zumindest mit der oder dem Beschäftigten sprechen, sich nötigenfalls kündigt machen und Lösungen durchdenken.

Ein weiteres Prinzip hat der Arbeitgeber zu beachten: er muss Gleiches gleich behandeln. Nur wenn er einen sachlichen Grund hat, darf er Mitarbeiterin B verweigern, was er A gewährt.

Beachtet der Arbeitgeber dies alles, dann hat er einen „Ermessensspielraum“ in seiner Entscheidung. Wo dessen Grenzen liegen und was eine „angemessene“ Berücksichtigung der Beschäftigteninteressen ist, führt immer wieder zu Auseinandersetzungen und wurde bereits in unzähligen Gerichtsurteilen interpretiert.

Selbstverständlich kann das Prinzip des billigen Ermessens nur zum Tragen kommen, wenn es wirklich etwas zu entscheiden gibt. Sind Angelegenheiten im Arbeitsvertrag, in den Arbeitsgesetzen oder im kirchlichen Tarifrecht ABD verbindlich vereinbart beziehungsweise vorgeschrieben, dann ist entsprechend zu verfahren. Wenn allerdings die Vereinbarung oder Vorschrift dem Arbeitgeber einen Entscheidungsspielraum lässt, dann ist dieser Spielraum gemäß „billigem Ermessen“ zu nutzen.

Beispiel: Ein Beschäftigter beantragt → Sonderurlaub aus familiären Gründen (gemäß § 28 ABD Teil A, 1.). Dieser muss genehmigt werden, außer dringende betriebliche Gründe sprechen dagegen (→ Soll-Vorschrift). Die Genehmigung ist also keine Frage billigen Ermessens.

Ein Sonderurlaub aus anderen Gründen muss nicht genehmigt werden, aber er kann genehmigt werden (§ 28 ABD Teil A, 1.). Und bei einer → Kann-Regelung hat der Dienstgeber nach billigem Ermessen zu entscheiden.

Probezeit

Die Probezeit beträgt in der Regel sechs Monate. Sind Arbeitsverträge ohne Sachgrund befristet, gelten die ersten sechs Wochen als Probezeit. Wie der Name sagt, dient die Zeit der gegenseitigen Erprobung. Während der Probezeit kann deshalb das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten jeder-

zeit ohne Angabe von Gründen unter Einhaltung einer → **Kündigungsfrist** von zwei Wochen zum Monatschluss beendet werden.

M a n c h m a l werden verkürzte Probezeiten vereinbart. Vollen Kündigungsschutz genießt ein Arbeitsverhältnis trotzdem erst, wenn es länger als sechs Monate bestanden hat und die übrigen Voraussetzungen für die Anwendung des → **Kündigungsschutzgesetzes** gegeben sind.

Eine Besonderheit ist das Arbeitsverhältnis, das ausdrücklich befristet „zur Erprobung“ geschlossen wird. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz lässt dies zu (§ 14 Abs. 1 Nr. 5). Ausdrücklich vorgesehen ist diese Möglichkeit in der Sonderregelung für **LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN**. Die Höchstdauer der Erprobung ist dort auf ein Jahr begrenzt (Nr. 13 ABD Teil B, 4.1).

Geregelt ist die Dauer der Probezeit in § 2 ABD Teil A, 1.; für befristete Arbeitsverträge in § 30 ABD Teil A, 1.

Arbeitsvertrag

In Deutschland herrscht im Grundsatz „Vertragsfreiheit“ – Vertragspartner können vereinbaren, was ihnen richtig und sinnvoll erscheint. Bei Arbeitsverträgen ist diese Vertragsfreiheit jedoch stark eingeschränkt, vor allem zum Schutz der Beschäftigten:

- Aus Artikel 7 der → **Grundordnung** des kirchlichen Dienstes ergibt sich, dass nur Arbeitsverträge geschlossen werden dürfen, für die das jeweilige kirchliche Tarifrecht gilt – vorausgesetzt die Einrichtung fällt unter die Grundordnung. So ist es kirchenrechtlich nicht erlaubt, zum Beispiel ein geringeres Entgelt oder eine höhere Wochenarbeitszeit als im kirchlichen Tarifrecht vorgeschrieben zu vereinbaren.
- Auch staatliche Gesetze schränken die Vertragsfreiheit ein. Das Teilzeit- und



Rein, was rein muss. Vertraglich bindend ist in der Regel nur das, was schriftlich vereinbart wurde. Das gilt insbesondere für → **Nebenabreden** zum Arbeitsvertrag.

Foto: Karin & Uwe Annas/stock.adobe.com

Befristungsgesetz legt zum Beispiel fest, unter welchen Bedingungen eine → **Befristung** zulässig ist.

- Kirchliche Stiftungen, insbesondere die Pfarreien, dürfen Verträge nur mit Genehmigung der Stiftungsaufsicht abschließen. Arbeitsverträge mit einer Kirchenstiftung sind „schwebend unwirksam“ bis die Genehmigung erteilt ist.
- Die Vereinbarungen im Arbeitsvertrag begrenzen das → **Direktionsrecht** des Arbeitgebers. Steht im Arbeitsvertrag als Tätigkeit etwa konkret „Bezügerechner“, muss der Arbeitgeber die Beschäftigte oder den Beschäftigten auch entsprechend einsetzen. Steht dort „Verwaltungsmitarbeiter“, hat der Arbeitgeber eine Vielzahl von Möglichkeiten, ihr oder ihm Tätigkeiten zuzuweisen.

Sollen Musterarbeitsverträge in der Einrichtung verwendet werden, ist die → **Mitarbeitervertretung** vorher zu beteiligen.

Arbeitsverträge sind schriftlich abzuschließen (§ 2 Abs. 1 ABD Teil A, 1.). Kommt der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nach, ist trotzdem ein gültiger (mündlicher) Arbeitsvertrag entstanden.

Gelegentlich fordern Arbeitgeber Beschäftigte auf, neue Verträge zu unterschreiben. Nur selten tun sie dies ohne Grund. Beschäftigte sollten genau hinschauen und dann entscheiden, ob sie mit den neuen Vertragsbedingungen einverstanden sind, siehe auch → **Vertragsänderung** auf Seite 45 im Band 2.

Nebenabrede zum Vertrag

Manchmal sollen für das Arbeitsverhältnis zusätzliche Bedingungen gelten, die nicht im ABD geregelt sind. Diese müssen schriftlich als *Nebenabrede* in den Arbeitsvertrag aufgenommen oder als Ergänzung zum Arbeitsvertrag vereinbart werden. Bei solchen Nebenabreden kann es um Zuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und Dienststelle, private Dienstwagenutzung, dienstliche Nutzung des Privat-PKW, Umzugskostenerstattung, Stellung eines Kindergartenplatzes und so weiter gehen.

Es genügt nicht, wenn beim Einstellungsgespräch über derartige „Extras“ nur gesprochen und (scheinbar) eine Einigung erzielt wird. Auch später getroffene wichtige Vereinbarungen sollten schriftlich festgehalten werden. Das dient der Klarheit und vermeidet Konflikte. Ein neuer Vorgesetzter kann nicht wissen, was Beschäftigte mit der Vorgängerin oder dem Vorgänger alles mündlich vereinbart haben.

Nebenabreden zum Arbeitsvertrag können nicht gesondert gekündigt werden, es sei denn, eine Kündigungsmöglichkeit wurde ausdrücklich vertraglich festgelegt. **Beispiel:** Es wurde im Arbeitsvertrag festgelegt, dass die Mitarbeiterin einen Zuschuss zu den Fahrtkosten zum Arbeitsplatz erhält. Einige Jahre später möchte der Arbeitgeber diese spezielle Vereinbarung wieder kündigen. Dies geht nur, falls in dem Vertrag eine Kündigungsmöglichkeit für diese Nebenabrede ausdrücklich vereinbart wurde.

Rechtsgrundlage: § 2 Abs. 3 ABD Teil A, 1.

Teilzeit / Beschäftigungs- umfang reduzieren

Im kirchlichen Bereich werden Teilzeitbeschäftigte exakt anteilig entlohnt. Wer statt 39 Stunden pro Woche nur 19,5 Stunden arbeitet, erhält auch genau die Hälfte an Bruttoentgelt. Auch → **geringfügig Beschäftigte** („Minijobber“) werden entsprechend ihres Beschäftigungsumfangs bezahlt. Das schreibt das Teilzeit- und Befristungsgesetz vor.

Bei einzelnen Sozial- und Sonderleistungen gibt es Ausnahmen – zu Gunsten der Beschäftigten. So erhalten auch Teilzeit-

kräfte zum Beispiel die volle → **Geburtsbeihilfe** oder → **Jubiläumzahlung**.

Aus *familiären Gründen* besteht Anspruch auf befristete Teilzeit. Eine Verringerung des Beschäftigungsumfangs aus familiären Gründen kann nur in Ausnahmefällen abgelehnt werden. Nähere Informationen zum → **Teilzeitanspruch** aus familiären Gründen auf Seite 26.

Auch *aus anderen Gründen* können Beschäftigte Teilzeit nach ABD beantragen oder nach dem „Teilzeit- und Befristungsgesetz“ beanspruchen. Einen solchen Antrag aus sonstigen Gründen darf der Arbeitgeber aber bereits mit weniger schwerwiegenden Argumenten ablehnen. Es reichen sogenannte „betriebliche Gründe“. Zudem besteht bei Reduzierung des Beschäftigungsumfangs aus anderen Gründen kein Anspruch auf Befristung.

Seit Januar 2019 gibt es zusätzlich die gesetzliche „Brückenteilzeit“. Vorteil der Brückenteilzeit ist, dass Beschäftigte in jedem Fall Anspruch auf die Rückkehr zum alten Beschäftigungsumfang haben. Anspruch auf Brückenteilzeit besteht nur, wenn der Arbeitgeber mehr als 45 Beschäftigte hat.

Infos zur Brückenteilzeit: Sie ist geregelt in § 9a Teilzeit- und Befristungsgesetz, ausführlichere Erläuterungen im KODA Kompass Nr. 73, Oktober 2019, S. 14.

Für **LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN** gelten gemäß den Sonderregelungen die Bestimmungen zur Teilzeit nach dem Bayerischen Beamten-

gesetz. Diese sehen sowohl die Antrags- als auch die familienpolitische Teilzeit vor (siehe Artikel 88 und 89 Bayerisches Beamtengesetz). Antragsteilzeit bedeutet eine Reduzierung der Arbeitszeit bis zur Hälfte der vereinbarten Arbeitszeit.

Zur **familienpolitischen Teilzeit zur Betreuung von Kindern oder Pflege von Angehörigen** siehe → **Teilzeitanspruch auf Seite 26.**

Flexibler Beschäftigungsumfang

Der Beschäftigungsumfang muss im Arbeitsvertrag vereinbart werden. In engen Grenzen hat der Gesetzgeber flexible Beschäftigungsumfänge für zulässig erklärt.

So ist es erlaubt, in einem Arbeitsvertrag zum Beispiel einen Beschäftigungsumfang von 20 Stunden pro Woche festzulegen, der bei Bedarf um 20 % gekürzt werden darf. Dadurch hat beispielsweise der Träger einer Kindertageseinrichtung bei steigender Kinderzahl die Möglichkeit mehr Personalkosten anzuweisen. Bei einem Rückgang der Buchungen kann er wiederum Personalkosten einsparen, indem er die Wochenarbeitszeit reduziert. Und zwar ohne, dass er dazu das Einverständnis der Beschäftigten oder das Instrument der → **Änderungskündigung** braucht.

Gemäß dem Teilzeit- und Befristungsgesetz kann im Arbeitsvertrag *entweder* eine Mindeststundenzahl vereinbart werden, die um bis zu 25 % flexibel erhöht

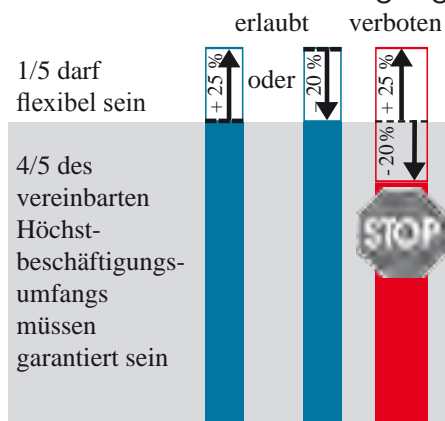


Arbeitgeberwünsche. Grenzenlos flexibel wünschen sich manche Arbeitgeber ihre Beschäftigten. Der Gesetzgeber hat Grenzen gesetzt. Klauseln mit mehr als ein fünftel → **flexiblem Beschäftigungsanteil** sind unwirksam.

Foto: tangolf/stock.adobe.com

werden darf *oder* eine Höchststundenzahl, die um bis zu 20 % unterschritten werden kann. Eine darüber hinaus gehende Flexibilisierung ist unwirksam. Für Beschäftigte heißt das, der Arbeitgeber bestimmt im Rahmen der vereinbarten Grenzen, wieviel die oder der Beschäftigte arbeitet und damit auch wieviel sie oder er verdient. Die gesetzliche Mindestankündigungszeit für Veränderungen des Beschäftigungsumfangs beträgt vier Tage. Beschäftigte, die auf ein fixes Einkommen angewiesen sind, sollten gut überlegen, ob sie eine flexible Beschäftigung vereinbaren.

Grenzen flexibler Beschäftigung



In Arbeitsverträgen kann auch vereinbart werden, dass Beschäftigte entsprechend dem Arbeitsanfall arbeiten. Das wird „Arbeit auf Abruf“ genannt. Die Dauer der Arbeitszeit muss dabei festgelegt sein. Ist sie dies nicht im Vertrag, gelten 20 Stunden pro Woche und mindestens drei Stunden pro Tag als vereinbart. Der Beschäftigte ist nur zur Arbeit verpflichtet, wenn ihm die Lage der Arbeitszeit mindestens vier Tage im Voraus mitgeteilt wird.

Rechtsgrundlage: § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz.

Nach der Sonderregelung für LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN kann der Dienstgeber bei Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse im Einzelfall den Beschäftigungsumfang um bis zu 20 % für ein Schuljahr reduzieren – auch ohne ausdrücklichen Passus im Arbeitsvertrag. Die sozialen Auswahlkriterien nach dem Kündigungsschutzgesetz sind zu beachten (**jeweils Kapitel 1 Nr. 4 Abs. 6 ABD Teil B, 4.1.**).

Betriebsübergang

Wird eine Einrichtung an einen anderen Eigentümer übergeben, spricht man von „Be-

triebsübergang“. Dies kann zum Beispiel ein Kindergarten sein, der an einen „Trägerverbund“ übergeht. Der Betriebsübergang ist im § 613a des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) geregelt. Vor einem Betriebsübergang muss der Arbeitgeber die Beschäftigten umfassend schriftlich unterrichten. Beschäftigte können dem Betriebsübergang widersprechen. Der bisherige Arbeitgeber kann allerdings dann diesen Beschäftigten eine betriebsbedingte → Kündigung aussprechen, wenn er keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr für sie hat. Ansonsten darf niemand aus Anlass eines Betriebsübergangs gekündigt werden. Die Ausstellung neuer Arbeitsverträge mit geänderten Vertragsbedingungen ist nicht erforderlich. Da der Vertrag weiter gilt, gilt auch das kirchliche Tarifrecht ABD weiter. Selbstverständlich vorausgesetzt der Arbeitsvertrag enthält die Bestimmung, dass das ABD beziehungsweise die Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind. Dies ist in aller Regel der Fall.

Auszubildende und Praktikanten

Auszubildende und Praktikanten sind keine Beschäftigten, zumindest nicht im Sinne des ABD Teil A, 1. Für sie gibt es eigenständige Teile innerhalb des ABD.

Der Teil E, 1. enthält die für Auszubildende anzuwendenden tariflichen Vorschriften, von Auszubildenden bis Probezeit. Dieser Teil regelt auch die praxisintegrierten Ausbildungsgänge zum Erzieherberuf („Optiprax“).

Der Teil E, 2. regelt die Praktikumsverhältnisse von künftigen Heilpädagogen/-innen, Sozialpädagogen/-innen, Religionspädagogen/-innen, Kinderpflegern/-innen und Erziehern/-innen (Anerkennungsjahr), die während oder nach der Ausbildung beziehungsweise des Studiums abzuleisten sind.



Kita verkauft. Bei einem → Betriebsübergang muss der Erwerber das Personal mit übernehmen. Neue Arbeitsverträge muss man dazu nicht unterschreiben.

Foto: oleg_ernak/stock.adobe.com

Für sonstige Praktikanten, die zum Beispiel Schul- oder Vorpraktika absolvieren, sind im Teil E, 3. des ABD Praktikanten-Richtlinien zu finden.

Honorarvertrag

Honorarverträge sind keine Arbeitsverträge. Arbeitsrechtliche Bestimmungen haben für Honorarverträge keine Gültigkeit. In einem Honorarvertrag werden bestimmte Arbeiten oder Dienste mit *selbstständig* Tätigen vereinbart.

Eine Honorarkraft kann zum Beispiel engagiert werden, um das Einkehrwochenende des Pfarrgemeinderats zu gestalten.

Damit Honorarverträge nicht rechtsmissbräuchlich zur Umgehung von gesetzlichen und tariflichen Regelungen benutzt werden, müssen verschiedene Voraussetzungen für den Abschluss gegeben sein. Solche Voraussetzungen sind etwa fachliche Ungebundenheit des Auftragnehmers, zeitliche Souveränität, keine Einbindung in die Dienststelle des Auftraggebers und Verwendung eigener Sachausstattung.

Inwieweit ein Beschäftigter neben seinem Arbeitsvertrag noch einen Honorarvertrag mit seinem Arbeitgeber abschließen kann, hängt vom Einzelfall ab. Ob eine echte Selbstständigkeit oder Scheinselbstständigkeit vorliegt, können Betroffene von der „Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund“ prüfen lassen (Infos im Internet, den Begriff in eine Suchmaschine eingeben).

Wer einen Honorarvertrag abschließt, gilt als selbstständige Unternehmerin beziehungsweise selbstständiger Unternehmer und muss sich um mögliche Sozialversicherung und Steuer persönlich kümmern. Nur wer wirklich selbstständig tätig sein will und vielleicht mehrere Auftraggeber hat, sollte sich auf Honorarverträge einlassen.

Arbeitnehmerüberlassung / Leiharbeit

Arbeitnehmerüberlassung wird auch Leiharbeit oder Zeitarbeit genannt. Sie ist das zeitlich begrenzte Ausleihen einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers zur Arbeit in einem Betrieb oder einer Einrichtung eines anderen Arbeitgebers („Entleiher“). Ein Arbeitgeber, der Beschäftigte gewerbsmäßig verleiht, braucht eine Erlaubnis der Agentur für Arbeit.

Eine Leiharbeiterin oder ein Leiharbeiter ist in die Einrichtung des Entleihers eingegliedert. Er arbeitet nach dessen Weisungen und ist bei der Festlegung der Arbeitszeitverteilung dessen Weisungen unterworfen. Ist jemand dagegen aufgrund eines Werkvertrags in einer Einrichtung tätig, so tut er dies gemäß den Weisungen seines Werkunternehmens.

Für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter gilt ab dem ersten Tag des Einsatzes das Recht auf gleiche Bezahlung und gleiche Behandlung wie vergleichbare Stammkräfte. Wendet der Verleiher jedoch einen Tarifvertrag an, dann werden die Beschäftigten gemäß diesem Tarifvertrag bezahlt. Eine Leiharbeiterin oder ein Leiharbeiter darf im Grundsatz höchstens 18 Monate demselben Entleiher überlassen werden. Abweichend davon gestattet das ABD auch eine längere Überlassungsdauer von bis zu 25 Jahren.

Der Beschäftigung von Leiharbeitskräften muss die zuständige **Mitarbeitervertretung** zustimmen. Sie kann die Zustimmung verweigern, wenn die Überlassung länger als 6 Monate dauern soll.

Rechtsgrundlage: • Arbeitnehmerüberlassungsgesetz; • abweichende Überlassungsdauer: § 4 Abs. 4 ABD Teil A, 1.

Dienstordnung

Willkommen

Dienstordnungen konkretisieren, ergänzen oder verändern allgemeine tarifliche Bestimmungen für bestimmte Berufsgruppen. Für sieben kirchenspezifische

Berufe sind im ABD Teil C Dienstordnungen zu finden:

- Pastoralreferenten/-innen,
- Gemeindeferenten/-innen,
- Religionslehrkräfte im Kirchendienst,
- Mesner/-innen,
- Kirchenmusiker/-innen,
- pädagogisches Personal in Kindertagesstätten
- Beschäftigte im Pfarrbüro

Zusätzlich enthält der Anhang II des ABD die von den Bischöfen erlassenen allgemeinen Teile der Dienstordnungen für Gemeindeferentinnen und -referenten sowie für Pastoralreferentinnen und -referenten.

Dienstordnungen beschreiben die im jeweiligen Beruf zu erfüllenden Aufgaben. Auch besondere Einsatzbedingungen, **Fortbildungsregelungen** oder Arbeitszeitvorschriften können enthalten sein. Als Spezialregelungen haben diese Vorschriften Vorrang vor den entsprechenden allgemeinen Regelungen.

LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN: Über die „Sonderregelung für Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft“ gilt die „Kirchliche Lehrerdienstordnung“ für diese Lehrkräfte (ABD Anhang II, 7. KLDO).

Infos zu den Dienstordnungen für

- Pastoralreferenten/-innen: KODA Kompass 42, Januar 2011, S. 4f.,
- Religionslehrer/innen i. K.: KODA Kompass 39, November 2009, S. 8-12,
- Pädagogische Mitarbeiter/-innen in Kindertagesstätten: KODA Kompass 40, März 2010; sowie Neuerungen im KODA Kompass 66, Juni 2017, S. 8f.
- Beschäftigte im Pfarrbüro: KODA Kompass 45, Dezember 2011, S. 18f.
- zur KLDO: KODA Kompass 63, Oktober 2016, S. 10f.

Gesundheits- und Arbeitsschutz

Berufsarbeit soll nicht krank machen. Um das zu gewährleisten, hat der Gesetzgeber eine Vielzahl von Gesetzen und Verordnungen erlassen.

Für den Gesundheitsschutz verantwortlich ist in erster Linie der Arbeitgeber. Aus seiner Fürsorgepflicht ergibt sich, dass er alle erforderlichen Maßnahmen ergreifen muss, um die Sicherheit der Beschäftigten zu gewährleisten und deren Gesundheit zu erhalten. Das Arbeitsschutzgesetz

verpflichtet den Arbeitgeber für jeden Arbeitsplatz vor Aufnahme der Tätigkeit eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen und erforderliche Schutzmaßnahmen zu realisieren. In geeigneten Abständen oder wenn sich etwas ändert, ist diese Beurteilung zu aktualisieren. Dabei sind neben Gefährdungen durch Gefahrstoffe auch die Arbeitsumgebung, physische und psychische Faktoren in den Blick zu nehmen.

Aber auch die Beschäftigten sind in die Pflicht genommen. Sie müssen Gefahren, Mängel und Defekte unverzüglich dem Arbeitgeber melden. Sie haben Mitverantwortung für die Sicherheit und Gesundheit der Menschen zu, mit denen sie es bei der Arbeit zu tun haben und sie sollen Vorschläge zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes einbringen.

Der Einsatz für den Gesundheitsschutz gehört darüber hinaus zu den Aufgaben der **Mitarbeitervertretung**.

Leitfaden online

Verschiedene Leitfäden zur Arbeitssicherheit in Kirchenstiftungen sind unter www.vbg.de erhältlich (Zielgruppe Sicherheitsverantwortliche, Mesner/-innen, Kirchenmusiker/-innen; Stichwort „Kirchengemeinde“ eingeben). Das Arbeitsschutzgesetz, Informationen zur Biostoffverordnung und weiteres finden Sie ebenfalls im Internet. Den gesuchten Begriff einfach in die Suchmaschine eingeben. Gute Informationen bieten die Seiten der Berufsgenossenschaften und www.arbeitsschutz-katholisch.de. Auch viele Diözesen stellen ausführliche Unterlagen zur Verfügung.





Ansprechpartner für Arbeitssicherheit für Kitas, Pfarreien, diözesane Bildungshäuser und Schulen ...

Fachstellen für Arbeitssicherheit in den Ordinariaten

Augsburg

Martina Gebert
0821/31 66-82 31
arbeitsicherheit@bistum-augsburg.de

Bamberg

Wolfgang Kuebrich
09 51/5 02-15 86
wolfgang.kuebrich@erzbistum-bamberg.de

Eichstätt

Adolf Metz
0 84 21/50-2 65
ametz@bistum-eichstaett.de

München und Freising

Leitung Sonja Traxinger
0 89/21 37-17 53
Arbeitssicherheit@eomuc.de

Weitere Mitarbeiter:

Lothar Kestler,
Bernhard Mehringer und
Hans-Jürgen Schubert

Passau

Thomas Rösch
08 51/3 93-33 10
thomas.roesch@bistum-passau.de
und Josef Schleicher
08 51/393-33 25
josef.schleicher@bistum-passau.de
und Florian Emmer
08 51/393-11 52
Florian.Emmer@bistum-passau.de

Regensburg

Peter Bauer
09 41/5 97-11 88
peter.bauer@bistum-regensburg
und Florian Karl
09 41/5 97-10 19
florian.karl@bistum-regensburg.de
und Stefan Meier
09 41/5 97-11 93
stefan.meier@bistum-regensburg

Würzburg

Rainer Beutel
09 31/78 02 34-62
rainer.beutel@sbw-bau.de

und Stefan Strunz
09 31/78 02 34-63
stefan.strunz@sbw-bau.de

Berufsgenossenschaft

für Personal in den Kindertagesstätten:
Berufsgenossenschaft für Gesundheits-
dienst und Wohlfahrtspflege
0 40/2 02 07-0, www.bgw-online.de

für Forstbeschäftigte und
Friedhofsmesner und -mesnerinnen:
Sozialversicherung für Landwirtschaft,
Forsten und Gartenbau
05 61/7 85-0, www.svlf.de

für kirchliche Beschäftigte soweit nicht
anders zugeordnet:
Verwaltungsberufsgenossenschaft VBG
0 40/51 46-0, www.vbg.de

Zuständig für die Kinder in Kindertagesstätten

Kommunale Unfallversicherung Bayern
0 89/3 60 93-0, www.kuvb.de

In jedem Ordinariat gibt es Experten für Fragen der Arbeitssicherheit. Die Kontaktdaten sind in obenstehendem



*Klar, sachlich und schriftlich. Eine
→ Überlastungsanzeige sollte gut
formuliert sein. Am besten
gegenlesen lassen.*

Foto: Jürgen Fächle/stock.adobe.com

Kasten zu finden. Über die zuständige Berufsgenossenschaft sind alle Beschäftigten bei Arbeits- und Wegeunfällen sowie Berufskrankheiten versichert. Die Beiträge zahlt der Arbeitgeber. Kontaktinfos siehe Kasten.

Weitere Informationen im KODA Kompass 40, März 2010, S. 18f und KODA Kompass 42, Januar 2011 S. 8f;

Rechtsgrundlage: • Arbeitsschutzgesetz; • Arbeitsstättenverordnung; • berufs-genossenschaftliche Vorschriften • ...

Überlastungs- anzeige

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet die Beschäftigten, Überlastungen dem Arbeitgeber anzuzeigen – vorausgesetzt aus der Überlastung ergibt sich eine Gefährdung der eigenen Gesundheit und Sicherheit oder eine Gefährdung anderer Personen.

Eine Überlastung kann verschiedene Ursachen haben. Oft sind es Personalmangel oder Zeitdruck. Können beispielsweise in einer Kindertageseinrichtung die

Pausen nicht mehr genommen werden, weil sonst die Betreuung der Kinder nach den gesetzlichen Vorgaben unmöglich ist, sollte der Arbeitgeber davon in Kenntnis gesetzt werden.

Auch wenn kein unmittelbarer Gesundheitsschaden droht, kann eine Überlastungsanzeige sinnvoll sein. Etwa wenn ein Sachbearbeiter wegen Überlastung Fristen nicht mehr einhalten kann und so dem Dienstgeber finanzieller Schaden droht.

Wurde eine Überlastungsanzeige gestellt und tritt später ein Schaden ein, trifft Beschäftigte, die alles Mögliche getan und beachtet haben, keine Mitschuld.

Im eigenen Interesse und weil er zu Schutzmaßnahmen gesetzlich verpflichtet ist, wird der Arbeitgeber eine Überlastungsanzeige in der Regel sehr ernst nehmen und Lösungsmöglichkeiten suchen. Eine Überlastungsanzeige sollte schriftlich erfolgen, damit der Sachverhalt belegbar ist. Eine besondere Form ist nicht vorgeschrieben.

Gegebenenfalls können Beschäftigte in gesundheitsgefährdenden Überlastungssituationen auch die Hilfe der Betriebsärzte in Anspruch nehmen.



Frei für → **Exerzitien**. Angebote gibt es im Internet und bei den Ordinariaten. Zusätzlich zahlen manche Dienstgeber Zuschüsse zu den Teilnahmegebühren.

Foto: J.M. Image Factory/stock.adobe.com

Rechtsgrundlage: § 15 und § 16 Arbeitsschutzgesetz.

Qualifizierung, Fortbildung, Exerzitien

Bereits die → **Grundordnung** für den kirchlichen Dienst legt fest, dass Beschäftigte Anspruch auf Fort- und Weiterbildung haben. Laut Grundordnung umfasst die berufliche Fortbildung auch die ethischen und religiösen Aspekte des Dienstes sowie die Bewältigung spezifischer Belastungen.

Diesen Fortbildungsanspruch konkretisiert das kirchliche Tarifrecht ABD unter dem Begriff „Qualifizierung“.

Alle Beschäftigten haben Anspruch auf ein jährliches **Qualifizierungsgespräch** mit ihrer Führungskraft. Ziel ist es, den möglichen Fortbildungsbedarf zu ermitteln und entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen zu planen.

Im ABD werden drei Arten von Qualifizierungsmaßnahmen unterschieden:

- Die vom Arbeitgeber veranlasste **Qualifizierungsmaßnahme**: Da es sich hier um eine angeordnete Pflichtfortbildung handelt, sind die Kosten im Grundsatz vom Arbeitgeber vollständig zu tragen und der Zeitaufwand entsprechend den tariflichen Bestimmungen als Arbeitszeit zu werten. Näheres dazu unter → **Dienstreisezeit** auf Seite 23 sowie → **Fahr- und Reisekosten** auf Seite 54 im Band 2.
- Die **freiwillige berufliche Qualifizierung** im vom Arbeitgeber „anerkannten dienstlichen Interesse“: Bei diesen Maßnahmen übernimmt der Arbeitgeber die Hälfte der Kosten und gewährt bis zu drei Tage Arbeitsbefreiung. Arbeitsbefreiung be-

deutet, die oder der Beschäftigte muss an diesem Tag nicht arbeiten. Sie oder er hat aber keinen Anspruch auf Gutschrift von darüberhinaus gehender Zeit.

- **Freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen ohne anerkanntes dienstliches Interesse**: Alle Teilnahme- und Reisekosten sind in diesen Fällen von der oder dem Beschäftigten zu tragen. Es besteht auch keine → **Haftung** oder Versicherungsschutz durch den Dienstgeber. Er gewährt allerdings jährlich bis zu drei Tage Arbeitsbefreiung. Diese Form der Qualifizierung kommt vor allem dann in Frage, wenn die Fortbildung zwar berufsbezogen ist, aber aus Sicht des Dienstgebers kein direkten Nutzen für die derzeit auszuübende Tätigkeit gegeben ist.

Zusätzlich gibt es – im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten – für die Teilnahme an Exerzitien, Einkehrtagen und Wallfahrten bis zu drei Tage → **Arbeitsbefreiung** pro Jahr (§ 29 ABD Teil A, 1.).

Einige → **Dienstordnungen** enthalten zu Fortbildungen oder Exerzitien eigene Regelungen. So sind für das pädagogischen Personal in Kindertageseinrichtungen jährliche fünf Tage Arbeitsbefreiung für freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen vorgesehen (§ 7 Abs. 3 ABD Teil C, 7.). Ebenso gibt es für Gemeindefereferentinnen und -referenten sowie Pastoralreferentinnen und -referenten weiter gehende Fortbildungsregelungen.

LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN sind berechtigt und verpflichtet, sich innerhalb von vier Jahren insgesamt zwölf Tage fortzubilden (Nr. 3 ABD Teil B, 4.1).

Ausführliche Informationen rund um das Thema Qualifizierung, Fort- und

Weiterbildung: KODA Kompass 58, Juni 2015, S. 7 - 11.

Rechtsgrundlagen: • für **Qualifizierungsgespräch und Qualifizierung** § 5 und § 5a ABD Teil A, 1.; • für einige **Berufe** weitergehende Regelungen in den **Dienstordnung im ABD Teil C** • für die **Fahr- und Reisekosten bei angeordneten Fortbildungen** § 24 Abs. 1 ABD Teil D, 9.

Umsetzung, Versetzung, Abordnung

Im Rahmen des → **Arbeitsvertrages** können Beschäftigte aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen umgesetzt, versetzt oder abgeordnet werden.

Eine **Umsetzung** ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes innerhalb derselben Dienststelle oder Einrichtung. Umsetzungen sind im Grundsatz zulässig. Auch die neue Tätigkeit muss natürlich der Tätigkeitsbezeichnung im Arbeitsvertrag entsprechen. Eine Umsetzung liegt zum Beispiel vor, wenn eine Erzieherin innerhalb der Einrichtung von der Hortgruppe in die Krippengruppe umgesetzt wird.

Versetzung bedeutet, dass bei demselben Arbeitgeber ein Arbeitsplatz in einer anderen Dienststelle oder Einrichtung des gleichen Arbeitgebers dauerhaft zugewiesen wird. Eine Mitarbeiterin wird etwa von der diözesanen Schule in A. zur diözesanen Schule in B. versetzt.

Die **Abordnung** erfolgt im Unterschied zur Versetzung nur für eine bestimmte Zeit. Sie kann sogar zu einem anderen Arbeitgeber erfolgen – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses. Eine Abordnung



→ **Umsetzung**. Im Rahmen des Arbeitsvertrages kann der Arbeitgeber einen anderen Arbeitsplatz zuweisen.

Foto: alfa27/stock.adobe.com

kann zum Beispiel vorliegen, wenn eine Gemeindefreierin für zwei Jahre einem eigenständigen kirchlichen Verband als Bildungsreferentin zugeteilt wird und dieser Verband auch Vorgesetztenfunktionen gegenüber der Mitarbeiterin ausübt.

Die → **Dienstordnung** für Religionslehrerinnen und -lehrer i. K. legt fest, dass bei einem Stellenwechsel (Schulwechsel) wie bei einer Versetzung zu verfahren ist.

Eine *Versetzung an einen anderen Arbeitsort* oder eine *Abordnung für mehr als drei Monate* ist nur nach Anhörung des oder der Betroffenen zulässig. Ist sie oder er mit der Versetzung oder Abordnung nicht einverstanden, muss der Arbeitgeber vor einer Entscheidung die dienstlichen Interessen gegen die persönlichen und familiären Interessen der oder des Beschäftigten abwägen. Diese Abwägung muss dem Grundsatz → **billigen Ermessens** genügen. Die → **Mitarbeitervertretung** ist vor einer Versetzung oder einer Abordnung für mehr als drei Monate zwingend zu beteiligen.

Umsetzung, Versetzung oder Abordnung ist immer nur in den Grenzen des konkreten Arbeitsvertrages zulässig. Ist in dem Vertrag zum Beispiel als Arbeitsort „München“ vereinbart, dann ist eine Versetzung an einen anderen Ort nur mit Einverständnis der oder des Beschäftigten möglich. Weigert sich die oder der Beschäftigte und ist eine Weiterbeschäftigung in München schlicht nicht möglich, kann der Arbeitgeber versuchen, den Wechsel mit einer → **Änderungskündigung** zu erzwingen.

Wird durch den Wechsel ein Umzug nötig, erhalten Beschäftigte einen Tag → **Arbeitsbefreiung**. Für die Erstattung von notwendigen Umzugskosten bei angeordneten Versetzungen und Abordnungen gelten zumeist diözesane Umzugskostenregelungen.

Rechtsgrundlage:
§ 4 ABD Teil A, 1.

WILLKOMMEN

Verschwiegenheit

Bei den „allgemeinen Arbeitsbedingungen“ im kirchlichen Tarifrecht ABD wird die Verschwiegenheit als erste genannt. Sie soll die Interessen des Arbeitgebers wahren und das Persönlichkeitsrecht der Menschen schützen, die sich an kirchliche Stellen wenden.

Unter diese Regelung fallen

- Angelegenheiten für die Verschwiegenheit auf Grund gesetzlicher Vorschriften vorgeschrieben ist und
- Angelegenheiten, für die der Dienstgeber Verschwiegenheit ausdrücklich angeordnet hat.

Unter den Begriff „gesetzliche Vorschriften“ fallen Gesetze, Verordnungen, aber auch manche Satzungen und tarifliche Regelungen. Beispiele sind das Steuergeheimnis in der Abgabenordnung, das Sozialgeheimnis im Sozialgesetzbuch oder das Datengeheimnis im Gesetz über den Kirchlichen Datenschutz (KDG). Vom Grundsatz her vertraulich sind die persönlichen Angelegenheiten anderer Menschen, die im Rahmen des Dienstes bekannt werden (Daten, Personalakten, Prüfungsergebnisse, familiäre Verhältnisse ...).

Ansonsten besteht Verschwiegenheitspflicht dann, wenn der Arbeitgeber Angelegenheiten für vertraulich oder geheim erklärt. Dafür genügt ein mündlicher Hinweis des Vorgesetzten oder der Vermerk „vertraulich“ auf einem Schreiben.

Der Klarheit wegen wird der Arbeitgeber schon bei Antritt des Dienstes schriftlich über die Verschwiegenheit belehren. Ein allgemeiner Hinweis wie „geheim ist



Wer mir weite

Erste Ansprechpartnerin bei Fragen und Problemen ist oft die Personal- oder Bezügestelle. Sollte ein Problem so nicht lösbar sein, können sich Beschäftigte an ihre → **Mitarbeitervertretung** (MAV) wenden – falls die Beschäftigten eine solche gewählt haben. Die MAV gibt Auskünfte, begleitet bei bestimmten → **Mitarbeitergesprächen** und vertritt Anliegen der Beschäftigten.

Für spezielle Fragen gibt es eine Reihe weiterer Stellen:

Haftung und Versicherung:

Die diözesanen Ansprechpartner finden Sie auf Seite 46 im Band 2.

Arbeitsicherheit:

Die diözesanen Fachkräfte für Arbeitsicherheit finden Sie auf Seite 12.

Betriebsärzte:

Die meisten Einrichtungen werden durch betriebsärztliche Dienste betreut. Die Ansprechpartner erfahren Sie in Ihrer Einrichtung oder auch bei den diözesanen Fachkräften für Arbeitsicherheit (Seite 12).

Schwerbehinderung:

In Einrichtungen mit wenigstens fünf schwerbehinderten Menschen ist eine Vertrauensperson und eine stellvertretende Vertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten zu wählen. Näheres im Sozialgesetzbuch IX, Teil 3, Kapitel 5. In einigen Diözesen können sich Beschäftigte in Einrichtungen, die keine eigene Schwerbehindertenvertretung haben, mit Anfragen an die Vertrauensperson des Ordinariats wenden. (zum Thema → **Schwerbehinderung** siehe auch Seite 41 im Band 2)

Jugendvertretung:

In Einrichtungen mit wenigstens fünf Beschäftigten unter 18 Jahren beziehungsweise unter 25 Jahren soweit sie zur Ausbildung beschäftigt sind, werden „Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen“ gewählt. Sie arbeiten eng mit der → **Mitarbeitervertretung** zusammen. Näheres in der Mitarbeitervertretungsordnung §§ 48 bis 51.



„Ja nichts weitersagen.“ Wer Dienstgeheimnisse weitergibt, riskiert eine Abmahnung oder Kündigung.

Foto: Sven Hoffmann/stock.adobe.com



rhilft *Willkommen*

Diskriminierung:

In großen Einrichtungen sind häufig Beschwerdestellen eingerichtet. Diese nehmen Beschwerden über Diskriminierung von Beschäftigten nach dem AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) entgegen, prüfen diese und wirken auf die Beendigung hin. In kleinen Einrichtungen nimmt diese Aufgabe oft der Personalverantwortliche wahr.

Gleichstellung:

Große Einrichtungen, wie die Ordinariate, haben Gleichstellungsbeauftragte, die sich um die Chancengleichheit und die geschlechtergerechte Behandlung von Frauen und Männern kümmern.

Sexualisierte Gewalt:

Jede Diözese hat sogenannte Missbrauchsbeauftragte. Die Kontaktdaten finden Sie auf Seite 16.

Umweltschutz:

Die Kontaktdaten der diözesanen Fachkräfte erfahren Sie beim Ordinariat.

Gewerkschaften und Verbände:

Auch im kirchlichen Bereich haben Berufsverbände und Gewerkschaften Einfluss und Bedeutung. Sie vertreten die Belange ihrer Mitglieder und geben individuelle Auskünfte und Unterstützung. Gewerkschaften und manche Verbände bieten ihren Mitgliedern kostenlosen Rechtsschutz in allen Fragen des Arbeits- und Sozialrechts.

Kirchenstiftungsaufsicht:

Pfarreien und andere kirchliche Stiftungen unterliegen bei der Gestaltung ihrer Arbeitsverhältnisse der Stiftungsaufsicht. Oft kann sie bei arbeitsvertragsrechtlichen Fragen weiterhelfen. Sie ist im jeweiligen Ordinariat angesiedelt.

Rechtliche Unterstützung:

Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter dürfen allgemeine Auskünfte und Informationen geben. Rechtsberatung und gerichtliche Vertretung bieten Gewerkschaften und große Verbände. Beschäftigte der Erzdiözese München und Freising sowie der Diözese Würzburg haben die Möglichkeit, kostenfrei eine erste Beratung bei der Diözesanstelle der Katholischen Arbeitnehmerbewegung (KAB) zu erhalten – auch wenn sie nicht Mitglied der KAB sind.

Wer einen Anwalt in Anspruch nimmt, sollte gegebenenfalls mit seiner Rechtsschutzversicherung vorab die Kostenübernahme klären. Bei der Wahl des Anwalts ist zu bedenken, dass es nur sehr wenig Gerichtsverfahren im kirchlichen Bereich gibt und nur wenige Anwälte intensivere Kenntnisse in kirchlichen Spezialfragen haben.

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

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

Diözese Würzburg
Ralph Stapp 0 60 21/39 21 40
Dorothea Weitz 09 31/38 66 57 10

Erzdiözese Bamberg
Johannes Hoppe 09 11/4 01 02 62
Susanne Steiner-Püschel 09 11/9 37 83 74

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

Diözese Eichstätt
Josef Glatt-Eipert 08 41/93 15 18 18
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Diözese Passau
Andreas Nock 085 61/91 81 23
Annette Winter 0 85 31/97 83 56

Diözese Augsburg
Anna-Maria Dallinger 08 21/31 66 13 46
Christian Dorn 0 83 31/98 24 45
Klaus Probst 01 60/92 82 78 52

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

Entsante GEWERKSCHAFTSVERTRETER
Walburga Krefting (KEG) 0 89/23 68 57 70 15
Martin Laußer (IG BAU) 0 81 58/9 07 60 88

Die KODA-Dienstnehmervertreterinnen und -vertreter erreichen Sie per Email unter:

Nachname@kodakompass.de
Annette Winter unter
winter-a@kodakompass.de

Post-, und Faxanschriften erfahren Sie unter www.kodakompass.de oder über die KODA-Geschäftsstelle, Telefon 08 21/31 66-89 82.

Wir geben gern Auskunft zu tariflichen Regelungen. Wir dürfen aber keine Rechtsberatung durchführen.

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

Beauftragte zur Prävention von sexualisierter Gewalt

Diözese Augsburg

FSK Prävention
Bernhard Scholz
Thommstr. 24a
86153 Augsburg
08 21/31 66-14 40
bernhard.scholz@bistum-augsburg.de

Erzdiözese Bamberg

Koordinierungsstelle Prävention
Monika Rudolf
Kleberstraße 28
96049 Bamberg
09 51/50 2-16 40
monika.rudolf@erzbistum-bamberg.de

Diözese Eichstätt

Koordinierungsstelle Prävention
Gabriele Siegert
Werkvolkstr. 16
91126 Schwabach
09122/6318257
gsiegert@bistum-eichstaett.de

Erzdiözese München und Freising

FSK Prävention
Peter Bartlechner
Landsbergerstr. 39
80339 München
089/54 07 41 51 3
pbartlechner@eomuc.de

Diözese Passau

FSK Prävention
Franz Stadlberger
Domplatz 7
94032 Passau
08 51/39 32 12 0
franz.stadlberger@bistum-passau.de

Diözese Regensburg

Stabsstelle Kinder- und Jugendschutz
Dr. Judith Helmig
Niedermünstergasse 1
93047 Regensburg
09 41/59 71 68 1
judith.helmig@bistum-regensburg.de

Diözese Würzburg

FSK Prävention
Martin Pfriem
Domersschulstr. 2
97070 Würzburg
09 31/38 61 00 61
praevention@bistum-wuerzburg.de

alles, was der Geheimhaltung bedarf“ genügt nicht. Der Arbeitgeber muss konkret erläutern, mit welchen Angelegenheiten wie umzugehen ist (vergleiche TVöD-Kommentare).

Ein Verstoß gegen die Verschwiegenheit ist eine Arbeitsvertragsverletzung. Sie kann mit einer Ermahnung, → **Abmahnung** und in sehr schweren Fällen sogar mit einer → **Kündigung** geahndet werden.

Erlaubt ist es, *eigene persönliche Angelegenheiten* (etwa die Höhe des eigenen Entgelts) anderen gegenüber preiszugeben. Erlaubt ist es auch, Informationen weiterzugeben, falls dies zur Wahrung eigener Rechte erforderlich ist. So kann es Beschäftigten nicht unter Berufung auf die Verschwiegenheit untersagt werden, ihr Beschwerderecht bei der → **Mitarbeitervertretung** wahrzunehmen.

In besonderen Fällen kann es im „*öffentlichen Interesse*“ erlaubt sein, vertrauliche Informationen an Behörden oder gar an die Öffentlichkeit zu geben. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte erklärte aus diesem Grund die Kündigung einer Altenpflegerin für unwirksam, die wegen von ihr behaupteter Missstände in der Einrichtung als letztes Mittel Strafanzeige erstattet und sich an die Öffentlichkeit gewandt hatte (Urteil vom 21. Juli 2011 Beschwerde Nr. 28274/08). Vor einem solchen Schritt ist dringend anzuraten, rechtlichen



Vorsicht bei Geschenken. Die Annahme von Geschenken ist im kirchlichen Dienst verboten. Über Ausnahmen entscheiden die Vorgesetzten.

Foto: denis_vermenko/stock.adobe.com

Rat einzuholen und gegebenenfalls auch die → **Mitarbeitervertretung** einzuschalten.

Für Beschäftigte im Pfarrbüro, Religionslehrkräfte sowie **LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN** gibt es auf Grund der → **Dienstordnungen** besondere Verschwiegenheitsregelungen. Für diese Berufsgruppen gilt, dass im Grundsatz alle dienstlichen Angelegenheiten der Verschwiegenheit unterliegen. Ausgenommen sind Dinge, die unbedeutend oder offenkundig sind – also die jeder weiß beziehungsweise wissen kann – und Angelegenheiten, die im dienstlichen Verkehr weiterzugeben sind. Im Rahmen der Tätigkeit dürfen also, soweit notwendig, Angelegenheiten und Daten weitergegeben werden – auch wenn die gleichen Angelegenheiten Außenstehenden gegenüber geheim zu halten sind. Daher kann zum Beispiel die in den letzten Jahren vertretene Rechtsmeinung, dass Lehrkräfte ihre Noten sogar gegenüber den anderen Mitgliedern der Klassenkonferenz geheim zu halten hätten, nicht zutreffend sein. Eine sinnvolle pädagogische Arbeit setzt das Wissen um den Leistungsstand der Schüler voraus.

„Lehrerdienstordnung“ und „Kirchliche Lehrerdienstordnung“ legen zusätzlich fest, dass Spannungen innerhalb der Schule vertraulicher Behandlung bedürfen und dass Auskünfte gegenüber den Medien nur von der Schulleitung beauftragte Lehrkräfte geben dürfen.

Rechtsgrundlage allgemein: § 3 ABD Teil A, 1.

Rechtsgrundlage für die berufsspezifischen Regelungen:

- § 2 Dienstordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro, ABD Teil C, 8.;
- für an öffentlichen Schulen tätige Lehrkräfte § 14 Lehrerdienstordnung;
- an **KIRCHLICHEN SCHULEN** § 13 Kirchliche Lehrerdienstordnung, siehe Anhang II, 7. zum ABD.

Erweitertes Führungszeugnis

Im Zuge der Prävention von sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen ist der Arbeitgeber berechtigt, die Vorlage eines aktuellen „erweiterten Führungszeugnisses“ zu verlangen. Dies gilt für alle Beschäftigten, deren Tätigkeit geeignet ist, Kontakt mit Minderjährigen aufzunehmen. Darüber hinaus darf er von diesen auch eine Selbstverpflichtungserklärung einfordern.

Rechtsgrundlage: § 3 Abs. 9 ABD Teil A, 1.; der Text der zu verwendenden „Selbstauskunft und Verpflichtungserklärung“: Anlage H zum ABD Teil A, 1.

Geschenkannahme und Compliance

Kirchlichen Beschäftigten ist die Annahme von „Belohnungen, Geschenken, Provisionen oder sonstigen Vergünstigungen“ in Zusammenhang mit ihrem Dienst untersagt. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.

Besonders heikel sind „Geschenke“ von Firmen. Diese werden selten aus reiner Zuneigung gegeben. Für einen Plastik-Kugelschreiber mit Werbeaufdruck wird sich nun kaum ein Arbeitgeber interessieren. Sehr wohl aber für das Angebot, den 10 %igen Firmenrabatt auch privat in Anspruch nehmen zu können. Das Verbot der Geschenkannahme gilt immer, unabhängig davon, ob es sich im konkreten Fall um einen Bestechungsversuch handelt oder nicht. Wem Geschenke oder Vergünstigungen angeboten werden, der sollte dies der oder dem Vorgesetzten mitteilen und den Vorgesetzten entscheiden lassen. Hilfreich ist es, wenn eine generelle Absprache für die Einrichtung getroffen wird.

In den letzten Jahren wird zunehmend der Begriff „Compliance“ für „regeltreues Verhalten“ benutzt. Manche kirchliche Dienstgeber haben Compliance-Vorschriften erlassen. In ihnen sind insbesondere Fragen zur Gewährung und Annahme von Geschenken und Vergünstigungen detailliert geregelt. Compliance-Vorschriften sollen helfen, Einflussnahmen und Korruption zu verhindern.

Rechtsgrundlage für das Verbot der Geschenkannahme: § 3 Abs. 2 ABD Teil A, 1.

Mitarbeitergespräch

Im weitesten Sinn fällt jedes Gespräch zwischen Führungskraft und Beschäftigten unter den Begriff Mitarbeitergespräch. Im Grundsatz sind Beschäftigte im Rahmen des → **Direktionsrechts** verpflichtet, an einem angeordneten Mitarbeiter- oder Personalgespräch teilzunehmen.

Geht es in dem Gespräch um Schwierigkeiten, die zu einer Gefährdung des



Jahresgespräch. Offenes Feedback, klare Ziele und optimale Unterstützung durch die Führungskraft – gute Jahresmitarbeitergespräche nutzen der Einrichtung und den Beschäftigten.

Foto: Evgeny Sumin/stock.adobe.com

Arbeitsplatzes führen können, etwa eine Abmahnung, haben Beschäftigte das Recht, ein Mitglied ihrer → **Mitarbeitervertretung** zum Gespräch hinzuziehen (§ 26 Abs. 3a Mitarbeitervertretungsordnung). Gleiches gilt, wenn es um den Abschluss eines Aufhebungs- oder Änderungsvertrages geht.

Daneben gibt es zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten noch weitere „Gesprächsformate“:

- **(Jahres-)Mitarbeitergespräch.** Im engeren Sinn wird der Begriff „Mitarbeitergespräch“ für ein besonderes strukturiertes Rückschau- und Planungsgespräch unter vier Augen benutzt. Da es meist jährlich stattfindet, wird es auch „Jahresmitarbeitergespräch“ genannt. Diese Gespräche orientieren sich häufig an Leitfäden oder Checklisten. Inhalte können persönliche Rückmeldung, Lob und Kritik, die Vereinbarung von Zielen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten sein. Gelingene Mitarbeitergespräche brauchen Vorbereitung, Zeit und Vertrauen zwischen den Beteiligten. Häufig werden die Ergebnisse der Gespräche in einem vertraulichen Protokoll festgehalten, das dann Ausgangspunkt für das nächste Mitarbeitergespräch ist. Inzwischen gibt es in vielen kirchlichen Einrichtungen betriebliche Regelungen für die Durchführung von Jahresmitarbeitergesprächen.
- **Qualifizierungsgespräch.** Beschäftigte haben Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit ihrem Vorgesetzten, in dem über den → **Qualifizierungsbedarf**

gesprochen wird. Ein solches Gespräch hat mindestens einmal im Jahr stattzufinden. (§ 5 ABD Teil A, 1.) Dies gilt auch für **LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN**.

- **Dienstbesprechung:** In der Dienstbesprechung beziehungsweise im Dienstgespräch werden Aufgaben verteilt, Termine koordiniert oder Arbeitsergebnisse präsentiert.
- **„BEM-Gespräch“.** Im Rahmen des → **Betrieblichen Eingliederungsmanagements** lädt der Arbeitgeber Beschäftigte in einem ersten Schritt zu einem Gespräch ein, wenn sie innerhalb eines Jahres mindestens sechs Wochen arbeitsunfähig waren.
- **Besprechung von Unterrichtsbesuchen:** Wesentliche Grundlage der Beurteilung von **LEHRKRÄFTEN AN KIRCHLICHEN SCHULEN** sind Unterrichtsbesuche durch die Schulleitung. Die erfolgten Unterrichtsbesuche sind zeitnah mit der Lehrkraft zu besprechen. Dieser Besprechung kommt eine besondere Bedeutung für die Beurteilung zu. Die wesentlichen Gesprächsinhalte sind zu dokumentieren. (ABD Teil B, 4.1., Anlage D).

Weitere Anlässe für ein Mitarbeitergespräch: die Einarbeitung in der → **Probezeit** oder das Ende der Probezeit, die Rückkehr aus → **Mutterschutz** und → **Elternzeit** oder → **Sonderurlaub**.

Rechtsprechung zur **Teilnahmepflicht an Personalgesprächen:** Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 23.6.2009 - 2 AZR 606/08.

- Wochenarbeitszeit und Dienstplan
- Pausen
- Arbeitsbefreiung
- Mehrarbeit und Überstunden
- Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft und Bereitschaftszeit
- Arbeitszeitkonto
- Erholungsurlaub
- Feiertage
- Betriebsurlaub und Schließzeiten
- Arbeitszeitgrenzen, Ruhezeit
- Dienstreisezeit
- Nebentätigkeit
- Sabbatjahr

Arbeitszeit ist Lebenszeit

Wussten Sie, dass Sie als Pate für die Firmung frei bekommen und dass Schwerbehinderte mehr Urlaub haben? Erfahren Sie, wann man für Überstunden Zuschläge bekommt und wie man die Arbeitszeit bei Dienstreisen richtig aufschreibt.

Wochenarbeitszeit und Dienstplan

Die wöchentliche Arbeitszeit Vollbeschäftigter beträgt derzeit 39 Stunden. Richtet sich die Arbeitszeit nach einem Dienstplan, kann diese Zeit auch vorübergehend unter- oder überschritten werden. Sie muss jedoch im Zeitraum von einem Jahr im Durchschnitt 39 Stunden pro Woche betragen. **So ist es zum Beispiel zulässig, im Dienstplan einen Beschäftigten die ersten zwei Wochen nur mit 35 Stunden einzuteilen und dafür in den nächsten zwei Wochen mit 43 Stunden – im Durchschnitt bleibt es bei 39 Stunden.**

Ist ein Dienstplan bekannt gemacht, ist er für beide Seiten vom Grundsatz her verbindlich und „im Soll“ nicht veränderbar. Beschäftigte können also bei geringem Arbeitsanfall nicht ohne ihr Ein-

verständnis früher heimgeschickt werden. Dienstpläne müssen rechtzeitig bekannt gemacht werden, als Faustregel gilt: Die Dienstplanlaufzeit geteilt durch 2 ist die Ankündigungsfrist. Ein 4-Wochen-Plan sollte also spätestens 2 Wochen vorher bekannt gegeben werden. Die Gestaltung von Dienstplänen ist mitbestimmungspflichtig, sofern die Beschäftigten in ihrer Einrichtung eine **→ Mitarbeitervertretung** gewählt haben.

Müssen Beschäftigte wegen unvorhergesehener Ereignisse (zum Beispiel Erkrankung eines Kollegen) länger arbeiten als im Soll-Dienstplan ausgewiesen, entstehen **→ Mehrarbeit oder Überstunden.**

Rechtsgrundlage: Allgemeine Arbeitszeitregelungen in § 6 ABD Teil A, 1.

Informationen zum Einsatz von Dienstplänen insbesondere in Kindertagesstätten im KODA Kompass 40, März 2010, S. 12-16.

Für **LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN** gelten die Arbeitszeitregelungen für Lehrkräfte des Freistaates Bayern. Artikel 87 des Bayerischen Beamtengesetzes ermächtigt die Bayerische Staatsregierung, mittels Rechtsverordnung, die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten zu regeln. Die zentrale Verordnung ist die „Verordnung über die Arbeitszeit für den bayerischen öffentlichen Dienst (Bayerische Arbeitszeitverordnung – BayAzV)“, welche für die Lehrkräfte ergänzt wird durch die einschlägigen Bekanntmachungen zur Unterrichtspflichtzeit. Zum September 2018 sind diese Bekanntmachungen zur Unterrichtspflichtzeit überarbeitet worden. Zum einen gibt es schulartübergreifend die „Verordnung über die Unterrichtspflichtzeit in Bayern (Unterrichtspflichtzeitverordnung – Bay-



Zwangspause. Das Gesetz schreibt nach spätestens sechs Stunden Arbeit eine **→ Pause** vor – auch wenn der oder die Beschäftigte lieber durcharbeiten möchte.

Foto: bilderbox



Eilige Angelegenheit. In bestimmten Fällen erhalten Beschäftigte → **Arbeitsbefreiung** – bezahlt und ohne Abzug vom Urlaub. Foto: bilderbox

tigte spätestens nach 6 Stunden Arbeit am Stück tatsächlich seine Pause einhalten.

Geregelt in § 4 Arbeitszeitgesetz.

Für Jugendliche unter 18 Jahren sind 30 Minuten Pause bei einer Arbeitszeit ab 4,5 Stunden vorgeschrieben und eine Stunde bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden.

Geregelt in § 11 Jugendarbeitsschutzgesetz.

Arbeitsbefreiung

Zu bestimmten Anlässen haben Beschäftigten Anspruch darauf, dass sie bezahlt von der Arbeit freigestellt werden und diese Zeiten auch nicht nacharbeiten müssen. Dazu gehören familiäre Anlässe von Geburten bis zu Sterbefällen oder Krankheit naher Angehöriger, dienstlich veranlasste Umzüge an einen anderen Ort

oder Dienstjubiläen, kirchliche Ereignisse wie Taufen oder Hochzeiten. In genau definierten Fällen erhält man eine bestimmte Anzahl an Tagen Arbeitsbefreiung.

Bei Arbeitsbefreiung *aus Anlass* der Niederkunft der Ehefrau, eines Todesfalls oder eines Umzugs aus dienstlichen Gründen muss die Arbeitsbefreiung nicht am Tag des Ereignisses in Anspruch genommen werden. Es reicht ein enger zeitlicher Zusammenhang. So ist es legitim, wenn der oder die Beschäftigte den „Umzugstag“ erst ein oder zwei Wochen nach dem Umzug nimmt, um zum Beispiel die restlichen Kisten auszupacken.

Arbeitsbefreiungen gibt es nach betrieblicher Möglichkeit auch zur Teilnahme an Exerzitien, Wallfahrten, Katholikentagen und evangelischen Kirchentagen. Schließlich gibt es Arbeitsbefreiung noch für staatsbürgerliche Pflichten und Verpflichtungen im Rahmen von Berufsverbänden und Gewerkschaften.

Beschäftigten, die ehrenamtlich als Jugendleiterinnen beziehungsweise -leiter tätig sind, soll der Arbeitgeber ebenfalls bezahlte Arbeitsbefreiung gewähren.

Wo dieser Katalog nicht greift, kann der Arbeitgeber in sonstigen dringenden Fällen bis zu drei Tagen bezahlt frei geben.

Außerdem erhalten die Beschäftigten eine Freistellung von der Arbeit am 24. und 31. Dezember sowie am 15. August. Letzterer ist allerdings in überwiegend katholischen Gemeinden ohnehin gesetzlicher Feiertag. Ferner gibt es Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an freiwilligen → **Qualifizierungsmaßnahmen.**

Weitere Informationen: • **Auflistung der Befreiungsanlässe im KODAKompass 56, Dezember 2014, S. 12f.;** • **Freistellung für Zwecke der Jugendarbeit im KODAKompass 70, Oktober 2018, S. 17f.**

Geregelt in • § 29 ABD Teil A, 1.; • **kalendermäßig freie Tage in § 6 Abs. 3 ABD Teil A, 1.**

Mehrarbeit und Überstunden

Manchmal gibt es soviel Arbeit, dass sie in der vereinbarten Arbeitszeit nicht zu bewältigen ist. Dann kann es zu Mehrarbeit oder zu Überstunden kommen.

Mehrarbeit sind laut dem kirchlichen Tarifrecht ABD Arbeitszeiten, die *Teilzeitkräfte* über ihr vereinbartes wöchentliches Stundenmaß hinaus bis zur regelmäßigen

UPZV) vom 11. September 2018“, zum anderen erließ die Staatsregierung schrittweise ergänzende Bekanntmachungen zu den einzelnen Schularten. Einen Überblick gibt die Tabelle auf der nächsten Seite.

Die Unterrichtspflichtzeit der Lehrkräfte, die sich je nach Schulart und je nach Anteil von wissenschaftlichem und nicht-wissenschaftlichem Unterricht unterscheidet, basiert auf der 40-Stunden-Woche, die für Beamte des Freistaats Bayern gilt. Der eigentliche Unterricht ist dabei ein zwar wesentlicher, aber nur ein Teil der Arbeitszeit der Lehrkräfte. Außerunterrichtliche Aufgaben kommen hinzu. Näheres dazu regelt die Kirchliche Lehrerdienstordnung (KLDO).

Pausen

Wer länger als 6 Stunden arbeitet, muss mindestens 30 Minuten Pause erhalten. Sind es mehr als 9 Stunden, stehen Beschäftigten mindestens 45 Minuten Pause zu. Pausen sind im Voraus festzulegen und zählen nicht zur Arbeitszeit. Sie können auch in kleinere Abschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Wie der Arbeitgeber verpflichtet ist, die Pause zu gewähren, muss auch der Beschäft-

	Jun	Juli	August
1	2		
2	3		
3	4		
4	5		
5	6		
6	7		
7	8		
8	9		
9	10		
10	11		
11	12		
12	13		
13	14		
14	15		
15	16		
16	17		
17	18		
18	19		
19	20		
20	21		
21	22		
22	23		
23	24		
24	25		
25	26		
26	27		
27	28		
28	29		
29	30		
30	31		
31			
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			

wöchentlichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter (derzeit 39 Stunden) leisten. Überstunden sind auf Anordnung des Arbeitgebers über 39 Stunden pro Woche hinaus geleistete Arbeitszeiten.

Unklare Rechtslage bei Teilzeit

Mehrarbeit und Überstunden werden durch Freizeit ausgeglichen oder

ausbezahlt. Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass vom Arbeitgeber angeordnete Mehrarbeit nach den gleichen Kriterien wie die Überstunden von Vollbeschäftigten zuschlagspflichtig seien. (Urteil vom 19.12.2018 - 10 AZR 231/18). Zuschlagspflichtig bedeutet, dass für die Zeit zusätzlich zum Entgelt ein Überstundenzuschlag gezahlt wird.

Einige kirchliche Arbeitgeber zahlen diesem Urteil entsprechend Überstundenzuschlag für vom Arbeitgeber angeordnete Mehrarbeit von Teilzeitkräften.

Das Landesarbeitsgericht Nürnberg fällt im Juni 2019 ein gegenteiliges Urteil (13. Juni 2019 - 3 Sa 348/18). Überstundenzuschlag stünde danach Beschäftigten im öffentlichen und kirchlichen Dienst erst zu, wenn mehr als 39 Stunden pro Woche gearbeitet werden müsse.

Manche Arbeitgeber zahlen unter Berufung auf dieses neuere Urteil keine Zuschläge für angeordnete Mehrarbeit bis 39 Stunden.

Im Jahr 2020 ist mit einem weiteren, die Streitfrage abschließend klärenden Urteil des Bundesarbeitsgerichts zu rechnen.

Teilzeitkräfte können bis dahin ihnen möglicherweise zustehende Zuschläge im Rahmen der **➔ Ausschlussfrist** vorsorglich schriftlich geltend machen.

Überstundenzuschlag nur bei angeordneter Arbeit

In jedem Fall gilt aber, dass nur solche Stunden zuschlagspflichtig sind, die vom Arbeitgeber ausdrücklich *angeordnet* oder zumindest stillschweigend genehmigt wurden. Werden die zusätzlichen Arbeitsstunden bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen, dann sind sie nicht zuschlagspflichtig.



Herr der Zeit. Wer selbst entscheiden kann, ob er länger arbeitet, erhält keinen Überstundenzuschlag.

Foto: pathdoc/stock.adobe.com

Unterrichtsverpflichtung Lehrkräfte

(ohne Gewähr, Stand 31.10.2019)

	Grund- und Mittelschulen					Realschulen	
	Lehrer an Mittelschulen	Lehrer an Grundschulen	Fachlehrer	Förderlehrer	Religionslehrer i. K.	Wissenschaftliche Fächer	Nichtwissenschaftliche Fächer*
Unterrichtspflichtzeit	27	28	29	28	25	24	28
Alter Ermäßigung	ab dem 58. Lj.: 1 ab dem vollendeten 62. Lj.: 2		ab dem vollendeten 58. Lebensjahr: 1 ab dem vollendeten 60. Lebensjahr: 2 ab dem vollendeten 62. Lebensjahr: 3		Unterrichtsstunde		
Ermäßigung wegen Schwerbehinderung	ab einem Grad der Behinderung von 50: 2 Unterrichtsstunden ab einem Grad der Behinderung von 70: 3 Unterrichtsstunden ab einem Grad der Behinderung von 90: 4 Unterrichtsstunden						

	Gymnasien		Förderzentren				Realschulen, sonderpäd. Förderung	
	Wissenschaftliche Fächer	Nichtwissenschaftliche Fächer*	Lehrer	Fachlehrer	Heilpäd. Förderlehrer, Werkmeister, heilpäd. Unterrichtshilfen	Religionslehrer i. K.	Wissenschaftliche Fächer	Nichtwissenschaftliche Fächer*
Unterrichtspflichtzeit	23	27	27	28	29	25	23	27
Alter Ermäßigung:	wie Lehrer an Grundschulen							
Ermäßigung wegen Schwerbehinderung:	wie übrige Lehrkräfte							

	Gymnasien, sonderpäd. Förderung		Berufsschulen (ohne BOS)		Berufliche Schulen zur sonderpädagogische Förderung	
	Wissenschaftliche Fächer	Nichtwissenschaftliche Fächer*	Wissenschaftliche oder künstlerische Fächer	Sport, musisch-ästhetische Bildung, Fachlehrer	Wissenschaftliche Fächer	Nichtwissenschaftliche Fächer*, Fachlehrer
Unterrichtspflichtzeit	22	26	23	27	22 bzw. 23 je nach Lehrbefähigung	26
Alter Ermäßigung:	wie Lehrer an Grundschulen					
Ermäßigung wegen Schwerbehinderung:	wie übrige Lehrkräfte					

* musisch-ästhetische und praktische Fächer wie Kunst, Sport, Werken (Ausnahmeregelungen gibt es zum Beispiel für Musik an Gymnasien)

Bei *Gemeindereferenten/-innen* und *Pastoralreferenten/-innen* wird nur auf schriftliche Anweisung hin geleistete zusätzliche Arbeit als Mehrarbeit oder Überstunden anerkannt (siehe → [Dienstordnungen](#)).

So werden Überstundenentgelt und -zuschlag berechnet

Sind zuschlagspflichtige Stunden angefallen, besteht Anspruch auf „Überstundenentgelt“ und *zusätzlich* „Überstundenzuschlag“. Das Überstundenentgelt richtet sich nach der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4. Der Überstundenzuschlag beträgt 30 % des Stundenentgelts in den Entgeltgruppen 1 bis 9 b (im Sozial- und Erziehungsdienst: S 2 bis S 13) und 15 % in den Entgeltgruppen 9 c bis 15 (S 14 bis S 18). Der Zuschlag wird aus der individuellen Entgeltgruppe auf Basis der Stufe 3 berechnet. Für Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 sind das zum Beispiel 5,07 Euro pro Stunde, in der Entgeltgruppe 13 sind das 4,14 Euro zusätzlich. Die Überstundenzuschläge sind zu zahlen, wenn die zusätzlichen Stunden nicht bis zum Ende der nächsten Woche ausgeglichen werden. Dies gilt auch, wenn die zusätzlichen Stunden selbst später durch Freizeit ausgeglichen werden.

Arbeit nach Dienstplan

In Einrichtungen, in denen nach → [Dienstplan](#) gearbeitet wird, entstehen zuschlagspflichtige Überstunden, wenn am Ende eines Dienstplanturnus die geschuldete Arbeitszeit überschritten wird. Ordnet der Arbeitgeber kurzfristig Arbeit an, die über die im Dienstplan festgelegte Arbeitszeit hinausgeht, entstehen ebenfalls zuschlagspflichtige Überstunden.

Die auf der vorhergehenden Seite erläuterten widersprüchlichen Gerichtsurteile betreffen auch die Arbeit nach Dienstplänen. Möglicherweise sind bei Teilzeitkräften erst über 39 Stunden pro Woche hinausgehende Stunden zuschlagspflichtig.

Beispiele: Eine Vollzeit-Beschäftigte arbeitet nach einem 2-Wochen-Dienstplan. In der ersten Woche sind 40 Stunden und in der zweiten Woche 39 Stunden eingetragen. Im Dienstplanturnus ist also bereits eine zuschlagspflichtige Überstunde eingeplant.

Teilt der Arbeitgeber der Beschäftigten am Vortag mit, dass sie am kommenden Tag nicht die im Dienstplan vorgesehe-

nen 6 Stunden, sondern 8 Stunden zu arbeiten hat, fallen sofort zwei zuschlagspflichtige Überstunden an. Die über den Dienstplan hinaus angeordneten Stunden sind in jedem Fall zuschlagspflichtig.

Flexible Arbeitszeitregelungen

In Einrichtungen mit *Gleitzeit-, Rahmenzeit- oder Arbeitszeitkorridor-Regelungen* entstehen Überstunden, wenn die dort festgelegten Grenzen überschritten werden.

Teilzeitkräfte können zu Mehrarbeit und Überstunden nur mit ihrem Einverständnis herangezogen werden, oder wenn dies ausdrücklich im Arbeitsvertrag vereinbart ist. Diese Vorschrift dient dem Schutz von Beschäftigten, die zum Beispiel aufgrund familiärer Verpflichtungen oder eines zweiten Arbeitsverhältnisses dem Arbeitgeber zeitlich nur eingeschränkt zur Verfügung stehen können oder wollen.

Schutz Schwerbehinderter

→ *Schwerbehinderte Menschen* haben nach § 207 Sozialgesetzbuch IX Anspruch darauf, dass sie auf Verlangen hin von Mehrarbeit freigestellt werden. Gemeint ist im Sinne des Sozialgesetzbuches jede über acht Stunden hinausgehende tägliche Arbeit.

Religionslehrkräften i. K. wird für zusätzliche Arbeit kein Überstundenzuschlag gewährt (§ 8 Abs. 9 ABD Teil C, 4.).

Genauere Infos über die Verpflichtung zu Mehrarbeit und Überstunden: KODA Kompass 56, Dezember 2014, S. 21.

Tarifliche Regelung im ABD, Teil A, 1.: Definition § 7; Ausgleich § 8; Zuschlagsberechnung § 43; Verpflichtung § 6 Abs. 5.

Für LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN gelten für die Vergütung von Mehrarbeit die Vorschriften für arbeitsvertraglich beschäftigte Lehrkräfte des



Nur mit Mitarbeitervertretung. Damit die Interessen der Beschäftigten angemessen berücksichtigt werden, dürfen → [Dienstpläne](#) nur mit Zustimmung der → [Mitarbeitervertretung](#) in Kraft gesetzt werden.

Foto: M. Weidenthaler

Freistaates Bayern. Davon abweichend gibt es für angeordnete regelmäßige Mehrarbeit über mindestens zwei zusammenhängende Monate hinaus auch für Vollzeit-Lehrkräfte ein entsprechend höheres reguläres Entgelt.

Weitere Infos und Rechtsgrundlage:

- KODA Kompass 66, Juni 2017, S. 12 - 14;
- KODA Kompass 73, Oktober 2019, S. 9.;
- Protokollnotiz zu ABD Teil B, 4.1., jeweils Nr. 4 Abs. 3.

Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft und Bereitschaftszeit

Manche Berufe bringen es mit sich, dass Beschäftigte auch außerhalb ihrer regelmäßigen Arbeitszeit greifbar sein müssen. Wer *Bereitschaftsdienst* leistet, muss sich an einem bestimmten Ort aufhalten (in der Regel in der Dienststelle), um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. Dies zählt als Arbeitszeit und wird vergütet nach einer Bewertung, die vom Arbeitsanfall abhängt.

Verbreiteter im ABD-Bereich ist *Rufbereitschaft*. Auch sie wird außerhalb der normalen Arbeitszeit zusätzlich angeordnet. Wer Rufbereitschaft leistet, muss

nur (telefonisch) erreichbar sein und im Bedarfsfall in einer angemessenen Zeit die Arbeitsstelle erreichen können. Für dieses Bereithalten wird bei Rufbereitschaft über zwölf Stunden Dauer eine Pauschale bezahlt oder – auf Wunsch der Beschäftigten – entsprechende Freizeit gewährt. Dauert die Rufbereitschaft unter zwölf Stunden, gibt es je Stunde 12,5 % des Stundenentgelts. Jeder tatsächliche Ruf wird einschließlich Wegezeit auf volle Stunden aufgerundet und gesondert vergütet. Telefonische Einsätze werden zusammengezählt und dann aufgerundet.

Für die Berechnung der → **Arbeitszeitgrenzen** und **Mindestruhezeiten** gilt: Das reine Bereithalten während der Rufbereitschaft zählt nicht als Arbeitszeit, wohl aber die tatsächlichen Einsätze.

Teilzeitkräfte müssen Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft nur leisten, wenn sie sich damit einverstanden erklären oder dies im Arbeitsvertrag vereinbart haben.

Bereitschaftszeiten unterscheiden sich von Bereitschaftsdienst dadurch, dass sie innerhalb der regelmäßigen Dienstzeit liegen. Die Zeiten sind also bereits in die im Arbeitsvertrag vereinbarte Zeit eingerechnet. Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet und im Dienstplan nicht gesondert ausgewiesen. In Bereitschaftszeiten darf maximal zur Hälfte tatsächlich Arbeit anfallen. So kann etwa ein Hausmeister 48 Stunden verfügbar sein, davon dann aber höchstens 30 Stunden in Vollarbeit und 18 Stunden in Bereitschaft.

Weitere Infos zur Rufbereitschaft: KODA Kompass 37, April 2009, S. 8f., die dort angegebenen Stundenentgelte sind inzwischen höher.

Geregelt im ABD Teil A, 1.: • **Verpflichtung** in § 6 Abs. 5; • **Definition** in § 7 Abs. 3 - 4; • **Ausgleich** in § 8 Abs. 3 - 4; • **Bereitschaftszeit** in § 9.

Arbeitszeitkonto

Jetzt mehr arbeiten und die gesammelte Zeit später wieder abbauen – das lässt sich über ein Arbeitszeitkonto bewerkstelligen. → **Zeitzuschläge** und → **Überstunden** können einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden. Mit Zustimmung des Arbeitgebers können auch nicht genommene Urlaubstage auf das Konto gebucht werden. Das gilt allerdings nur für die den 4-wöchigen gesetzlichen Mindesturlaub übersteigenden Urlaubstage. Die Entnahme von Zeitguthaben erfolgt in gegenseitigem Einvernehmen. Bislang nutzten nur



Ich bin dann mal weg. Einmal vereinbarter Urlaub ist verbindlich.

Foto: Daniela Klaghofer / pixello.de

wenige Einrichtungen die Vorteile von Arbeitszeitkonten.

Von **Religionslehrkräften i. K.** können ganzjährige Mehrarbeitsstunden sowie einzelne zusätzliche Stunden auf ein Arbeitszeitkonto eingebracht werden.

Beschäftigte im **pastoralen Dienst** können pauschal Zeiten einbringen, für die sie eine zusätzliche schriftliche Anweisung über ihre normale Tätigkeit hinaus erhalten haben.

Rechtsgrundlage: ABD Teil D, 4.

Für **LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN** kann ein verpflichtendes Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. Dafür gelten die Vorschriften für die Lehrkräfte des Freistaates Bayern. Ein freiwilliges Arbeitszeitkonto kann zwischen Schulträger und Lehrkraft vereinbart werden.

Erholungsurlaub

Bei einer Fünf-Tage-Woche erhalten Beschäftigte, Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten 30 Tage Urlaub. Ist die wöchentliche Arbeitszeit auf mehr oder weniger Tage verteilt, erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. **Das bedeutet, ein Kirchenmusiker mit 6-Tage-Woche erhält 36 Tage Urlaub, arbeitet er nur 4 Tage pro Woche erhält er 24 Tage.**

Urlaub wird – auch bei Teilzeitkräften – stets in Tagen genommen. Ob die oder der Beschäftigte an einem Urlaubstag viele oder wenige Stunden hätte arbeiten müssen ist ohne Belang.

Urlaub gibt es immer für das Kalenderjahr. Er kann übertragen und bis 31. März des Folgejahres angetreten werden. „Angetreten bis 31. März“ heißt, dass der erste Urlaubstag des Resturlaubs noch im März liegen muss. Bis 31. Mai übertragen werden kann der Resturlaub nur, soweit er aus betrieblichen oder Krankheitsgründen noch nicht genommen werden konnte. Urlaub verfällt allerdings nur, wenn der Arbeitgeber die oder den Beschäftigten auffordert, diesen zu nehmen, und ihn darauf hinweist, dass der Urlaub ansonsten am Ende des Übertragungszeitraums verfällt (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19.02.2019 - 9 AZR 541/15).

Sind Beschäftigte über mehrere Jahre hinweg krank, kann Anspruch auf längere Übertragungsfristen bestehen. (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18.09.2012 - 9 AZR 623/10)

Wer schwerbehindert ist (Behinderungsgrad mindestens 50), hat Anspruch auf jährlich fünf zusätzliche Urlaubstage (§ 208 Sozialgesetzbuch IX). Auch dieser Anspruch erhöht oder vermindert sich, wenn die wöchentliche Arbeitszeit auf mehr oder weniger Tage verteilt ist.

Der Urlaubsanspruch entsteht immer zum 1. Januar. Beschäftigte können also auch schon am Jahresanfang ihren ganzen Urlaub einbringen. Eine Ausnahme gibt es für **Neueingestellte**. Diese haben in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses noch keinen vollen Anspruch auf Urlaub. Sie können lediglich für jeden bereits gearbeiteten Monat 1/12 des Jahresurlaubs in Anspruch nehmen.

Scheiden Beschäftigte unter dem Jahr aus, haben sie anteiligen Urlaubsanspruch. Scheidet zum Beispiel eine Beschäftigte im September aus, dann hat sie Anspruch auf 9/12 des Jahresurlaubs. Bei einer 5-Tage-Woche sind das gerundet 23 Tage.

Eine Ausnahme von dieser Kürzungsregelung besteht, wenn Beschäftigte im Juli oder im Laufe des August ausscheiden. In dieser Zeit übersteigt der gesetzliche Urlaubsanspruch den tariflichen Urlaubsanspruch. Beschäftigte, die im Juli oder August ausscheiden, haben daher bei einer 5-Tage-Woche Anspruch auf 20 Tage gesetzlichen Erholungsurlaub. (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 9.8.2016 - 9 AZR 51/16)

Bei der Festlegung von Urlaubsterminen sind die Wünsche der Beschäftigten zu berücksichtigen. Ihnen müssen mindestens zwei Wochen Urlaub am Stück gewährt werden. Gibt es konkurrierende Wünsche mehrerer Beschäftigter, sind soziale Belange zu beachten. Im Anschluss an eine Reha-Maßnahme muss Urlaub gewährt werden.

Näheres:

- KODA Kompass 36, Januar 2009, S. 3f. (die Staffelung des Urlaubsanspruchs nach Lebensalter gibt es nicht mehr);
- zum Urlaubsanspruch von dauererkrankten Beschäftigten KODA Kompass 38, Juli 2009, S. 2;
- zu Erholungsurlaub und Familie KODA Kompass 56, Dezember 2014, S. 19.
- zu Urlaubsanspruch und Verwirklichung KODA Kompass 62, Juli 2016, S. 11f.;
- zur Übertragung KODA Kompass 63, Oktober 2016, S. 6;
- zum Anspruch bei Änderung der Zahl der Arbeitstage pro Woche KODA Kompass 68, März 2018, S. 6f.

Rechtsgrundlagen: • § 26 ABD Teil A, 1.; • für Auszubildende § 9 ABD Teil E, 1.; • für Praktikantinnen und Praktikanten § 10 ABD Teil E, 2.; • Bundesurlaubsgesetz

Für LEHRKRÄFTE ist der Jahresurlaub durch die unterrichtsfreien Zeiten abgegolten. Zu den Ausnahmen bei → **Arbeitsunfähigkeit** siehe Seite 40 im Band 2.

Feiertage

Gesetzliche Feiertage sind arbeitsfrei. Wer trotzdem arbeiten muss, erhält dafür einen Ausgleich und eventuell → **Zeitzuschläge**.

Beispiel: Eine Pfarrsekretärin arbeitet am Dienstag und am Freitag. Fällt auf einen ihrer beiden Arbeitstage ein Feiertag hat sie Glück und frei – nacharbeiten muss sie nicht. Umgekehrt hat sie Pech, wenn

ein Feiertag auf einen ihrer freien Tage fällt. Da sie ohnehin nicht arbeiten muss, hat sie auch keinen Anspruch auf einen „Ersatz-Feiertag“.

Betriebsurlaub und Schließzeiten

Gerade in Kindertageseinrichtungen und Bildungshäusern werden Schließzeiten genutzt, um in Ferien oder Zeiten schwacher Nachfrage nicht unnötig Personal bereithalten zu müssen. Dennoch müssen Beschäftigte immer die Möglichkeit haben, über einen Teil ihres Urlaubs selbst zu verfügen. Das Bundesarbeitsgericht hielt in einer Entscheidung 40 Prozent freien Urlaubsanspruch für angemessen (Urteil vom 28.7.1981 – 1 ABR 79/79). Sofern die Beschäftigten eine → **Mitarbeitervertretung** gewählt haben, ist sie bei der Festsetzung von Betriebsurlaub zu beteiligen.

Näheres am Beispiel KiTas im KODA Kompass 40, März 2010, S. 16f.

Arbeitszeitgrenzen, Ruhezeit

Die tägliche Höchstarbeitszeit beträgt acht Stunden. Im Ausnahmefall sind bis zu zehn Stunden zulässig. Allerdings dürfen im Durchschnitt eines halben Jahres werktäglich acht Stunden nicht überschritten werden. Als Werkzeuge zählen Montag bis einschließlich Samstag. Durchschnitt-



Tatsächliche Arbeitszeit. Auf Dienstreisen wird die Arbeitszeit am Reiseziel abzüglich Pausen gutgeschrieben. Hinzu kommen An- und Abreise.

Foto: bilderbox

lich 48 Stunden Arbeit pro Woche (6 x 8 Stunden) sind also noch erlaubt. Nach Beendigung der täglichen Arbeit haben die Beschäftigten Anspruch auf elf Stunden Ruhezeit. Dies sind die allgemeinen Schutzvorschriften des Arbeitszeitgesetzes.

Um den Eigenheiten des kirchlichen Dienstes gerecht zu werden, gibt es Ausnahmeregelungen in der „Kirchlichen Arbeitszeitordnung“ (KAZO). Sie betreffen zum einen Beschäftigte im liturgischen Bereich, die vom Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit ausgenommen sind. Zum anderen erlauben sie in engem Rahmen Abweichungen von der Höchstarbeitszeit etwa bei Jugendfreizeiten.

Die gesetzlichen und tariflichen Vorgaben gelten auch für LEHRKRÄFTE, zum Beispiel bei Klassenfahrten.

Näheres im • **Arbeitszeitgesetz**; • in der KAZO (ABD Teil D, 3.) • sowie in § 6 ABD Teil A, 1.

Dienstreisezeit

Bei Dienstreisen wird für jeden Tag die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme als Arbeitszeit gerechnet. Dienstliche Inanspruchnahme meint die tatsächliche Arbeitszeit am Dienort. Eingeplante Pausen sind abzuziehen.

Damit Beschäftigte durch Dienstreisen keine „Minusstunden“ haben, ist für einen Dienstreisetag immer mindestens die dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitszeit gut zu schreiben.

Die Reisezeiten werden – unabhängig vom benutzten Verkehrsmittel – wie Arbeitszeit vergütet. Allerdings werden keine → **Zeitzuschläge** gewährt.

Beispiel: Ein Verwaltungsmitarbeiter muss am Montag eine Dienstreise antreten. Die betriebsübliche Soll-Arbeitszeit (Bürozeit) wäre 8,5 Stunden. Am auswärtigen Geschäftsort arbeitet er, nachdem die Mittags- und Kaffeepause herausgerechnet wurden, 4,5 Stunden. Für die Hin- und Rückreise braucht er 3 Stunden. Das sind insgesamt 7,5 Stunden. Damit er die fehlende Stunde nicht nacharbeiten muss, wird ihm aber trotzdem die Soll-Arbeitszeit von 8,5 Stunden gutgeschrieben.

Beispiel: Eine Beschäftigte muss zu einer Sitzung nach Augsburg. Die Sitzung dauert abzüglich der Mittagspause 3 Stunden. Für die Anreise und die Abreise braucht sie insgesamt 6 Stunden. Es sind für diesen Arbeitstag also 9 Stunden gutzuschreiben.

Bei der Bewertung von Reisezeit gibt es eine Höchstgrenze: Reisezeit plus

Arbeitszeit kann an Montagen bis Freitagen nur bis zu 10 Stunden pro Tag berücksichtigt werden. Überschreiten dienstliche Inanspruchnahme plus Reisezeit die Höchstgrenze von 10 Stunden, werden trotzdem nur 10 Stunden gutgeschrieben. Eine Sonderregelung besteht für Beschäftigte, die mindestens 10 eintägige Dienstreisen pro Monat unternehmen müssen.

An Samstagen und Sonntagen werden auch Zeiten über 10 Stunden hinaus berücksichtigt.

→ **Fortbildungen** sind wie Dienstreisen zu behandeln, wenn es sich um *angeordnete* Fortbildungen handelt.

Detaillierte Infos im KODA Kompass 38, Juli 2009, S. 4f. Zur Kostenerstattung siehe → **Reisekosten und Fahrkosten**.

Geregelt in § 40 ABD Teil A, 1.

Nebentätigkeit

Wer eine bezahlte Nebentätigkeit ausüben will, muss diese Absicht dem Arbeitgeber schriftlich anzeigen.

Der Arbeitgeber kann Nebentätigkeiten untersagen, wenn sie inhaltlich oder zeitlich in Konkurrenz zur Tätigkeit bei ihm stehen oder mit dem kirchlichen Dienst nicht vereinbar sind. Zum Untersagen braucht er die Zustimmung der → **Mitarbeitervertretung**, falls die Beschäftigten eine solche gewählt haben.

Der Begriff Nebentätigkeit bezieht sich nicht auf den zeitlichen Umfang der Beschäftigung. **Beispiel: Die geringfügig beschäftigte Mesnerin einer Filialkirche will eine Haupttätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber aufnehmen. Da sie die neue Haupttätigkeit neben ihrer Mesnertätigkeit ausüben will, muss sie die Absicht dem Dienstgeber melden.**

Details: KODA Kompass 18, Juli 2004, S. 3. Rechtsgrundlage: § 3 Abs. 3 ABD Teil A, 1.

Für **LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN** gelten die Bestimmungen für entsprechende Beamtinnen und Beamte. Die Lehrkraft hat Anspruch auf Genehmigung einer Nebentätigkeit, wenn diese die Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt.

Näheres dazu siehe § 12 KLDO.

Sabbatjahr

Wer seine Berufstätigkeit für ein Jahr aussetzen oder früher in den Ruhestand



Lebensziele. Hausbau, Wallfahrt nach Santiago de Compostela oder ein Zusatzstudium – kirchliche Beschäftigte können Arbeitszeit ansparen und sich anschließend ein Jahr vom Dienst freistellen lassen (→ **Sabbatjahr**).

Foto: bilderbox

wechsellern will, kann dies über ein „Sabbatjahr“ verwirklichen. Ablehnen kann der Arbeitgeber diesen Wunsch nur, wenn *dringende* betriebliche Gründe dagegen sprechen. Beim Sabbatjahrsmodell wird eine Ansparphase vereinbart, an die sich dann die Sabbatzeit anschließt.

Als Gesamtdauer von Ansparphase und Freistellungsphase zusammen können maximal 15 Jahre vereinbart werden. Die Dauer der Freistellungsphase soll in der Regel ein Jahr nicht überschreiten.

Längere Freistellungen sind jedoch unproblematisch, wenn Beschäftigte im Anschluss an die Sabbatzeit in Rente gehen.

Während der Ansparphase wird voll weiter gearbeitet. Das Entgelt wird aber so reduziert, dass während des gesamten Zeitraums einschließlich des Sabbatjahres das gleiche Entgelt bezahlt wird. **Beträgt etwa die Ansparphase 5 Jahre, gibt es während der gesamten 6 Jahre 5/6 des Entgelts.** Wozu die Beschäftigten ihr Sabbatjahr verwenden, steht ihnen frei.

Nähere Infos im KODA Kompass 53, Dezember 2013, S. 8f.

Rechtsgrundlage: ABD Teil D, 5.

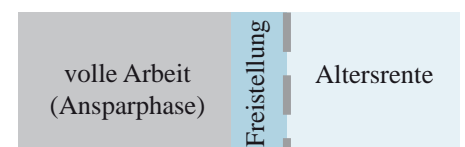
Für **LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN** gelten die Bestimmungen für arbeitsvertraglich beschäftigte Lehrkräfte des Freistaates Bayern. Sie haben ebenfalls Anspruch auf Abschluss einer Sabbaticalvereinbarung. Seit Februar 2015 haben auch Schulleitungen und ihre

Stellvertretungen die Möglichkeit eines Sabbaticals, allerdings nur für den vorgezogenen Übergang in den Ruhestand.

Genauere Infos zu Sabbaticals für Lehrkräfte: KODA Kompass 61, April 2016, S. 10 - 12

Rechtsgrundlage: Freistellungs- beziehungsweise Sabbatjahrsmodell für Personal an staatlichen Schulen. Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus vom 8. August 2019, Az. II.5-BP4004.0/29

Per Sabbatjahr früher in den Ruhestand



Soviel Geld bekommen Sie:

das Entgelt hängt von der Länge der Anspar- und Freistellungsphase ab (4 Jahre Ansparen, 1 Jahr frei = 80 % Brutto)	da weniger Beitrag gezahlt wurde, etwas geringere Rente
---	---

Beraten lassen. Es gibt viele Wege in den Ruhestand – Rentenberatungsstellen informieren.

Das komplette Tarifrecht unter www.onlineABD.de

Wenn mich die Familie braucht

Wussten Sie, dass Sie zur Kindererziehung bis zu 14 Jahre zu Hause bleiben und trotzdem Ihren Arbeitsplatz behalten können? Gleiches gilt, wenn Sie Angehörige pflegen. Mehr über soziale Komponenten im kirchlichen Dienst erfahren Sie auf diesen Seiten.

Mutterschutz

Um die Gesundheit von Mutter und Kind zu schützen, sind Frauen mindestens sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt von der Arbeit freigestellt.

Neben den allgemeinen Arbeitszeitschriften gilt für schwangere und stillende Frauen:

- Die tägliche Arbeitszeit darf 8,5 Stunden nicht überschreiten.
- Zusätzlich gilt: in zwei aufeinanderfolgenden Wochen dürfen nicht mehr als 90 Stunden gearbeitet werden.
- Für Minderjährige gelten als Grenzen acht Stunden täglich und 80 Stunden in zwei Wochen.
- Im Durchschnitt des Monats darf die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit nicht überschritten werden. Müssen zusätzliche Arbeitsstunden geleistet werden, sind diese also innerhalb eines Monats auszugleichen.
- Eine Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen ist nur mit Zustimmung der Mitarbeiterin zulässig. Der Arbeitgeber hat zudem einen Antrag an die Aufsichtsbehörde zu stellen. Bis zu einem möglichen Verbot durch die Behörde darf er die Mitarbeiterin zu diesen besonderen Zeiten weiterbeschäftigen.
- Nachtarbeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr ist verboten. In Einzelfällen kann die zuständige Aufsichtsbehörde dem Arbeitgeber eine Ausnahmegenehmigung erteilen.

Der Gesundheits- oder Arbeitsschutz ist während einer Schwangerschaft besonders zu beachten. Laut Mutterschutzgesetz muss der Arbeitgeber dafür sorgen, dass das Leben und die Gesundheit von Mut-

ter sowie Kind keinen arbeitsbedingten Gefahren ausgesetzt sind. Die Kündigung von Schwangeren durch den Arbeitgeber ist mit ganz wenigen Ausnahmen verboten.

Ausführliche Infos zum Bestellen oder Download: „Leitfaden zum Mutterschutz“ unter www.bmfsfj.de

Elternzeit

Anspruch auf Elternzeit besteht im Grundsatz bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Beide Elternteile können auch gleichzeitig Elternzeit in Anspruch nehmen. Eine Zustimmung des Arbeitgebers zur Elternzeit ist nicht erforderlich.

Ein Anteil von bis zu 24 Monaten der Elternzeit kann auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen werden. Diese Übertragung darf der Arbeitgeber nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen.

In den ersten drei Lebensjahren gilt: wer Elternzeit in Anspruch nehmen möchte, muss dies spätestens sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit vom Arbeitgeber verlangen. Die Elternzeit kann auf bis zu drei Zeitabschnitte aufgeteilt werden. Dadurch können sich zum Beispiel Vater und Mutter abwechseln. Dabei muss schriftlich erklärt werden, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit in Anspruch genommen wird.

Während der Elternzeit darf in Teilzeit mit bis zu 30 Stunden pro Woche weitergearbeitet werden. Den Wunsch auf Weiterarbeit darf der Arbeitgeber nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen.

Bei einer erneuten Schwangerschaft können Mitarbeiterinnen die Elternzeit

Familie

- Mutterschutz
- Elternzeit
- Sonderurlaub
- Teilzeitanpruch
- Pflegezeit und Familienpflegezeit
- Kinder: Betreuung bei Krankheit
- Kinderbetreuungszuschuss



Exklusiv im Kirchendienst: Anspruch auf → **Sonderurlaub** und befristete → **Teilzeit** zur Kindererziehung.

Foto: bildbox

vorzeitig beenden, um so Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu erlangen.

Die Kündigung von Beschäftigten in Elternzeit durch den Arbeitgeber ist mit ganz wenigen Ausnahmen verboten.

Im Anschluss an die Elternzeit haben kirchliche Beschäftigte Anspruch auf → **Sonderurlaub** oder → **Teilzeitanpruch** zur Betreuung von Kindern.

Ausführliche Infos in der Broschüre „Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit – Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz“ unter www.bmfsfj.de (Titel in das Suchfeld eingeben).

Sonderurlaub

Wer zur Erziehung von Kindern unter 14 Jahren oder zur Pflege von Angehörigen

vorübergehend seinen Beruf nicht ausüben kann oder möchte, hat Anspruch auf unbezahlten „Sonderurlaub“. Dieser Sonderurlaub muss gewährt werden. Nur in besonderen Ausnahmefällen kann er verweigert werden. Dies ist der Fall, wenn sogenannte „dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Belange“ entgegenstehen (Zum Anspruch siehe auch Stichwort → **SOLL und KANN** rechts). Sonderurlaub sollte möglichst frühzeitig beantragt werden, damit der Arbeitgeber eine Vertretung finden kann.

Die Verlängerung eines Sonderurlaubs ist möglich und darf in der Regel nicht abgelehnt werden. Zu beachten: die im ABD verwendete Formulierung „Sonderurlaub kann verlängert werden“ ist juristisch und nicht umgangssprachlich auszulegen. Das heißt, dass auch eine Verlängerung des Sonderurlaubs in aller Regel zu gewähren ist (Näheres zum juristischen Verständnis des Begriffs „kann“ siehe KODA Kompass 56, Dezember 2014, Seite 22). Die Verlängerung ist spätestens sechs Monate vor Auslaufen des Sonderurlaubs zu beantragen.

Sonderurlaub kann nicht nur zur Erziehung oder Pflege, sondern auch aus anderen wichtigen Gründen beantragt werden. Bei anderen wichtigen Gründen reichen für die Ablehnung eines Antrags allerdings einfache „betriebliche Gründe“.

Eine → **Nebentätigkeit** ist während des Sonderurlaubs zulässig, wenn sie mit dem Zweck des Sonderurlaubs vereinbar ist.

Ausführliche Informationen: KODA Kompass 56 Sonderheft Familie und Beruf, Dezember 2014. Rechtsgrundlage: § 28 ABD Teil A, 1.

Für **LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN** gelten besondere Bestimmungen zum Sonderurlaub aus familienpolitischen Gründen. Die Höchstdauer einer entsprechenden Beurlaubung ist 15 Jahre (ABD Teil B, 4.1., Nr. 10. Abs. 1).

Ausführliche Informationen im KODA Kompass 57, März 2015, S. 6 - 10 (Dort ist noch die frühere Höchstdauer eines Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen genannt. Sie beträgt jetzt 15 Jahre.)

Teilzeitanspruch

Wer *Kinder unter 18 Jahren betreut oder Angehörige pflegt*, hat nach dem kirchlichen Tarifrecht ABD Anspruch auf (befristete) Teilzeitbeschäftigung. Die Voraussetzungen sind die gleichen wie bei → **Sonderurlaub**. Bereits in Teilzeit Tätige



Auch zur Pflege: Sonderurlaub und befristete Teilzeit gibt es auch zur Pflege von Angehörigen.

Foto: bilderbox

haben Anspruch auf eine Verringerung des Beschäftigungsumfangs.

Wer später wieder im alten Umfang arbeiten möchte, sollte schriftlich die *Befristung* der Teilzeit *verlangen*. Nur dann kann sie oder er sicher sein, den alten Beschäftigungsumfang zurückzubekommen.

Wer Kinder erzieht, ist meist auf *bestimmte Arbeitszeiten* angewiesen. Ein zwingendes „Recht auf Vormittagsarbeit“ gibt es nicht. Aber der Arbeitgeber muss im Rahmen des → **billigen Ermessens** prüfen, wie sich die familiären Notwendigkeiten und die dringenden dienstlichen Belange vereinbaren lassen (vergleiche Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 16.12.2014 - 9 AZR 915/13). Eine solche Ermessensentscheidung kann auch durch die → **Schlichtungsstelle** oder das Arbeitsgericht überprüft werden.

LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN haben Teilzeitanspruch zur Betreuung oder Pflege von Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen nach Art. 89 Bayerisches Beamtengesetz. Dem Antrag muss entsprochen werden, soweit keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen. Die beantragte Teilzeitbeschäftigung muss allerdings einen Umfang von mindestens 20% der Arbeitszeit einer Vollzeitkraft umfassen. Dies entspricht je nach Unterrichtspflichtzeit 5 oder 6 Unterrichtsstunden. Während einer Elternzeit kann diese Grenze auch unterschritten werden.

Weitere Informationen zur Teilzeit zur Betreuung und Pflege im KODA Kompass 57, März 2015, S. 6 - 10.

Rechtsgrundlage: § 11 ABD Teil A, 1.

Pflegezeit und Familienpflegezeit

Notfälle lassen sich nicht planen. Kirchliche Beschäftigte haben daher tariflich Anspruch auf einen Tag bezahlte Arbeitsbefreiung in akuten Pflegefällen von im eigenen Haushalt lebenden Angehörigen (§ 29 Abs. 1 Buchst. e ABD Teil A, 1.).

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung bis zu 10 Arbeitstage

Das Pflegezeitgesetz erlaubt darüber hinaus allen Beschäftigten, in ärztlich bescheinigten Notfällen zur Pflege von nahen Angehörigen beziehungsweise zur Organisation der Pflege bis zu 10 Tage lang der Arbeit fernzubleiben. Anspruch besteht auch, wenn die pflegebedürftige Person nicht im eigenen Haushalt lebt. Für die zusätzlichen 9 Tage zahlt die Pflegeversicherung des zu Pflegenden auf Antrag „Pflegeunterstützungsgeld“.

Gesetzliche Pflegezeit – Freistellung bis sechs Monate

Bei Arbeitgebern mit mindestens 15 Beschäftigten besteht die Möglichkeit eine Pflegezeit gemäß Pflegezeitgesetz in Anspruch zu nehmen. Mit der Pflegezeit können sich Beschäftigte bis zu sechs Monate vollständig oder teilweise von der Arbeit freistellen lassen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Die Pflegezeit kann für nahe Angehörige

mit mindestens Pflegegrad 1 in Anspruch genommen werden. Für diese Zeit besteht die Möglichkeit, ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben zu beantragen. Das Darlehen soll den Einkommensverlust abfedern.

Begleitung in der letzten Lebensphase

Beschäftigte können darüber hinaus eine bis zu dreimonatige vollständige oder teilweise Auszeit nehmen, um pflegebedürftige nahe Angehörige in der letzten Lebensphase zu begleiten. Die Begleitung oder Betreuung kann auch außerhäuslich stattfinden. Sie können somit Angehörigen auf ihrem letzten Weg beistehen, auch wenn sie sich in einem Hospiz befinden. Die Feststellung eines Pflegegrads ist nicht erforderlich. Das zinslose Darlehen kann auch für diese Zeit in Anspruch genommen werden.

Gesetzliche Familienpflegezeit – bis zu 24 Monate Teilzeit

Neben dem Pflegezeitgesetz gibt es ein Familienpflegezeitgesetz. Gemäß Familienpflegezeitgesetz können sich Beschäftigte bis zu 24 Monate teilweise von der Arbeit freistellen lassen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Die Familienpflegezeit kann für pflegebedürftige nahe Angehörige mit mindestens Pflegegrad 1 in Anspruch genommen werden. Die Pflege muss in einer häuslichen Umgebung stattfinden und die Arbeitszeit mindestens 15 Stunden pro Woche betragen. Die konkrete Ausgestaltung und Aufteilung

kann an die Bedürfnisse der Beschäftigten und ihrer pflegebedürftigen Angehörigen angepasst werden. Es besteht kein Rechtsanspruch gegenüber Arbeitgebern mit 25 oder weniger Beschäftigten.

Betreuung Minderjähriger auch außer Haus möglich

Für die Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger naher Angehöriger besteht die Möglichkeit einer Freistellung, ohne dass die Pflege zu Hause stattfinden muss. Die Freistellung setzt eine Pflegebedürftigkeit mit mindestens Pflegegrad 1 voraus. Dieser Anspruch besteht gemäß Pflegezeitgesetz und gemäß Familienpflegezeitgesetz.

Gesetzlicher Anspruch nur für „nahe Angehörige“

Nach dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz gelten als nahe Angehörige: Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Ehegatten beziehungsweise Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Ehegatten beziehungsweise Lebenspartner. Weiter fallen darunter Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, sowie die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder von



Sonderheft Familie und Beruf: KODA Kompass 56, Stand Dezember 2014 unter www.kodakompass.de (Der Artikel über die Elternzeit ist nicht mehr aktuell.)

Ehegatten beziehungsweise Lebenspartnern, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

Weitere Informationen: Informationsportal www.wege-zur-pflege.de

Tarifliche Ansprüche nach ABD manchmal flexibler

Unabhängig von der Größe der Einrichtung können kirchliche Beschäftigte

SOLL und KANN 2 Worte, die jeder verstehen sollte

Im Arbeits- und Tarifrecht haben die Begriffe SOLL und KANN andere Bedeutungen als in der Umgangssprache:

Wenn im kirchlichen Tarifrecht ABD steht „soll Sonderurlaub gewährt werden“ ist damit gemeint, dass Sonderurlaub gewährt werden MUSS!, außer besondere, außergewöhnliche Gründe machen dies unmöglich oder für den Arbeitgeber unzumutbar.

Steht im kirchlichen Tarifrecht „kann Arbeitsbefreiung gewährt werden“, ist damit gemeint, dass der Arbeitgeber für

diesen speziellen Einzelfall nach **billigem Ermessen** entscheiden muss. Dabei hat er eine gerechte Interessensabwägung vorzunehmen. Darüber hinaus muss er vergleichbare Fälle auch in vergleichbarer Weise behandeln.

Nicht jedem ist die juristische Bedeutung der Begriffe SOLL und KANN immer bewusst – machen Sie Vorgesetzte gegebenenfalls darauf aufmerksam.

Eine ausführliche Erläuterung mit Beispielen im KODA Kompass 56, Dezember 2014, S. 22f.



„Du solltest mal aufräumen“. Im tariflichen Bereich ist eine „Soll-Vorschrift“ sehr viel mehr als eine unverbindliche Empfehlung.

Foto: Photographee.eu/stock.adobe.com

→ **Sonderurlaub** oder → **Teilzeit** zur Pflege von Angehörigen gemäß dem kirchlichen Tarifrecht ABD in Anspruch nehmen. Der tarifliche Anspruch besteht für alle Angehörigen, also auch zur Pflege eines Onkels oder einer Tante. Diese sind von den gesetzlichen Regelungen nicht erfasst. Bei den tariflichen Ansprüchen gibt es auch keine Begrenzung der Pflegezeit auf 6 Monate beziehungsweise 24 Monate.

Näheres unter den Stichworten → **Sonderurlaub** und → **Teilzeitanspruch**.

Kinder: Betreuung bei Krankheit

Erkrankt ein Kind unter 12 Jahren und steht keine andere Betreuungsperson zur Verfügung, haben Mütter und Väter Anspruch auf Arbeitsbefreiung von bis zu 10 Tagen pro Jahr und Kind. Alleinerziehende haben auf bis zu 20 Tage Anspruch. Die Notwendigkeit der Betreuung muss ärztlich bestätigt werden. Bei Kindern mit Behinderung und im Sterben liegenden Kindern gibt es weitergehende Ansprüche.

Hat ein Elternteil die ihm zustehenden 10 Tage bereits ausgeschöpft, kann er die zehn Tage des anderen Elternteils auf sich übertragen lassen. Das geht aber nur, wenn beide Arbeitgeber einverstanden sind. Ein Anspruch auf Übertragung besteht nicht.

Während ihrer Abwesenheit erhalten gesetzlich Versicherte „Kinderkrankengeld“ von ihrer Krankenkasse. Privat Versicherte erhalten bis zu 4 Tage Entgeltfortzahlung. Hinweis: Auch Privatversicherte haben Anspruch auf 10 beziehungsweise 20 Tage Arbeitsbefreiung, lediglich die



Krankenkasse zahlt. Wer sein krankes Kind betreuen muss, kann sich von der Arbeit freistellen lassen. Die gesetzlichen Kassen zahlen „Kinderkrankengeld“.

Foto: Ralf Geithe/stock.adobe.com

Entgeltfortzahlung ist auf 4 Tage begrenzt (siehe § 45 Absatz 5, Sozialgesetzbuch V).

Erkrankt die *Betreuungsperson* des eigenen Kindes und müssen Beschäftigte deshalb zu Hause bleiben, wird bis zu 4 Tage Arbeitsbefreiung gewährt. Dies gilt für Kinder bis zum 8. Lebensjahr, sowie für alle Kinder mit Behinderung.

Rechtsgrundlage: • § 45 Sozialgesetzbuch V; • § 29 ABD Teil A, 1.

Kinderbetreuungszuschuss

Die Bayerische Regional-KODA empfiehlt den kirchlichen Arbeitgebern, Zuschüsse

zur Betreuung von noch nicht schulpflichtigen Kindern zu zahlen. Viele Dienstgeber haben entsprechende Regelungen erlassen. Auskunft gibt der jeweilige Dienstgeber beziehungsweise die zuständige Personalstelle.

Empfehlungsbeschluss im ABD Teil G, 1.

Für LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN gelten in manchen Fragen abweichende Regelungen. Beachten Sie die Hinweise in GROSSBUCHSTABEN.

Impressum

KODA Kompass

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

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Versicherungskammer Bayern/Beihilfe und der Bayerischen Versorgungskammer.

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

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

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

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

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

Gestaltung: Manfred Weidenthaler

Preis: 10 Euro pro Jahr

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

Druck und Auflage
Senser Druck, Augsburg
Auflage: 71 500

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

Kontaktdaten der für Sie zuständigen KODA-Vertreter auf Seite 15

Vorsorge – auf die Zukunft vorbereitet

Zahnersatz, Erwerbsminderung, Alter – für manches ist im Kirchendienst automatisch vorgesorgt. Worauf Beschäftigte Anspruch haben und was sie zusätzlich selbst tun können, erfahren Sie hier.

Zusatzversorgung

Für kirchliche Beschäftigte besteht eine Betriebsrenten-Pflichtversicherung. Ausgenommen von dieser „Zusatzversorgung“ sind vor allem kurzfristige Aushilfen sowie Beschäftigte, die bereits eine Altersrente beziehen oder eine anderweitige Versorgungszusage durch ihren Arbeitgeber haben.

Die „Zusatzversorgung“ ergänzt später die gesetzliche Rente. Die Beiträge zahlt der Arbeitgeber. Beiträge im Wert von etwa 4 % des jeweiligen Brutto-Einkommens werden Monat für Monat gutgeschrieben. Die Beiträge werden im Durchschnitt mit etwa 4 % verzinst.

Um eine Zusatzrente beziehen zu können, müssen bis Rentenbeginn für mindestens 60 Monate Beiträge einbezahlt worden sein (Wartezeit).

Durch die Zusatzversorgung sind kirchliche Beschäftigte weit besser abgesichert als die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft. Auf Grund des sinkenden gesetzlichen Rentenniveaus wird trotzdem in vielen Fällen eine zusätzliche freiwillige Vorsorge sinnvoll sein, siehe → [Entgeltumwandlung und Riesterverträge](#).

Ausführliche Informationen zur Zusatzversorgung für bei der Bayerischen Versorgungskammer Pflichtversicherte unter www.bvk-zusatzversorgung.de. Unter anderem ist dort ein Betriebsrentenrechner und ein Erklärfilm zu finden.

Kontakt: Tel. 089/92 35-74 00 und info@bvk-zusatzversorgung.de

Beihilfe



Kirchliche Beschäftigte und ihre Familienmitglieder sind beihilfeberechtigt, von kurzfristigen Aushilfen und den meisten Rentnerinnen und Rentnern abgesehen.

Mitglieder der gesetzlichen Krankenkassen erhalten die Leistungen des „Standard-Beihilfetarifs“ 814. Sie beschränken sich auf Zuschüsse zu Zahnersatz und Heilpraktikerbehandlungen. Teilzeitkräfte, einschließlich geringfügig Beschäftigte, erhalten die gleichen Leistungen wie Vollbeschäftigte. Während → [Elternzeit](#) und → [Sonderurlaub](#) wird keine Beihilfe aus dem Tarif 814 gewährt.

Privatkrankenversicherte Beschäftigte bekommen nach Tarif 835 Zuschüsse zu Kosten, die von der privaten Kranken-

vollversicherung nicht vollständig gedeckt werden.

Mitglieder gesetzlicher Kassen können sich freiwillig im Beihilfetarif „820 K plus“ höher versichern. Er bietet weit mehr Leistungen. Er umfasst privatärztliche Behandlung im Krankenhaus einschließlich Zweibettzimmer, wesentlich höhere Zuschüsse bei Zahnersatz und Heilpraktikerbehandlung, Leistungen bei Behandlung durch einen Arzt für Naturheilverfahren sowie Leistungen für Sehhilfen und eine Auslandsrankenversicherung. Die Kosten der Höherversicherung sind in der Regel von der oder dem Beschäftigten selbst zu tragen. Erwachsene bis 64 Jahre zahlen 32,79 Euro im Monat, ab 65 Jahren

Vorsorge

- Zusatzversorgung
- Beihilfe
- Geburtsbeihilfe, Fehl-/Totgeburt
- Pflegetagegeldversicherung
- Entgeltumwandlung und Riester
- Vermögenswirksame Leistungen
- Günstigere Autoversicherung



Geburt oder Adoption melden. 358 Euro Beihilfe zur Erstausrüstung gibt es.

Foto: AngelaL/pixelio.de

Dieses Heft dient der Grundinformation. Nicht alle Details und Ausnahmefälle sind dargestellt. Alle Angaben ohne Gewähr. Rechtsgültig sind ausschließlich die amtlichen Veröffentlichungen.

77,87 Euro; Kinder bis 18 Jahre 6,35 Euro, Kinder von 19 bis 27 Jahre 10,48 Euro.

Neu Eingestellte und ihre Familienangehörigen können während der ersten sechs Monate ohne die bei privaten Versicherungen vorgeschriebene „Gesundheitsprüfung“ aufgenommen werden.

Die kirchliche Höherversicherung im Tarif 820 K Plus ist im Allgemeinen wesentlich kostengünstiger als vergleichbare private Krankenzusatzversicherungen.

Noch höhere Leistungen bei Zahnersatz, Heilpraktikerbehandlung und Sehhilfen bietet die „Aufbaustufe“. Sie kann ergänzend zum Tarif 820 K Plus gewählt werden.

Einige langjährig Beschäftigte sind aufgrund früherer Regelungen auf Kosten des Arbeitgebers im Tarif „820 K“ höher-versichert. Dies ist gegebenenfalls auf der Entgeltabrechnung vermerkt.

Wichtig bei Zahnersatz: Bezuschusst werden nur medizinisch notwendige und sinnvolle Behandlungen. Beschäftigte können vorher ihren Heil- und Kostenplan bei der Beihilfe einreichen. Sie erfahren dann genau, was die Beihilfe zahlt.

LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN und beihilfeberechtigte Familienangehörige sind meist automatisch auf

Kosten des Arbeitgebers im Tarif „820 K plus“ höher-versichert, wenn sie Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind. Dies gilt auch während der → Elternzeit und im → Sonderurlaub zur Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen. Nähere Infos im KODA Kompass 69, Juni 2018, Seite 5. Privat versicherte Lehrkräfte erhalten den Tarif 835, manche „Altfälle“ noch den Tarif 830.

Infos zum Thema Beihilfe und Zusatzversicherungen:

- Seite 32 in diesem Heft und in beiliegenden Infoblatt;
- Service-Telefon 089/21 60-85 05;
- www.vkb.de/kirchen;
- Details, unter anderem zur Frage, wer Anspruch auf welchen Tarif hat, im KODA Kompass 52, September 2013, Sonderheft Beihilfe (Der Beitrag für LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN ist nicht mehr aktuell.).

Geburtsbeihilfe, Fehl-/Totgeburt

Beschäftigte erhalten bei der Geburt eines Kindes vom Arbeitgeber eine Geburtskostenpauschale von 358 Euro für die Erstaussstattung. Gleiches gilt, wenn ein Kind durch Adoption angenommen wird. Der Anspruch

besteht auch, wenn das Beschäftigungsverhältnis wegen Elternzeit oder Sonderurlaub zum Zwecke der Erziehung eines Kindes ruht. Sind beide Elternteile berechtigt die Geburtskostenpauschale zu erhalten, wird jeweils nur die Hälfte bezahlt, so dass der volle Betrag einmal zur Verfügung steht.

Im Falle einer Fehl- oder Totgeburt wird eine Beisetzungspauschale von 358 Euro gewährt.

Rechtsgrundlage: § 36d und § 36e, ABD Teil A, 1.

Pflegezeitgeldversicherung

WILL-KOMMEN

Eine Pflegeversicherung ist gesetzlich für alle Beschäftigten vorgeschrieben: die gesetzliche Pflegepflichtversicherung.

Sie bietet eine wichtige Grundsicherung, deckt aber meist nicht die vollen Kosten, wenn man zum Beispiel durch Unfall oder Alter pflegebedürftig wird. Kirchliche Beschäftigte können die Leistungen der gesetzlichen Pflegeversicherung durch eine Pflegezeitgeldversicherung, „PflegePRIVAT Premium“ und „PflegePRIVAT

Betriebliche Regelungen

WILL-KOMMEN

Umzugskostenerstattung, verbilligtes Kantinenessen, Rabatte für dienstlich genutzte PKWs, Zuschüsse zu Fahrten zur Arbeitsstelle und vieles anderes – manche Diözesen und Einrichtungen haben betriebliche Regelungen, die das kirchliche Tarifrecht ABD ergänzen:

- Dienstvereinbarungen sind „Verträge“ zwischen → Mitarbeitervertretung und Einrichtung. Sie können zum Beispiel Grundsätze der Dienstplangestaltung und der Urlaubsgewährung regeln. Wo keine Mitarbeitervertretung besteht, erlässt der Dienstgeber entsprechende Vorschriften allein. Einige Regelungen – etwa zur Rahmenarbeitszeit – können nur durch Dienstvereinbarung getroffen werden, sind also in Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung nicht möglich.
- Betriebliche oder diözesane Ausführungsbestimmungen regeln, wie etwas

konkret abzuwickeln ist. Etwa wer Dienstreisen genehmigt, welche Formulare dabei zu verwenden sind und ob die Belege aufbewahrt oder eingereicht werden müssen.

- Freiwillige Leistungen gewähren eine Reihe von Arbeitgebern. Diese können von kostenfreier Supervision und Rechtsberatung bis zu Zuschüssen zu den Fahrtkosten zur Arbeit reichen.

In manchen Fällen gibt es diözesane Regelungen, die auch für Beschäftigte der nachgeordneten Einrichtungen und der Pfarreien gelten.

In betrieblichen Vorschriften kann vieles geregelt werden. Sie dürfen aber nie die Arbeitsgesetze oder das Tarifrecht ABD außer Kraft setzen oder abändern.

Auskünfte erteilen die jeweiligen Personalstellen. In manchen Einrichtungen gibt es Informationshefte mit betrieblichen Regelungen. Beschäftigte können sich auch an ihre → Mitarbeitervertretung wenden.



In weiter Ferne. Mit 20 an die Rente denken? Je früher desto besser. Früh mit → Entgeltumwandlung oder Riestervertrag angelegtes Geld hat Zeit, Zinsen zu tragen.

Foto: Didier Derrien/pixelio.de

Premium Plus“, der Versicherungskammer Bayern aufstocken. Der Vorteil gegenüber anderen Pflegezusatzversicherungen liegt in dem günstigeren kirchlichen Gruppentarif.

- Infos unter www.vkb.de;
- Auskünfte bei den Beihilfebeschäftigten: Tel.: 089/21 60-85 05

Entgeltumwandlung und Riesterverträge Will-kommen

Mit bis zu 40 % weniger Geld müssen Beschäftigte rechnen, wenn sie in den Ruhestand gehen. Und das trotz Pflichtversicherung in der **Zusatzversorgung**. Wer diese Lücke verkleinern will, kann privat vorsorgen. Der Staat fördert private Vorsorge in Form von „Entgeltumwandlung“ und „Riester-Verträgen“.

Entgeltumwandlung ist in vielen Fällen die lukrativste Vorsorgeform, da die Beiträge vom Bruttoentgelt gezahlt werden. Für die Beiträge fallen also weder Steuer noch Sozialversicherung an. Kirchliche Beschäftigte können Entgeltumwandlung bei ihrer Zusatzversorgungskasse durchführen. Dies ist in der Regel die „Bayerische Versorgungskammer“.

Beschäftigte, die sozialversicherungspflichtig sind, erhalten einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung. Der Arbeitgeber legt 15 % drauf, höchstens aber soviel, wie er an Beiträgen zur Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung gespart hat.

Riester-Verträge können für Beschäftigte mit Kindern vorteilhaft sein, da der Staat für jedes kindergeldberechtigte Kind eine zusätzliche Förderung gewährt, auch während einer Elternzeit.

Riesterverträge zu recht unterschiedlichen Konditionen bieten Banken und Versicherungen, aber auch die Bayerische Versorgungskammer / Zusatzversorgung an. Wer einen Riestervertrag in Erwägung zieht, sollte sich von den Anbietern Modellberechnungen erstellen lassen, die über die wesentlichen Daten informieren: Garantierente, Überschüsse, Kapitalabfindung, Verwaltungskosten ...

Die Bayerische Versorgungskammer / Zusatzversorgung berät auch zu der Frage, ob jeweils Entgeltumwandlung oder Riestervertrag günstiger ist.

Eine Besonderheit bei der Bayerischen Versorgungskammer ist, dass Versicherte zwischen Riester-Vertrag und Entgeltumwandlung wechseln können – je nachdem,

was in welcher Familienphase günstiger ist.

Grundsätzlich gilt für die Vorsorge: Je früher, desto besser. Denn im Alter von 20 oder 30 Jahren angelegtes Geld hat viel Zeit Zinsen zu tragen.

- Weitere Infos und Kontaktdaten auf Seite 34 in diesem Heft.
- Sofortige online-Proberechnungen und aktuelle Tarifbedingungen der Bayerischen Versorgungskammer unter www.bvk-zusatzversorgung.de (Rubrik „Produkte“, Stichwort PlusPunktRente).
- Verträge zur Entgeltumwandlung werden über den Arbeitgeber abgeschlossen. Zuvor muss ein schriftliches Angebot eingeholt werden. Eine Modellberechnung gilt als Angebot. Unter www.bvk-zusatzversorgung.de, „Angebotsrechner PlusPunktRente“.

Wichtig für **450 Euro-Kräfte**: Sozialversicherungs- und steuerfrei umgewandeltes Entgelt zählt nicht mit bei der 450 Euro-Grenze. Wer etwas über der Grenze liegt, kann unter bestimmten Voraussetzungen mit Hilfe der Entgeltumwandlung steuer- und sozialversicherungsfrei bleiben. Näheres siehe **geringfügig Beschäftigte**, Seite 56 im Band 2.

Vermögenswirksame Leistungen Will-kommen

Es sind nur 6,65 Euro pro Monat, die aber „geschenkt“. Wer Geld nach dem Vermögensbildungsgesetz anlegt, zum Beispiel in Form eines Spar- oder Bausparvertrages, erhält vom Arbeitgeber 6,65 Euro Zuschuss monatlich als „vermögenswirksame Leistung“. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Leistung anteilig.

Je nach Art der Anlage und Höhe des Einkommens können eine staatliche „Arbeitnehmersparzulage“ oder eine „Wohnungsbauprämie“ hinzukommen. Es besteht auch die Möglichkeit, die „vermö-



Geld sparen bei der Autoversicherung. Der Tarif für Beschäftigte im öffentlichen und kirchlichen Dienst ist deutlich günstiger.

Foto: bilderbox

genswirksame Leistung“ zur **Entgeltumwandlung** zu verwenden.

Nähere Infos bei allen Banken, Bausparkassen und Versicherungen, die entsprechende Verträge anbieten.

Tarifregelung: § 23 ABD Teil A, 1.

Günstigere Autoversicherung Will-kommen

Etwa 10 % weniger Beitrag in der Kfz-Versicherung zahlen kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Entsprechende Tarife für den öffentlichen und kirchlichen Dienst bieten die meisten Versicherer an. Ermäßigte Beiträge gibt es für die Kfz-Haftpflicht-, Voll- und Teilkaskoversicherung. Der besondere Tarif muss ausdrücklich verlangt werden. Eine Ausnahme sind Versicherungen, die nur öffentlichen und kirchlichen Dienst versichern – diese haben die Ermäßigung in ihre regulären Tarife einkalkuliert. Die Tätigkeit im kirchlichen Dienst wird durch eine Bestätigung des Arbeitgebers nachgewiesen. Das entsprechende Formular erhält man bei seiner Versicherung.

Die Leistungen Ihrer Beihilfeversicherung für gesetzlich krankenversicherte kirchliche Mitarbeiter

BEIHILFE

Die Leistungen der Beihilfe umfassen

- › **Zahnersatz**
Zuschuss für Kronen, Brücken und Prothesen. Implantate, Inlays und Füllungen sind nicht erstattungsfähig.
- › **Heilpraktiker**
Leistungen für Behandlungs- und Untersuchungskosten sowie Heil- und Verbandmittel werden zum persönlichen Bemessungssatz erstattet.

Übrigens, die Kosten für die Beihilfeversicherung trägt Ihr Arbeitgeber.

Vorteile für Mitarbeiter der Kirchen

Die kirchlichen Arbeitgeber haben mit der Versicherungskammer Bayern Gruppenversicherungsverträge abgeschlossen. Sie können zu günstigen Beiträgen daran teilnehmen und so die Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung und Beihilfe deutlich verbessern (z. B. beim Zahnarzt, im Krankenhaus oder beim Optiker).

Neueingestellte kirchliche Mitarbeiter erhalten von der Versicherungskammer Bayern automatisch schriftliche Informationen und Antragsunterlagen. In den ersten sechs Monaten nach erstmaliger Beschäftigung im kirchlichen Dienst kann der Tarif 820 K Plus einmalig ohne Gesundheitsprüfung abgeschlossen werden. Dies gilt auch für Angehörige.

Hier sehen Sie übersichtlich dargestellt die Leistungen Ihrer Beihilfe (arbeitgeberfinanziert) und die verschiedenen Möglichkeiten zur eigenfinanzierten Verbesserung Ihrer Krankheitsvorsorge.

	Beihilfe (Tarif 814)	820 K Plus	Aufbaustufe AS*
Krankenhaus		<ul style="list-style-type: none"> › Unterbringung im Zweibettzimmer › Chefarztbehandlung › Ersatzkrankenhaustagegeld › Stationäre Psychotherapie/Psychosomatik (max. 8 Wochen in 3 Kalenderjahren) 	
Zahnersatz	Zuschuss für Kronen, Brücken und Prothesen keine Füllungen, Inlays und Implantate	<ul style="list-style-type: none"> › 40 % (aus max. 7.500 € in 4 Kalenderjahren) › 20 % (aus weiteren 7.500 € in 4 Kalenderjahren) › 6 Implantate pro Kiefer › Bis zum Höchstsatz der Gebührenordnung (3,5-fach) 	<ul style="list-style-type: none"> › 20 % (aus max. 15.000 € in 4 Kalenderjahren) › 6 Implantate pro Kiefer › Bis zum Höchstsatz der Gebührenordnung (3,5-fach)
Heilpraktiker	Behandlungs- und Untersuchungskosten, sowie verordnete Arznei- und Verbandmittel zum Bemessungssatz (50 %/70 %/80 %)	<ul style="list-style-type: none"> › 50 % (aus max. 1.500 € pro Kalenderjahr) › Arzt für Naturheilverfahren und Osteopathie 	<ul style="list-style-type: none"> › 30 % (aus max. 1.500 € pro Kalenderjahr) › Arzt für Naturheilverfahren und Osteopathie
Brille/Kontaktlinsen		200 € in 3 Kalenderjahren	150 € in 3 Kalenderjahren
Auslandsreise		100 % inkl. Rücktransport	
Refraktive Chirurgie			
Vorsorgeuntersuchungen			
Schutzimpfungen und Malaria-prophylaxe			
Zahnmedizinische Prophylaxe			
Hörhilfen			

* nur in Kombination mit 820 K Plus abschließbar
Bitte beachten: Rechtsverbindlich sind nur die Tarifbedingungen und die jeweils gültigen allgemeinen Versicherungsbedingungen.

Nach dieser Zeit ist die Antragstellung jederzeit möglich, jedoch ist die Versicherung abhängig vom Ergebnis einer Risikoprüfung. Hierfür werden im Antrag einige Fragen zum Gesundheitszustand gestellt.

Fragen zu allen Themen rund um die Beihilfe und kirchliche Höherversicherung beantworten gerne Ihre bekannten Ansprechpartner der Abteilung Betrieb Kirchen – von Montag bis Freitag 8 Uhr bis 18 Uhr – unter der Rufnummer +49 89 2160-8505.

WUSTEN SIE SCHON?

Informationen zur Beihilfe und zu den Zusatztarifen für kirchliche Mitarbeiter finden Sie auch im Internet unter www.vkb.de/kirchen. Dort finden Sie auch Leistungsbeispiele, Antragsformulare und weitere wichtige Einzelheiten.

Viele weitere Informationen zum Themenkreis Beihilfe und Zusatzversicherungstarife für kirchliche Mitarbeiter und deren Angehörige finden Sie in den zurückliegenden Ausgaben des KODA Kompass.

Ihre Vorteile

- › **Familienfreundliche Eigenvorsorge** für kirchliche Mitarbeiter und deren Angehörigen (Ehegatten und Kinder)
- › Gesetzlich krankenversicherte Angehörige von privat versicherten kirchlichen Mitarbeitern können ebenfalls in der kirchlichen Höherversicherung versichert werden
- › Lebenslange Weiterversicherung ist möglich, auch beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis (z. B. in der Rente)
- › Kinder können bis zum 27. Lebensjahr mitversichert bleiben, anschließend ist eine eigene Weiterversicherung lebenslang möglich
- › **Günstige Beiträge**
- › **Erleichterter Zugang**

PEP Standard

PEP Premium*

VorsorgePro S

- › Unterbringung im Einbettzimmer
- › Ersatzkrankenhaustagegeld

- › 30 % (aus max. 7.675 € in 4 Kalenderjahren)
- › 4 Implantate pro Kiefer
- › Bis zum Regelsatz der Gebührenordnung (2,3-fach)

50 % (aus max. 750 Euro pro Kalenderjahr)

155 € in 3 Kalenderjahren

100 % inkl. Rücktransport

100 % aus max. 1.500 € für refraktive Chirurgie (z. B. Aug laser-OP) in der Vertragslaufzeit.

100 % aus max. 500 € pro Kalenderjahr für ambulante Vorsorgeuntersuchungen, wie z. B. Glaukom-Vorsorge, Krebsvorsorge

100 % aus max. 300 € in 2 Kalenderjahren für Impfungen für das Inland, alle Reiseschutzimpfungen sowie Malariaprophylaxe aus privatem Anlass

100 % aus max. 100 € in 2 Kalenderjahren für zahnmedizinische Prophylaxemaßnahmen, wie z. B. professionelle Zahnreinigung

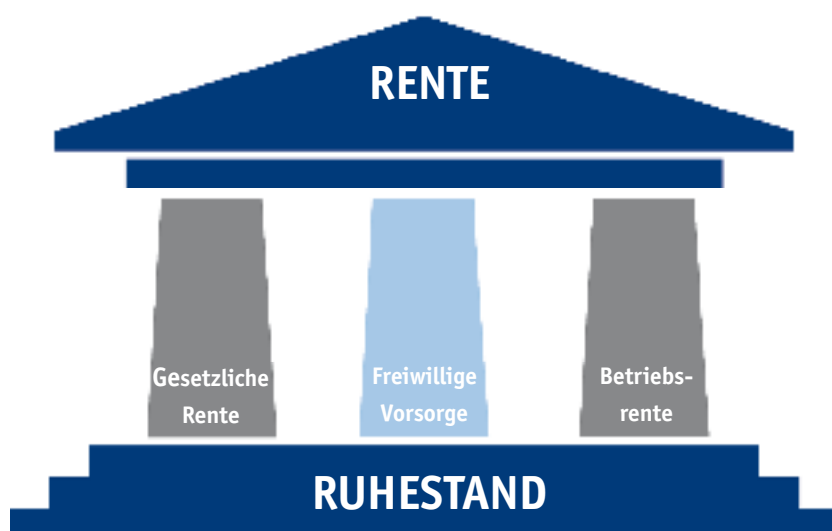
80 % aus max. 1.000 € in 5 Kalenderjahren (Vorleistung der GKV erforderlich)

Hinweis: Gesetzlich krankenversicherte Angehörige von privat krankenversicherten kirchlichen Mitarbeitern können ebenfalls in der kirchlichen Höherversicherung versichert werden.



Bestens im Alter abgesichert Mit der freiwilligen Versicherung der BVK Zusatzversorgung

Wie kann ich im Alter meinen Lebensstandard halten? Die Antwort auf diese Frage können nur Sie persönlich finden.



Der Staat leistet lediglich eine Grundversorgung in der Form der gesetzlichen Rente – die erste Säule.

Ihr Arbeitgeber im kirchlich-caritativen Dienst stützt das Gebäude Ihrer Altersvorsorge durch eine zweite Säule. Das ist die Betriebsrente der BVK Zusatzversorgung, die er für Sie exklusiv finanziert.

Eine dritte – von Ihnen allein konstruierte – Säule können und sollten Sie mithilfe der freiwilligen Altersvorsorge aufbauen. Die BVK Zusatzversorgung bietet Ihnen eine freiwillige Versicherung mit sehr günstigen Konditionen sowohl als Entgeltumwandlung als auch als Riester-Vertrag an – die **PlusPunktRente**.

Bei der Entgeltumwandlung erhalten sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im kirchlichen und/oder caritativen Dienst einen Zuschuss in Höhe von bis zu 15 % des umgewandelten Entgelts.

Die private, freiwillige Altersvorsorge wird vom Staat gefördert – entweder mit der Entgeltumwandlung oder der Riester-Förderung. Welche Variante für Sie lukrativer ist, hängt vor allem von Ihrer familiären Situation ab.

Natürlich können beim Aufbau des Gebäudes Ihrer persönlichen Altersversorgung eine ganze Reihe von Fragen auftreten:

Wie lange muss ich einzahlen, um im Alter Leistungen zu erhalten?

Sind auch meine Angehörigen abgesichert?

Wie viel Geld muss ich mindestens in eine freiwillige Versicherung einzahlen?

Wie hoch ist bei einem gewissen Beitragsniveau mein Leistungsanspruch?

Gibt es eine Obergrenze für die staatliche Förderung?

Welche Fördervariante ist für mich am günstigsten?

- Im Dschungel der vielen Fragen können Sie sich leicht verirren – ohne eine individuelle und kompetente Beratung. Genau das bietet Ihnen die BVK Zusatzversorgung. Sie kennen die BVK Zusatzversorgung bereits als zuverlässigen Partner für Ihre Betriebsrente aus der Pflichtversicherung
- Die Mitarbeiter des Versichertenservices der BVK Zusatzversorgung beraten Sie absolut neutral. Der Grund dafür ist einfach: Bei der BVK Zusatzversorgung gibt es keine Vertriebsprovisionen. Deshalb stehen Ihre Bedürfnisse im Vordergrund und nicht das Gewinninteresse des Beraters
- Sie erhalten im Zuge der Beratung eine ausführliche Modellberechnung, die Ihnen die Perspektiven Ihrer privaten Altersvorsorge transparent macht – und nicht nur das. Sie ermöglicht Ihnen auch den Vergleich mit den Produkten anderer Anbieter. Sie werden sehen:

Die PlusPunktRente ist einfach gut. Für eine erste Modellberechnung verwenden Sie bitte den QR-Code oder den Link www.pluspunktrente.de



Sie interessieren sich für die Angebote der BVK Zusatzversorgung zur betrieblichen Altersversorgung?
Sie erreichen den Kundenservice der BVK Zusatzversorgung unter:

info@bvk-zusatzversorgung.de
www.bvk-zusatzversorgung.de
089 - 9235 - 7400

DIE BVK ZUSATZVERSORGUNG IST FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN IM KIRCHLICH-CARITATIVEN DIENST DER KOMPETENTE PARTNER BEI ALLEN FRAGEN ZUR ALTERSVERSORGUNG.

Was steht wo?

Stichworte in grüner Farbe finden Sie im Band 2. Dieser erscheint im Januar 2020.

ABD	5	Eingruppierung	50
Abmahnung	43	Einigungsstelle	48
Abordnung	13	Elternzeit	25
Altersteilzeit	58	Entgeltfortzahlung	40
Änderungskündigung	45	Entgeltgruppe > Eingruppierung	50
Änderungsvertrag >		Entgeltstufen	52
Vertragsänderung	45	Entgelttabellen/-erhöhung	49
Arbeit auf Abruf > flexibler		Entgeltumwandlung	31
Beschäftigungsumfang	9	Erholungsurlaub	22
Arbeitgeberwechsel	61	Erwerbsminderung	42
Arbeitnehmerüberlassung ..	11	Exerzitien	13
Arbeitsbefreiung	19	Fahrtkosten	54
Arbeitsschutz	11	FALTER	59
Arbeitsunfähigkeit	40	Familienpflegezeit	26
Arbeitsvertrag	8	Familienzuschlag	54
Arbeitszeit > wöchentliche	.. 18	Fehlgeburt, Bestattung	30
Arbeitszeitgrenzen	23	Feiertage	23
Arbeitszeitkalender Mesner		Feiertagszuschlag >	
und Kirchenmusiker	19	Zeitzuschlag	54
Arbeitszeitkonto	22		
Arbeitszeugnis	62		
Ärztliche Untersuchung	42		
Auflösungsvertrag	62		
Ausschlussfrist	57		
Auszahlung des Entgelts	57		
Auszubildende	10		
Autoversicherung	31		
Ballungsraumzulage	55		
Bayer. Regional-KODA	4		
Beamte des Schulwerks	57		
Befristung	60		
Beihilfe	29		
Bereitschaftsdienst	21		
Bereitschaftszeit	21		
Berufsunfähigkeit	42		
Beschäftigungsumfang			
> Teilzeit / > flexibler B.	.. 9		
Besondere Einmalzahlung	53		
Betriebliche Regelungen	30		
Betriebliches Eingliederungs-			
management	41		
Betriebsübergang	10		
Betriebsurlaub	23		
Billiges Ermessen	7		
Compliance	17		
Datenschutz >			
Verschwiegenheit	14		
Dienstordnung	11		
Dienstplan	18		
Dienstreisezeit	23		
Dienstvereinbarungen >			
Betriebliche Regelung 30		
Direktionsrecht	7		
Dritter Weg	4		
Ehrenamtszuschlag	56		

Kann-Vorschriften	27	Riestervertrag	31
Kfz-Versicherung	31	Rufbereitschaft	21
Kinder: Betreuung bei		Ruhezeit	23
Krankheit	28	Sabbatjahr	24
Kinderbetreuungszuschuss	28	Schlichtungsstelle	47
Kinderzuschlag	54	Schließzeiten	23
Kirchliches Arbeitsgericht	48	Schweigepflicht >	
KODA	4	Verschwiegenheit	14
KODA Kompass	6	Schwerbehinderung	41
KODA-Dienstnehmerseite	15	> Vertrauensperson	14
Krankengeld(zuschuss)	40	Soll-Vorschriften	27
Krankschreibung >		Sonderurlaub	25
Arbeitsunfähigkeit	40	Sonntagszuschlag >	
Kündigung	43	Zeitzuschläge	54
Kündigungsfristen	44	Ständige Arbeitsgruppe	



Foto:
Matthias
Weidenhaller

Leiharbeit	11	Verfügungswirksame	
Leistungsbezahlung > Beson-		Leistungen	31
dere Einmalzahlung	53	Verschwiegenheit	14
Mehrarbeit	19	Versetzung	13
Mini-Job > geringfügige		Versicherung > Haftung	46
Beschäftigung	57	Vertragsänderung	45
Mitarbeitergespräch	17	Wallfahrten > Exerzitien ..	13
Mitarbeitervertretung	47	Weihnachtsgeld >	
Mutterschutz	25	Jahressonderzahlung	53
Nebenabrede	9	Weisungsrecht	7
Nebentätigkeit	24	Weiterbeschäftigung befristet	
Pausen	19	Beschäftigter	60
Personalakte	47	Wiedereingliederung	41
Pflegegeldversicherung	30	Wochenarbeitszeit	18
Pflegezeit	26	Zahnersatz > Beihilfe	29
Praktikanten	10	Zeitzuschläge	54
Probezeit	8	Zeugnis > Arbeitszeugnis	.. 62
Qualifizierung	13	Zusatzversicherung, Krank-	
Reisekosten	54	heit > Beihilfe	29
Renteneintritt	59	Zusatzversorgung	29

Kompass

ABC

Band 2

vollständig
überarbeitete
3. Auflage



Arbeit

Entgelt

Urlaub

Familie

Konflikte

Vorsorge

Mein kirchliches Tarif- und Arbeitsrecht

Stichwort 48 bis 87

Autoren des Kompass ABC

Bei der ersten Auflage:

Dr. Joachim Eder, Markus Schweizer, Manfred Weidenthaler, Robert Winter

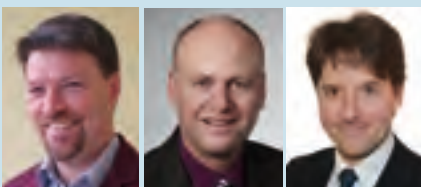
Bei der zweiten Auflage:

Josef Glatt-Eipert, Manfred Weidenthaler, Dorothea Weitz, Robert Winter, KODA-Rechtsberater Franz Aigner

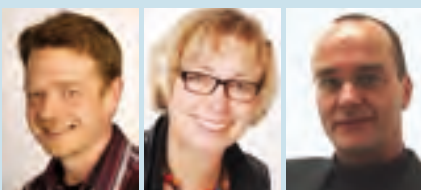
Bei der aktuellen Neuauflage:



Christian Dorn Josef Glatt-Eipert Johannes Hoppe



Andreas Nock Ralph Stapp Ludwig Utschneider



Manfred Weidenthaler Dorothea Weitz Robert Winter

Besonderer Dank gilt

- den weiteren mitwirkenden Redaktionsmitgliedern Anna-Maria Dallinger, Klaus Probst, Tobias Rau und Martin Floß
- und allen, die durch Ideen und Korrekturlesen zur Entstehung dieses Heftes beigetragen haben.



Manfred Weidenthaler,
Chefredakteur dieser Ausgabe

Warum doppelt soviel manchmal weniger kostet

Liebe Leserin,
lieber Leser,

vielleicht fragen Sie sich, warum wir das Kompass ABC in zwei Teilen verschickt haben? Ist das nicht sehr teuer? Wenn Sie statt einem Brief, zwei Briefe verschicken kostet das genau doppelt soviel Porto. Nun beim Pressevertrieb ist das anders. Hier ist eine Mindestzahl von Ausgaben vorgeschrieben. Es war daher unter dem Strich wesentlich günstiger das umfangreiche Kompass ABC auf zwei Ausgaben zu verteilen.

Falls Sie den Band 1 des Kompass ABC nicht bekommen haben, können Sie ihn jederzeit unter www.kodakompass.de einsehen und runterladen. Eine Nachbestellung der Papiausgabe ist leider nicht möglich.

Ein gesegnetes neues Jahr wünscht Ihnen
Ihr KODA Kompass-Team

Manfred Weidenthaler,
Redaktionsleiter

Sie wollen selbst nachschlagen?

Die im Kompass ABC zitierten Gesetze finden Sie im Internet unter www.gesetze-im-internet.de www.gesetze-bayern.de

Bei Gerichtsurteilen ist es meist den Namen des Gerichts, Urteilsdatum und Aktenzeichen in eine Such-

maschine einzugeben, zum Beispiel „BAG 25.10.2012 - 2 AZR 495/11“. Das Beispiel führt Sie übrigens zu einer interessanten Entscheidung darüber, ob ein Chefarzt, während er operiert, telefonieren darf.

Themen im Band 2

40 Krankheit – gesund werden, gesund bleiben

- Arbeitsunfähigkeit
- Entgeltfortzahlung und Krankengeld
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Wiedereingliederung
- Schwerbehinderung
- Ärztliche Untersuchung
- Erwerbsminderung, Berufsunfähigkeit

43 Wenn's schwierig wird ... – Probleme und Konflikte

- Abmahnung
- Kündigung
- Kündigungsfristen
- Vertragsänderung
- Änderungskündigung
- Haftung und Versicherung
- Personalakte
- Mitarbeitervertretung (MAV)
- Schlichtungsstelle
- Kirchliches Arbeitsgericht und Einigungsstelle

49 Das Entgelt – der Lohn für die Mühe

- Entgelttabellen und Entgelterhöhungen
- Eingruppierung
- Höherwertige Tätigkeit und Höhergruppierung
- Entgeltstufen
- Jahressonderzahlung
- Besondere Einmalzahlung
- Kinder- und Familienzuschlag
- Zeitzuschläge
- Reise- und Fahrkosten
- Jubiläumsszahlung
- Ballungsraumzulage
- Geringfügige Beschäftigung
- Übungsleiter- und Ehrenamtszuschläge
- Auszahlung des Entgelts
- Ausschlussfrist

58 Wenn die gemeinsame Zeit zu Ende geht

- Altersteilzeit
- FALTER
- Renteneintritt
- Befristung / Anspruch auf Weiterbeschäftigung
- Arbeitgeberwechsel
- Auflösungsvertrag
- Arbeitszeugnis
- Todesfall

Wer mir weiterhilft

Ihre Ansprechpartner auf Seite 14 im Band 1.

Schlagwort-ABC

auf der Rückseite dieses Hefts.

Neu im Kirchendienst



Artikel mit diesem Zeichen sind für Neueingestellte von besonderem Interesse.

Impressum auf Seite 42.



Foto: Matthias Weidenthaler

Themen im Band 1

zum Download unter www.kodakompass.de

4 Grundlagen – für Neue und Erfahrene

- Das Besondere des kirchlichen Dienstes – kurz erklärt
- Vom Allgemeinen zum Speziellen – der Aufbau des ABD
- Das kirchliche Tarifrecht – sich im online-ABD zurechtfinden
- Die wichtigsten Begriffe – auf einen Blick

7 Was der Chef so alles (nicht) darf

- Direktions- und Weisungsrecht
- Billiges Ermessen
- Probezeit

- Arbeitsvertrag
- Nebenabrede zum Vertrag
- Teilzeit / Beschäftigungsumfang reduzieren
- Flexibler Beschäftigungsumfang
- Betriebsübergang
- Auszubildende und Praktikanten
- Honorarvertrag
- Arbeitnehmerüberlassung / Leiharbeit
- Dienstordnung
- Gesundheits- und Arbeitsschutz
- Überlastungsanzeige
- Qualifizierung, Fortbildung, Exerzitien
- Umsetzung, Versetzung, Abordnung
- Verschwiegenheit
- Erweitertes Führungszeugnis
- Geschenkkannahme und Compliance
- Mitarbeitergespräch

18 Arbeitszeit ist Lebenszeit

- Wochenarbeitszeit und Dienstplan
- Pausen
- Arbeitsbefreiung
- Mehrarbeit und Überstunden
- Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Bereitschaftszeit
- Arbeitszeitkonto
- Erholungsurlaub
- Feiertage
- Betriebsurlaub und Schließzeiten
- Arbeitszeitgrenzen, Ruhezeiten
- Dienstreisezeit
- Nebentätigkeit
- Sabbatjahr

25 Wenn mich die Familie braucht

- Mutterschutz
- Elternzeit
- Sonderurlaub
- Teilzeitananspruch
- Pflegezeit und Familienpflegezeit
- Kinder: Betreuung bei Krankheit
- Kinderbetreuungszuschuss

29 Vorsorge – auf die Zukunft vorbereitet

- Zusatzversicherung
- Beihilfe
- Geburtsbeihilfe, Fehl-/Totgeburt
- Pflegegeldversicherung
- Entgeltumwandlung und Riester
- Vermögenswirksame Leistungen
- Günstigere Autoversicherung

- Arbeitsunfähigkeit
- Entgeltfortzahlung und Krankengeld
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Wiedereingliederung
- Schwerbehinderung
- Ärztliche Untersuchung
- Erwerbsminderung und Berufsunfähigkeit

Krankheit – gesund werden, gesund bleiben

Viele Erkrankungen hängen mit dem Beruf zusammen. Daher muss allen Beschäftigten „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ angeboten werden, wenn sie mindestens sechs Wochen während eines Jahres erkrankt sind. Eingliederungsmanagement und sechs weitere Stichworte rund um Krankheit und Gesundheit finden Sie auf diesen Seiten.

Arbeitsunfähigkeit

Wer arbeitsunfähig erkrankt ist, muss sich

- umgehend krankmelden (umgehend bedeutet ohne schuldhaftige Verzögerung, also in der Regel rechtzeitig vor Dienstbeginn)
- und ab dem vierten Erkrankungstag eine ärztliche „Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung“ vorlegen. **Beispiel: Ist der Freitag der erste Krankheitstag und dauert die Erkrankung über das Wochenende hinaus an, dann ist der Montag der vierte Krankheitstag, ab welchem eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen ist.**

In begründeten Fällen verlangen manchmal Arbeitgeber schon ab dem ersten Tag eine Bescheinigung. Der Arbeitgeber darf dies vom Grundsatz her. Er darf dabei aber weder schikanös noch missbräuchlich handeln.

Manchmal kommt es vor, dass der Arbeitgeber den Verdacht hat, dass Ärzte eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausstellen, obwohl die oder der Beschäftigte in Wirklichkeit arbeitsfähig ist. Hat er einen entsprechenden Verdacht, kann der Arbeitgeber den Medizinischen Dienst der Krankenkassen einschalten. Eine → **ärzt-**

liche Untersuchung kann er in diesen Fällen nicht anordnen.

Wer im Urlaub krank wird, erhält „Ersatzurlaub“, aber nur für durch eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachgewiesene Erkrankungstage. Hat die oder der Beschäftigte aus anderen Gründen am Krankheitstag frei, zum Beispiel Freizeitausgleich, besteht kein gesetzlicher oder tariflicher Anspruch auf „Ersatzurlaub“.

Bei Religionslehrkräften i. K. und LEHRKRÄFTEN AN KIRCHLICHEN SCHULEN gilt der Erholungsurlaub als pauschal durch die unterrichtsfreien Zeiten abgegolten. In seltenen Fällen verbleiben auf Grund von Erkrankungen weniger Ferientage als Urlaubsanspruch besteht. In diesem Fall erhält die Lehrkraft „Ersatzurlaub“ während der Schulzeit. Lehrkräfte sind verpflichtet, Arbeitsunfähigkeit auch während der Ferien anzuzeigen.

Rechtsgrundlagen: • § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz; • Ersatzurlaub: § 9 Bundesurlaubsgesetz; • Religionslehrerinnen und Religionslehrer i. K.: § 11 Dienstordnung ABD Teil C, 3.;

- Lehrkräfte kirchlicher Schulen: ABD Teil B, 4.1.

Entgeltfortzahlung und Krankengeld

Wer erkrankt, erhält in den ersten sechs Wochen der Krankheit sein Entgelt weitergezahlt. Fortgezahlt werden die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile einschließlich Zulagen. Nicht in Monats-



*Wenn's länger dauert. Ab der siebten Krankheitswoche erhalten kirchliche Beschäftigte Krankengeldzuschuss vom Dienstgeber.
Fotos: Rainer Sturm/pixello.de, bilderbox*

betragen festgelegte Zuschläge, etwa Sonntagszuschläge, werden im Durchschnitt der letzten drei Monate bezahlt. Ausgenommen von der Fortzahlung sind Entgelte für nicht dienstplanmäßige Mehrarbeit- und Überstunden.

Nach Ablauf von sechs Wochen zahlen die gesetzlichen Krankenkassen *Krankengeld*. Das Krankengeld wird maximal 78 Wochen gewährt und ist erheblich weniger als das Entgelt.

Der Arbeitgeber stockt das Krankengeld durch den *Krankengeldzuschuss* auf. Voraussetzung ist, dass die oder der Beschäftigte schon länger als ein Jahr beschäftigt ist. Bis einschließlich drei Jahren Beschäftigungszeit zahlt der Arbeitgeber bis zum Ende der 13. Woche der Arbeitsunfähigkeit Krankengeldzuschuss. Ab dem vierten Beschäftigungsjahr wird der Zuschuss bis zur 39. Woche gewährt. Aufgrund der Berechnungsweise des Krankengeldzuschusses, kann er in Einzelfällen 0 Euro betragen.

Der Krankengeldzuschuss von „Altfällen“ wird anders berechnet. Altfälle sind seit mindestens Juni 1994 im gleichen Arbeitsverhältnis Stehende. Krankengeld plus Krankengeldzuschuss entspricht bei diesen Beschäftigten ungefähr dem Netto-Entgelt.

Ausführliche Infos zur Berechnung: KODA Kompass 42, Januar 2011, S. 6f.

Privat Versicherte müssen eine Krankentagegeldversicherung eigens abschließen, was dringend zu empfehlen ist.

Rechtsgrundlage: • Berechnung der Höhe der Entgeltfortzahlung § 21 ABD Teil A, 1.; • Krankengeldzuschuss § 22 ABD Teil A, 1.; • Krankengeldzuschuss für Altfälle § 13 ABD Teil A, 3.

LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN, die bereits Juni 1994 im Dienst waren, beachten zusätzlich ABD Teil B, 4.1. jeweils Nr. 8.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Wer mindestens sechs Wochen innerhalb eines Jahres arbeitsunfähig ist, hat Anspruch auf „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ (BEM). Dieses besteht im ersten Schritt aus einem Gespräch, in dem geklärt wird, ob und wie durch Änderungen der Arbeitsbedingungen oder des Arbeitsplatzes weiteren Erkrankungen vorgebeugt werden kann. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ein Eingliederungsmanagement anzubieten.



Balance finden. Belastungen verringern, krankmachende Arbeitsbedingungen ändern. Betriebliches Eingliederungsmanagement kann dabei helfen.

Foto: Aaron Amat/stock.adobe.com

Die oder der Beschäftigte kann entscheiden, ob sie oder er dieses Angebot annimmt.

Mehr Infos auch zum Ablauf des Verfahrens: KODA Kompass 36, Januar 2009, S. 12f.

Rechtsgrundlage: § 167 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX

Wiedereingliederung

Nach einer langen Krankheit kann und will man vielleicht erst langsam wieder ins Berufsleben zurückfinden. Dies ist

über eine stufenweise Wiedereingliederung möglich. Über einen längeren Zeitraum tastet sie oder er sich nach einem ärztlichen Wiedereingliederungsplan Schritt für Schritt in die Arbeitswelt zurück. Dabei werden die möglichen Arbeitszeiten, die Rahmenbedingungen und die zu vermeidenden Belastungen von der Ärztin oder dem Arzt genau festgelegt. Die oder der Beschäftigte ist während dieser Zeit noch krankgeschrieben und bezieht folglich auch kein Entgelt sondern **→ Krankengeld**.

Im Grundsatz ist eine schrittweise Wiedereingliederung nur möglich, wenn der Arbeitgeber damit einverstanden ist. Bei schwerbehinderten Beschäftigten und im Rahmen eines **→ Betrieblichen Eingliederungsmanagements** kann jedoch im Einzelfall auch ein rechtlicher Anspruch auf Wiedereingliederung bestehen.

Geregelt in § 44 Sozialgesetzbuch IX. Bei schwerbehinderten Beschäftigten zusätzlich § 164 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, siehe auch Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 13.06.2006 – 9 AZR 229/05.

Schwerbehinderung

Es ist ein gesellschaftliches Anliegen, Menschen mit Schwerbehinderung (festgestellter Grad der Behinderung mindestens 50) in Arbeit zu bringen und ihre Arbeitskraft zu erhalten. Darum gibt es Beschäftigungsquoten für schwerbehinderte Menschen sowie die Pflicht, sie bei Stellenbesetzungen besonders zu berücksichtigen. Schwerbehinderte Beschäftigte haben unter anderem Anspruch auf eine behinderungsgerechte Ausstattung ihres Arbeitsplatzes (§ 164 SGB IX).



Wiedereingliederung nach langer Krankheit. Nach ärztlichem Plan wird das Arbeitspensum stufenweise gesteigert.

Foto: ootawa/stock.adobe.com

➔ **Schwerbehindertenvertretung** und ➔ **Mitarbeitervertretung** unterstützen sie im Arbeitsleben. Sie bekommen zusätzlichen Urlaub (➔ **Erholungsurlaub**) und unterliegen einem besonderen ➔ **Kündigungsschutz**.

All diese Rechte mit Ausnahme des Zusatzurlaubs haben auch Behinderte mit einem Behinderungsgrad von 30 und 40, sofern sie schwerbehinderten Menschen gleichgestellt wurden. Ein Antrag auf Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen ist bei der Agentur für Arbeit zu stellen.

Geregelt im Sozialgesetzbuch IX.

Religionslehrkräfte i. K. und LEHRKRÄFTE KIRCHLICHER SCHULEN erhalten ab einem Behinderungsgrad von 50 eine Ermäßigung ihrer Unterrichtspflichtzeit. Bei Vollbeschäftigten beträgt sie ab einem Grad von 50 zwei Stunden, ab einem Grad von 70 drei Stunden, ab einem Grad von 90 vier Stunden.

Geregelt in den staatlichen Bestimmungen zur Unterrichtspflichtzeit; für Religionslehrkräfte i. K. an Grund-, Mittel- und Förderschulen in der Anlage 1 zu ABD Teil C, 3.

Ärztliche Untersuchung

Der Arbeitgeber kann von Beschäftigten verlangen, sich einer Untersuchung bei einem Betriebs- oder Vertrauensarzt zu unterziehen. Voraussetzung ist, dass er begründete Zweifel hat, ob diese ihre vertraglich geschuldete Leistung tatsächlich erbringen können. Hintergrund können einerseits viele oder lange Ausfallzeiten sein. An-

dererseits kann es sich auch um einen Akt der Fürsorge handeln, wenn Beschäftigte in ihrer Arbeit sichtlich überfordert sind und Abhilfe geschaffen werden muss. Der Arbeitgeber darf lediglich Aussagen zur geschuldeten Leistungsfähigkeit erfragen. Medizinische Diagnosen oder eine Entbindung des Arztes von der Schweigepflicht darf er nicht verlangen. Die Kosten einer solchen Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

Rechtsgrundlage: § 3 Abs. 4 ABD Teil A, 1.

Erwerbsminderung, Berufsunfähigkeit

Erwerbsminderung ist über die gesetzliche Rentenversicherung und sobald die Wartezeit erfüllt ist auch über die ➔ **Zusatzversorgung** abgesichert. Als „teilweise erwerbsgemindert“ gilt, wer – unabhängig von seinem Beruf – am Arbeitsmarkt noch für drei bis sechs Stunden täglich tätig sein kann. „Voll erwerbsgemindert“ ist, wer weniger als drei Stunden täglich arbeiten kann.

Erwerbsminderungsrente wird im Regelfall befristet als Zeitrente gewährt. Für diesen Zeitraum ruht das Arbeitsverhältnis. Mit einer dauerhaften Erwerbsminderungsrente endet das Arbeitsverhältnis. Bekommen Beschäftigte eine



➔ **Ärztliche Untersuchung.** Der Dienstgeber kann die Arbeitsfähigkeit durch einen Arzt seines Vertrauens überprüfen lassen. Ein Recht, die Diagnose zu erfahren, hat er nicht. Foto: Photographee.eu/stock.adobe.com

teilweise Erwerbsminderungsrente auf Dauer gewährt und wollen sie mit ihrem Restleistungsvermögen weiter beschäftigt werden, müssen sie dies beantragen. Näheres zu diesem Antrag siehe ➔ **Renteneintritt** auf Seite 59.

Berufsunfähigkeit ist die Unfähigkeit seinen angestammten Beruf weiterhin auszuüben. Berufsunfähigkeit muss, so man dies will, privat abgesichert werden. Die Rentenversicherung sieht hier nur noch eingeschränkte Leistungen vor und auch diese nur für vor dem 2. Januar 1961 Geborene.

Ausführliche Informationen unter www.deutsche-rentenversicherung.de

Rechtsgrundlage: § 43 Sozialgesetzbuch VI; Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis § 33 Abs. 2 ABD Teil A, 1.

Impressum

KODA Kompass

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

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Versicherungskammer Bayern/Beihilfe und der Bayerischen Versorgungskammer.

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

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

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

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

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

Gestaltung: Manfred Weidenthaler

Preis: 10 Euro pro Jahr

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

Druck und Auflage
Senser Druck, Augsburg
Auflage: 74 000

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

Kontakt Daten der für Sie zuständigen KODA-Vertreter auf Seite 63

Probleme und Konflikte – wenn's mal schwierig wird

Sind Sie gewappnet, wenn es schwierig wird? Was tun bei drohender Änderungskündigung oder nach einer Abmahnung? Wer zahlt, wenn ich einen Schlüssel verliere? Und wann hilft die diözesane Schlichtungsstelle weiter? Zehn Beiträge zu Konflikten und Problemen.

Abmahnung

Eine Abmahnung ist die (meist schriftliche) Rüge eines Verhaltens verbunden mit der Androhung arbeitsrechtlicher Maßnahmen im Falle der Wiederholung. Diese „arbeitsrechtlichen Maßnahmen“ können von einer → **Versetzung** bis zu einer → **Kündigung** reichen. Zweck einer Abmahnung ist es, Beschäftigte eindringlich auf eine notwendige Änderung ihres Verhaltens hinzuweisen. Eine Abmahnung ist eine sehr ernste Angelegenheit, aber noch keine Katastrophe.

Ist die Abmahnung berechtigt, muss die oder der Betroffene darauf achten, dass derselbe Fehler nicht wieder passiert. Nach einigen Jahren verliert die Abmahnung ihre Wirksamkeit, auch wenn sie im Personalakt bleibt. Wie lange eine Abmahnung wirksam ist, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab. Eine exakte festgelegte Zeit gibt es nach der Rechtsprechung nicht.

Erscheint eine Abmahnung ungerechtfertigt, können Beschäftigte über die → **Schlichtungsstelle** oder das Arbeitsgericht ihre Entfernung aus dem → **Personalakt** verlangen. Manchmal wird es sinnvoller sein nichts zu tun, um nicht „Öl ins Feuer zu gießen“. Die oder der Abgemahnte kann in jedem Fall verlangen, dass eine Darstellung des Vorfalls aus eigener Sicht mit in den Akt aufgenommen wird.

Abmahnungen dürfen erst nach Anhörung der oder des Beschäftigten zu den Personalakten genommen werden. Das ergibt sich aus § 3 Abs. 5 ABD Teil A, 1. Wer nichts sagt, stimmt damit noch lange nicht den Vorwürfen zu. Beschäftigte können auch später noch, zum Beispiel

in einem Kündigungsschutzprozess, die Richtigkeit der Vorwürfe bestreiten.

Manchmal verlangt der Arbeitgeber eine Unterschrift, um nachweisen zu können, dass er die Abmahnung erteilt hat. Beschäftigte können mit dem Zusatz „zur Kenntnis genommen“ unterschreiben, um klarzustellen, dass die Unterschrift kein Eingeständnis, sondern nur Kenntnisnahme bedeutet.

Mehr Infos: KODAKompass 37, April 2009, S. 10

Kündigung

Kündigung ist für den Arbeitgeber ein allerletztes Mittel, wenn sich ein Problem nicht anders lösen lässt. Es gibt drei Arten von Kündigungen durch den Arbeitgeber: die

- Abmahnung
- Kündigung
- Kündigungsfristen
- Vertragsänderung
- Änderungskündigung
- Haftung und Versicherung
- Personalakte
- Mitarbeitervertretung (MAV)
- Schlichtungsstelle
- Kirchliches Arbeitsgericht und Einigungsstelle

verhaltensbedingte, die personenbedingte und die betriebsbedingte Kündigung.

Beispiele: Kommt ein Mitarbeiter immer wieder zu spät zum Dienst, dann muss ihn der Arbeitgeber zunächst eine → **Abmahnung** erteilen. Erst wenn dies nicht hilft, darf er zum Mittel der (verhaltensbedingten) Kündigung greifen.

Ist ein Mitarbeiter lange Zeit krank und ist es unwahrscheinlich, dass er wieder dauerhaft gesund wird, kann dies – unter bestimmten Bedingungen – ein (personenbedingter) Kündigungsgrund sein.

Fällt die Tätigkeit eines Beschäftigten weg, muss der Arbeitgeber prüfen, ob er



Abmahnung? Die örtlichen → **Mitarbeitervertreterinnen** und -vertreter begleiten Beschäftigte bei schwierigen Gesprächen.

Foto: contrastwerkstatt/stock.adobe.com



„Pfiat eich Gott“. Die Kündigungsfristen müssen auch von Arbeitnehmerseite eingehalten werden – Ausweg: → [Auflösungsvertrag](#), siehe Seite 62.

Foto: Rainer Sturm/pixello.de

eine anderweitige Einsatzmöglichkeit hat, bevor er möglicherweise (betriebsbedingt) kündigen darf.

Bei Arbeitgebern mit mehr als fünf oder zehn Beschäftigten sind im Falle von „betriebsbedingten Kündigungen“ (Wegfall von Arbeit) die komplizierten Vorschriften der *Sozialauswahl* zu beachten. Ob die Grenze fünf Beschäftigte oder zehn Beschäftigte gilt, hängt davon ab, ob die Arbeitsverhältnisse vor 2004 begründet wurden.

Sozialauswahl bedeutet, wem (zuerst) gekündigt werden darf, ist unter Berücksichtigung von „Dauer der Betriebszugehörigkeit“, „Lebensalter“, „Unterhaltspflichten“ und „Schwerbehinderung“ zu ermitteln.

Weitgehend unkündbar sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und seit mindestens 15 Jahren beim selben Arbeitgeber beschäftigt sind.

Vor jeder Kündigung, ganz gleich aus welchem Grund, ist die → [Mitarbeitervertretung](#) zu beteiligen – vorausgesetzt die Beschäftigten haben eine gewählt. Unterbleibt die Beteiligung, ist die Kündigung immer rechtswidrig und vor Gericht nicht haltbar. Kündigungen müssen zwingend schriftlich erfolgen.

Wer sich gegen eine Kündigung zur Wehr setzen will, muss in aller Regel innerhalb von drei Wochen *Kündigungsschutzklage* beim Arbeitsgericht erheben. Auch vor der Schlichtungsstelle kann

eine Kündigung verhandelt werden. Ein Schlichtungsantrag hemmt jedoch die Drei-Wochen-Frist für die Klage nicht.

Wer die Klagefrist versäumt, hat die Kündigung anerkannt. Das gilt auch wenn die Kündigung „unwirksam“, also rechtswidrig war. Klagt die oder der Betroffene nicht, wird die „unwirksame Kündigung“ automatisch wirksam!

Das Thema Kündigung ist kompliziert, vor allem gibt es hierzu eine sehr umfangreiche Rechtsprechung. Im Zweifel sollten Beschäftigte juristischen Rat einholen.

Rechtsgrundlage: • *Kündigungsschutzgesetz*; • § 34 *ABD Teil A*, 1.

Kündigungsfristen

Bei besonders schwerwiegenden Verfehlungen dürfen Arbeitgeber und auch Beschäftigte ausnahmsweise fristlos kündigen. Ansonsten ist „ordentlich“ unter Einhaltung der Kündigungsfristen zu kündigen.

Diese betragen:

bei unbefristetem Arbeitsverhältnis	
Beschäftigungszeit	Kündigungsfrist
bis sechs Monate	2 Wochen zum Monatsschluss
bis ein Jahr	1 Monat zum Monatsschluss
mehr als ein Jahr	6 Wochen*
mindestens 5 Jahre	3 Monate*

bei unbefristetem Arbeitsverhältnis	
Beschäftigungszeit	Kündigungsfrist
mindestens 8 Jahre	4 Monate*
mindestens 10 Jahre	5 Monate*
mindestens 12 Jahre	6 Monate*

*zum Ende des Quartals. Quartalsende ist jeweils 31. März, 30. Juni, 30. September und 31. Dezember.

Bei befristeten Arbeitsverträgen ist eine ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber nur möglich, wenn der Vertrag für ein Jahr oder länger abgeschlossen wurde. In diesem Fall betragen die Fristen:

bei befristetem Arbeitsverhältnis	
Beschäftigungszeit	Kündigungsfrist
während der Probezeit*	2 Wochen zum Monatsschluss
bis 6 Monate	4 Wochen zum 15. oder zum Monatsschluss
bis ein Jahr	4 Wochen zum Monatsschluss
mehr als ein Jahr	6 Wochen zum Monatsschluss
mehr als 2 Jahre	3 Monate**
mehr als 3 Jahre	4 Monate**

*Diese dauert bei Befristungen mit Sachgrund 6 Monate, sonst 6 Wochen.

**zum Ende des Quartals. Quartalsende ist jeweils 31. März, 30. Juni, 30. September und 31. Dezember.

Beispiel zur Fristberechnung: Der Arbeitgeber kündigt einer Beschäftigten, die seit 13 Jahren in der Einrichtung tätig ist, am 15. Januar zum nächstmöglichen Termin. 15. Januar plus 6 Monate Kündigungsfrist wäre der 15. Juli. Die Kündigung muss aber zum Quartalsende erfolgen (siehe Tabelle). Das Quartal endet am 30. September. An diesem Tage endet auch das Arbeitsverhältnis.

Bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen gilt nach sechs Monaten: Die maßgebliche Beschäftigungszeit ist die bei dem jeweiligen Arbeitgeber zurückgelegte Zeit plus die Hälfte der Vorbeschäftigungszeiten bei anderen katholischen, kirchlichen Arbeitgebern. Elternzeiten zählen dazu. Sonderurlaub zählt nur dazu, wenn er im anerkannten dienstlichen Interesse gewährt wurde. Sonderurlaub aus familiären Gründen zählt also nicht zur Beschäftigungszeit.

Beispiel zur Beschäftigungszeit: Der Arbeitgeber kündigt einer Beschäftigten,

die seit 7 Jahren in der Einrichtung und vorher 12 Jahre bei der Caritas tätig war. Er spricht die Kündigung am 15. Januar aus. Die 7 Jahre in der eigenen Einrichtungen zählen voll als Beschäftigungszeit. Die 12 Jahre bei der Caritas zählen zur Hälfte zur Beschäftigungszeit. Also im Umfang von 6 Jahren. Die für die Kündigungsfrist maßgebliche Beschäftigungszeit beträgt somit 13 Jahre (7 Jahre plus 6 Jahre).

Die Kündigungsfrist beträgt bei einer Beschäftigungszeit von mindestens 12 Jahren 6 Monate. 15. Januar plus 6 Monate Kündigungsfrist wäre der 15. Juli. Die Kündigung muss aber zum Quartalsende erfolgen. Das Quartal endet am 30. September. An diesem Tage endet auch das Arbeitsverhältnis.

Die Zeiten mehrerer befristeter Arbeitsverhältnisse beim gleichen Arbeitgeber werden zusammengezählt, auch wenn zwischen den Arbeitsverhältnissen Unterbrechungen von bis zu drei Monaten lagen.

Nicht nur Arbeitgeber, sondern auch Beschäftigte haben die jeweiligen Kündigungsfristen zu beachten. Will man sein Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der Kündigungsfrist beenden, dann besteht die Möglichkeit, einen → **Auflösungsvertrag** zu schließen. Ein Auflösungsvertrag kann aber nicht erzwungen, sondern nur vereinbart werden.

Das Thema → **Kündigung** ist kompliziert. Im Zweifel sollten Beschäftigte juristischen Rat einholen.

Bei einem *Ausbildungsverhältnis* ist eine ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber nach Ende der Probezeit ausgeschlossen. Für eine außerordentliche Kündigung muss ein sehr schwerwiegender Grund, zum Beispiel Diebstahl, vorliegen. Für die ordentliche Kündigung gelten folgende Fristen:

Ausbildungszeit	Kündigungsfrist
während der Probezeit (3 Monate)	keine
mehr als 3 Monate (nur für Kündigung durch Auszubildenden)	4 Wochen

Sonderfall: Bei **LEHRKRÄFTEN AN KIRCHLICHEN SCHULEN** ist wegen des Schuljahres eine ordentliche Kündigung zum 30. September ausgeschlossen, statt dessen eine Kündigung zum 31. Juli zulässig (ABD Teil B, 4.1. jeweils Nr. 13).

Rechtsgrundlagen: • Kündigungsfristen unbefristeter Arbeitsverhältnisse sowie Beschäftigungszeit § 34 ABD Teil A, 1.; • Kündigungsfristen befristeter Arbeitsverhältnisse § 30 ABD Teil A, 1.; • Kündigungsfrist in Ausbildung § 3 und § 16 ABD Teil E, 1.; • Für Arbeitgeberwechsel zwischen unterschiedlichen Tarifbereichen (etwa vom ABD zu den AVR der Caritas) gilt zusätzlich die „Ordnung über die Rechtsfolgen eines Dienstgeberwechsels ...“, Anhang I zum ABD, Beschlüsse der Zentralen Kommission.

Vertragsänderung

Gelegentlich werden Beschäftigte aufgefordert, einen neuen Arbeitsvertrag zu unterzeichnen. Anlass kann sein, dass der Arbeitgeber gerne den Beschäftigungsumfang einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters reduzieren oder erhöhen möchte oder dass Beschäftigte andere Aufgaben übernehmen sollen. Manchmal will der Arbeitgeber einfach nur für ihn günstigere Vertragsbedingungen erreichen. Niemand muss ein Änderungsangebot annehmen. Es ist dringend zu empfehlen, den alten und den angebotenen neuen Vertrag genau zu vergleichen – und nachzufragen, wenn etwas unklar ist. Unterschreiben sollten Beschäftigte dann, wenn sie mit dem gesamten neuen Vertragsinhalt wirklich einverstanden sind. Unterschreibt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nicht, bleibt es erstmal beim alten Vertrag. Hat der Arbeitgeber entsprechend schwerwiegende Gründe für seinen Wunsch nach einer Vertragsänderung, kann

er versuchen die Änderung mit Hilfe einer → **Änderungskündigung** zu erreichen.

Ausführliche Infos im KODA Kompass 29, Mai 2007, S. 8f.

Änderungskündigung

Eine „Änderungskündigung“ ist eine Kündigung, verbunden mit dem Angebot, zu geänderten Vertragsbedingungen weiterzuarbeiten.

Beispiele: Die Küche der Einrichtung wird geschlossen. Der Köchin wird deshalb gekündigt und zugleich wird ihr angeboten, künftig am Empfang des Hauses zu arbeiten.

Am häufigsten sind Änderungskündigungen zur Verringerung des Beschäftigungsumfangs. In einer Kindertagesstätte gehen zum Beispiel die Buchungszeiten zurück. Deshalb wird einer Vollzeit-Kinderpflegerin gekündigt und zugleich wird ihr angeboten, mit einer halben Stelle weiterzuarbeiten.

Wichtig: „Änderungskündigungen“ sind „echte“ Kündigungen. Das bedeutet: alle Kündigungsschutzvorschriften wie Sozialauswahl, Beteiligung der → **Mitarbeitervertretung** und → **Kündigungsfristen** sind exakt zu beachten (→ **Kündigung**).

„Nebenbei-Änderungen“ sind nicht erlaubt. Ist zum Beispiel die Beschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr möglich, dann darf der Dienstgeber möglicherweise Änderungskündigen, um den Beschäftigungsumfang zu verringern.



→ **Vertragsänderung**. Alten und neuen Text vergleichen, nachfragen und überlegen. Und dann vielleicht unterschreiben. Foto: Zoriana/stock.adobe.com



Unglaublich. 25 % der deutschen Haushalte haben keine Privathaftpflichtversicherung – dabei passieren die meisten Unfälle außerhalb der Arbeit. Ein einfacher Fahrradunfall kann eine nicht versicherte Familie ruinieren.

Foto: bilderbox

Unzulässig wäre es bei dieser Gelegenheit zum Beispiel in den Arbeitsvertrag gleich noch einzufügen: „Der Mitarbeiter ist bei Bedarf mit der Zuweisung einer anderen Tätigkeit einverstanden.“ Oder einzufügen, dass der Mitarbeiter bei Bedarf mit einer weiteren Reduzierung seines Beschäftigungsumfangs einverstanden ist.

Niemand muss sofort unterschreiben. Innerhalb von drei Wochen muss die oder

sicher ist, sollte zunächst „vorbehaltlich der Rechtmäßigkeit der Kündigung“ unterschreiben. Wer unter Vorbehalt unterschreibt, hat dann noch die Möglichkeit, zu überlegen, ob sie beziehungsweise er gegen die Änderungskündigung vorgeht und Klage beim Arbeitsgericht erhebt. Die Frist, um Klage einzureichen, beträgt drei Wochen.

der Beschäftigte allerdings entscheiden. Tut sie oder er nichts, gilt das Änderungsangebot als abgelehnt und das Arbeitsverhältnis endet automatisch nach Ablauf der Kündigungsfrist.

Wichtig: Wer unterschreibt, hat sich mit den neuen Vertragsbedingungen einverstanden erklärt – egal, ob die Änderungskündigung gerechtfertigt war oder nicht.

Wer sich nicht

Ausführliche Infos am Beispiel Kindertagesstätten im KODA Kompass 26, Juni 2006, S. 8-11 (Die in dem Beitrag noch erwähnte Anhörung der Ordinariats-Mitarbeitervertretung ist nicht mehr vorgesehen.).

Infos zu dem Problem von „Nebenbei-Änderungen“ im KODA Kompass 29, Mai 2007, S. 8f.

Haftung und Versicherung

Willkommen

Wer anderen Schaden zufügt, haftet im Grundsatz dafür. Im Dienst sind die kirchlichen Beschäftigten allerdings oft gut vor den finanziellen Folgen solcher Schäden geschützt – besser als in privaten Betrieben. Eine Haftung kommt nur in Frage, wenn der Schaden grob fahrlässig oder gar vorsätzlich verursacht wurde.

Die bei den Diözesen selbst und den Kirchenstiftungen Beschäftigten sind über Sammelversicherungen noch besser geschützt. Hier kommt die Versicherung des Arbeitgebers selbst bei grober Fahrlässigkeit für Schäden auf, die einem Dritten, also jemand anderem, entstanden sind. Führt jemand vorsätzlich einen Schaden herbei, greift allerdings keine Versicherung. Von den Versicherungen abgedeckt ist auch Schlüsselverlust.

Nicht unter die diözesanen Sammelversicherungen fallen sonstige Schäden, die Beschäftigte dem Arbeitgeber zufügen. Ist ein solcher „Eigenschaden“ grob fahrlässig verursacht worden, kann der Arbeitgeber Schadenersatz verlangen. Bei sehr hohen Schadenssummen kann es sein, dass die oder der Beschäftigte nur einen Teil ersetzen muss.

Schäden am eigenen Auto sind von den diözesanen Sammelversicherungen erfasst, soweit sie während einer genehmigten Dienstfahrt entstanden sind. Fahrten zur Arbeitsstelle sind keine Dienstfahrten. Schäden, die bei einem KFZ-Unfall einem anderen zugefügt werden, sind durch die KFZ-Haftpflicht des Fahrzeughalters versichert. Der Arbeitgeber zahlt für solche Schäden nicht. Wer dies möchte, kann sich auf eigene Kosten gegen Rabattverlust versichern. Einzelne Arbeitgeber haben für „Altbeschäftigte“ eine Rabattverlustversicherung abgeschlossen.

Wichtig: Unfälle und Schäden immer unverzüglich dem Dienstgeber melden!

Ansprechpartner in den Ordinariaten bei Haftungs- und Versicherungsfragen



Diözese	Ansprechpartner	Informationen
Augsburg	Maria Kolb 08 21/31 66-71 70 versicherungen@bistum-augsburg.de	Merkblatt „Übersicht der diözesanen Sammelversicherungsverträge“
Bamberg	Heidi Wientzek 09 51/5 02-15 25 heidi.wientzek@erzbistum-bamberg.de	Merkblatt „Versicherungen der Erzdiözese Bamberg“
Eichstätt	Katharina Demeter 0 84 21/50-7 49 versicherungen@bistum-eichstaett.de	Informationsheft „Versicherungsschutz für die Diözese Eichstätt“
München und Freising	Christine Wild 0 89/21 37-12 98 cwild@eomuc.de	Merkblatt „Versicherungsschutz in der Erzd. München und Freising – Stand 01.01.2019“
Passau	Beate Hermann und Patrick Zach 08 51/3 93-31 90 versicherung@bistum-passau.de	Intranet-Pfad: Finanzkammer / Versicherungen
Regensburg	Claudia Fleischmann 09 41/5 97-11 14 versicherungen@bistum-regensburg.de	Amtsblatt 2/2013
Würzburg	Franz Schnabel 09 31/38 6-7 30 61 franz.schnabel@bistum-wuerzburg.de	Infobroschüre „Der kirchliche Versicherungsschutz in der Diözese Würzburg“

Ob ein Fehlverhalten arbeitsrechtliche Konsequenzen hat, ist unabhängig von der Haftung für die finanziellen Folgen. Entsteht zum Beispiel durch eine schwere Aufsichtspflichtverletzung ein Schaden, wird für mögliche Schadenersatzansprüche in aller Regel der Dienstgeber aufkommen. Trotzdem muss die Verursacherin oder der Verursacher mit einer → **Abmahnung** oder vielleicht sogar einer → **Kündigung** rechnen.

- **Ausführliche Grundinformation:** KODA Kompass 21, März 2005, S. 5-7 (Die dort genannte diözesane Unfallversicherung besteht nicht mehr! Haftung ist jetzt in § 3 ABD Teil A, 1. geregelt.);

- **Infos zu Haftung und Aufsichtspflicht in pädagogischen Berufen:** KODA Kompass 40, März 2010, S. 8-10.

- **Zu den Grenzen der Haftung bei Schäden, die dem eigenen Arbeitgeber zugefügt werden:** KODA Kompass 60, Februar 2016, S. 24.

Personalakten

In den Personalakten sind alle die Beschäftigte oder den Beschäftigten betreffenden Unterlagen gesammelt – von den Bewerbungsunterlagen bis zu dienstlichen Beurteilungen.

Nachteiliges, etwa eine Beschwerde oder → **Abmahnung**, darf erst nach Anhörung der oder des Beschäftigten in den Personalakt aufgenommen werden. Beschäftigte können verlangen, dass eine Gegendarstellung mit abgelegt wird. Hat der Arbeitgeber eine Abmahnung ohne Anhörung in den Personalakt aufgenommen, ist das formal fehlerhaft. Kommt es später zu einem Kündigungsschutzprozess, kann das möglicherweise die Wirkung der Abmahnung schwächen. Bedeutungslos wird sie aber durch den formalen Fehler nicht.

Beschäftigte haben das Recht auf Einsicht in ihre vollständige Personalakte. Sie dürfen Abschriften machen und können Kopien verlangen, zum Beispiel um sich rechtlich beraten zu lassen. Verboten ist es, die Akte für die Einsicht zu manipulieren, bevor sie der oder dem Beschäftigten vorgelegt wird. Auch die Führung von heimlichen Nebenakten ist verboten. Wird eine Nebenakte geführt, muss ein Hinweis in der Hauptakte auf diese erfolgen. Zudem dürfen dort aus Gründen der Datensparsamkeit nur die Daten vorliegen, die für die Bearbeitung an der entsprechenden Stelle zwingend notwendig sind.

- **Tarifliche Regelung:** § 3 Abs. 5 ABD Teil A, 1.
- **Zur Wirkung einer formal fehlerhaft in den Personalakt aufgenommenen Abmahnung:** Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 19.2.2009 - 2 AZR 603/07

Mitarbeitervertretung

Willkommen

In allen kirchlichen Einrichtungen mit mindestens fünf Beschäftigten ist eine „Mitarbeitervertretung“ (MAV) zu wählen. Als Beschäftigte zählen auch Teilzeitkräfte einschließlich 450 Euro-Kräfte. Für Pfarrverbände, Pfarreiengemeinschaften und ähnliches kann im Einvernehmen mit dem Dienstgeber eine „gemeinsame Mitarbeitervertretung“ gebildet werden. Die Aufgaben einer MAV entsprechen im Grundsatz denen eines Betriebs- oder Personalrates.

MAV haben sehr weitgehende Mitwirkungsrechte bei betrieblichen Belangen. Ob es um Regeln zur → **Urlaubsgewährung**, die Länge der → **Betriebsferien** oder die Einführung von Gleitzeit geht: ohne Mitarbeitervertretung geht nichts. Auch in persönlichen Angelegenheiten wie → **Eingruppierung**, → **Versetzung**, → **Kündigung** ist sie zu beteiligen. Bei Konflikten und Beschwerden ist die MAV oft erste Anlaufstelle. Sie berät Beschäftigte, begleitet sie auf Wunsch bei bestimmten

→ **Mitarbeitergesprächen** und trägt Anliegen beim Dienstgeber vor.

Wenn die Beschäftigten einer Einrichtung keine Mitarbeitervertretung wählen, entfallen alle Mitbestimmungsrechte ersatzlos. Die „Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen“ (DiAG-MAV) unterstützen Beschäftigte und auch Dienstgeber bei der Gründung einer Mitarbeitervertretung. Kontaktdaten im Kasten auf der nächsten Seite.

Rechtsgrundlage: „Mitarbeitervertretungsordnung“ (MAVO). Die jeweiligen diözesanen Fassungen weichen in einzelnen Punkten von der Rahmenordnung ab. Zum Teil im Internet verfügbar, ansonsten im Ordinariat bei der jeweiligen „Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der MAVen“ erhältlich.

Infos: KODA Kompass 49, Dezember 2012, S. 6-10.

Schlichtungsstelle

In jeder Diözese ist eine Schlichtungsstelle eingerichtet. Beschäftigte können sie in allen arbeits- und tarifrechtlichen Streitfällen anrufen: Zum Beispiel bei einer als unrechtmäßig empfundenen → **Versetzung**, bei einer strittigen → **Eingruppierung**, einem zu Unrecht verweigerten → **Sonderurlaub** oder bei einem Konflikt über die Anordnung von



Gemeinsam statt jeder für sich. Für kirchliche Einrichtungen ist die Bildung von → **Mitarbeitervertretungen** verbindlich vorgesehen. So haben es die Bischöfe geregelt – die Wahl erzwingen können sie aber nicht.

Foto: New Africa/stock.adobe.com

➔ **Überstunden.** Ungefähr 90 % aller Streitfälle können bei den Schlichtungsstellen geregelt werden. Wer mit dem Ergebnis der Schlichtung nicht einverstanden ist, kann immer noch entscheiden, ob er das staatliche Arbeitsgericht anruft. Dabei sind in manchen Fällen Klage- und

Verjährungsfristen zu beachten.

Nach Zugang einer ➔ **Kündigung** hat die oder der Gekündigte in aller Regel nur drei Wochen Zeit, Klage beim Arbeitsgericht zu erheben. Bei Kündigungen sollten Beschäftigte deshalb umgehend auch das Arbeitsgericht anrufen. Zusätzlich sollten sie juristischen Rat einholen.

Ein Antrag an die Schlichtungsstelle wird in einem formlosen Brief gestellt. Im Brief sollte beschrieben werden, was passiert ist und vor allem was man genau erreichen möchte. Einen Anwalt muss man vor der Schlichtungsstelle nicht haben. Es kann aber sinnvoll sein, sich zum Beispiel von einem Mitglied seiner ➔ **Mitarbeitervertretung** begleiten zu lassen.

Die Schlichtungsstelle ist mit einer oder einem unabhängigen Vorsitzenden und je zwei Vertreterinnen oder Vertretern der kirchlichen Arbeitgeber und der Beschäftigten besetzt. Sitz der Schlichtungsstelle ist das jeweilige Ordinariat.

Ein ausführliches Praxisbeispiel und Infos zur Antragsstellung: KODAKompass 22, Juli 2005, S. 6-8

Rechtsgrundlage: „Ordnung für Schlichtungsverfahren“, Anhang II, 2. zum ABD

Kirchliches Arbeitsgericht und Einigungsstelle

Das Kirchliche Arbeitsgericht (KAG) ist für Streitfälle aus dem KODA-Recht und dem Mitarbeitervertretungsrecht zuständig. Führt etwa ein Dienstgeber eine Dienstplanregelung ohne Beteiligung der ➔ **Mitarbeitervertretung** ein, kann diese dagegen beim KAG klagen. Auch einzelne Beschäftigte können klagen, wenn etwa ihr Wahlrecht bei der Mitarbeitervertretungswahl verletzt wurde.

Die **Einigungsstelle** kann angerufen werden, wenn sich Arbeitgeber und Mit-



Einfach haarsträubend. Fühlt sich ein Mitarbeiter in arbeitsrechtlichen Dingen ungerecht behandelt, hilft die diözesane Schlichtungsstelle weiter.

Foto: bilderbox

arbeitervertretung nicht auf eine Regelung einigen können. Dies wäre zum Beispiel der Fall, wenn der Dienstgeber oder die Mitarbeitervertretung eine Dienstplanregelung ändern möchte und sich die beiden Seiten in den Verhandlungen nicht einig werden.

Für Streitfälle zwischen einzelnen Beschäftigten und dem Arbeitgeber – etwa um Entgeltzahlungen oder die Wirksamkeit einer Kündigung – ist das Kirchliche Arbeitsgericht nicht zuständig. Hier müssen sich die Parteien an das staatliche Arbeitsgericht wenden und die ➔ **Schlichtungsstelle** anrufen.

Das für Bayern zuständige Kirchliche Arbeitsgericht hat seinen Sitz in 86152 Augsburg, Fronhof 4.

Ausführliche Infos: KODAKompass 22, Juli 2005

Rechtsgrundlagen: • zur Einigungsstelle: § 40 - § 47 MAVO; • zum kirchlichen Arbeitsgericht „Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung“, Anhang III, 5. zum ABD.

Bei MAV-Gründungen helfen die Diözesanen Arbeitsgemeinschaften

Diözese Augsburg

DiAG-MAV A

Tel.: 08 21/31 66-85 31

diag-mav-a.augsburg@gmx.de

Vorsitzender: Martin Lieble

DiAG-MAV C (kirchliche Schulen),

Tel.: 08 21-9 06 66-1 26

diag-mav-c-augsburg@posteo.de

Vorsitzender: Markus Ott

Erzdiözese Bamberg

DiAG-MAV

Tel.: 09 51/502 20 20

diag-mav@erzbistum-bamberg.de

Vorsitzender: Thomas Müller

Diözese Eichstätt

DiAG-MAV A

Tel.: 0 84 21/50 61 4

diag-mav-a@bistum-eichstaett.de

Vorsitzende: Richard Ulrich

Erzdiözese München und Freising

DiAG-MAV A

Tel.: 0 89/21 37-17 46

diag-mav-a@eomuc.de

Vorsitzende: Charlotte Hermann

Diözese Passau

DiAG-MAV A

Tel.: 0 85 61/91 81 23

andreas.nock@bistum-passau.de

Vorsitzender: Andreas Nock

Diözese Regensburg

DiAG-MAV A

Tel.: 09 41/5 97 10 51

bhommel.reg@bistum-regensburg.de

Vorsitzender: Bernhard Hommes

Diözese Würzburg

DiAG-MAV A

Tel.: 09 31/38 66 57 10

mav@bistum-wuerzburg.de

Vorsitzende: Dorothea Weitz

DiAG-MAV C (kirchliche Schulen und sonstige Rechtsträger)

Tel.: 09 31/30 47 23 9

diag-mav-c@bistum-wuerzburg.de

Vorsitzender: Georg Seifert

Alle Ausgaben des KODA
Kompass unter
www.kodakompass.de

Das Entgelt – der Lohn für die Mühe

Das wird schon passen, was auf der Abrechnung steht. Passt auch – meistens. Einige Zahlungen gibt es aber nur auf Antrag. Und natürlich gilt auch beim Geld: Wo Menschen und Computer arbeiten, passieren manchmal Fehler.

Entgelttabellen und Entgelterhöhungen WILL-KOMMEN

Die Entgelttabellen im kirchlichen Tarifrecht ABD sind identisch mit den Tabellen im kommunalen öffentlichen Dienst. Für die verschiedenen Tätigkeitsbereiche gibt es unterschiedliche Entgelttabellen:

- Die *S-Tabelle* (S wie Sozialdienst) für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst, unter anderem das pädagogische Personal in Kindertageseinrichtungen.
- Die *P-Tabelle* (P wie Pflege) für Pflegekräfte.
- Die *A-Besoldungstabelle des Freistaats Bayern* für die Lehrkräfte an kircheneigenen Schulen.

• Für alle übrigen Beschäftigten gilt die *allgemeine Entgelttabelle*.

Entgelterhöhungen im kommunalen öffentlichen Dienst werden zum gleichen Zeitpunkt auch für die Beschäftigten im ABD-Bereich wirksam. Vorausgesetzt die Bayerische Regional-KODA beschließt nichts Abweichendes. Diese Automatik heißt „Entgelt-Tarifautomatik“ und ist im ABD festgelegt. (§ 20a ABD Teil A,1.)

Bei LEHRKRÄFTEN AN KIRCHLICHEN SCHULEN sind die Beamtenregelungen des Freistaats Bayern Bezugsgröße. Die Bezüge kirchlicher Lehrkräfte, die nach der A-Tabelle bezahlt werden, steigen zum gleichen Zeitpunkt wie die Bezüge staatlicher Lehrkräfte. >>>

Entgelt

- Entgelttabellen und Entgelterhöhungen
- Eingruppierung
- Höherwertige Tätigkeit und Höhergruppierung
- Entgeltstufen
- Jahressonderzahlung
- Besondere Einmalzahlung
- Kinder- und Familienzuschlag
- Zeitzuschläge
- Reise- und Fahrkosten
- Jubiläumszahlung
- Ballungsraumzulage
- Geringfügige Beschäftigung
- Übungsleiter- und Ehrenamtszuschläge
- Auszahlung des Entgelts
- Ausschlussfrist



Foto: coonlight/stock.adobe.com

Die allgemeine Entgelttabelle (gültig bis Februar 2020).

Die Zeilen einer jeden Entgelttabelle sind die Entgeltgruppen. Jede Tätigkeit ist einer Entgeltgruppe zugeordnet. Die Spalten sind die → Entgeltstufen. Sie sollen die wachsende Erfahrung in der jeweiligen Tätigkeit anerkennen. Neben dieser allgemeinen Tabelle gibt es noch spezielle → Entgelttabellen.

← zunehmende Erfahrung in der Tätigkeit →

↑ tarifliche Wertebene der Tätigkeit ↓

Entgeltgruppe	Stufe 1 ohne Berufserfahrung	Stufe 2 nach 1 Jahr in Stufe 1	Stufe 3 nach 2 Jahren in Stufe 2	Stufe 4 nach 3 Jahren in Stufe 3	Stufe 5 nach 4 Jahren in Stufe 4	Stufe 6 nach 5 Jahren in Stufe 5
EG 15	4788,35	5141,23	5481,38	6004,84	6517,61	6854,95
EG 14	4335,98	4655,42	5025,89	5451,94	5950,88	6293,73
EG 13	3996,72	4335,42	4685,32	5093,03	5586,51	5842,91
EG 12	3582,23	3956,45	4407,89	4890,86	5465,08	5734,95
EG 11	3457,10	3803,91	4119,43	4477,63	4972,55	5242,43
EG 10	3331,93	3613,93	3915,01	4238,32	4628,44	4749,89
EG 9c	3233,21	3480,40	3750,80	4026,57	4337,53	4545,92
EG 9b	3020,16	3258,72	3403,99	3824,85	4085,40	4370,07
EG 9a	2926,82	3133,75	3324,85	3748,35	3843,43	4086,04
EG 8	2769,15	2971,27	3102,32	3231,30	3370,30	3439,92
EG 7	2598,38	2822,59	2958,18	3089,21	3209,21	3279,17
EG 6	2549,58	2739,94	2866,46	2990,93	3107,94	3173,47
EG 5	2445,99	2630,06	2748,57	2873,03	2985,28	3045,87
EG 4	2329,99	2514,19	2663,27	2755,21	2847,13	2900,97
EG 3	2293,39	2488,41	2537,24	2642,50	2721,49	2793,85
EG 2	2122,60	2316,97	2366,14	2432,35	2577,86	2730,08
EG 1		1903,09	1935,39	1975,78	2013,43	2110,33

Weitere Informationen:

- Die allgemeine Tabelle ist auf der vorhergehenden Seite abgedruckt.
- Die S-Tabelle im KODA Kompass 72, Februar 2019.
- Die A-Besoldungstabelle im KODA Kompass 73, Oktober 2019.

Alle Tabellen sind im Internet verfügbar. Die allgemeine Tabelle unter www.onlineABD.de im Anhang A zum Teil A, 1. Die S- und die P-Tabelle im Anhang F zum ABD Teil A, 1.

Eingruppierung

Die Eingruppierung ist die Zuordnung von Beschäftigten zu einer bestimmten Entgeltgruppe. Die Entgeltgruppen sind die Zeilen in den Entgelttabellen. Jede Tätigkeit ist einer bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet.

Die Entgeltgruppe wird nicht ausgehandelt, sondern festgestellt. Sie ergibt sich automatisch aus der *auszuübenden Tätigkeit* (§ 12 und 13 ABD Teil A, 1.).

Beschreibungen von Tätigkeiten heißen *Tätigkeitsmerkmale*. Für viele Tätigkeiten gibt es *Funktionsmerkmale*. Funktionsmerkmale sind vereinfachte Beschreibungen von Tätigkeiten. Mit ihrer Hilfe lässt sich die Entgeltgruppe leichter feststellen.

Beispiel: Ein „Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit“ ist immer der Entgeltgruppe S 8a zugeordnet. Egal, ob er im Hort, im Kindergarten oder in einem Jugendzentrum arbeitet. Manchen Erziehern sind aber „besonders schwierige“ Tätigkeiten zugewiesen. Für diese gibt es ein *Heraushebungsmerkmal*: „Erzieher mit staatlicher Anerkennung und besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten“. Im ABD ist in einer Anmerkung erläutert, was unter besonders schwierig zu verstehen ist. Das ist zum Beispiel die Arbeit in einer Gruppe mit 1/3 behinderter oder von Behinderung bedrohter Kinder. Erfüllt der Mitarbeiter das Heraushebungsmerkmal ist er der Entgeltgruppe S 8b zugeordnet.

So finden Sie Eingruppierung und Einstufung auf Ihrer Entgeltabrechnung

Willkommen

Bei Eingruppierung in die S-, P- oder A-Tabelle ist bei der Entgeltgruppe der entsprechende Buchstabe vorangestellt, zum Beispiel „S 3“.

Gehaltszettel Typ 1:

Hier finden Sie die Angaben in der linken Hälfte des Zettels unter dem Kürzel „TG“ (TG steht für Tarifgruppe)

1. Tarif				
Gilt-Ab TW	Tarifbezeichn.	TG	STP	
	075 TVÖD VKA	10	05	
BDA	KR	TZ-Zähl	TZ-Nenn	Arb-Std/-

Gehaltszettel Typ 2:

Hier finden Sie die Daten in der Kopfzeile unterhalb des Adressbereichs im Feld „Verg.-gruppe“ (steht für Vergütungsgruppe)

Tarifart	Verg.-gruppe	Stufe	End-stufe	nächst-stufe
ABD VKA	05	04	06	10.
T a g				

Funktionsmerkmale gibt es für sehr viele Tätigkeiten, zum Beispiel für die Tätigkeit von Mesnern/-innen, Kirchenmusikern/-innen, Gemeindereferenten/-innen, Bildungsreferenten/-innen oder Lehrkräften.

Bei manchen Tätigkeiten ist diese einfache Form der Eingruppierung nicht möglich. Dies gilt besonders im Verwaltungsdienst. Zum Beispiel üben Bürokaufleute höchst unterschiedliche Tätigkeiten aus. Die Tätigkeit von Bürokaufleuten reicht von Sekretariatsarbeit über Sachbearbeitung bis hin zur Leitung von ganzen Abteilungen. Eine einheitliche Funktionseingruppierung für Bürokaufleute wäre daher nicht sinnvoll.

Für solche Tätigkeiten gibt es die *allgemeinen Tätigkeitsmerkmale*. Sie bestehen aus sogenannten *unbestimmten Rechtsbegriffen*.

Beispiel: Um eine Tätigkeit, die „gründliche Fachkenntnis“ erfordert, auszuüben, ist in der Regel eine einschlägige dreijährige Berufsausbildung nötig. Eine Tätigkeit, die „umfassende Fachkenntnisse“ erfordert, setzt Kenntnisse und Fähigkeiten voraus, wie sie zum Beispiel ein Bachelorstudium vermittelt.

Die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale sind wenig konkret und in gewissen Grenzen auch auslegbar.

Durch eine *Stellenbewertung* wird festgestellt, welcher Wertebene die Tätigkeit zuzuordnen ist. Zunächst wird erfasst, was an dem Arbeitsplatz zu tun ist. Anschließend wird festgestellt welche Zeitanteile auf die Teiltätigkeiten entfallen. Schließlich wird der Schwierigkeitsgrad und der Verantwortungsgrad der einzelnen Tätigkeiten festgestellt. Dabei wird zum Beispiel geprüft, ob eine Arbeit nur „schwierig“ ist oder ob sie darüber hinaus „gründliche Fachkenntnisse“ erfordert. In der Regel gilt: Entscheidend für die Eingruppierung ist die Wertebene, die mindestens in der Hälfte der Arbeitszeit erreicht wird.

Die Feststellung der richtigen Eingruppierungen ist manchmal sehr anspruchsvoll und kompliziert. Für die Feststellung ist zunächst der Dienstgeber zuständig. Der Dienstgeber muss das Ergebnis seiner Feststellung der → *Mitarbeitervertretung* zur Prüfung vorlegen. Beschäftigte dürfen nur mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung einer Entgeltgruppe zugeordnet werden. Die Prüfung durch die Mitarbeitervertretung ist sehr wichtig. Hat die Mitarbeiter-



„*Tarifautomatik*“. Entgelterhöhungen werden automatisch vom öffentlichen Dienst übernommen.

Foto: M. Weidenthaler

vertretung einer falschen Eingruppierung zugestimmt, ist es für Beschäftigte oft schwer, später eine Korrektur zu erreichen.

Der festgestellten Eingruppierung entspricht eine Entgeltgruppe, also eine Zeile in der Entgelttabelle. Die Spalten der Tabelle sind die → **Entgeltstufen**. Sie bilden vor allem die zunehmende Berufserfahrung ab. Im Schnittpunkt von Entgeltgruppe und Stufe findet sich dann in der → **Entgelttabelle** der Eurobetrag für das Tabellenentgelt.

Weitere Informationen:

- Wie eine Stellenbewertung funktioniert, ist im KODA Kompass Nr. 72 vom Februar 2019 beschrieben. Am Beispiel von Verwaltungstätigkeiten sind dort alle Schritte erläutert. Das Heft enthält auch Hinweise für Beschäftigte, die eine Überprüfung ihrer Eingruppierung beantragen möchten.

Informationen zur Eingruppierung spezieller Berufsgruppen:

- Für *Beschäftigte im Pfarrbüro* im KODA Kompass Nr. 71, November 2018.
- Für in *Küche und Hauswirtschaft* tätige im KODA Kompass Nr. 67, November 2017, S. 7.
- Eingruppierung und Zulagensystem für *Religionslehrkräfte* im KODA Kompass Nr. 60, Februar 2016.
- Eingruppierung und Zulagensystem für *Gemeindereferentinnen und -referenten* im KODA Kompass Nr. 51, Juni 2013.
- Eingruppierung und Zulagen für *Pastoralreferentinnen und -referenten* im KODA Kompass Nr. 73, Oktober 2019.

Rechtsgrundlage: Die Eingruppierungsmerkmale sind im ABD im Teil A, 2. zu finden.

LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN sind wie vergleichbare Lehrkräfte an staatlichen Schulen eingruppiert. Soweit Lehrkräfte die Voraussetzungen für die Verbeamtung erfüllen, finden die Besoldungsregelungen für vergleichbare Beamte Anwendung. Aus der jeweiligen Berufsbezeichnung ergibt sich somit die Eingruppierung. (Ordnung zur Verleihung von Berufsbezeichnungen, ABD Teil B, 4.3.)

Soweit Lehrkräfte die fachlichen oder pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis nicht erfüllen, erfolgt die Eingruppierung gemäß den Anlagen A und B ABD Teil B, 4.1. Soweit vorgesehen, werden diese Lehrkräfte nach Erfüllung der jeweiligen

Bewährungszeit um eine Besoldungsgruppe höhergruppiert. Zu den Voraussetzung siehe Anlage C ABD Teil B, 4.1.

Weitere Informationen: KODA Kompass Nr. 69, Juni 2018.

Höherwertige Tätigkeit und Höhergruppiierung

Manchmal wird Beschäftigten vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen. Zum Beispiel um erkrankte Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzte zu vertreten. Mit „höherwertiger Tätigkeit“ ist eine Tätigkeit gemeint, die einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet ist.

Die Eingruppierung ändert sich durch die vorübergehende Übertragung nicht. Wird die höherwertige Tätigkeit mindestens einen Monat lang ausgeübt, erhalten Beschäftigte dafür eine „persönliche Zulage“.

Weitere Informationen:

- Im KODA Kompass Nr. 69, Juni 2018
- Rechtsgrundlage ist § 14 ABD Teil A, 1.

Wird eine höherwertige Tätigkeit auf Dauer übertragen, erfolgt eine Höhergruppiierung. Das ist die Zuordnung zu einer höheren Entgeltgruppe. Eine

Höhergruppiierung ist eine besondere Form einer → **Eingruppierung**. Die oder der Beschäftigte bleibt dabei in der gleichen → **Entgeltstufe** (Spalte der Entgelttabelle). Die Zeit bis zum Aufstieg in die nächsthöhere Entgeltstufe beginnt ab der Höhergruppiierung neu zu laufen.

Beispiel: Eine Sekretärin ist in Entgeltgruppe 6 eingruppiert. Seit zwei Jahren ist sie in der Entgeltstufe 3. Sie übernimmt in ihrer Einrichtung eine neue Tätigkeit der Entgeltgruppe 7. Auch in der höheren Entgeltgruppe bleibt sie der Stufe 3 zugeordnet. Die Stufenlaufzeit beginnt aber neu. Sie muss daher drei Jahre warten bis sie in Stufe 4 der Entgeltgruppe 7 aufsteigt.

Entgeltgruppe	...	Stufe 3	Stufe 4	...
		...	nach 3 Jahren in Stufe 3	
EG 7		2958,18	3089,21	

Die Stufe bleibt. Die Laufzeit beginnt neu.

EG 6		2866,46	2990,93	
------	--	---------	---------	--

Zwei Ausnahmen gibt es bei der Stufenzuordnung: Sind Beschäftigte noch in der Stufe 1 und werden höhergruppiert, dann kommen sie in der höheren Entgeltgruppe gleich in die Stufe 2.

Werden Beschäftigte aus der Entgeltgruppe 1 höhergruppiert, werden sie immer



Kein Glücksspiel. Die Feststellung der zutreffenden Entgeltgruppe ist solides „Verwaltungshandwerk“ mit klaren Regeln. Bei jedem → **Eingruppierungsvorgang** prüft die Mitarbeitervertretung, ob das Ergebnis tarifkonform ist.

Zeichnung: Th. Plaßmann

der Stufe 2 der höheren Entgeltgruppe zugeordnet.

Manchmal fällt der Aufstieg in die nächste Stufe in den gleichen Monat wie die Höhergruppierung. In diesem Fall erfolgt erst die Zuordnung zur höheren Stufe und dann die Zuordnung zur höheren Entgeltgruppe.

In der *S-Tabelle des Sozial- und Erziehungsdienstes* liegen einige Tabellenwerte sehr nahe beieinander. Daher ist im Sozial- und Erziehungsdienst ein Mindestzugewinn vorgesehen. Dieser Mindestzugewinn heißt *Garantiebetrag*. Bei Höhergruppierung in die Entgeltgruppen S 3 bis S 8b beträgt er 62,74 Euro, bei Höhergruppierung in S 9 oder höher beträgt er 100,41 Euro (Euro-Beträge gültig bis Februar 2020).

Höhergruppierungen erfolgen dann, wenn eine entsprechende höherwertigere Tätigkeit auszuüben ist. Automatische Höhergruppierungen nach einer bestimmten Zahl von Jahren gibt es nicht mehr. Diese früheren Bewährungsaufstiege wurden 2005 abgeschafft.

Rechtsgrundlagen:

- § 17 ABD Teil A, 1.
- Für den Sozial- und Erziehungsdienst: § 1 der Anlage zu § 44 ABD Teil A, 1.

Für LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN regelt im Wesentlichen die Ordnung für Berufsbezeichnungen (ABD Teil B, 4.3.) die Möglichkeit einer Höhergruppierung. Eine Höhergruppierung hängt einerseits von einer Beurteilung mit einem Mindestprädikat ab. Außerdem

eröffnet die Übertragung einer Funktionsstelle den Weg zu einer Höhergruppierung.

Entgeltstufen

Je nach auszuübender Tätigkeit ist jede und jeder in eine bestimmte Entgeltgruppe → eingruppiert. Die Entgeltgruppen sind die Zeilen in den → Entgelttabellen. In jeder Entgeltgruppe gibt es Stufen. Nach Ablauf der jeweiligen Stufenlaufzeit rückt man in die nächsthöhere Stufe auf. Damit soll der wachsenden Berufserfahrung Rechnung getragen werden.

Die Verweildauer in der jeweiligen Stufe beträgt, beginnend bei Stufe 1:

1 Jahr > 2 Jahre > 3 Jahre > 4 Jahre > 5 Jahre

Im Sozial- und Erziehungsdienst, dem zum Beispiel das pädagogische Personal der Kindertagesstätten zugeordnet ist, gelten andere Laufzeiten:

1 Jahr > 3 Jahre > 4 Jahre > 4 Jahre > 5 Jahre

In der Entgeltgruppe S 8b ist die Verweildauer in einigen Stufen länger.

Bei Beschäftigten mit dauerhaft überdurchschnittlichen Leistungen können die Aufstiege in die Stufen 3 bis 6 vorgezogen werden. Jeder Dienstgeber kann selbst entscheiden, ob er diese Regelung anwendet. Umgekehrt kann ein Stufenaufstieg verzögert werden, wenn Beschäftigte erhebliche Leistungsmängel trotz entsprechender Hinweise und Aufforderungen nicht abstellen.

Elternzeit ohne Berufstätigkeit und Sonderurlaub aus familiären Gründen unterbrechen die Stufenlaufzeit. Das bedeutet,

die Elternzeit und die Zeit eines Sonderurlaubs zählen nicht mit. Bei langjährigen Unterbrechungen ist sogar die Rückstufung um eine Stufe möglich.

Bei *Neueinstellung* wird mitgebrachte einschlägige Berufserfahrung im Regelfall bis zur Stufe 3 automatisch anerkannt. Für die allgemeine Entgelttabelle bedeutet dies: Wer mindestens ein Jahr einschlägige Berufserfahrung vorweisen kann, wird zwingend mindestens der Stufe 2 zugeordnet. Wer mindestens drei Jahre Erfahrung mitbringt, wird in der Regel der Stufe 3 zugeordnet.

Im Sozial- und Erziehungsdienst erfolgt in der Regel die Zuordnung zur Stufe 3, wenn Beschäftigte mindestens vier Jahre Erfahrung vorweisen können. Das einjährige „Berufspraktikum“ am Ende der *fünffährigen* Erzieherausbildung gilt ausdrücklich als einschlägige Berufserfahrung.

Bei welchem Arbeitgeber die einschlägige berufliche Erfahrung erworben wurde, ist unerheblich.

Wenn es zur Personalgewinnung notwendig ist, können weitere förderliche Erfahrungszeiten anerkannt werden. Die oder der neu Eingestellte kann dann einer noch höheren Stufe zugeordnet werden. Voraussetzung ist, dass auch tatsächlich entsprechende förderliche berufliche Erfahrungszeiten vorliegen. Ob die Anerkennung dieser Zeiten bei einer Einstellung erfolgt, ist Verhandlungssache.

Beispiel: Eine Kinderpflegerin mit 4 Jahren Berufserfahrung hat sich zur Erzieherin weiterqualifiziert. Sie hat keine „einschlägige Berufserfahrung“ als Erzieherin. Ein neuer Arbeitgeber hat aber die Möglichkeit, die 4 Jahre Erfahrung als Kinderpflegerin ganz oder teilweise als förderliche Zeit anzuerkennen.

Wechseln Beschäftigte zwischen zwei Arbeitgebern, die beide ein Tarifrecht der katholischen Kirche in Deutschland anwenden, gilt: Die oder der Beschäftigte darf höchstens eine Stufe niedriger als beim vorherigen kirchlichen Arbeitgeber eingestuft werden. Voraussetzung ist, dass zwischen beiden Arbeitsverhältnissen höchstens 6 Monate Unterbrechung liegen. Weiter muss es sich bei der Vorbeschäftigung um eine einschlägige Tätigkeit handeln. Damit ist eine gleiche oder ähnliche Tätigkeit gemeint.

Wer den Arbeitgeber wechselt, sollte vor Abschluss des Arbeitsvertrages zumindest nachfragen, welcher Stufe sie oder er zugeordnet werden soll.

Jede Einstufung oder Umstufung von Beschäftigten muss der → Mitarbeiter-



Neue Mitarbeiter anlocken. Über die → *Entgeltstufe* lassen bei der augenblicklichen Arbeitsmarktlage viele Dienstgeber mit sich reden. Entsprechende Berufserfahrung vorausgesetzt.

Foto: Kridsadar/stock.adobe.com

vertretung zur Zustimmung vorgelegt werden. Die Mitarbeitervertretung prüft, ob die beabsichtigte Stufen-Zuordnung nach den Vorschriften des kirchlichen Tarifrechts ABD zulässig ist.

Rechtsgrundlagen:

- § 16 und § 17 ABD Teil A, 1. An Stelle von § 16 gilt für den Sozial und Erziehungsdienst § 1 der Anlage zu § 44 ABD Teil A, 1. Im Pflegedienst gilt ergänzend § 45 ABD Teil A, 1.
- Für Arbeitgeberwechsel zwischen unterschiedlichen Tarifbereichen (zum Beispiel vom ABD zu den AVR der Caritas) gilt die „Ordnung über die Rechtsfolgen eines Dienstgeberwechsels ...“ im Anhang I zum ABD, Beschlüsse der Zentralen Kommission. Ferner die an gleicher Stelle abgedruckte „Ordnung über die Anrechnung von Vordienstzeiten ...“.
- Für Arbeitgeberwechsel innerhalb des ABD-Bereichs: § 16 ABD Abs. 2a Teil A, 1; § 17a ABD Teil A, 3.

Bei neu eingestellten LEHRKRÄFTEN AN KIRCHLICHEN SCHULEN richten sich die anfängliche Einstufung sowie die Stufenaufstiege nach den beamtenrechtlichen Grundsätzen.

Jahressonderzahlung

Im November oder Dezember erhalten alle Beschäftigten eine Jahressonderzahlung. Die Jahressonderzahlung ist die Zusammenfassung des früheren Urlaubs- und Weihnachtsgeldes.

Sie beträgt ab 2019:

Entgeltgruppe	Jahressonderzahlung
EG 1 - EG 8 S 2 - S 9 P 5 - P 8	79,51 % eines Monatsentgelts
EG 9 - EG 12 S 10 - S 18 P 9 - P 16	70,28 % eines Monatsentgelts
EG 13-15	51,78 % eines Monatsentgelts

Die Sonderzahlung erhalten Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen. Wer vor dem 1. Dezember aus dem Dienst ausscheidet, erhält die Zahlung in der Regel nicht.



Einmalzahlung statt Leistungsprämien. Im kommunalen öffentlichen Dienst gibt es Prämien für gut bewertete Beschäftigte. Im kirchlichen Dienst wird das für Leistungsentgelte vorgesehene Geld als **Besondere Einmalzahlung** an alle ausgeschüttet.
Foto: Sergey Nivens/stock.adobe.com

Im kirchlichen Dienst gibt es zwei Ausnahmen zu Gunsten der Beschäftigten:

- Die erste Ausnahme betrifft Beschäftigte, die wegen Erreichens der *Regelaltersgrenze* in Rente gehen oder wegen dauerhafter Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit ausscheiden. Waren sie mindestens 25 Jahre ununterbrochen im Bereich des kirchlichen Tarifrechts ABD tätig, erhalten sie eine anteilige Jahressonderzahlung, auch wenn sie vor dem 1. Dezember ausscheiden.
- Die zweite Ausnahme betrifft den Wechsel zwischen zwei Dienstgebern, die ein Tarifrecht der katholischen Kirche anwenden. Bei einem solchen innerkirchlichen Wechsel erhält man vom alten Arbeitgeber eine anteilige Jahressonderzahlung. Dies gilt auch wenn Beschäftigte vor dem 1. Dezember wechseln. Die Zahlung muss von der oder dem ausscheidenden Beschäftigten beantragt werden.

Berechnungsweise und Rechtsgrundlage:

- § 20 ABD Teil A, 1.
- Im Sozial- und Erziehungsdienst zusätzlich § 1 Abs. 3 und 5 der Anlage zu § 44 ABD Teil A, 1.
- Im Pflegedienst zusätzlich § 45 Abs. 6 ABD Teil A, 1.
- Für Arbeitgeberwechsel zwischen unterschiedlichen Tarifbereichen (zum Beispiel vom ABD zu den AVR der Caritas) gilt die „Ordnung über die Rechtsfolgen eines Dienstgeberwechsels ...“ im Anhang I zum ABD, Beschlüsse der Zentralen Kommission.

LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN erhalten eine Sonderzahlung entsprechend den Regelungen für Beamtinnen und Beamte des Freistaats Bayern. Bis Besoldungsgruppe A 11 werden 70 % eines Monatsentgelts gewährt, ab A 12 gibt es 65 %. Hinzu kommen jeweils 84,29 % des Familienzuschlags.

Besondere Einmalzahlung

Im Jahr 2005 sollte zusätzlich zum Tabellenentgelt ein Leistungsentgelt eingeführt werden. Der damaligen Modellversuch zum Leistungsentgelt wurde von Arbeitgeberseite abgebrochen. Daraufhin verständigte sich die KODA darauf, ersatzweise eine jährliche „Besondere Einmalzahlung“ einzuführen.

Das Geld wird zum Jahresende ausgeschüttet. Wer unter dem Jahr ausscheidet, erhält die Zahlung in bestimmten Fällen anteilig. Das gilt zum Beispiel, wenn sie oder er Regelaltersrente in Anspruch nimmt oder zu einem anderen Arbeitgeber des kirchlichen Dienstes wechselt.

2019 betrug die Zahlung 23,28 % eines Monatsentgelts. Im Jahr 2020 werden 23,75 % gezahlt. Die Berechnung erfolgt im Grundsatz nach den Berechnungsvorschriften für die **Jahressonderzahlung**.

Rechtsgrundlage, Details und Berechnungsweise: § 18a ABD Teil A, 1.



LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN erhalten keine Besondere Einmalzahlung, da sie nach den Regelungen für Beamtinnen und Beamte vergütet werden.

Kinderzuschlag und Familienzuschlag

Neue Kinderzuschläge zum Entgelt gibt es nur noch für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen.

An sonstige Beschäftigte werden Kinderzuschläge weiter gezahlt, wenn der Anspruch im Jahr 2005 bereits bestand. Der Anspruch erlischt, sobald die Kindergeldberechtigung wegfällt. Manchmal ist die *Kindergeldberechtigung* nur *unterbrochen*, zum Beispiel wegen einer Berufstätigkeit zwischen Ausbildung und Studium oder wegen eines Freiwilligendienstes im Ausland. Bei einer Unterbrechung kann der Anspruch dauerhaft verloren gehen. Dies kann zu erheblichen finanziellen Einbußen führen. Die Bayerische Regional-KODA hat daher beschlossen, dass der Dienstgeber in solchen Fällen den Kinderzuschlag wieder aufleben lassen kann, sobald wieder Kindergeldberechtigung besteht. Die weitaus meisten kirchlichen Dienstgeber verfahren so.

Bei einem *Arbeitgeberwechsel* geht der Kinderzuschlag meist verloren.

Ausnahmen: Bei einem unmittelbaren Wechsel zwischen zwei Kirchengemeinden innerhalb eines Bistums wird weiter gezahlt. Gleiches gilt bei einem Wechsel zwischen Diözese (Ordinariat) und einer Kirchengemeinde im Gebiet des gleichen Bistums.

Rechtsgrundlage: § 11 und § 17a ABD Teil A, 3.

LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN werden Beamtinnen und Beamten entsprechend vergütet. Für sie gelten die Beamtenregelungen über Familienzuschläge.

Neues aus dem kirchlichen Arbeitsvertragsrecht
frisch auf Ihrem Bildschirm:
kostenfreies Newsletter-Abo unter
www.kodakompass.de

Zeitzuschläge

Wer zu ungünstigen Zeiten arbeiten muss, erhält Zuschläge zum Entgelt. Diese Zeitzuschläge gibt es für Arbeit an Sonn- und Feiertagen, an Heiligabend, Silvester, an Samstagen ab 13 Uhr und für Nacharbeit ab 21 Uhr. Für Arbeit an Sonntagen wird zum Beispiel ein Zuschlag von 25 % gezahlt. Der Zuschlag wird aus dem Stundenentgelt der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe berechnet.

Keine Zeitzuschläge erhalten Kirchenmusiker/-innen, Mesner/-innen, Gemeindefereferenten/-innen, Pastoralreferenten/-innen, Religionslehrkräfte, Pfarrhelfer/-innen und LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN. Bei einigen dieser Berufsgruppen wird die Arbeit zu ungünstigen Zeiten bereits im regulären Entgelt berücksichtigt.

Während des Erholungsurlaubs und im Krankheitsfall werden die Zeitzuschläge als Pauschale weitergezahlt. Die Pauscha-



Frei parken. Das Kilometergeld ersetzt pauschal alle Fahrkosten mit Ausnahme von Parkgebühren. Diese werden bei Dienstreisen extra erstattet.

Foto: S. Hofschlaeger/pixello.de

le ist der Tages-Durchschnitt aus allen in den letzten drei Monaten gezahlten Zeitzuschlägen.

Auf Wunsch der oder des Beschäftigten können die Zuschläge in Zeit umgewandelt und durch Freizeit ausgeglichen werden. Beschäftigte, die ein **Arbeitszeitkonto** eingerichtet haben, können die Zuschläge dort als Zeitguthaben buchen lassen.

Rechtsgrundlage und Infos:

- § 8 ABD Teil A, 1.
- Die für die Berechnung maßgeblichen Stundenentgelt sind in der Anlage C zum ABD Teil A, 1. abgedruckt. Für die S-Tabelle des Sozial- und Erziehungsdienstes in der Anlage I.

- Zur Berechnung bei Urlaub und Arbeitsunfähigkeit: § 21 ABD Teil A, 1.
- Zum Anspruch bei Arbeitsunfähigkeit das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 14.1.2009, 5 AZR 89/09 und KODA Kompass 55, September 2014, S. 8.
- Überstundenzuschläge siehe **→ Mehrarbeit und Überstunden**, S. 19 im Band 1

Reisekosten und Fahrkosten

Bei **→ Dienstreisen** und anderen Dienstreisen entstehen den Beschäftigten oft Kosten. Diese werden gemäß der Reisekostenordnung auf Antrag erstattet. Zu den Reisekosten zählen Fahrkosten, Übernachtungskosten, Verpflegungsmehraufwand und Nebenkosten, wie zum Beispiel Parkgebühren. Dienstreisen und Dienstgänge müssen genehmigt oder angeordnet sein. Manche Beschäftigte haben pauschale Genehmigungen, ansonsten muss jede Fahrt oder Dienstreise einzeln angeordnet werden.

Die Reisekostenordnung im kirchlichen Tarifrecht ABD entspricht dem Bayerischen Reisekostengesetz. Zur Umsetzung der Reisekostenordnung gibt es in vielen Einrichtungen Ausführungsbestimmungen.

Bei genehmigter Benutzung eines privaten Pkw aus triftigem Grund werden 35 Cent pro Fahrkilometer erstattet. Liegt kein triftiger Grund für die PKW-Benutzung vor, sind es 25 Cent. Bei Fahrten zu Fortbildungen werden im Regelfall geringere Erstattungen als bei Dienstreisen gezahlt. Wer eine Kollegin oder einen Kollegen

mitnimmt, der erhält weitere 2 Cent pro Kilometer und Person. Für Dienstreisen mit dem Fahrrad werden 6 Cent pro Kilometer erstattet.

Als pauschale Abgeltung sonstiger Kosten werden bei Reisen an einen auswärtigen Geschäftsort „Tagegelder“ gewährt. Die Höhe der Tagegelder hängt von der Dauer der Reise ab und davon, ob freie Mahlzeiten gestellt werden. Beschäftigte erhalten bis zu 21,50 Euro tägliche Pauschale.

Die Aufwendungen für Fahrten zwischen der eigenen Wohnung und der „ersten Tätigkeitsstätte“ sind keine Reisekosten. „Erste Tätigkeitsstätte“ ist die regelmäßige

Dienststelle, bei Lehrkräften die Stammschule.

Anträge auf Erstattung von Reisekosten sind innerhalb von sechs Monaten beim Dienstgeber einzureichen.

Details und Rechtsgrundlage: ABD Teil D, 9. Gemäß der Präambel der Reisekostenordnung finden auch die vom Finanzministerium ergänzend erlassenen Vorschriften Anwendung.

Für LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN gelten die Bestimmungen für bayerische Beamtinnen und Beamte. Das heißt Grundlage für die Erstattung der Reisekosten ist unmittelbar das **Bayerische Reisekostengesetz** in seiner jeweiligen Fassung. Im Internet unter www.gesetze-bayern.de. Auch Lehrkräften an kirchlichen Schulen werden bei PKW-Fahrten zu Fortbildungen nur reduzierte Sätze gewährt.

Jubiläumzahlung

Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Dienstzeit von 25 Jahren (613,55 Euro), 40 Jahren (1022,58 Euro) und 50 Jahren (1227,10 Euro). Zur Jubiläumsdienstzeit zählen die in einem kirchlichen Arbeitsverhältnis im Bereich der bayerischen Diözesen zurückgelegten Zeiten. Ausbildungszeit im kirchlichen Dienst, Elternzeit und Sonderurlaub werden auch angerechnet. Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

In den letzten Jahrzehnten wurde die Berechnungsweise der Jubiläumsdienstzeit mehrfach geändert. Dies betrifft insbesondere die Einbeziehung von Zeiten eines Sonderurlaubs aus familiären Gründen. Die Dienstgeberseite der Bayerischen Regional-KODA hat 2019 zu dieser Frage ein Rundschreiben veröffentlicht. Auch Zeiten eines Sonderurlaubs vor 2005 sollen bei der Berechnung der Jubiläumsdienstzeit berücksichtigt werden. Dies diene der Verwaltungsvereinfachung und der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, so die Dienstgeberseite. Die bayerischen Diözesen handhaben dies entsprechend. Den übrigen kirchlichen Arbeitgebern wird empfohlen ebenso zu verfahren.

Sind im Computer der Bezügestelle alle Daten gespeichert, dann gibt es das



Dienstjubiläum. Langjährige Treue zum kirchlichen Dienst wird auch mit einer → **Jubiläumzahlung** und Dienstbefreiung gewürdigt. Eigentlich sollte die Zahlung automatisch erfolgen – vorausgesetzt die Zeiten sind korrekt bei der Personalabrechnung gespeichert. *Foto: Monkey Business/stock.adobe.com*

Jubiläumsgeld automatisch – andernfalls nachfragen. Zusätzlich gibt es zum Jubiläum einen Tag Arbeitsbefreiung.

Rechtsgrundlage:

- § 23 und § 29 ABD Teil A, 1.
- Das „Rundschreiben Dienstjubiläumzeiten“ vom 1.2.2019 ist unter www.bayernkoda.de verfügbar. Rubrik „Die KODA“, dort „Dienstgeber-Info“ anklicken.

Für LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN gelten die Bestimmungen für bayerische Beamtinnen und Beamte. Hier beträgt die Jubiläumszuwendung bei einer Dienstzeit von 25 Jahren 300 Euro und 400 Euro bei 40 Jahren und 500 Euro bei 50 Jahren. Zusätzlich können bis zu zwei freie Tage gewährt werden.

Rechtsgrundlage: Jubiläumszuwendungsverordnung

Ballungsraumzulage

Eine Ballungsraumzulage wird gewährt, wenn Wohn- und Dienstort im „Verdichtungsraum München“ liegen und bestimmte Einkommensgrenzen nicht überschritten werden. Begründet wird diese „ergänzende Leistung“ mit besonders hohen Lebenshal-

tungskosten im „Verdichtungsraum München“. Die Liste der zum Verdichtungsraum München zählenden Gemeinden kann im Internet heruntergeladen werden (www.lff.bayern.de, in der Volltextsuche „Verdichtungsraum München“ eingeben).

Die Stadt München und manche Gemeinden im Umland zahlen ebenfalls eine Zulage. Diese heißt „Münchenezulage“. Sie ist eine eigenständig geregelte kommunale Zulage. Ab Januar 2020 wird sie allen Beschäftigten der Stadt München gewährt und zudem wird sie erheblich erhöht.

Bei Drucklegung im November 2019 hatte die KODA noch nicht entschieden, ob und wie im kirchlichen Bereich auf diese tarifliche Entwicklung reagiert werden soll.

Januar 2020 gilt im Bereich des ABD: Die Ballungsraumzulage beträgt maximal 133,87 Euro pro Monat für Vollbeschäftigte, für Auszubildende 66,94 Euro. Pro Kind werden weitere 25,54 Euro gezahlt. Ob jemand die Zulage erhält, ist einkommensabhängig. Der „Entgeltgrenzbetrag“ darf nicht überschritten werden. Er beträgt für Vollbeschäftigte 3710,55 Euro. Bei der Zulage für Kinder ist die Grenze 5201,95 Euro. Überschreiten Entgelt plus Zulage den Grenzbetrag, wird die Zulage gekürzt.

Rechtsgrundlage: ABD Teil D, 8.

Geringfügige Beschäftigung

Eine *geringfügig entlohnte Beschäftigung* wird auch Minijob oder 450 Euro-Job genannt. Sie ist ein normales → **Teilzeitarbeitsverhältnis**, für das steuer- und sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten gelten.

So trägt allein der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 13 % für die Krankenversicherung und 15 % für die Rentenversicherung.

Die Beschäftigten zahlen einen Anteil von in der Regel 3,6 % zur Rentenversicherung. Von dieser Pflicht können sie sich befreien lassen. Zahlen geringfügig Beschäftigte den Rentenbeitrag, zählt die Zeit im Minijob als volle rentenrechtliche Wartezeit. Ein Jahr 450 Euro-Job bringt dann später circa 4,50 Euro zusätzliche Rente pro Monat.

Weiter sind 2 % Pauschalsteuer zu entrichten. Diese kann der Arbeitgeber auf die Beschäftigten abwälzen.

Lassen sich Beschäftigte von der Rentenversicherungspflicht befreien und zahlt der Arbeitgeber die Pauschalsteuer, dann gilt: „Brutto ist gleich netto“. Zumindest solange man neben seiner Hauptbeschäftigung nicht mehr als einen einzigen Minijob hat.

Dies klingt attraktiv, hat aber reduzierte Ansprüche aus der Sozialversicherung zur Folge. Aus einem Minijob heraus hat man

keinen Anspruch auf Leistungen aus der Kranken- und Arbeitslosenversicherung.

Um die engen Einkommensgrenzen der geringfügigen Beschäftigung nicht zu überschreiten, bietet das kirchliche Tarifrecht ABD verschiedene Möglichkeiten (§ 24 Abs. 8 ABD Teil A, 1.):

- Die Beschäftigten können verlangen, dass das die Grenze übersteigende Entgelt durch → **Entgeltumwandlung** für die betriebliche Altersversorgung verwendet wird. Dies ist möglich, solange Beschäftigte noch keine Rente beziehen und nur, wenn es sich um ein „erstes Arbeitsverhältnis“ handelt. Wer neben seinem Minijob noch eine Hauptbeschäftigung hat, der kann diese Möglichkeit nicht nutzen.
- Steigt das Entgelt durch Entgelterhöhungen oder Stufenaufstiege, haben Beschäftigte Anspruch auf eine Reduzierung des Beschäftigungsumfanges, um die 450 Euro-Grenze nicht zu überschreiten.
- Darüber hinaus können geringfügig Entlohnte zwar nicht auf das Tabellenentgelt, aber auf sonstige Entgeltbestandteile ganz oder teilweise verzichten. Das betrifft insbesondere die → **Jahressonderzahlung** und die → **Besondere Einmalzahlung**. Dieser Verzicht kann nach einem Jahr widerrufen werden.

Wird unvorhersehbar, zum Beispiel wegen einer Krankheitsvertretung, und höchstens dreimal innerhalb von zwölf Monaten die Entgeltgrenze überschritten, bleibt die Tätigkeit ein Minijob.

Wer die 450 Euro-Einkommensgrenze dauerhaft überschreitet, muss nicht in jedem Fall volle Sozialversicherungsbeiträge bezahlen. Zwischen 450 und 1 300 Euro gibt es die sogenannte Gleitzone mit allmählich wachsenden Beiträgen (Midijobs).

Bei *kurzfristiger Beschäftigung* von längstens 70 Arbeitstagen oder drei Monaten darf der Inhalt des Arbeitsvertrages frei vereinbart werden. Allerdings muss ein Mindest-Entgelt gezahlt werden, welches der Stufe 2 der einschlägigen Entgeltgruppe entspricht (Nr. 3 ABD Teil B, 2.).

Ausführliche Infos zu Mini- und Midijobs unter www.minijob-zentrale.de

Übungsleiter- und Ehrenamtpauschale

Eine Möglichkeit, sozialversicherungsfrei hinzuverdienen ist eine → **geringfügige Beschäftigung**. Daneben gibt es die Möglichkeit für bestimmte Tätigkeiten eine Übungsleiterpauschale oder eine Ehrenamtpauschale zu beziehen. In diesem Fall sind weder Steuer noch Sozialversicherung zu zahlen. Allerdings gibt es auch keine Leistungen, zum Beispiel aus Rentenversicherung oder → **Zusatzversorgung**.

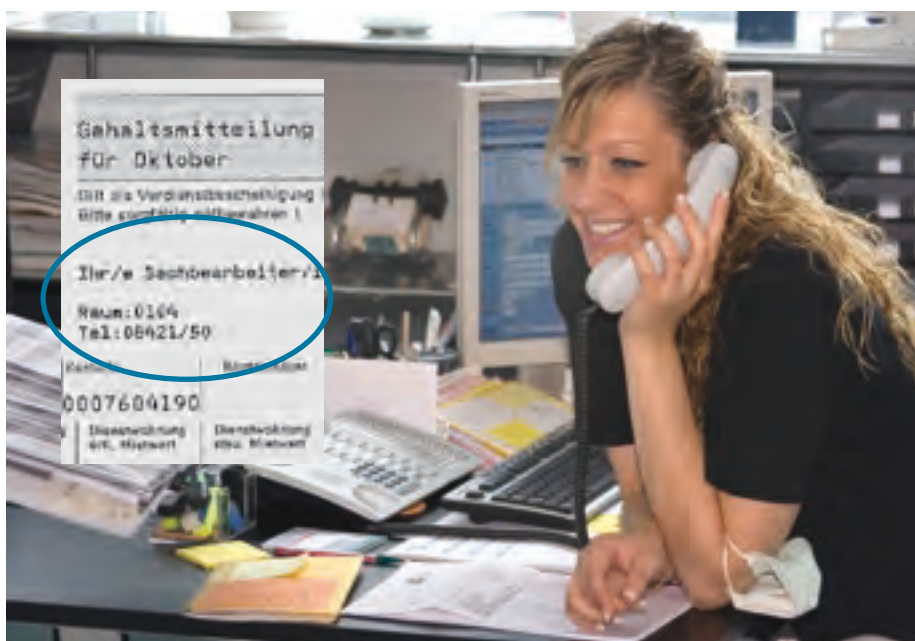
Jährlich dürfen bis zu 2 400 Euro Übungsleiterpauschale bezogen werden. Nicht für jede Tätigkeit darf Übungsleiterpauschale gewährt werden. In Frage kommen im kirchlichen Bereich erzieherische, betreuende und auch künstlerische Tätigkeiten, zum Beispiel als Organist oder Organist. Weiter Tätigkeiten als Ausbilderin beziehungsweise Ausbilder oder Lehrkraft. Ein Minijob und eine Tätigkeit gegen Übungsleiterpauschale ist kombinierbar. Durch die Kombination können bis zu 650 Euro monatlich sozialversicherungsfrei hinzuverdient werden.

Eine weitere Möglichkeit, steuerfrei tätig zu sein, ist die Ehrenamtpauschale. Bis zu 720 Euro jährlich dürfen als pauschale Aufwandsentschädigung gewährt werden.

Ehrenamtpauschale kann für Tätigkeiten im Dienst von gemeinnützigen, kirchlichen und öffentlichen Einrichtungen gezahlt werden.

Für ein und die selbe Tätigkeit kann aber nicht gleichzeitig Übungsleiterpauschale und Ehrenamtpauschale bezogen werden.

Immer vorteilhaft ist die Übungsleiter- oder Ehrenamtpauschale für den Dienstgeber. Während er bei einem 450 Euro-Job



Abrechnung unklar? Erster Schritt ist immer der Anruf bei der oder dem auf der Entgeltabrechnung angegebenen Sachbearbeitenden – Schreibzeug und Abrechnungen bereithalten.

Foto: bilderbox

hohe Sozialabgaben zahlen muss, sind die Pauschalen abgabenfrei. Der Dienstgeber kann aber nicht ohne Einverständnis von Beschäftigten Übungsleiterpauschale oder Ehrenamtspauschale statt Arbeitsentgelt zahlen. Das geht nur wenn die oder der Beschäftigte einwilligt.

Weitere Infos zum Beispiel unter www.ehrenamt-deutschland.org

Auszahlung des Entgelts

Das Entgelt muss spätestens am letzten Banktag des Monats überwiesen sein. Aufgrund früherer Regelungen wird in einigen kirchlichen Einrichtungen noch zur Monatsmitte oder zum Monatsbeginn ausgezahlt.

Für LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN erfolgt die Anweisung der Bezüge im Voraus am ersten Banktag des laufenden Monats. Auf dem Konto ist es dann einige Tage später.

Eine schriftliche Entgeltabrechnung muss immer dann erstellt werden, wenn sich gegenüber der vorangegangenen Lohnabrechnung eine Veränderung ergeben hat.

Rechtsgrundlage: § 24 ABD Teil A, 1. und § 108 Gewerbeordnung

Ausschlussfrist

Wo Menschen arbeiten, passieren Fehler. Wer Unklares oder Zweifelhafes auf der Entgeltabrechnung entdeckt, sollte zunächst die zuständige Sachbearbeiterin oder den Sachbearbeiter anrufen. Die Telefonnummer steht auf der Abrechnung. Oft lassen sich Probleme bereits telefonisch lösen.

Wurde tatsächlich zu wenig Entgelt gezahlt, ist das Entgelt nachzufordern. Die Ansprüche sind fristgerecht in Textform geltend zu machen. Dies kann auch per Email erfolgen. Im Bereich des ABD beträgt die Ausschlussfrist für Nachforderungen in der Regel sechs Monate.



→ **Ausschlussfrist beachten.** Anspruch auf Nachzahlung besteht im Grundsatz nur für sechs Monate rückwirkend ab Reklamation. Aber es gibt Sonderfälle.

Foto: Ngampoll/stock.adobe.com

Manchmal kommt es vor, dass tarifliche Regelungen rückwirkend in Kraft treten. In diesen Fällen, beginnt die Ausschlussfrist mit der In-Kraft-Setzung. Diese erfolgt bei KODA-Beschlüssen durch Veröffentlichung im diözesanen Amtsblatt.

Beispiel: Mit Amtsblatt vom März 2019 wurden rückwirkend zum März 2018 verschiedene Regelungen in Kraft gesetzt. Reinigungskräften der Entgeltgruppe 2 wurde der Aufstieg in die Stufe 6 ermöglicht. Angenommen, die Bezüge-stelle hat eine Reinigungskraft übersehen, die Anspruch auf Höherstufung hatte. Im August 2019 bemerkte der Beschäftigte dies und reklamierte. Da im August 2019 noch keine sechs Monate seit der Veröffentlichung vergangen waren, erhielt er die Nachzahlung rückwirkend für die gesamte Zeit. Reklamiert der Beschäftigte erst im Januar 2020, dann sind die sechs Monate seit In-Kraft-Setzung vorbei. Er hat nur noch Anspruch auf Nachzahlung für die letzten sechs Monate. Das wäre in diesem Fall die Zeit von Juli bis Dezember 2019.

Die Ausschlussfrist bezieht sich insbesondere auf die Nachzahlung von Entgelt. Daneben gibt es auch Ansprüche, die nicht der sechsmonatigen Ausschlussfrist unterliegen. Ist zum Beispiel eine Beschäftigte

irrtümlich falsch eingruppiert, dann ist der Irrtum immer zu korrigieren. Auch wenn der Fehler erst nach vielen Jahren bemerkt wird. Die Eingruppierung wird in solch einem Fall rückwirkend korrigiert. Das Entgelt selbst wird aber trotzdem nur sechs Monate nachgezahlt.

Die Ausschlussfrist gilt ebenso für Arbeitgeber. Auch diese dürfen Überzahlungen in aller Regel nur bis zu sechs Monate zurückfordern.

Neue Rechtsprechung: Das Bundesarbeitsgericht hat bezüglich der Entgelt-Nachforderung eines Mesners entschieden, dass die Ausschlussfrist im Arbeitsvertrag oder in einem Nachweis gemäß Nachweisgesetz ausdrücklich genannt sein muss. Dies ist nicht bei allen Arbeitsverhältnissen der Fall. Ein Verweis im Arbeitsvertrag wie „es gilt das ABD“ reicht nicht (Urteil vom 30.10.2019 - 6 AZR 465/18). Für Forderungen von Beschäftigten im Wege des Schadensersatzes würde dann die Verjährungsfrist des Bürgerlichen Gesetzbuchs gelten (§ 195 BGB). Diese beträgt drei Jahre ab Ende des Jahres in dem der Anspruch entstanden ist (§ 199 BGB).

Rechtsgrundlage: § 37 ABD Teil A, 1. Die genaue Berechnung des Endes der Frist richtet sich nach dem BGB.

Was bedeutet eigentlich „Es gelten die Bestimmungen für die Beamten des Katholischen Schulwerks“?

Wenn es um LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN geht, wird im ABD an vielen Stellen auf die „Bestimmungen für die Beamten des Katholischen Schulwerks“ verwiesen. Wer diese im Internet oder im Buchhandel sucht, wird erfolglos bleiben. Nicht weil sie geheim wären. Sie sind schlicht identisch mit den Regelungen des Freistaats Bayern. Die Bestimmungen, „Bayerisches Beamtengesetz“, „Leistungslaufbahngesetz“ und „Bayerisches Besoldungsgesetz“ finden Sie unter www.gesetze-bayern.de.

- Altersteilzeit
- FALTER
- Renteneintritt
- Befristung
- Arbeitgeberwechsel
- Auflösungsvertrag
- Arbeitszeugnis
- Todesfall

Beendigung des Arbeitsverhältnisses – wenn die gemeinsame Zeit zu Ende geht

Was zu beachten ist, wenn das Arbeitsverhältnis endet, erfahren Sie auf diesen Seiten. Die Vor- und Nachteile von Auflösungsverträgen. Was in einem Zeugnis stehen darf und muss und vieles mehr.

Altersteilzeit

Altersteilzeit ist ein Modell zum schrittweisen oder vorgezogenen Übergang in den Ruhestand. Ab dem 60. Lebensjahr ist Altersteilzeit vom Grundsatz her möglich. Für schwerbehinderte Beschäftigte gelten zusätzlich andere Altersgrenzen, die weiter unten dargestellt sind.

Die Regelung zur Altersteilzeit ist befristet. Verträge, die im Rahmen der tariflichen Regelung geschlossen werden, müssen vor dem 1. Januar 2021 zu laufen beginnen. Ob es eine tarifliche Nachfolgeregelung geben wird, ist offen. Es gibt zwei

Formen der Altersteilzeit:

- Das Teilzeitmodell: Die oder der Beschäftigte arbeitet während der gesamten Laufzeit des Altersteilzeitvertrages mit durchschnittlich der Hälfte des früheren Beschäftigungsumfanges.
- Das Blockmodell: Der oder die Beschäftigte arbeitet die erste Hälfte der Laufzeit im bisherigen Umfang, in der zweiten Hälfte – der Freistellungsphase – gar nicht.

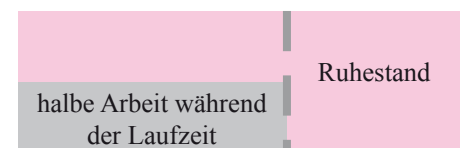
Während der Altersteilzeit erhält die oder der Beschäftigte die Hälfte des vorherigen Bruttoentgelts. Diese Hälfte wird um ein Fünftel aufgestockt, so dass etwa 60 %

des letzten Bruttogehalts gezahlt werden. Der Aufstockungsbetrag ist steuerfrei, steht aber unter dem sogenannten „Progressionsvorbehalt“. Um die Einbußen im Ruhestand gering zu halten, werden circa 90 % der Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung und zur **Zusatzversorgung** eingezahlt.

Anspruch auf Altersteilzeit besteht, wenn *am 31. Mai des Vorjahres* weniger als 2,5 % der Beschäftigten in Altersteilzeit waren *und* wenn durch die Altersteilzeitvereinbarung die Quote von 2,5 % nicht überschritten wird.

Beispiel: Eine Pfarrei hat 90 Beschäftigte, am 31. Mai 2019 war niemand in

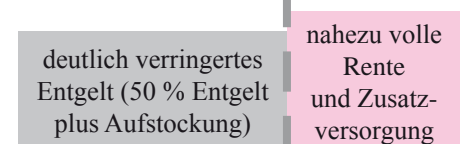
Blockmodell



Teilzeitmodell



Entgelt während der Altersteilzeit



Per **FALTER** in den Ruhestand. „FALTER“ nennt sich eine alternative Form des schrittweisen Übergangs in die Rente. In der Übergangszeit erhalten Beschäftigte Teilrente plus Teilzeitentgelt.

Foto: Margot Bernhardt | pixelio.de



Alternative → Sabbatjahr. Eine Alternative zur Altersteilzeit kann eine tarifliche Sabbatzeit am Ende des Erwerbslebens sein. Näheres auf Seite 24 im Band 1.
Foto: Rainer Sturm/pixelio.de

Altersteilzeit (= 0 % der Beschäftigten). Das bedeutet im Jahr 2020 haben genau zwei Beschäftigte Anspruch auf Altersteilzeit. Zwei Beschäftigte entsprechen 2,25 % des Personals. Die Quote von 2,5 % wird also nicht überschritten. Weitere Beschäftigte haben im Jahr 2020 keinen Anspruch auf Altersteilzeit, weil dann die Quote überschritten würde.

Die Begrenzung auf 2,5 % hat zur Folge, dass in Einrichtungen mit weniger als 40 Beschäftigten kein Anspruch auf Altersteilzeit besteht. Für Beschäftigte mit Schwerbehinderung besteht eine ergänzende Regelung, die weiter unten dargestellt ist.

Manchmal ist die Altersteilzeit im gemeinsamen Interesse von Arbeitgeber und Beschäftigten, zum Beispiel wenn Arbeitgeber umstrukturieren, Personal abbauen oder die Altersstruktur verjüngen möchten. In diesem Fall steht es dem Arbeitgeber frei, auch über die Quote hinaus Altersteilzeitverträge abzuschließen.

Für manche Beschäftigten, die keinen Anspruch auf Altersteilzeit haben, ist die → **Sabbatjahr-Regelung** oder das → **FALTER-Modell** eine Alternative zur Altersteilzeit.

Ausführliche Infos zur Altersteilzeit im KODA Kompass 44, Oktober 2011 (Dort ist noch nicht enthalten, dass ein Anspruch für nicht Schwerbehinderte erst ab 40 Beschäftigten besteht.)

Für *schwerbehinderte Beschäftigte* gelten folgende *zusätzliche* Ansprüche:

Beschäftigte mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 von Hundert zum Zeitpunkt des Renteneintritts können Altersteilzeit bereits vor dem 60. Lebensjahr in Anspruch nehmen. Schwerbehinderte Beschäftigte können 5 Jahre bevor sie eine Altersrente für Schwerbehinderte in Anspruch nehmen, Altersteilzeit nutzen. Dies gilt aber nur, wenn und solange nicht 2,5 % der Beschäftigten mit Schwerbehinderung bereits von Altersteilzeit im Sinne dieser Regelung Gebrauch machen. Auch in Einrichtungen mit weniger als 40 Beschäftigten

kann jeweils eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter mit Schwerbehinderung Altersteilzeit in Anspruch nehmen.

Genauere Infos zur Altersteilzeit für Schwerbehinderte in KODA Kompass 67, November 2017, S. 13f.

FALTER

Für den schrittweisen Übergang von der Erwerbsarbeit in die Rente gibt es neben der → **Altersteilzeit** die „Flexible Altersarbeitszeit“. Sie wird „FALTER“ genannt. Zwei Jahre bevor eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter abschlagsfreie Altersrente in Anspruch nehmen kann, verringert sie oder er die bisherige Arbeitszeit auf die Hälfte. Zum Ausgleich arbeitet sie oder er zwei Jahre über das reguläre Renteneintrittsalter hinaus.

Beispiel: Ein Beschäftigter kann laut Rentenauskunft mit 66 Jahren abschlagsfreie Altersrente beziehen. Er will FALTER nutzen und vereinbart mit seinem Arbeitgeber, dass er vom 64. bis zum 68. Lebensjahr mit der halben Arbeitszeit arbeitet.

FALTER-Vereinbarungen können nur bis 31. Dezember 2020 abgeschlossen werden. Ob es eine Nachfolgeregelung geben wird, ist noch offen.

Während der Laufzeit einer FALTER-Vereinbarung bezieht die oder der Beschäftigte eine Teilrente. Erst nach Ablauf der Flexiblen Altersarbeitszeit erhält sie oder er Altersvollrente. Diese fällt wegen der verlängerten Arbeitsphase geringfügig

höher aus als bei einem regulären Wechsel in den Ruhestand.

Bei einer Entscheidung für dieses Modell ist zu beachten, dass nach jetziger Rechtslage die Betriebsrente aus der Zusatzversorgung erst bezogen werden kann, wenn die volle gesetzliche Rente bezogen wird. Das heißt, Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung gibt es erst nach dem Ende des FALTER-Modells.

Interessierte sollten sich vor Abschluss einer Vereinbarung ausführlich rentenrechtlich beraten lassen. Dies ist schon deshalb notwendig, weil man sich bei Abschluss einer FALTER-Vereinbarung auf einen konkreten Rententermin festlegen muss.

Für den Arbeitgeber hat FALTER den Vorzug, dass er keine zusätzlichen Kosten hat. Will eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter FALTER in Anspruch nehmen, muss der Arbeitgeber prüfen und abwägen, ob betriebliche Gründe entgegenstehen. Da es sich um eine → „**Kann-Regelung**“ handelt, besteht kein genereller Anspruch auf „Flexible Altersarbeitszeit“.

Für Beschäftigte kann das FALTER-Modell attraktiv sein, wenn zum Beispiel ein Ehepaar zum gleichen Zeitpunkt in Ruhestand gehen möchte. Während die jüngere Partnerin oder der jüngere Partner wegen der Rente noch voll arbeiten will oder muss, kann die oder der Ältere die eigene Arbeitsphase mittels FALTER bei halber Arbeitsbelastung verlängern.

Tarifliche Grundlage: ABD, Teil D, 6a., III.

Renteneintritt

Genau genommen ist nahezu jeder Arbeitsvertrag befristet und zwar bis zum Ablauf des Monats, in dem Beschäftigte das Alter für den Bezug der Regelaltersrente vollenden (§ 33 ABD Teil A, 1.). Bei Religionslehrkräften i. K. und LEHRKRÄFTEN AN KIRCHLICHEN SCHULEN endet das Arbeitsverhältnis automatisch erst mit Ablauf des jeweiligen Schulhalbjahres beziehungsweise des Schuljahres, also zum 31. Januar oder 31. Juli (§ 9 Dienstordnung Religionslehrkräfte i. K. beziehungsweise ABD Teil B, 4.1. Nummer 12).

Wer früher aufhören möchte zu arbeiten, muss → **kündigen**, unter Einhaltung der → **Kündigungsfrist**, oder einen → **Auflösungsvertrag** schließen.

Bei dauerhafter voller → **Erwerbsminderung** endet das Arbeitsverhältnis.

Bei Bezug einer dauerhaften *Teilrente* wegen Erwerbsminderung bleibt das Arbeitsverhältnis bestehen. Voraussetzung ist, dass die Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt wurde und es entsprechende Beschäftigungsmöglichkeiten gibt. Dieser Antrag muss (abweichend vom tariflichen Wortlaut) innerhalb von zwei Wochen nach der Beendigungsmitteilung durch den Arbeitgeber gestellt werden (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 23.7.2014 - 7 AZR 771/12).

Beschäftigte und Arbeitgeber können während des bestehenden Arbeitsverhältnisses vereinbaren, den Zeitpunkt der Beendigung hinauszuschieben. Dieses Hinausschieben ist auch mehrfach möglich (§ 41 SGB VI).

Ansonsten gilt: will jemand nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses in der Rente (weiter)arbeiten, muss ein neuer Vertrag geschlossen werden. Dieser Arbeitsvertrag kann dann abweichend von den sonstigen → **Kündigungsfristen** mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn nichts anderes vereinbart ist. (§ 33 Abs. 5 ABD Teil A, 1.) Über die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen bei einem Hinzuverdienst in der Rente sollte man sich vor Vertragsverlängerung oder -abschluss kundig machen.

Mehr Infos zur Weiterarbeit in der Rente: KODA Kompass 68, März 2018, S. 8.

Befristung / Anspruch auf Weiterbeschäftigung

Manche Arbeitsverträge werden in dem Bewusstsein geschlossen, dass sie nur für eine bestimmte Dauer gelten sollen. Solche Verträge enden automatisch, ohne → **Kündigung** oder → **Auflösungsvertrag** zu dem im Vertrag angegebenen Datum (= Zeitbefristung). Ist in einem Arbeitsvertrag kein Datum genannt, endet der befristete Vertrag zwei Wochen nachdem der Arbeitgeber schriftlich mitgeteilt hat, dass der Zweck, zu dem er geschlossen wurde, nun erreicht ist (= Zweckbefristung).

Befristete Arbeitsverträge sollen die Ausnahme und nicht die Regel sein. Deshalb haben der Gesetzgeber im Teilzeit- und Befristungsgesetz und die Rechtsprechung verschiedene Bedingungen formuliert.

Eine Befristung muss, um rechtswirksam zu sein, immer schriftlich vereinbart

werden und zwar vor Vertragsbeginn. Die Verlängerung einer Befristung ist vor Beginn der Verlängerung schriftlich zu vereinbaren. Wird dies nicht beachtet, ist in der Regel automatisch ein unbefristeter Vertrag entstanden, der eingeklagt werden kann.

Ohne Sachgrund kann in aller Regel höchstens für zwei Jahre ein befristeter Vertrag geschlossen werden. Nach neuer Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts darf in der Regel vorher beim gleichen Arbeitgeber noch kein Arbeitsverhältnis bestanden haben (Urteil vom 6. Juni 2018 - 1 BvL 7/14 und BvR 1375/14). Ausnahmen vom Verbot einer Vorbeschäftigung gibt es, wenn zum Beispiel das frühere Arbeitsverhältnis schon sehr lange zurückliegt (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 21.08.2019 - 7 AZR 452/17).

Ist eine Befristung ohne Sachgrund unzulässig, dann braucht es für die Befristung einen *sachlichen Grund*. Zulässig ist die Befristung zum Beispiel, wenn die Arbeitskraft für ein bestimmtes zeitlich befristetes Projekt benötigt wird. Die weitaus häufigsten Befristungsgründe sind Vertretungen, zum Beispiel wegen Elternzeit, Sonderurlaub oder Erkrankung.

Grundsätzlich gilt: Ein zulässiger Sachgrund liegt vor, wenn der Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses ganz konkret vorhersagen kann, dass er die Arbeitskraft nur vorübergehend braucht. „Weil man ja nie weiß, was die Zukunft

bringt“ und „vielleicht gehen ja eines Tages die Buchungszeiten in der Kindertagesstätte zurück“ sind keine zulässigen Sachgründe, da sie nicht konkret sind. Ist eine Befristung unzulässig, kann automatisch ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis entstanden sein.

Auch Befristungen mit Sachgrund dürfen nicht unbegrenzt lang aneinander gereiht werden. Das Bundesarbeitsgericht hat Grenzen gesetzt, was Zeiträume und Anzahl von aneinander gereihten Befristungen betrifft (Urteil vom 21. März 2017 - 7 AZR 369/15).

Ob die Befristung eines Arbeitsvertrages rechtmäßig ist oder war, kann die oder der Beschäftigte vom Arbeitsgericht überprüfen lassen. Eine solche Entfristungsklage ist spätestens drei Wochen nach dem Ende des Vertrages beziehungsweise der umstrittenen Befristung zu erheben. Wer nicht klagt, erkennt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses an, auch wenn die Befristung unwirksam war. Die Anrufung der → **Schlichtungsstelle** hemmt die Klagefrist nicht.

Wenn mit *Sachgrund* befristet Beschäftigte in eine unbefristete Beschäftigung wechseln wollen, sind sie bevorzugt zu berücksichtigen. Diese Vorschrift gilt nur für „Angestellten-Tätigkeiten“. Sie gilt also nicht für Arbeiter-Tätigkeiten, wie sie zum Beispiel Reinigungskräfte sowie Handwerkerinnen und Handwerker ausüben.



Vorrang für Befristete. Mit Sachgrund befristet Beschäftigte mit Angestellten-Tätigkeiten sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen.

Foto: K.C./istock.adobe.com

Vorgeschrieben ist: Die oder der Beschäftigte ist bei der Besetzung eines *freien Dauerarbeitsplatzes bevorzugt* zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind (§ 30 Abs. 2 Satz 2 ABD Teil A, 1.). Kein Anspruch besteht, wenn eine andere Bewerberin oder ein Bewerber erheblich besser geeignet ist. Das hat das Bundesarbeitsgericht so entschieden (Urteil vom 6.11.1996 – 7 AZR 909/95).

Beispiel: Eine Erzieherin ist als Elternzeitvertretung angestellt. Während der Befristung wird eine andere Erzieherstelle in der Einrichtung frei. Die befristete Beschäftigte bewirbt sich um diese unbefristete Stelle. Der Arbeitgeber muss sie bevorzugt berücksichtigen. Der Arbeitgeber darf die Stelle nur dann einer anderen Bewerberin oder einem anderen Bewerber geben, wenn diese oder dieser besser geeignet ist. Zum Beispiel weil sie oder er zusätzliche Qualifikationen oder Erfahrungen mitbringt.

Weitere Infos zur Frage der Höchstgrenzen bei der Aneinanderreihung von Befristungen mit Sachgrund: KODA Kompass 69, Juni 2018, S. 12.

Rechtsgrundlage: • Teilzeit- und Befristungsgesetz, zu dem es umfangreiche Rechtsprechung gibt; • § 30 ABD Teil A, 1.

Arbeitgeberwechsel

Die geradlinige berufliche Laufbahn von der Ausbildung bis zur Rente beim gleichen Arbeitgeber wird seltener. In vielen Berufen ist ein Wechsel des Arbeitgebers für das berufliche Fortkommen förderlich. Daneben gibt es viele weitere Motive, warum manche den Arbeitgeber wechseln möchten.

Damit der Arbeitgeberwechsel frei nach dem Motto „Neuer Arbeitsvertrag – neues Glück!“ auch glücklich endet, sollten vorab verschiedene Fragen geklärt sein. Welche tariflichen Regelungen werden dem neuen Vertrag zu Grunde liegen? Wird die erworbene Berufserfahrung entsprechend berücksichtigt, so dass keine Entgelteinbußen entstehen? Kurzfristig wäre es, einfach nur das alte Brutto und das neue Brutto zu vergleichen. Genauso wichtig ist die Frage der Einkommensentwicklung. Im kirchlichen und öffentlichen Dienst gibt es Stufenaufstiege, durch die das Gehalt automatisch wächst. Private Arbeitgeber bieten oft nur ein statisches Festgehalt, jede Gehaltserhöhung muss dann erhandelt werden.

Auch Sozialleistungen sollten eingerechnet werden. So hat die **➔ Zusatzversorgung** im kirchlichen und öffentlichen Dienst einen Wert von 4 % des Bruttogehalts. Bietet der neue Arbeitgeber keine betriebliche Altersversorgung, sollte man auf ein entsprechend höheres Gehalt achten. Schwer in Euro zu beziffern sind soziale Komponenten wie das Anrecht auf **➔ Sonderurlaub** oder **➔ Teilzeit** aus familiären Gründen, auf **➔ Arbeitsbefreiung** aus besonderem Anlass oder der **➔ Kündigungsschutz**.

Wer wechseln will, sollte sich umfassend über die neuen Arbeitsbedingungen informieren. Das gilt auch für Beschäftigte, die innerhalb des kirchlichen Dienstes wechseln.

Bei einem Wechsel zu einer Kirchenstiftung ist zu beachten, dass Zusagen des künftigen Arbeitgebers immer unter dem Vorbehalt der stiftungsaufsichtlichen Genehmigung stehen. Ein Arbeitsvertrag mit einer Kirchenstiftung wird erst rechtswirksam, wenn die stiftungsrechtliche Aufsicht die Genehmigung erteilt hat.

Besondere Vorschriften gelten beim Wechsel zwischen Arbeitgebern innerhalb der katholischen Kirche. Diese Vorschriften gelten unabhängig davon, ob der neue Arbeitgeber das ABD anwendet oder ein anderes kirchliches Tarifrecht, zum Beispiel die AVR der Caritas.

Für solche Wechsel gilt innerhalb Deutschlands:

Wenn die Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen nicht mehr als sechs Monate beträgt, dürfen Beschäftigte nicht mehr als eine **➔ Entgeltstufe** gegenüber dem vorherigen Arbeitsverhältnis zurückgestuft werden. Auf Antrag bekommen Beschäftigte die anteilige **➔ Jahressonderzahlung** beim vorherigen Arbeitgeber auch



Blind oder nur optimistisch? Wer den Arbeitgeber wechselt, sollte sich vorher umfassend nach den Konditionen erkundigen. Nachverhandeln ist meist aussichtslos.

Foto: M. Weidenthaler

dann, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem 1. Dezember endet. Für die Berechnung der **➔ Kündigungsfristen** beim neuen Arbeitgeber werden Beschäftigungszeiten aus dem vorherigen Arbeitsverhältnis mit einem Faktor von 0,5 berücksichtigt. Unberührt bleibt jedoch beim neuen Arbeitgeber die Möglichkeit der Kündigung während der Probezeit. („Ordnung über die Rechtsfolgen eines Dienstgeberwechsels ...“ Anhang I zum ABD, Zentrale Kommission. Sowie für Wechsel innerhalb des ABD § 16 Abs. 2a ABD Teil A, 1.)

Bei einem Wechsel zur Caritas gilt zusätzlich: im Sozial- und Erziehungsdienst wird die **➔ Entgeltstufe** bei einem *unterbrechungsfreien* Wechsel zur Caritas mitgenommen. Es erfolgt keinerlei Rückstufung. (§ 11 Abs. 2 Anlage 33, AVR)

Weitere Infos zur Rolle der Stiftungsaufsicht beim Wechsel zu Kirchenstiftungen: KODA Kompass 72, Februar 2019, S. 8.

Genauere Infos zum Wechsel zwischen kirchlichen Arbeitgebern: KODA Kompass 70, Oktober 2018, S. 12. **➔➔➔**

Rechtsgrundlagen für Arbeitgeberwechsel im ABD-Bereich: § 16 und § 16a ABD Teil A, 1. sowie § 17 und § 17a ABD Teil A, 3. Für die Mitnahme von Stufen im *Sozial- und Erziehungsdienst* gilt an Stelle von § 16 ABD Teil A, 1. der § 1 Abs. 2 der Anlage zu § 44 ABD Teil A, 1.

Auflösungsvertrag

So wie Verträge im gegenseitigen Einvernehmen geschlossen werden, können sie im gegenseitigen Einvernehmen auch wieder aufgelöst werden. Sind sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer beziehungsweise Arbeitnehmer einig, das Arbeitsverhältnis beenden zu wollen, lässt sich dies über einen Auflösungsvertrag erreichen. Ein Auflösungsvertrag kann jederzeit ohne Einhaltung irgendwelcher Fristen geschlossen werden.

Die Initiative für Auflösungsverträge geht oft von Beschäftigten aus, die ihre Arbeitsstelle wechseln wollen. Die langen → **Kündigungsfristen** im kirchlichen Dienst schützen einerseits die Beschäftigten, machen aber andererseits einen → **Arbeitgeberwechsel** schwer. Welcher Arbeitgeber ist schon bereit, auf neue Beschäftigte bis zu neun Monate zu warten?

In aller Regel entsprechen Dienstgeber dem Wunsch nach einem Auflösungsvertrag. Schließlich macht es meist keinen Sinn, Beschäftigte, die gehen möchten, zu zwingen, noch einige Monate abzuarbeiten – und ihnen damit möglicherweise sogar die berufliche Zukunft zu verbauen.

Tarifliche Grundlage: § 33 Abs. 1 ABD Teil A, 1.

Arbeitszeugnis

Alle Beschäftigten haben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis. Das „Endzeugnis“ enthält immer auch Angaben über Führung und Leistung (qualifiziertes Zeugnis).

Das kirchliche Tarifrecht ABD unterscheidet verschiedene Arten des Arbeitszeugnisses.

Das *Zwischenzeugnis* kann verlangt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, zum Beispiel Wechsel des Vorgesetzten oder Wechsel des Tätigkeitsbereiches.

Anspruch auf ein *vorläufiges Zeugnis* besteht, wenn sich jemand beruflich verändern möchte oder das Ende eines befristeten Arbeitsvertrages absehbar ist.

Ein *Endzeugnis* ist auszustellen, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wird. Es muss auch Angaben über die Leistung enthalten und darüber, wie sich die oder der Beschäftigte in der Einrichtung geführt hat.

Ein Zeugnis ist vom Arbeitgeber „unverzüglich“ auszustellen. „Unverzüglich“ bedeutet „ohne schuldhaftes Zögern“. Länger als zwei Wochen sollte das Ausstellen eines Zeugnisses in der Regel nicht dauern.

Wenngleich das Zeugnis klar, verständlich, wohlwollend und wahrheitsgemäß formuliert sein muss, hat sich doch eine eigene Zeugnissprache entwickelt. Gibt es Zweifel oder Bedenken bezüglich der Formulierungen, sollte rechtskundiger Rat eingeholt werden. Wer sein Arbeitszeugnis für zu schlecht oder fehlerhaft hält, kann rechtliche Schritte einleiten. Es ist ratsam, dies zeitnah zu tun. Nötigenfalls kann die → **Schlichtungsstelle** oder das Arbeitsgericht angerufen werden.

Tarifliche Grundlage für Arbeitszeugnisse: § 35 ABD Teil A, 1.

Todesfall

Der Tod der oder des Beschäftigten führt automatisch zum Ende des Arbeitsverhältnisses. Allerdings bestehen nach dem Tod noch Verpflichtungen seitens des Arbeitgebers. So erhalten Ehegattin beziehungsweise Ehegatte oder die Kinder ein Sterbegeld, das sich aus dem Entgelt für die restlichen Tage des Sterbemonats und dem Tabellenentgelt für zwei weitere Monate zusammensetzt.

Zum Sterbetag meldet der Arbeitgeber die Verstorbene oder den Verstorbenen bei der → **Beihilfeversicherung** ab, so dass der Tarif 814 ab dem darauffolgenden Tag für die mitversicherten Familienangehörigen nicht mehr greift.

In Bezug auf den Tarif 820 K plus gilt in Fällen, in denen Beihilfeanspruch mit Rentenzusage auch für Hinterbliebene gewährt wird, dass der Arbeitgeber für die Zahlung des Tarifes 820 K plus für Ehegattin bezie-

Gibt es auch einen juristischen Kommentar zum ABD?

Nein. Sehr viele Regelungen des ABD sind textlich (fast) identisch mit denen des „Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst“, dem TVöD. In diesen Fällen können die Rechtskommentare zum TVöD herangezogen werden.

Einige Abweichungen vom TVöD, zum Beispiel den Anspruch auf Sonderurlaub aus familiären Gründen, gibt es in gleicher Weise bei der Caritas. In diesen Fällen können die Rechtskommentare zum Tarifrecht der Caritas weiterhelfen.

KODA Kompass will kein Rechtskommentar sein. Er wendet sich gezielt an Nicht-Juristen – an Beschäftigte und an Vorgesetzte. Aber natürlich lassen sich dort trotzdem Antworten auf viele juristische Fragen finden.

Um sicher zu stellen, dass die Auslegung der ABD-Vorschriften möglichst einheitlich erfolgt, wird der KODA Kompass in enger fachlicher Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite der KODA erstellt.



Rätselfhaft. Erste Hilfen, um Texte von → **Arbeitszeugnissen** zu entschlüsseln, sind im Internet zu finden: www.wikipedia.de, Stichwort „Arbeitszeugnis“.

Foto: bilderbox

hungsweise Ehegatten und minderjährige sowie versorgungsberechtigte Kinder (bei Studium oder Ausbildung zum Beispiel bis zum 25. Lebensjahr) zuständig bleibt. Sofern es sich um „Selbstzahler“ handelt, werden die Hinterbliebenen von der Beihilfeversicherung über die Möglichkeit der Weiterführung der Höherversicherung unterrichtet.

Der oder die Verstorbene wird zum Todestag auch bei der **→ Zusatzversorgung** abgemeldet. In der Regel nach zwölf Monaten Ehezeit hat die hinterbliebene Ehegattin beziehungsweise der Ehegatte Anspruch auf Witwen- oder Witwerrente. Voraussetzung ist, dass ein solcher Anspruch auch aus der gesetzlichen Rentenversicherung besteht. Art, Höhe und Dauer des Anspruchs entsprechen den Bestimmungen der gesetzlichen Rentenversicherung. Kinder haben aus der Betriebsrente Anspruch auf Voll- oder Halbweisenrente.

Sofern die oder der Verstorbene ein **→ Arbeitszeitkonto** geführt hat oder eine **→ Sabbatjahrvereinbarung** bestand, werden die vorhandenen Zeitguthaben an die Hinterbliebenen abgezogen. Befand sich

die oder der Verstorbene in **→ Altersteilzeit** im Rahmen des Blockmodells, haben die Hinterbliebenen Anspruch auf eine etwaige Differenz zum vollen Entgelt für die geleistete Arbeitszeit.

Noch nicht genommener Urlaub ist finanziell abzugelten.

Rechtsgrundlagen: • Sterbegeld: § 23 Abs. 3 ABD Teil A, 1.; • Abgeltung von nicht genommenen Urlaub: Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 6.11.2018 - C-569/16 und C-570/16 sowie des Bundesarbeitsgerichts vom 22.01.2019 - 9 AZR 45/16.



Ausweg → Auflösungsvertrag. Wer wechseln will, hat es meist eilig. Sind sich Mitarbeiterin beziehungsweise Mitarbeiter und Dienstgeber einig kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der oft sehr langen Kündigungsfristen beendet werden. Foto: Elnur/stock.adobe.com

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

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

Diözese Würzburg
Ralph Stapp 0 60 21/39 21 40
Dorothea Weitz 09 31/38 66 57 10

Erzdiözese Bamberg
Johannes Hoppe 09 11/4 01 02 62
Susanne Steiner-Püschel 09 11/9 37 83 74

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

Diözese Eichstätt
Josef Glatt-Eipert 08 41/93 15 18 18
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Diözese Passau
Andreas Nock 085 61/91 81 23
Annette Winter 0 85 31/97 83 56

Diözese Augsburg
Anna-Maria Dallinger 08 21/31 66 13 46
Christian Dorn 0 83 31/98 24 45
Klaus Probst 01 60/92 82 78 52

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

Entsandte GEWERKSCHAFTSVERTEPETER
Walburga Krefting (KEG) 0 89/23 68 57 70 15
Martin Laußer (IG BAU) 0 81 58/9 07 60 88

Die KODA-Dienstnehmervertreterinnen und -vertreter erreichen Sie per Email unter:

Nachname@kodakompass.de
Annette Winter unter winter-a@kodakompass.de

Post-, und Faxanschriften erfahren Sie unter www.kodakompass.de oder über die KODA-Geschäftsstelle, Telefon 0821/31 66-89 82. Die Geschäftsstelle gibt keine Auskünfte zu Tarifregelungen.

Gerne geben die 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, Kontaktdaten über die Geschäftsstelle.

Was steht wo?

Stichworte in schwarzer Farbe finden Sie im Band 1. Dieser erschien im Dezember 2019.

ABD	5	Eingruppierung	50
Abmahnung	43	Einigungsstelle	48
Abordnung	13	Elternzeit	25
Altersteilzeit	58	Entgeltfortzahlung	40
Änderungskündigung	45	Entgeltgruppe > Eingruppierung	50
Änderungsvertrag >		Entgeltstufen	52
Vertragsänderung	45	Entgelttabellen/-erhöhung	49
Arbeit auf Abruf > flexibler		Entgeltumwandlung	31
Beschäftigungsumfang	9	Erholungsurlaub	22
Arbeitgeberwechsel	61	Erwerbsminderung	42
Arbeitnehmerüberlassung ..	11	Exerzitien	13
Arbeitsbefreiung	19	Fahrkosten	54
Arbeitsschutz	11	FALTER	59
Arbeitsunfähigkeit	40	Familienpflegezeit	26
Arbeitsvertrag	8	Familienzuschlag	54
Arbeitszeit > wöchentliche ..	18	Fehlgeburt, Bestattung	30
Arbeitszeitgrenzen	23	Feiertage	23
Arbeitszeitkalender Mesner		Feiertagszuschlag >	
und Kirchenmusiker	19	Zeitzuschlag	54
Arbeitszeitkonto	22		
Arbeitszeugnis	62		
Ärztliche Untersuchung	42		
Auflösungsvertrag	62		
Ausschlussfrist	57		
Auszahlung des Entgelts	57		
Auszubildende	10		
Autoversicherung	31		
Ballungsraumzulage	55		
Bayer. Regional-KODA	4		
Beamte des Schulwerks	57		
Befristung	60		
Beihilfe	29		
Bereitschaftsdienst	21		
Bereitschaftszeit	21		
Berufsunfähigkeit	42		
Beschäftigungsumfang			
> Teilzeit/ > flexibler B. ..	9		
Besondere Einmalzahlung	53		
Betriebliche Regelungen	30		
Betriebliches Eingliederungs-			
management	41		
Betriebsübergang	10		
Betriebsurlaub	23		
Billiges Ermessen	7		
Compliance	17		
Datenschutz >			
Verschwiegenheit	14		
Dienstordnung	11		
Dienstplan	18		
Dienstreisezeit	23		
Dienstvereinbarungen >			
Betriebliche Regelung	30		
Direktionsrecht	7		
Dritter Weg	4		
Ehrenamtszuschlag	56		

Kann-Vorschriften	27	Riestervertrag	31
Kfz-Versicherung	31	Rufbereitschaft	21
Kinder: Betreuung bei		Ruhezeit	23
Krankheit	28	Sabbatjahr	24
Kinderbetreuungszuschuss	28	Schlichtungsstelle	47
Kinderzuschlag	54	Schließzeiten	23
Kirchliches Arbeitsgericht	48	Schweigepflicht >	
KODA	4	Verschwiegenheit	14
KODA Kompass	6	Schwerbehinderung	41
KODA-Dienstnehmerseite ..	15	> Vertrauensperson	14
Krankengeld(zuschuss)	40	Soll-Vorschriften	27
Krankschreibung >		Sonderurlaub	25
Arbeitsunfähigkeit	40	Sonntagszuschlag >	
Kündigung	43	Zeitzuschläge	54
Kündigungsfristen	44	Ständige Arbeitsgruppe	



Foto:
Matthias
Weidenthaler

Lehrkräfte	6	Tagegeld > Reisekosten	54
Tagegeld > Reisekosten	54	Teilzeitanspruch	26
Teilzeitanspruch	26	Teilzeitvertrag	9
Teilzeitvertrag	9	Todesfall	62
Todesfall	62	Totgeburt	30
Totgeburt	30	Überlastungsanzeige	12
Überlastungsanzeige	12	Überstunden	19
Überstunden	19	Übungsleiterpauschale	56
Übungsleiterpauschale	56	Umsetzung	13
Umsetzung	13	Unterrichtspflichtzeit	20
Unterrichtspflichtzeit	20	Urlaub > Erholungsurlaub	22
Urlaub > Erholungsurlaub	22	Urlaubsgeld >	
Urlaubsgeld >		Jahressonderzahlung	53
Jahressonderzahlung	53	Vergütung >	
Vergütung >		Entgelttabellen	49
Entgelttabellen	49	Vermögenswirksame	
Vermögenswirksame		Leistungen	31
Leistungen	31	Verschwiegenheit	14
Verschwiegenheit	14	Versetzung	13
Versetzung	13	Versicherung > Haftung	46
Versicherung > Haftung	46	Vertragsänderung	45
Vertragsänderung	45	Wallfahrten > Exerzitien ..	13
Wallfahrten > Exerzitien ..	13	Weihnachtsgeld >	
Weihnachtsgeld >		Jahressonderzahlung	53
Jahressonderzahlung	53	Weisungsrecht	7
Weisungsrecht	7	Weiterbeschäftigung befristet	
Weiterbeschäftigung befristet		Beschäftigter	60
Beschäftigter	60	Wiedereingliederung	41
Wiedereingliederung	41	Wochenarbeitszeit	18
Wochenarbeitszeit	18	Zahnersatz > Beihilfe	29
Zahnersatz > Beihilfe	29	Zeitzuschläge	54
Zeitzuschläge	54	Zeugnis > Arbeitszeugnis ..	62
Zeugnis > Arbeitszeugnis ..	62	Zusatzversicherung, Krank-	
Zusatzversicherung, Krank-		heit > Beihilfe	29
heit > Beihilfe	29	Zusatzversorgung	29
Zusatzversorgung	29		

EG 1 eingeschränkt

Guter Kompromiss nach langen Verhandlungen

Es war ein langwieriger Verhandlungsprozess, den die Kommission nun nach fast zwei Jahren im Juli 2019 beendet hat. Die Anwendung der Niedrig-Entgeltgruppe 1 wird künftig stark eingeschränkt. War ursprünglich von Mitarbeiterseite beantragt worden, die Entgeltgruppe 1 völlig abzuschaffen beziehungs-

weise deren Nichtanwendung zu erreichen, steht nun ein tragfähiger Kompromiss. Es wird künftig weitaus weniger Beschäftigte geben, die aufgrund ihrer auszuübenden Tätigkeit der niedrigsten Entgeltgruppe zuzuordnen sind. Weitere Informationen zum Verhandlungsergebnis finden Sie auf Seite 3. *Ludwig Utschneider*



Thomas Plaßmann

Themen

- 2 **KODA-Wahl 2018**
Noch kein endgültiges Ergebnis
- 3 **Entgeltgruppe 1**
Neue Regelung schränkt Anwendung ein
- 4 **Lehrkräfte an kirchlichen Schulen**
Entgelterhöhung in 3 Schritten
- 5 **Beschäftigte im Pfarrbüro**
Dienstordnung überarbeitet
- 6 **Mesner im Blickpunkt**
*Zeitwerte überarbeitet
Dienstordnung angepasst*
- 9 **Jobrad-Leasing**
Kommission springt nicht auf
- 10 **Lehrkräfte an kirchlichen Schulen**
*Bessere Honorierung
von Mehrarbeit bei
Vollzeitlehrkräften*
- 11 **Pastoralreferenten und Pastoralassistenten**
*Neue Entgeltordnung,
Verbesserungen erzielt*
- 12 **Religionslehrkräfte**
Sonderfunktionen geregelt
- 13 **Floß folgt auf Winter**
*Wechsel im Vorsitz der
Kommission*
- 14 **Brückenteilzeit**
Verbesserungen bei Teilzeit
- 15 **Kommission intern**
*Begegnung mit Bischof Jung,
Verabschiedungen, Bilanz der
Gewerkschaften*
- 19 **Geltungsbereich ABD**
*Orden bei Überarbeitung im
Blick*
- 24 **Pensionskasse Caritas**
Kassenwechsel möglich



Ludwig Utschneider,
Chefredakteur

Der letzte Warnschuss

Liebe Leserinnen und Leser!

Als besorgniserregend bezeichnete der Sekretär der Deutschen Bischofskonferenz, Pater Hans Langendörfer, die Mitte Juli veröffentlichten Zahlen zur Kirchenstatistik 2018. Knapp 216 000 Gläubige haben in diesem Jahr der katholischen Kirche den Rücken zugekehrt und sind ausgetreten. Diese dramatischen Zahlen kommentierte katholisch.de mit „Der letzte Warnschuss“ und forderte die deutschen Bischöfe auf, ihr Krisenmanagement deutlich zu verbessern. „Auf den existentiellen Vertrauensverlust durch den Missbrauchsskandal gibt es bisher noch keine befriedigende Antwort“, analysierte Gabriele Höfling auf katholisch.de, dem Internetportal der katholischen Kirche in Deutschland. Diese aktuelle Statistik steht in einem inhaltlichen Zusammenhang mit jener Studie, die die Deutsche Bischofskonferenz im Mai 2019 veröffentlichte und eine Prognose der Kirchenmitgliederzahlen bis 2060 beinhaltete. Dieser Studie nach ist bis 2060, also in einem Zeitraum von knapp 40 Jahren, mit einer Halbierung der Mitgliederzahlen der katholischen Kirche zu rechnen.

Was hat das nun mit der Arbeit der Bayerischen Regional-KODA zu tun? Vordergründig möglicherweise wenig, wenn man allerdings hinter die Kulissen blickt, dann wird deutlich, wie sehr auch die Kommission diese Entwicklungen im Blick haben sollte. An den im Juli 2019 veröffentlichten Eckdaten für den Haus-

halt meiner Heimatdiözese wird deutlich, welchen Stellenwert die Personalausgaben im kirchlichen Bereich haben. Bei einem Gesamtaufwand von knapp 823 Millionen Euro machen allein die unmittelbaren Personalaufwendungen knapp 329 Millionen Euro aus, also immerhin knapp 40 Prozent der Gesamtausgaben. Hinzu kommen erhebliche Personalkostenzuschüsse an andere Rechtsträger.

Die Kommission regelt das Arbeitsvertragsrecht für alle kirchlichen Beschäftigten in katholischen Einrichtungen, welche der Grundordnung des kirchlichen Dienstes unterliegen und nicht zum Caritas-Bereich gehören. Immerhin knapp über 65.000 Beschäftigte im Freistaat hängen arbeitsvertragsrechtlich davon ab, was die Kommission entscheidet, sei es die Vergütung, die Arbeitszeit, die betriebliche Altersversorgung, der Urlaubsanspruch und vieles mehr. Die Beschäftigten profitieren davon, dass es für das ABD von Beginn an eine Tarifautomatik gibt, die unter anderem dafür sorgt, dass das Entgelt in gleicher Höhe steigt wie bei den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Kommunen in Bayern.

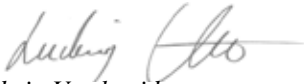
Die Kirche wird sich deutlich reformieren müssen. Das werden Beschäftigte in allen Bereichen, ob nun in den Pfarreien, in den Ordinariaten, in der Erwachsenenbildung, in Kindertageseinrichtungen oder in Schulen, spüren. Es wäre allerdings ein Trugschluss zu glauben, mit Sparmaßnahmen allein könnten die Auswirkungen der hohen Austrittszahlen abgemildert werden. Im Gegenteil – eine Reform der Kirche ohne die Kreativität, das Engagement und die

Begeisterung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, gerade auch jener, die nicht als Seelsorgerinnen und Seelsorger tätig sind, wird kaum von Erfolg gekrönt sein. Aber wie kann gute und begeisterte Arbeit im kirchlichen Bereich funktionieren? Durch motivierte und überzeugte Beschäftigte. Dass zur Wertschätzung dieser Arbeit auch ein verlässlicher Rahmen des Arbeitsvertragsrechts gehört, muss nicht eigens erwähnt werden.

Die Bayerische Regional-KODA nimmt diese Signale und die Notwendigkeit zu Veränderungen durchaus wahr. In diesem Heft berichten wir unter anderem über Verbesserungen der Vergütung von Pastoralassistentinnen und Pastoralassistenten sowie Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten. In Zeiten wachsenden Priestermangels brauchen wir in den Pfarreien, bei den Menschen vor Ort, personell gut ausgestattete Seelsorgeteams, zu denen eben auch die pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zählen.

Die Kommission richtete allerdings auch den Blick auf die Beschäftigten am unteren Ende der Entgeltstala. Es wird künftig weniger Beschäftigte in der Niedrig-Entgeltgruppe 1 eingeben. Auch aus sozialen Erwägungen heraus haben dazu langwierige Verhandlungen in der Kommission stattgefunden.

Ihr KODA Kompass-Team


Ludwig Utschneider

Immer noch vorläufig

KODA-Wahl 2018 noch nicht in trockenen Tüchern

Im Januar 2019 verhandelte das für die bayerischen Diözesen zuständige Kirchliche Arbeitsgericht in Augsburg über die Klage eines Wahlbewerbers aus der Erzdiözese München und Freising. Der Klage zugrunde lag eine Anfechtung der Wahl, da aus Sicht des Klägers der Wahlvorstand eine Wahlbewerberin einem falschen Wahlbereich zugeordnet habe. Dadurch sei der Kläger um seine Wahlchancen gebracht worden.

Das Kirchliche Arbeitsgericht hat im Januar 2019 entschieden, die Klage abzuweisen, da das Gericht keinen ausreichenden Grund

für eine Wahlanfechtung erkennen konnte. Zugleich wurde die Revision beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof nicht zugelassen. Nachdem das endgültige Wahlergebnis bislang nicht im Amtsblatt veröffentlicht wurde, ist davon auszugehen, dass das Verfahren noch nicht rechtskräftig abgeschlossen ist. Daher ist das Wahlergebnis der KODA-Wahl für den Bereich der Erzdiözese München und Freising weiterhin nur vorläufig. Unabhängig davon kann die Kommission aber rechtsgültige Beschlüsse fassen und tut dies auch.

Ludwig Utschneider

Klarere Kriterien für Entgeltgruppe 1

Ab September 2019 muss man bei der Anwendung der EG 1 genauer hinschauen

Die Kommission fasste die Vorgaben für die Anwendung der EG 1 in ihrer Sommer-Vollversammlung 2019 genauer. Damit soll sichergestellt werden, dass die Entgeltgruppe 1 nur dann angewandt wird, wenn tatsächlich im Wesentlichen nur „einfachste Tätigkeiten“ ausgeübt werden sollen. Mehr als ein Jahr lang konnte bei den Verhandlungen in der Kommission kein Ergebnis erzielt werden. Im März 2018 hat dann die Mitarbeiterseite den Antrag in der Vollversammlung zur Abstimmung gestellt, dass die Entgeltgruppe 1 (einfachste Tätigkeiten) keine Anwendung findet. Nachdem sich in der Kommission keine Mehrheit für den Antrag fand, wurde – wie schon berichtet – durch die Mitarbeiterseite der Vermittlungsausschuss angerufen. Da daraufhin die Dienstgeberseite nochmals Verhandlungsbereitschaft signalisierte, wurde das Vermittlungsverfahren ruhend gestellt und außerhalb des Vermittlungsverfahrens weiterverhandelt. Nun wurde ein Kompromiss gefunden. Er beinhaltet, dass die Entgeltgruppe 1 nicht ganz abgeschafft werden soll, sondern die Vorgaben für die Anwendung der Entgeltgruppe 1 geschärft werden.

Viele Gründe für Abschaffung

Von Mitarbeiterseite gab es viele Gründe, die Entgeltgruppe 1 (ABD Teil A, 2.2.1. Nummer 1.) abzuschaffen beziehungsweise nicht anzuwenden. Ein wichtiger Grund war der niedrige Verdienst in dieser Entgeltgruppe. Die Arbeitnehmerseite argumentierte, dass Beschäftigte in dieser Entgeltgruppe selbst bei Vollzeitarbeit nur eine geringe Altersversorgung erwerben, die leicht in der Altersarmut enden kann. Zudem ist bei jeder Eingruppierung in EG 1 zwingend die Eingangsstufe vorgesehen, auch wenn neu einzustellende Beschäftigte zuvor bereits viele Jahre in einem vergleichbaren Bereich gearbeitet haben. Ein Stufenaufstieg in dieser Entgeltgruppe erfolgt in allen Stufen jeweils erst nach vier Jahren. Als weiteren Grund brachte die Mitarbeiterseite vor, dass in der Entgeltgruppe 1 vorwiegend Frauen in Teilzeit beschäftigt sind. Dies könnte nach



Genauer prüfen – Reinigungstätigkeiten häufig nicht mehr der Entgeltgruppe 1 zugeordnet.

Foto: Rainer Sturm / pixello.de

Ansicht der Mitarbeiterseite einen Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) darstellen. Nach Wahrnehmung der Mitarbeiterseite handle es sich auch bei Tätigkeiten in mehreren verschiedenen Bereichen nicht um einfachste Tätigkeiten im Sinne der EG 1. Von Küchenarbeiten zum Reinigungsbereich bis hin zum Servicebereich werden etwa in einzelnen Bildungshäusern verschiedenste Tätigkeitsbereiche dieser Entgeltgruppe zugeordnet. Und das, obwohl dabei längere Einweisungen und regelmäßige Belehrungen zu Hygienevorschriften, Datenschutzregelungen, Qualitätssicherung und Umweltschutz notwendig und zwingend vorgesehen sind.

Sozialethische Motive

Die Mitarbeiterseite war auch der Meinung, dass das Entgelt für einen angemessenen

Lebensunterhalt in der Entgeltgruppe 1 nicht reicht. Daher sollte im kirchlichen Bereich aus sozialethischen Gründen diese Entgeltgruppe nicht angewendet werden. Eine weitere große Schwierigkeit lag nach Ansicht der Mitarbeiterseite darin, dass zwischen einfachen und einfachsten Tätigkeiten nur schwer zu unterscheiden ist. Gerade wenn aufwändige Reinigungsarbeiten mit verschiedensten Reinigungsmitteln an unterschiedlichen hochwertigen Materialien (zum Beispiel sakrale Gegenstände, Böden, Möbel und Fenster) auszuführen sind, sei dies mit der Eingruppierung in EG 1 nicht zu vereinbaren. Von Seiten der Arbeitgeber wurde immer wieder angemerkt, dass die Anbindung an das Entgeltsystem des öffentlichen Dienstes beibehalten werden sollte. Ansonsten bestünde nach Ansicht der Dienstgeber die Gefahr, dass diese Tätigkeiten aus dem kirchlichen Dienst ausgegliedert werden könnten.

Sind zumindest 20 % Tätigkeiten einer höheren Entgeltgruppe auszuüben, sind Beschäftigte nicht der Entgeltgruppe 1 zugeordnet. Dies kann zutreffen, wenn Beschäftigte Misch Tätigkeiten ausüben. Durch die vorgenannten Regelungen werden die Vorgaben für die Eingruppierung in Entgeltgruppe 1 geschärft, sodass in der Praxis wohl nur noch wenige Beschäftigte dieser Entgeltgruppe zuzuordnen sind. Durch diesen erfolgreichen Abschluss hat sich das ruhend gestellte Vermittlungsverfahren erledigt.

Josef Glatt-Eipert

Die neue Regelung im Wortlaut:

(Protokollnotiz zu Entgeltgruppe 1, ABD Teil A, 2., 2.2.1., Nr. 1.):

„Einfachste Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die keine Vor- und Ausbildung erfordern. Darunter sind un- und angelernte Tätigkeiten zu verstehen. Die Tätigkeit selbst erfordert eine nur sehr kurze Einarbeitung von einigen Stunden oder einem Tag, in besonderen Fällen auch bis zu zwei Tagen. Eine mehrtägige Schulung spricht gegen das Vorliegen von einfachsten Tätigkeiten im Sinne der Entgeltgruppe 1. Es handelt sich um leicht durchführbare, völlig simple, gleichförmige und gleichartige („quasi mechanische“) Tätigkeiten, die keiner nennenswerten Überlegung (z. B. in den Bereichen Qualitätssicherung, Datenschutzvorschriften, einrichtungsspezifische Hygienepläne, Allergien, religiöse oder sonstige Besonderheiten insbesondere beim Umgang mit Essen) bedürfen. Sie sind im Rahmen der Aufgabenerledigung mit keinem eigenständigen Verantwortungsbereich (z.B. keine Kassier- und Abrechnungstätigkeiten, keine Pflege von historischen Gegenständen) verbunden. Ein Maschineneinsatz setzt lediglich eine äußerst einfache Bedienung voraus.“

In drei Schritten mehr Geld

Entgelte der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen steigen bis 2021 um fast 8 Prozent

Innerhalb der nächsten zwei Jahre steigt das Entgelt für die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen um 4,6 Prozent, nachdem eine erste Erhöhung als Ergebnis der im Frühjahr abgeschlossenen Tarifverhand-

lungen der Länder zum 1. Januar 2019 in Höhe von 3,2 Prozent erfolgt war. Der Bayerische Landtag hatte im Juli 2019 entschieden, die Beamtenbesoldung in gleicher Höhe anzupassen. Nachdem das

ABD auch für das Entgelt der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen eine Tarifautomatik kennt, werden diese Entgeltsteigerungen auch im kirchlichen Bereich wirksam.

Ludwig Utschneider

Grundgehaltssätze (Monatsbeträge in Euro) seit 1. Januar 2019

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11
Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus			3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
A 3	2.219,18	2.267,12	2.315,10	2.363,05	2.411,01	2.458,98	2.506,93	2.554,89	2.602,84		
A 4	2.271,87	2.328,28	2.384,78	2.441,23	2.497,69	2.554,15	2.610,59	2.667,03	2.723,47		
A 5	2.303,71	2.359,92	2.416,07	2.472,26	2.528,41	2.584,58	2.640,77	2.696,95	2.753,12		
A 6	2.361,32	2.423,01	2.484,65	2.546,32	2.608,02	2.669,71	2.731,39	2.793,04	2.854,70		
A 7	2.445,22	2.522,84	2.600,46	2.678,05	2.755,68	2.833,30	2.888,69	2.944,12	2.999,57		
A 8	2.523,95	2.590,29	2.689,73	2.789,21	2.888,64	2.988,14	3.054,43	3.120,71	3.187,03	3.253,33	
A 9	2.652,14	2.717,37	2.823,52	2.929,64	3.035,81	3.141,95	3.214,92	3.287,91	3.360,86	3.433,85	
A 10	2.840,07	2.930,73	3.066,70	3.202,75	3.338,73	3.474,73	3.565,39	3.657,28	3.750,01	3.842,78	
A 11		3.239,15	3.378,49	3.517,83	3.658,46	3.801,03	3.896,04	3.991,11	4.087,07	4.184,02	4.280,93
A 12			3.633,24	3.803,19	3.973,17	4.145,18	4.260,78	4.376,33	4.491,91	4.607,49	4.723,06
A 13				4.250,62	4.437,85	4.625,03	4.749,83	4.874,63	4.999,46	5.124,25	5.249,07
A 14				4.516,84	4.759,59	5.002,34	5.164,21	5.326,05	5.487,87	5.649,73	5.811,57
A 15					5.226,85	5.493,76	5.707,31	5.920,81	6.134,34	6.347,88	6.561,38
A 16					5.765,40	6.074,06	6.321,04	6.568,01	6.814,95	7.061,89	7.308,84

Strukturzulage zu A13 (Lehrkräfte mit voller Lehramtsausbildung an Gymnasien und beruflichen Schulen): 94,07 Euro	Dienstzulage (für anspruchsberechtigte Lehrkräfte an Realschulen bzw. Grund- u. Mittelschulen): 256,41 Euro
Amtszulage (z.B. für stellvertretende Schulleiterin / Schulleiter am Gymnasium): 209,55 Euro	Amtszulage für Realschuldirektorinnen und Realschuldirektoren: 418,19 Euro

Familienzuschlag	Verheiratete	ein berücksichtigungsfähiges Kind (insgesamt)	zwei berücksichtigungsfähige Kinder (insgesamt)
A 3 bis A 8	132,48	251,41	370,34
A 9 bis A 16	139,08	258,01	376,94
Für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind erhöht sich der Familienzuschlag um 368,59 Euro.			

Mehrarbeitsvergütung (Art. 61 Abs. 5 Satz 2 BayBesG) – im Schuldienst – ab 01.01.2019		
Grund- und Mittelschulen	A 9 bis A 11	19,85
	ab A 12	24,61
Realschulen und Sonderschulen	A 9 bis A 12	19,85
	ab A 13	29,17
Gymnasien, berufliche Schulen, Fachhochschulen	A 9 bis A 12	19,85
	ab A 13	34,11

Dienstordnungs-Update

Leichte Korrekturen an der Dienstordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro

An zwei Stellen hat die Bayerische Regional-KODA Veränderungen an der Dienstordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro vorgenommen, die nicht zuletzt einer Angleichung an andere kirchenspezifische Dienstordnungen geschuldet sind. Zu den persönlichen Einstellungsvoraussetzungen für Beschäftigte im Pfarrbüro zählte bislang unter anderem die „Zugehörigkeit zur katholischen Kirche“. Dieser Verweis ist nun gestrichen worden, da er in dieser Form in den einschlägigen Ordnungen unter anderem für Mesner, Kirchenmusiker oder dem pädagogischen Personal von Kindertageseinrichtungen auch nicht eingefordert wird. Der Kommission erschien hier eine Angleichung notwendig, auch und gerade vor dem Hintergrund von arbeitsgerichtlichen Verfahren zu den Loyalitätsobliegenheiten und der Frage, bei welchen Tätigkeiten im katholischen Bereich tatsächlich noch die Zugehörigkeit zur katholischen Kirche als zwingende Voraussetzung im Arbeitsvertragsrecht festgeschrieben werden kann. Darüber hinaus wurde in der Vorrede zur Dienstordnung eine Ergänzung vorgenommen. Künftig lautet der zweite Satz

in ABD Teil C, 8.: „In vielen Fällen haben die Beschäftigten im Pfarrbüro ersten oder alleinigen Kontakt mit Personen, die das Pfarrbüro aufsuchen und somit hat ihre Tätigkeit in der Regel auch eine pastorale Zielrichtung.“ Es war der Kommission

wichtig, hier eine weichere Formulierung zu finden und klar zu stellen, dass nicht jede Tätigkeit einer Beschäftigten oder eines Beschäftigten im Pfarrbüro eine pastorale Zielrichtung habe.

Ludwig Utschneider



Angleichung vollzogen – Dienstordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro an aktuelle Rahmenbedingungen angepasst.

Foto: Tim Reckmann / pixello.de



Große Verantwortung für die Liturgie – Passaus Dommesner Alexander Köllnberger in seinem Element.

Foto: Gerlinde Knoller

diesem Fall ist es wohl zulässig, wenn der Vorgesetzte den Mesner anweist, den anfallenden Winterdienst nicht nur um die Kirche herum zu erledigen, sondern auch vor dem Pfarrheim.

Allerdings muss auf die Zumutbarkeit und gerade bei Teilzeitbeschäftigten auf die Einhaltung der vereinbarten Arbeitszeit geachtet werden. Klar geregelt ist auch weiterhin, dass es für Mesnerinnen und Mesner nur eine Vorgesetzte oder einen Vorgesetzten gibt: „Der Kirchenverwaltungsvorstand oder die/der von ihm Beauftragte“ kann im Rahmen der Dienstordnung Weisungen erteilen. Das Wort „oder“ schließt aus, dass mehrere Personen gleichzeitig letztverantwortliche Vorgesetzte sein können. Es darf also nicht sein, dass der Kirchenpfleger den Urlaub des Mesners genehmigt, der Pfarrer die Arbeitszeiten bestimmt und die Verwaltungsleiterin jeden Morgen die konkreten Arbeitsaufträge für den Tag verteilt. Das alles muss auf eine Person vereinigt sein. Natürlich kann darüber hinaus beispielsweise der Kaplan, auch wenn er nicht Vorgesetzter ist, dem Mesner Anweisungen erteilen,

Neue Zeiten für Mesner

Mesner-Dienstordnung wird verständlicher und sieht für manche Tätigkeiten höhere Zeitwerte vor

Auch einer der ältesten kirchlichen Berufe ist dem Wandel der Zeit unterworfen. So war es für die Kommission an der Zeit, die seit 1992 nahezu unverändert bestehende Dienstordnung für Mesnerinnen und Mesner zu überarbeiten und an die aktuellen Anforderungen anzupassen. Bedeutsame Veränderungen hat dabei vor allem der zur Dienstordnung gehörende Anhang erfahren, der ein Stundenraster für die einzelnen Tätigkeiten vorgibt. Auch wenn die Kommission die Arbeit der Mesnerinnen und Mesner nach wie vor nicht als liturgischen Beruf definiert, wird in der neuen Dienstordnung doch deutlich, dass der Dienst „eine hohe Nähe zur Liturgie“ besitzt. Eine Präzisierung erfolgte bei der Aufgabenbeschreibung. Während in der bislang gültigen Fassung dieser Passus eher allgemein gehalten war, sind viele Aufgaben nun konkreter beschrieben und um weitere Tätigkeitsfelder ergänzt worden (siehe Kasten).

Überhäufig Beschäftigte müssen zur Freisinger Mesnerschule

Nach wie vor verankert ist die Verpflichtung zur Fortbildung, insbesondere

wird auf die Freisinger Mesnerschule verwiesen. Deutlicher als vorher wird der Besuch dieses dreiwöchigen Grundkurses als Pflicht für alle Mesnerinnen und Mesner formuliert, die mehr als 19,5 Stunden wöchentlich beschäftigt sind und die Probezeit bestanden haben. Präzisiert wurde auch, dass der Chef, in der Regel der Pfarrer, im Rahmen seines Direktionsrechts Mesnerinnen und Mesnern auch Dienstzuweisung darf, die nicht ausdrücklich im Beschäftigungsplan stehen. Beispiele:

- Außerhalb der Gottesdienstordnung ist ein Dankgottesdienst anlässlich eines Ehejubiläums angesetzt, den die Mesnerin auf Anweisung des Pfarrers betreuen muss.
- Der Hausmeister des benachbarten Pfarrheims fällt krankheitsbedingt aus. In

Mesneraufgaben in § 2 der Dienstordnung

Der bestehende Aufgabenkatalog wurde um folgende Tätigkeiten erweitert:

- weitere Handreichungen vor, während und nach Gottesdiensten, Prozessionen und kirchlichen Begräbnissen, und anderes,
- Assistenz bei kirchlichen Feiern, Segnungen und Sakramentenspendungen, soweit nicht andere Personen damit beauftragt sind,
- Gestaltung des Kirchenraums besonders zu kirchlichen Festtagen,
- Anleitung, Einarbeitung und Begleitung des Reinigungspersonals, der Hilfs- und Vertretungskräfte und Handwerker,
- Zusammenarbeit mit den Gremien, dem Pfarrbüro und sonstigen Beschäftigten.

die im unmittelbaren Zusammenhang mit der Vorbereitung der Messe stehen.

Mehr Zeit für Taufen und weitere Sonntagsmessen

Den größten Eingriff nahm die Kommission im Anhang der Dienstordnung vor. Dieser ist deshalb so wichtig, weil auf Grundlage der dortigen Erhebung die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der Beschäftigten berechnet wird. Der Anhang muss daher auch jedem Arbeitsvertrag beigefügt sein. Schwer nachzuvollziehen war zum Beispiel in der alten Ordnung, dass der Pfarr- und Hauptgottesdienst mit einem Aufwand von 2,0 Mesner-Arbeitsstunden definiert wurde, alle weiteren Sonntagsgottesdienste, einschließlich der Vor- und Nachbereitungszeit, mit nur einer Stunde. Dass vielleicht mancher Arbeitsschritt nicht zweimal gemacht werden muss, mag noch einleuchten, aber dass daraus eine Zeitersparnis von einer Stunde erwächst, scheint nicht plausibel. Deshalb wird künftig für die Vorabendmesse am Samstag und weitere Sonntagsmessen ein Zeitwert von 1,5 Stunden gelten. Auch eine Tauffeier ist mit Herrichten und Aufräumen in einer halben Stunde nicht machbar. Hier wurde der Wert pro Tauffeier auf eine Stunde erhöht. Ähnlich verhält es sich mit Rosenkränzen, die zum Beispiel im Oktober besonders gestaltet sind. Hier wird der Mesnerin und dem Mesner im neuen Regelwerk zusätzlich zur halbstündigen Netto-Zeit eine kleine Vor- und Nachbereitungszeit von 15 Minuten eingeräumt. Wenig Unterschied macht es mittlerweile, ob eine Hochzeit mit oder ohne Eucharistie gefeiert wird. Oftmals sind es Proben im Vorfeld, die musikalische Gestaltung und der eine oder andere Sonderwunsch des Brautpaares, die für die Beschäftigten zeitaufwendig sind. Da spielen zeitlich Hochgebet, Wandlung und Kommunionausteilung eine untergeordnete Rolle. Dies ist im neuen Stundenraster berücksichtigt worden. Trauungen ohne Eucharistiefeier werden nun ebenfalls mit 1,5 Stunden angesetzt.

Pauschalen ersetzen Tagesdurchschnitt

Kaum zu verstehen war in der alten Ordnung die Berechnungsweise des so-

nannten Tagesdurchschnitts. Das war ein mathematisch errechneter Durchschnittswert für immer notwendige Vor- und Nachbereitungstätigkeiten an Feiertagen, zum Beispiel das Herrichten und Aufräumen von Kelch und Hostienschale. Dieses System wurde jetzt vereinfacht. Der Tagesdurchschnitt wird dadurch ersetzt, dass für den Feiertagsdienst ein pauschaler Zeitwert hinzugefügt wird, der Vor- und Nachbereitungsdienste angemessen und für alle Beschäftigten gleich berücksichtigt. Nach wie vor gibt es für außerordentliche Vorbereitungsdienste am Feiertag ein zusätzliches Zeitkontingent. Wer zum Beispiel für Fronleichnam Birkenbäume aufstellen und Fahnen herrichten und wieder wegräumen muss, erhält hierfür zusätzliche Zeitpauschalen, die im Zuge der Neufassung aber an manchen Stellen etwas verändert wurden. Das kann vielfach zu einer Verbesserung führen, manche Vorbereitungszeit für Feiertage wurde aber auch verringert. Eine Stundenreduzierung gab es zum Beispiel beim Friedhofsgang an Allerheiligen. Hierfür war bisher ein Wert von zwei Stunden veranschlagt, eine Stunde wird hierfür künftig als ausreichend erachtet.

Wege zwischen mehreren Kirchen nun bei Diensten dabei

Immer mehr Mesnerinnen und Mesner müssen seit einigen Jahren mehrere Kirchen betreuen. Die damit verbundenen Wegezeiten sind bislang im Anhang zur Dienstordnung nicht berücksichtigt worden. Das hat sich



Einsatz an verschiedenen Orten – Mesner wie Martin Ruhland aus Aichach kümmern sich oft um mehrere Kirchen.

Foto: Erich Hoffmann

mit der Novellierung geändert. Wenn regelmäßig zwei oder mehr Kirchen zu betreuen sind, ist nun mindestens eine Wochenstunde hierfür zu veranschlagen. Mangels einer Vorgabe in der Dienstordnung wurde bislang oft vergessen,

Beschreibung des Dienstes	Alter Zeitwert (Stunden pro Woche)	Neuer Zeitwert
Weitere Sonntagsmesse (einschließlich Vorabend)	1,00	1,50
Maiandacht/Kreuzwegandacht	0,50	1,00
Oktoberrosenkranz/Fatimarosenkranz	0,50	0,75
Tauffeier	0,50	1,00
Wegezeiten bei mindestens 2 regelmäßig zu betreuenden Kirchen	0,00	1,00
Sorge für Kirchenwäsche	Manchmal individuell vereinbart	1,00
Sorge für Ordnung und Sauberkeit	1,00	1,50
Hochzeit ohne Eucharistiefeier	1,00	1,50

bei Mesnerinnen und Mesnern auch für die Sorge um die Kirchenwäsche ein Zeitkontingent einzuplanen. Manchmal wurde dieser Dienst dann unentgeltlich verrichtet oder es wurden zum Teil sehr unterschiedliche individuelle Regelungen vereinbart. Nun steht der Richtwert von einer Wochenstunde im Erfassungsbogen, wenn die Mesnerin oder der Mesner mit dieser Aufgabe betraut wurde. Die bisher festgeschriebene Pflicht, den Anhang zur Dienstordnung jährlich zu überprüfen, hat sich als praxisfern erwiesen.

Die nun erlassene Regelung besagt, dass eine Überprüfung auf Veranlassung des Arbeitgebers oder auf Antrag der einzelnen Beschäftigten zu erfolgen hat, ohne einen zeitlichen Turnus einhalten zu müssen. Die neue Dienstordnung nebst Anhang tritt zum 1. Januar 2020 in Kraft. In den einzelnen Diözesen wird bei bestehenden Arbeitsverhältnissen die Berechnung der Dienste neu zu prüfen sein. Aufgrund der zahlenmäßig sehr großen Berufsgruppe braucht das so viel Zeit, dass es nicht überall bis Jahresende zu

schaffen sein wird. Das Inkraftsetzungsdatum 1. Januar 2020 gilt aber auch dann. Die vollständige Dienstordnung finden Sie unter www.onlineabd.de unter Teil C, 5. Für alle, die ihre Dienstzeit selbst errechnen oder überprüfen wollen, bietet www.kodakompass.de mit dem Arbeitszeitrechner für Mesnerinnen und Mesner schon seit Jahren einen besonderen Service an. Den Link finden Sie in der linken Spalte der Startseite der Homepage.

Klaus Probst

Mesner-Dienstordnung: Wer seine Hausaufgaben nicht gemacht hat...

„Altlasten“ im Vertrag können zu Verschlechterungen führen

Oft wurde der Anordnung aus der bisherigen Mesner-Dienstordnung, die Erfassung der Dienste jährlich zu prüfen, über Jahre hinweg nicht nachgekommen. Das könnte jetzt fatal sein. Durch die Änderung des Anhangs zur Dienstordnung müssen nun fast alle Verträge angeschaut und angepasst werden. Es kann sein, dass zwar der jüngste KODA-Beschluss Verbesserungen und ein Stundenplus bedeuten, aber gleichzeitig andere Dienste gestrichen werden, die es längst nicht mehr gibt. Da ist zum Beispiel die Dienstag-Abend-Messe, die im Zuge der Errichtung einer größer gewordenen Seelsorge-Einheit dauerhaft

entfällt, aber immer noch im Erhebungsbogen des Mesners oder der Mesnerin steht. In der Regel wird man bemüht sein, die wegfallende Tätigkeit durch artverwandte Aufgaben zu ersetzen. Da wird beispielsweise die ohnehin knapp bemessene Zeit für die Kirchenreinigung etwas erhöht oder der Mesner erhält den Auftrag, im kirchlichen Kindergarten den Rasen zu mähen. Wenn allerdings die nun zu streichende Dienstleistung im Mesner-Vertrag nicht durch anderweitige Tätigkeiten aufgefangen wird, kann es unterm Strich sein, dass aus der erhofften Verbesserung sogar eine Stundenreduzierung entsteht. Sofern

beide Vertragsparteien einverstanden sind, wird eine Stundenanpassung in einem Änderungsvertrag geregelt. Falls Beschäftigte dem nicht zustimmen wollen, hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, die Stundenreduzierung mit einer Änderungskündigung durchzusetzen, soweit dies rechtlich zulässig ist. Wenn Beschäftigte zum Zeitpunkt der geplanten Änderungskündigung bereits seit über 15 Jahren im Dienst sind und das 40. Lebensjahr vollendet haben, ist eine solche Änderungskündigung nur im Ausnahmefall möglich.

Klaus Probst



Inhalt prüfen – Änderung der Dienstordnung lässt Prüfung von Arbeitsverträgen sinnvoll erscheinen.

Foto: Tim Reckmann / pixello.de

Jobrad-Leasing

Warum die KODA nicht aufspringt

Immer wieder werden die Mitglieder der Kommission auf sogenannte Jobrad-Modelle angesprochen. Bei diesen Modellen leasen Beschäftigte ein meist hochwertiges (gerne auch elektrisches) Fahrrad, das sie dann auch privat nutzen können. Finanziert wird das Ganze über eine Entgeltumwandlung. Durch den geringeren Bruttoverdienst sparen sich Beschäftigte Steuern und Sozialversicherungsbeiträge (letztere spart auch der Arbeitgeber). Was auf den ersten Blick ökologisch vorbildlich wirkt, birgt jedoch gewaltige Tücken in sich.

Die Tücke liegt im Detail

Zunächst einmal kann ein Arbeitgeber nicht einfach Entgeltbestandteile in eine Sachleistung (hier ein geleastes Fahrrad) umwandeln. Dafür braucht es eine tarifliche Öffnungsmöglichkeit, die unser kirchliches Tarifwerk ABD so nicht bietet. Entgeltumwandlung gibt es nur für den Aufbau einer zusätzlichen Altersvorsorge. Dies ist im ABD genauso geregelt wie im Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD), auf dem unser Tarifwerk aufbaut. Die Gewerkschaft ver.di lehnt Wünsche nach zusätzlichen Öffnungen mit nachvollziehbaren Gründen ab. Zunächst einmal bedeutet weniger Einzahlung in Sozialversicherungen auch bei den Leistungen weniger Geld. Wer jetzt weniger in seine Rentenversicherung investiert, wird später auch weniger herausbekommen. Und Modellrechnungen lassen tatsächlich zweifeln, ob sich die kurzfristige Ersparnis dann auf Dauer rentiert. Und wo weniger Steuern bezahlt werden, fehlt dieses Geld natürlich auch der Allgemeinheit. Daneben will die Gewerkschaft nicht ein Tor aufmachen, dass Geldleistungen durch Sachleistungen ersetzt werden könnten. Zu beachten ist auch, dass bei geringerem Bruttoverdienst auch Lohnersatzleistungen wie Krankengeld geringer ausfallen. Ein weiterer Aspekt ist, dass Einsparungen bei Steuern und Sozialversicherungen regelmäßig den Besserverdienenden mehr Vorteile bringen. Und schließlich wird das Leasingmodell auch deutlich unattraktiver, wenn man bedenkt, dass auch eine Ver-

sicherung zwingend abgeschlossen und bezahlt werden muss.

Wer von einem Jobradmodell uneingeschränkt profitiert sind Leasinganbieter und beteiligte Fahrradhändler, wenn sie dadurch deutlich edlere Fahrräder unters Volk bringen als sie dies ohne das Modell Jobrad tun würden. In den Prospekten der Anbieter sind die Rahmendaten natürlich so gewählt, dass hohe Ersparnisse erzielt

werden. Nachteile werden ausgeklammert. Wer auch profitiert, ist der Arbeitgeber, der ja ebenfalls geringere Sozialabgaben zahlen müsste (und keine entsprechend kürzeren Leistungen im Alter zu erwarten hat, die er gegenrechnen müsste). Allerdings hat er auch einen gewissen Verwaltungsaufwand.

So ginge es auch

Wollte die KODA über Entgeltumwandlung in die Tabellenentgelte eingreifen, um Jobrad-Angebote zu ermöglichen, müsste sie nach ihrem Selbstverständnis einen kirchenspezifischen Grund haben, um vom



Die Luft ist raus – keine Unterstützung von Jobrad-Modellen durch die Kommission.

Foto: Robert Winter

öffentlichen Dienst abzuweichen. Sicherlich – da ließe sich die Schöpfungsverantwortung benennen und die entsprechende Vorbildwirkung. Aber ist da das Modell Fahrradleasing tatsächlich der zielführende Weg? Dient es wirklich dazu, Autoverkehr zu vermeiden und zu ersetzen? Arbeitgeber (besonders die größeren) könnten on top,

also zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt, als Zeichen Beschäftigten Fahrräder oder E-Bikes auch zur privaten Nutzung zur Verfügung stellen, ohne dass dies als geldwerter Vorteil versteuert werden muss. Sie könnten in Jobtickets investieren, damit mehr öffentlich gefahren wird. Sie könnten Diensträder, E-Bikes oder Lastenräder an-

schaffen, die für dienstliche Zwecke statt Dienstwagen verwendet werden. All dies geht ohne Eingriff in unser Entgeltgefüge und erscheint uns als der bessere Weg. Dass Jobrad-Modelle nicht zielführend sind, darin sind sich beide Seiten der Kommission einig.

Robert Winter

Bessere Honorierung von Mehrarbeit Änderungen für vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte

In Anlehnung an das bayerische Beamtenrecht und an die einschlägigen Bestimmungen für die Mehrarbeit von Lehrkräften an staatlichen Schulen haben sich auch über Jahre hinweg die entsprechenden Regelungen für Lehrkräfte im ABD entwickelt. Im KODA Kompass Nr. 66 (Juni 2017) ist ausführlich darüber berichtet worden. Nun hat sich die Kommission dafür entschieden, die Bestimmungen in einem wichtigen Bereich zu verbessern. Die bisherige Protokollnotiz im ABD (ABD Teil, B, 4.1.1., 4.1.2. und 4.1.3.) zu Nr. 4 Abs. 3 lautete: „Vollbeschäftigte Lehrkräfte erhalten

bei für die Dauer von mindestens fünf zusammenhängenden Monaten angeordneter regelmäßiger Mehrarbeit im entsprechenden Umfang erhöhtes Entgelt. Diese Mehrarbeit muss ohne Unterbrechung innerhalb eines Schuljahres in einer Klasse in einem Fach geleistet werden. Krankheit, Fortbildung, Schulfahrten, Ferien und ähnliche Unterbrechungen der vertretenden Lehrkraft stellen keine Unterbrechung im oben genannten Sinne dar.“ Neu an der nun getroffenen Bestimmung ist, dass die Zahl der zusammenhängenden Monate von fünf auf zwei reduziert wurde. Dies bedeutet, dass künftig bereits dann

erhöhtes Entgelt (an Stelle der Vergütung nach der Mehrarbeitsvergütungsverordnung) bezahlt wird, wenn die Schulleitung für zwei Monate Mehrarbeit anordnet, zum Beispiel im Falle einer Elternzeitvertretung oder einer längeren Erkrankung von Kolleginnen beziehungsweise Kollegen. Deutlich wird die Verbesserung anhand des unten stehenden Beispiels. Mit der nun getroffenen Entscheidung verbessert sich die Vergütung von Mehrarbeit für vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte erkennbar. Bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften galt bislang schon, dass Mehrarbeit zeitanteilig und nicht nach der Mehrarbeitsvergütungsverordnung entschädigt wird, solange durch die Mehrarbeit das Vollzeitmaß einer vergleichbaren Lehrkraft nicht erreicht wurde.

Ludwig Utschneider

Bisherige Regelung (Beträge in brutto)	Neue Regelung (Beträge in brutto)
Lehrkraft A13, Stufe 9, Realschule, Vollzeit, (Mehrarbeitsvergütung pro vergütungsfähige Stunde: 29,17 Euro) (Vergütung Stand 1.1.2019)	Lehrkraft A13, Stufe 9, Realschule, Vollzeit, (Monatliche Vergütung: 4.999,46 Euro) (Vergütung Stand 1.1.2019)
Vertretung einer Lehrkraft im Zeitraum 1.2.-30.4.2019	Vertretung einer Lehrkraft im Zeitraum 1.2.-30.4.2019
Umfang der Vertretung: jeweils 3 Wochenstunden (insgesamt 27 Unterrichtsstunden)	Umfang der Vertretung: jeweils 3 Wochenstunden
Vergütet werden in diesem Zeitraum die tatsächlich gehaltenen Unterrichtsstunden (wobei in diesem Berechnungsbeispiel davon ausgegangen wird, dass keine der Stunden aufgrund von Freizeitausgleich aus der Vergütung fällt). Aufgrund der Faschings- und Osterferien wird die Lehrkraft in diesem Fall wohl 27 Unterrichtsstunden als Vertretung halten (sofern es nicht zu einzelnen Ausfällen von Stunden kommt)	Vergütet wird in diesem Zeitraum ein Entgelt in Höhe von 27/24 statt 24/24 Umfang des erhöhten Entgelts im Monat: 5.624,39 Euro Aufzahlung pro Monat: 624,93 Euro
Maximale Gesamt-Mehrarbeitsvergütung nach der Mehrarbeitsvergütungsverordnung: 787,59 Euro	Gesamtaufzahlung für die drei Monate: 1.874, 79 Euro

Es ist vollbracht

Entgeltordnung für Pastoralreferenten beschlossen

Nach langen und aufwändigen Diskussionen konnte im Juli 2019 endlich die „Entgeltordnung für Pastoralassistentinnen/Pastoralassistenten und Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten“ beschlossen werden, die ab 1. September 2019 gilt. Damit ist das Ende eines Verhandlungsmarathons erreicht, in dem alle kirchlichen Berufsgruppen bayernweit neu geregelt wurden. Notwendig wurde dies durch die Übernahme der Tarifreform des öffentlichen Dienstes im Jahr 2005. Dass Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten als Voraussetzung ein Universitätsstudium mit dem Magister (früher Diplom) der Theologie als Abschluss benötigen und dann eine kirchliche Zusatzausbildung absolvieren müssen, ist bayernweit einheitlich. Aber schon die vielfältigen Einsatzgebiete in verschiedensten Seelsorgefeldern, in Gemeindefeldern wie hochspezialisierten Bereichen, die unterschiedliche Form und Dauer der Ausbildung sowie die aktuellen Umbrüche und Neuüberlegungen, wie Seelsorge künftig aussehen soll, machten eine Verständigung über Diözesangrenzen hinweg nicht leicht.

Pastoralassistentenentgelt deutlich angehoben

Pastoralassistentinnen und Pastoralassistenten erhalten künftig ein Entgelt nach Entgeltgruppe 12. Diese Eingruppierung in der kirchlichen Ausbildungsphase nach dem Studium entspricht mehr ihrem wissenschaftlichen Abschluss als die bisher gezahlte Entgeltgruppe 11 oder auch nur 90 % aus 11, sofern ein Pastorkurs beziehungsweise ein Pastoralpraktikum dieser Zeit vorgeschaltet war. Dabei geht die Kommission davon aus, dass diese Ausbildungsphase zwei bis drei Jahre dauern wird. Im Moment beträgt sie noch bis zu fünf Jahre.

Differenzierung bei Pastoralreferenten

Nach Abschluss der Berufseinführung mit Ablegung der zweiten Dienstprüfung

erhalten Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten eine unbefristete Anstellung. Sie sind dann in Entgeltgruppe 13 eingruppiert. Dauerte diese Assistenzzeit drei Jahre, werden sie gleich Stufe 3 zugeordnet. Sofern es nur zwei Jahre waren, erfolgt die Zuordnung nach Stufe 2. Die Stufenlaufzeit wird in diesem Fall aber angerechnet, so dass sie zum gleichen Zeitpunkt die Stufe 3 der Entgeltgruppe 13 erreichen wie bei einer dreijährigen Assistenzzeit. Nach neun Jahren als Pastoralreferentinnen oder Pastoralreferenten erhalten sie wie andere pastorale Berufe auch eine allgemeine Zulage. Diese beträgt 180 Euro. In Stufe 6 der Entgeltgruppe 13 erhöht sie sich auf 225 Euro. Die Zulage nimmt an allgemeinen prozentualen Entgelterhöhungen teil. Neu ist, dass es auch innerhalb der Entgeltordnung für Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten höher bezahlte Einsatzfelder geben kann. Wer solche herausgehobenen Tätigkeiten zugewiesen erhält, wird in Entgeltgruppe 14 oder höher eingruppiert. Welche Stellen dies im Einzelnen sind, hat die Kommission bewusst nicht genau benannt. Sie hat lediglich einen, durchaus vor Ort noch auszufüllenden, Rahmen vorgegeben. Herausgehobene Stellen sind in allen Einsatzfeldern möglich, auch in der territorialen Seelsorge. Sie zeichnen sich beispielsweise durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung hinsichtlich Leitungs- oder konzeptioneller Verantwortung aus. Auch die Erforderlichkeit besonderer, umfangreicher Zusatzqualifikationen für eine Stelle kann ein Heraushebungskriterium sein. Letztlich werden Personalverantwortliche, sinnvollerweise gemeinsam mit den Mitarbei-



Pastoralreferenten – wichtige Rolle in der Seelsorge, auch am Fuß der Zugspitze.

Foto: Andreas Hermsdorf / pixello.de

tervertretungen und den Vertretungen der Berufsgruppe, in den einzelnen Diözesen entwickeln müssen, wo solche Stellen und Tätigkeiten liegen. Dabei dürfte auch ein Quervergleich dieser Berufsgruppe in den verschiedensten Tätigkeitsfeldern und Diözesen hilfreich sein. Wer ein Entgelt nach Entgeltgruppe 14 oder höher erhält, bekommt keine allgemeine Zulage.

Übergangsregelungen mit bedacht

Seit Oktober 2005 wurden die Regelungen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) auch in unser kirchliches Tarifrecht ABD übernommen. Damals wurden umfangreiche Überleitungsregelungen

Die neue Entgeltordnung auf einen Blick (Beträge in brutto)		
Berufsgruppe	Eingruppierung	Besonderheiten
Pastoralassistent	EG 12	Bei 3 Jahren Ausbildung; Mitnahme der Stufenlaufzeit in die EG 13
Pastoralreferent (PR)	EG 13	
PR nach 9 Jahren PR	EG 13 plus Zulage von 180 €	In Stufe 6: 225€
PR mit herausgehobenen Stellen und Tätigkeit	EG 14 oder höher	Genauere Festlegung der Stellen innerhalb der Diözese

beschlossen. Wer damals schon Pastoralreferentin oder Pastoralreferent war, wurde in Entgeltgruppe 14 übergeleitet. An diesen Eingruppierungen ändert sich auch durch die neue Entgeltordnung nichts.

Wer zum 1. Oktober 2005 schon Pastoralassistentin beziehungsweise Pastoralassistent war oder wer sich im entsprechenden Vorbereitungsdienst befand, erreichte nicht mehr die Entgeltgruppe 14. Als kleinen Ausgleich erhalten diese Personen die entsprechenden Beschäftigungszeiten mit Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung auf die Stufenlaufzeit in der Entgeltgruppe 13 angerechnet. Damit wird früher die nächsthöhere Stufe (meist die Endstufe 6) erreicht. Eine eigene Eingruppierung für den Pastorkurs (Pastoralassistentin beziehungsweise Pastoralassistent im Vorbereitungsdienst oder Pastoralpraktikantinnen und Pastoralpraktikanten) gibt es ab dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung zum 1. September 2019 nicht mehr. Wer

sich noch in dieser Ausbildungsphase befindet, wird wie Pastoralassistentinnen und Pastoralassistenten nach Entgeltgruppe 12 vergütet.

Ein offenes Thema bleibt

Ein Thema, das in den Verhandlungen eine Rolle spielte, konnte noch nicht endgültig abgeschlossen werden. In der Entgeltordnung wird es künftig einen Ausgleich für ungünstige Arbeitszeiten geben. Der Europäische Gerichtshof hat jedoch vor Kurzem ein Urteil gefällt, das die Erfassung von Arbeitszeiten zum Thema hatte. Unter Berücksichtigung dieses Urteils muss der deutsche Gesetzgeber nun das Arbeitszeitgesetz anpassen. Möglicherweise bedeutet dies künftig auch eine Verpflichtung zur genauen Erfassung der Arbeitszeit im pastoralen Bereich. Je nachdem, was dabei herauskommt, wird die Kommission noch einmal verhandeln, ob

es eine „spitze“ Abrechnung ungünstiger Arbeitszeiten oder eine Pauschale geben soll. Als Zeitrahmen hierfür ist ein Jahr angedacht. Dass dieses Thema dann auch für andere Berufsgruppen bedacht werden muss, ist selbstverständlich.

Die neue Entgeltordnung trägt der Tatsache Rechnung, dass Beschäftigte mit wissenschaftlicher Hochschulbildung auch im TVöD nur noch die Entgeltgruppe 13 erreichen, sofern sie keine herausgehobenen Tätigkeiten ausüben. Allerdings berücksichtigt sie auch die kirchlichen Zusatzanforderungen und die Differenzierungen in den Einsatzfeldern. Sie ist offen für die pastoralen Umbrüche, die derzeit im Gange sind. Und sie bietet das Potenzial, dass dieser Beruf auch finanziell attraktive Perspektiven bieten kann. Ob dies gelingt, wird die Ausgestaltung vor Ort zeigen müssen.

Robert Winter



Inselösungen – höchst unterschiedlich sind die Regelungen für „Religionslehrkräfte mit besonderen Aufgaben und Funktionen“ von Diözese zu Diözese. Gemeinsame tarifliche Regelungen wird es auch künftig nicht geben.

Foto: Oleg Zhukov Adobe-Stock_270846375

Mehr tariflicher Schutz für Religionslehrkräfte mit Sonderfunktion

Vom Versuch, sieben diözesane Inselkulturen zu harmonisieren

Im Jahr 2016 wurde das Entgelt von Religionslehrkräften durch eine „allgemeine Zulage“ angehoben. Offen blieb damals, wie Religionslehrkräfte mit besonderen Aufgaben und Funktionen zu bezahlen sind. Nach langen Beratungen und Verhandlungen hat die KODA jetzt eine Entscheidung getroffen. Das Ziel,

eine bayernweite gemeinsame Regelung zu schaffen, wurde nicht erreicht. Erreicht wurde aber, dass künftig jede diözesane Regelung die Zustimmung der KODA braucht. Klargestellt wurde auch, dass Religionslehrkräfte mit besonderen Funktionen vom Status her Lehrkräfte bleiben und nicht in den Verwaltungsdienst wechseln müssen.

Das Problem der diözesanen Vielfalt

In jeder Diözese gibt es besondere Religionslehrkräfte. Sie planen Unterrichtseinätze, organisieren Fortbildungen, beraten Kolleginnen und Kollegen oder bilden aus. Die Bezeichnungen der Funktionen

sind recht unterschiedlich, da gibt es Fachberater, Rektoren, Schulbeauftragte, Fortbildungsbeauftragte, Seminarleiter, Seminarrektoren und so weiter. Auch die mit dem jeweiligen „Titel“ verbundenen Aufgaben und Verantwortungsbereiche unterscheiden sich von Diözese zu Diözese. Der Schulbereich ähnelt sieben einsamen diözesanen Inseln mit sehr verschiedenen „Kulturen“ und Sprachen. Und keineswegs alle „Inselverantwortlichen“ sind geneigt, ihre kulturellen Eigenheiten wenigstens teilweise zu Gunsten eines bayernweiten Systems aufzugeben. In einer KODA-Arbeitsgruppe wurde lange sondiert, verglichen und beraten. Letztlich kamen Dienstgeber- und Dienstnehmerseite der Arbeitsgruppe gemeinsam zu dem Ergebnis, dass einheitliche Regelungen für diese Religionslehrkräfte derzeit nicht erreichbar sind.

Nichts geht ohne KODA-Beschluss

Einvernehmen bestand aber auch darin, dass die frühere Praxis, den Schulreferaten die Festlegung von Entgelt- und Anrechnungsregelungen zu überlassen, nicht fortgesetzt werden soll. Die Festlegungen von Entgeltregelungen und Arbeitsbedingungen kommt in Bayern der zuständigen kirchlichen Kommission, der Bayerischen Regional-KODA, zu. Um dies zu erreichen, wurde die „Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer“ angepasst. Im Einzelnen wurde festgelegt:

- Religionslehrkräfte mit besonderen Funktionen bleiben vom Status her Lehrkräfte. Dies wurde erreicht, indem die „Besonderen Aufgaben und Funktionen“ innerhalb der Entgeltordnung für Religionslehrkräfte aufgeführt werden.
- Jede Regelung bedarf der Zustimmung der Kommission. Im neu gefassten § 8 der Entgeltordnung für Religionslehrkräfte heißt es jetzt: „Das Entgelt und/oder die Gewährung von Anrechnungstunden für besondere Funktionen und zusätzliche Aufgaben, zum Beispiel als Mentorin/Mentor, Ausbildungs-, Hospitations- oder Beratungslehrkraft, Fachmitarbeiterin/Fachmitarbeiter, Schulbeauftragte/Schulbeauftragter, Seminarrektorin/Seminarrektor richtet sich nach den jeweiligen von der Kommission beschlossenen

diözesanen Regelungen.“ Damit sind auch diese Kolleginnen und Kollegen tariflich geschützt.

München geht voran

Behelfslösungen, wie die manchmal jahrzehntelange Gewährung von jeweils auf ein Jahr befristeten Zulagen, sollten in absehbarer Zeit der Vergangenheit angehören. Jedenfalls dann, wenn die Funktion dauerhaft auszuüben ist. Wem dauerhaft eine besondere Tätigkeit oder Funktion übertragen wird, soll auch eine entsprechende Verlässlichkeit und Sicherheit in Bezug auf Entgelt und Arbeitsbedingungen haben. Für die Erzdiözese München und Freising wurde bereits eine diözesane Regelung nach dem neuen System beschlossen. Kirchliche Schulbeauftragte und Seminarleiterinnen und -leiter sind mit Wirkung ab September 2019 der Entgeltgruppe 12 zugeordnet. In der Erzdiözese üben kirchliche Schulbeauftragte die Funktion einer Rektorin beziehungsweise eines Rektors aus. Die Tätigkeit ist nicht mit der eines Dekanats-Schulbeauftragten in anderen Bistümern vergleichbar.

Nicht alle sind ganz zufrieden

In Zukunft werden solche Regelungen generell durch die KODA beschlossen. Einheitliche Begriffe und Regelungen wird es in Bayern aber weiterhin nicht geben. Und damit bleibt es auch dabei, dass zum Beispiel der Begriff „Schulbeauftragter“ in Landshut links der Isar (Erzdiözese München und Freising) eine völlig andere Tätigkeit bezeichnet als rechts der Isar (Diözese Regensburg). Das ist schwer zu durchblicken, auch in der Kommunikation mit staatlichen Stellen. Nicht alle Kommissions-Mitglieder sind mit diesem Ergebnis ganz zufrieden. Manche sind der Überzeugung, dass mit noch etwas mehr gutem Willen und Anstrengung von Seiten der Schulverantwortlichen einheitliche Bewertungen vieler Tätigkeiten möglich gewesen wären. Vielleicht hätte man entdeckt, dass die sieben „Inselkulturen“ doch gar nicht so verschieden sind, wie sie auf den ersten Blick erscheinen. Dennoch ist sich die Kommission in einem einig: Im Vergleich zur früheren Praxis ist die Regelung ein deutlicher Fortschritt. Daher wurde sie auch mit entsprechend großer Mehrheit beschlossen.

Manfred Weidenthaler

Wechsel an der Spitze der Kommission Floß folgt auf Winter als Vorsitzender

Während der fünfjährigen Amtszeit der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen übernimmt der Sprecher beziehungsweise die Sprecherin der jeweiligen Seiten für zweieinhalb Jahre den Vorsitz in der Kommission. Im ersten Jahr der Amtszeit, die von 2018 bis 2023 dauert, war der Sprecher der Mitarbeiterseite, Robert Winter, der Vorsitzende. Ab September 2019 übernimmt nun für zweieinhalb Jahre Martin Floß, der Sprecher der Dienstgeberseite, das Vorsitzendenamt. Danach wechselt das Vorsitzendenamt für den Rest der Amtszeit wieder auf die Mitarbeiterseite. In der KODA-Ordnung ist zudem geregelt, dass das Amt des stellvertretenden Vorsitzenden der Kommission jeweils vom Sprecher der anderen Seite übernommen wird.



Staffelübergabe-
Robert Winter (Bild links) übergibt den Vorsitz der Kommission an Martin Floß (Bild rechts).

Fotos: Ludwig Utschneider



Brücken bauen – Übergang von Teilzeit in Vollzeit kann künftig leichter möglich sein.

Foto: Jürgen Grüneisl / pixello.de

Brückenbauen erleichtert

Befristete Teilzeit jetzt möglich

Der Anteil der Beschäftigten, die in Teilzeit arbeiten, ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Aber nicht jede oder jeder will die eigene Arbeitszeit auf Dauer verkürzen. Bisher gab es keinen gesetzlichen Anspruch darauf, später die Arbeitszeit wieder zu erhöhen. Beschäftigte saßen in der sogenannten „Teilzeitfalle“ fest. Das ABD regelt in § 11, Teil A, 1. die Möglichkeit der befristeten Teilzeitbeschäftigung bei Pflege von Angehörigen und zur Kinderbetreuung. Diese Möglichkeit kommt aber nur in diesen beiden genannten Fällen in Frage und bleibt auch weiterhin möglich.

Mit den Neuerungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) besteht die Möglichkeit, ohne eine Begründung eine befristete Teilzeit zu beantragen.

Gesetz zur Brückenteilzeit

Seit 1. Januar 2019 ist gesetzlich geregelt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach einer Teilzeitphase wieder zu ihrer alten Arbeitszeit zurückkehren können. Dieser Anspruch ist im Teilzeit- und Befristungsgesetz (hier § 9a) verankert. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben dadurch die Möglichkeit, ihre Ar-

beitszeit für einen bestimmten Zeitraum zu reduzieren, um dann wieder zu ihrer ursprünglichen Arbeitszeit zurückzukehren. Daneben gilt der bisherige Anspruch auf eine zeitlich unbeschränkte Arbeitszeitverringerung gemäß § 8 TzBfG weiterhin.

Nicht für jeden möglich

Allerdings gelten für die neue Brückenteilzeit bestimmte Voraussetzungen, die in jedem Einzelfall zu berücksichtigen sind:

- Der Arbeitgeber (zum Beispiel der kirchliche Verein, die Kirchenstiftung oder die Diözese) beschäftigt in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer.
- Das Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate.
- Der oder die Beschäftigte stellt beim Arbeitgeber einen Antrag, die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit (Vollzeit- oder schon bisherige Teilzeitarbeit) für einen bestimmten Zeitraum, der zwischen einem und fünf Jahre liegt, zu verringern.
- Der Antrag wird mindestens drei Monate vor Beginn der gewünschten Verringerung in Textform gestellt.
- Es müssen keine bestimmten Gründe

vorliegen oder genannt werden (zum Beispiel Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen).

- Es stehen keine betrieblichen Gründe entgegen.
- Für Arbeitgeber, die zwischen 46 und 200 Arbeitnehmer beschäftigen, gilt eine besondere Zumutbarkeitsgrenze (sogenannte Zumutbarkeitsregelung). Gestaffelt nach der Anzahl der Beschäftigten zwischen 46 und 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können zwischen vier und 14 Beschäftigte die Brückenteilzeit nach § 9a TzBfG in Anspruch nehmen.

Mehr Luft nach oben

Mehr Flexibilität für Beschäftigte war das ursprüngliche Ziel des Gesetzesvorhabens. Diese Absicht der Gesetzesänderung war gut gemeint und arbeitnehmerfreundlich. Durch die Einschränkungen wird eine Umsetzung aber erschwert und die Attraktivität dieser Brückenteilzeit deutlich reduziert. Mehr Informationen über die Brückenteilzeit finden Interessierte auf der Homepage des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales unter: www.bmas.de

Johannes Hoppe



Veränderungen in der Kommission – Robert Winter, Sprecher der Mitarbeiterseite, und Martin Floß, Sprecher der Dienstgeberseite, verabschiedeten Ursula Lay und Generalvikar Peter Beer (Bild links). Der Augsburger Finanzdirektor Klaus Donaubauber beendete ebenfalls seine Tätigkeit in der KODA (Bild rechts oben). Neu im Boot: Walburga Krefting als Vertreterin der KEG (Bild rechts unten).

Fotos: links: Ludwig Utschneider; rechts oben: Daniel Jäckel_pba, rechts unten: Walburga Krefting.

Kommen und Gehen

Kommission verabschiedet Mitglieder – ein herzliches Willkommen an die Neuen

Im Rahmen der Vollversammlung im Juli 2019 hat die Kommission drei Mitglieder verabschiedet, die in ganz besonderer Weise für die Bayerische Regional-KODA tätig waren.

Ursula Lay leistete Pionierarbeit

Etwas mehr als zwei Jahre dauerte die Amtszeit von Ursula Lay, allerdings steht ihre Mitgliedschaft in der Kommission für eine Zäsur. Gemeinsam mit Martin Laußer von der Industriegewerkschaft Bauern-Agrar-Umwelt (IG BAU) begann Lay im März 2017 ihre Tätigkeit in der Bayerischen Regional-KODA als eines von zwei von den Gewerkschaften entsandten Kommissionsmitglieder. Als Landesvorsitzende der Katholischen Erziehergemeinschaft

(KEG), die zur „dbb tarifunion“, dem Zusammenschluss von Berufsverbänden unter dem Dach des Deutschen Beamtenbunds, gehört, wurde Lay in die Kommission entsandt. Sie engagierte sich bereits früh neben ihrer Tätigkeit als Volksschullehrkraft und Rektorin in der Verbandsarbeit. Vor acht Jahren dann hängte sie ihre Schultasche vollständig an den Nagel und übernahm das Amt der Vorsitzenden der KEG Bayern. Innerhalb der Kommission setzte sie sich schwerpunktmäßig für die pädagogischen Beschäftigten ein, ob nun im Bereich der Kindertageseinrichtungen, der Religionslehrkräfte oder im Bereich der Schulen. Als Mitglied der Tarifkommission der „dbb tarifunion“ nahm sie auch an den Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst teil, was für die Bayerische Regional-KODA nicht unbedeutend war, schließlich orien-

tiert sich das ABD in wesentlichen Teilen am Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes der Kommunen.

Die Kommission verdankt Lay eine Stärkung des Dritten Wegs. Die Vorgaben des Bundesarbeitsgerichts zur Einbindung der Gewerkschaften wurde nicht zuletzt von Lays Koalition mitgetragen und aktiv ausgefüllt. Lay ist auch in ihrer Heimatstadt Traunstein ehrenamtlich sehr aktiv, unter anderem als Mitglied des dortigen Stadtrats. Wir wünschen ihr einen gesegneten und fruchtbringenden Ruhestand.

Finanzdirektor Donaubauber verlässt die Kommission

Mit seinem Eintritt in den Ruhestand beendete Dr. Klaus Donaubauber zum

31. Juli 2019 die Arbeit in der Bayerischen Regional-KODA. Der Augsburger Finanzdirektor war seit 2003 als Vertreter der Dienstgeberseite in der Kommission tätig. Sachlich und ohne viele Worte zu machen, brachte er sein Fachwissen in die KODA-Arbeit ein. Aus erster Hand konnte er bei den Beratungen der Kommission beurteilen, ob finanzielle Spielräume für manche Überlegungen und Ideen vorhanden waren. Neben der nüchternen Zahlenwelt waren ihm auch familienpolitische Themen der Kommission ein Anliegen, weshalb er einige Zeit in der Arbeitsgruppe „Soziales“ mitarbeitete. Für seinen Ruhestand wünscht die Kommission dem Liebhaber klassischer Musik alles Gute und sagt danke für allen Einsatz für das kirchliche Arbeitsvertragsrecht.

Generalvikar Beer geht von Bord

Mit dem Münchner Generalvikar Peter Beer verliert die Kommission einen wichtigen

Vertreter auf Dienstgeberseite. Als Generalvikar beeinflusste er über die Kommission hinweg wichtige Bereiche innerhalb der Kirche, weshalb seine Mitarbeit in der Bayerischen Regional-KODA von großer Bedeutung war. Seit 2010 gehörte er der Kommission an und leistete wichtige Beiträge zur Fortentwicklung des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts in Bayern. In letzter Zeit war es vor allem auch die von ihm angestoßene Diskussion zur Erneuerung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes, die für Gesprächsstoff sorgte. Eine Modernisierung der in der Grundordnung niedergelegten Loyalitätsobliegenheiten ist ihm weiterhin ein Herzensanliegen. Die Kommission wünscht auch ihm für seinen weiteren Lebensweg alles Gute und Gottes Segen.

Herzlich Willkommen,
Walburga Krefting

Nach dem ruhestandsbedingten Rückzug von Ursula Lay als Vorsitzende der Ka-

tholischen Erziehergemeinschaft Bayern (KEG) und als Gewerkschaftsvertreterin innerhalb der Bayerischen Regional-KODA steht deren Nachfolge nun fest. Erneut entsandte die KEG ihre Landesvorsitzende. Mit Walburga Krefting stärkt eine in der Verbandsarbeit erfahrene Gewerkschafterin die Kommission. Krefting war in den letzten acht Jahren die stellvertretende Vorsitzende der KEG an der Seite von Ursula Lay. Als Fachlehrerin unterrichtete sie in den zurückliegenden Jahren an Grund- und Mittelschulen, wird sich aber nun als neue Landesvorsitzende vollständig der Verbandsarbeit widmen und dabei auch als Gewerkschaftsmitglied in der Bayerischen Regional-KODA mitarbeiten.

Ludwig Utschneider und Klaus Probst

Bilanz der Gewerkschaften I – Katholische Erziehergemeinschaft (KEG)

Gewinnbringende Gewerkschaftsarbeit - Bilanz zu zwei Jahren Mitarbeit in der Kommission

Sehr erfreut war ich, als die KEG ab März 2017 als tariffähige Arbeitnehmerkoalition einen Vertreter in die Kommission für das Arbeitsvertragsrecht entsenden durfte. Aufgrund der vielen Sitzungstermine kam nur eine hauptamtliche Mitarbeiterin der KEG in Frage. So übernahm ich als hauptamtliche Landesvorsitzende diese Aufgabe. Ich lernte die Arbeit in der Kommission sehr zu schätzen. Sie war auch für mich und somit für den Landesverband der KEG sehr gewinnbringend und hilfreich bei der Beratung unserer Mitglieder. Die Arbeit in der Kommission war geprägt durch die Diskussion über die Neuschaffung von Regelungen oder Änderungen an Bestehendem. Schon bei den Vorberatungen auf Mitarbeiterseite

stellte sich dieses oft als Herausforderung dar. In den Vollversammlungen war es häufig ein zähes Ringen. Hartnäckige Verhandlungen und Diskussionen wurden geführt, um eine Lösung oder einen Kompromiss zu finden. Nicht jedes Ringen um tarifliche Verbesserungen führte zum Erfolg. Ich erinnere nur an das Ergebnis zur Nettolücke von Lehrkräften an kirchlichen Schulen, das für die Beschäftigten wenig erfreulich war. Ein Erfolg wurde im Sozial- und Erziehungsdienst verbucht mit dem Beschluss, dass der stufengleiche Aufstieg bei Höhergruppierungen rechtssicher wirksam werden kann. Ich war Mitglied in der Arbeitsgruppe Kita-Personal, in der wir einen Forderungskatalog zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen aufstell-

ten, den ich dann auch umgehend in der Bundestarifkommission einbringen konnte. Zudem habe ich natürlich auch sehr viel Neuland betreten, wenn es beispielsweise um die Eingruppierung von Religionslehrkräften mit Sonderfunktionen, Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten, Mesnerinnen und Mesnern, Beschäftigte im Pfarrbüro, Reinigungskräften ging. Ich war immer wieder tief beeindruckt, mit welcher Kompetenz, welchem Hintergrundwissen und welcher äußerst gründlicher Vorbereitung die Vertreterinnen und Vertreter der einzelnen Berufsgruppen ihre Argumente vorbrachten.

Herzlichen Dank auch für das schöne kollegiale Miteinander!

Ursula Lay

Bilanz der Gewerkschaften II – Industriege- werkschaft Bauen - Agrar - Umwelt (IG BAU)

Erhalt der Schöpfung bekommt ein Gesicht – Waldarbeit tritt aus dem Schattendasein

Waldarbeit? Förster? Ach ja! Da stand doch 2017 etwas im KODA Kompass Nr. 65 bezüglich Höhergruppierung für Försterinnen und Förster. Seit März 2017 ist auch ein Förster Mitglied der Bayerischen Regional-KODA. Er ist in die Kommission als Vertreter der Industriege-
werkschaft Bauen-Agrar-Umwelt entsendet, kurz: IG BAU. Als KODA-Mitglied vertritt er die Interessen der kirchlichen Beschäftigten allgemein und im Besonderen die Interessen der im Bereich Umwelt, Agrar und Bau Tätigen.

Kein hauptamtlicher Gewerkschafter sitzt mit am Tisch der Kommission, sondern ein hauptamtlicher Förster der Erzdiözese München und Freising. Die IG BAU ist eine kleine, aber feine Gewerkschaft, die in den meisten Tarifverhandlungen des öffentlichen Dienstes neben ver.di Platz nimmt. In der KODA aber kann sie eigenständig agieren. In Folge eines Urteils des Bundesarbeitsgerichts von 2012 ist es den Gewerkschaften freigestellt, ob sie sich in das Tarifsystem der Kirchen, den Dritten Weg, einbringen. Es geht uns dabei weniger um die Durchsetzung gewerkschaftlicher Fundamentalinteressen, sondern mehr um ein Geraderücken von tarifrechtlichen Grundvorgaben in der sich ständig verändernden Arbeitswelt – auch im Forst!

Kirchenwald ist andersartig

Wieso also nun ausgerechnet ein Förster? Die Arbeitsbedingungen waren für mich der größte Antrieb bei der Bewerbung um einen KODA-Sitz. Die Arbeitsbedingungen sind auch im Forstbereich dem öffentlichen Dienst entnommen. Der Kommunal- oder Staatswald weist aber völlig andere Strukturen auf als die Betreuung kirchlicher Liegenschaften im Allgemeinen und der Wälder im Besonderen. Eine Anpassung und eine Veränderung des ABD tut not. Ein vielleicht eher subjektiver Eindruck ist, dass die derzeitigen Regelungen und die Praxis mehr dem Förster-Klischee geschuldet sind als den realen Verhältnissen vor Ort. Zudem ist die Fürsorge der Dienstgeber bezüglich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes meines Erachtens verbesserungswürdig. Auch hier ist wohl manches dem aus vergangenen Tagen vermittelten Bild geschuldet.

Die Arbeit aller im Wald tätigen Menschen – in den Kirchenforsten gibt es derzeit neben den Försterinnen und Förstern auch Forstwirte und Waldarbeiterinnen und Waldarbeiter – hat gesellschaftlich betrachtet eine hohe Relevanz. Es kann nicht sein, dass diese für kommende Generationen erbrachten Leistungen gegenüber



Einsatz für Waldarbeiter und andere
– Martin Laußer vertritt die IG BAU in der Kommission. Foto: Martin Laußer

den Leistungen der anderen Beschäftigten eine geringere Anerkennung erfahren. Oder – noch schlimmer! – das Ganze in einer unnötigen Schlechterstellung gegenüber anderen Beschäftigten unter demselben Dach mündet.

Hier will ich etwas ändern und bewegen. Für nichts weniger setze ich mich in der KODA neben meiner beruflichen Tätigkeit ein. Bei Fragen zum Thema wenden Sie sich bitte direkt an mich. Rufen Sie mich an, schreiben Sie mir. Vor allem bitte ich alle im Bereich Forst, Agrar, Umwelt und Bau tätigen, sich mit mir in Verbindung zu setzen, damit wir uns besser vernetzen. Nur gemeinsam sind wir stark und können Lösungen erarbeiten und mit Unterstützung der Dienstgeber in den Verhandlungen in der Kommission zur Besserung beitragen.

Martin Laußer

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.

Bayerische Regional-KODA: Kurzbezeichnung der „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“. Je zur Hälfte mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung.

19 Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von den Beschäftigten für fünf Jahre gewählt. Hinzu kommen zwei von Gewerkschaften entsandte Vertreterinnen beziehungsweise Vertreter.

Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte: Arbeitsgruppe innerhalb der Bayerischen Regional-KODA, zuständig für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Deren Arbeitsvertragsrecht, insbesondere das Entgelt, orientiert sich an den Regelungen für Lehrkräfte des Freistaates Bayern im Beamtenverhältnis.

Grundordnung (GrO): Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ regelt

Prinzipien des Tarif- und Mitarbeitervertretungsrechts. Einrichtungen, die unter die GrO fallen, sind tarifgebunden. Arbeitsverträge dürfen nicht frei vereinbart werden, sondern müssen sich nach einem kirchlichen Tarifrecht richten. Weiter regelt sie Loyalitätspflichten, das heißt die Beachtung der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre durch die Beschäftigten. Zu finden ist sie unter www.onlineABD.de, Anhang II „Kirchengesetzliche Ordnungen“.

Mitarbeitervertretung (MAV): Die MAV vertritt die Interessen der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene. Sie ist vergleichbar mit einem Betriebs- oder Personalrat.

Geltungsbereich des ABD klarer gefasst

Kommission baut Orden eine Brücke

Das Bundesarbeitsgericht hat im November 2012 ein richtungsweisendes Urteil für das Arbeitsrecht in der katholischen Kirche in Deutschland gefällt. Vordergründig ging es um die Frage des Streikrechts in kirchlichen Einrichtungen. Hier hat das Gericht klargestellt, dass Gewerkschaften solange nicht zu Streik in kirchlichen Einrichtungen aufrufen dürfen, solange diese Tarifkoalitionen in die Arbeit der paritätisch besetzten arbeitsrechtlichen Kommissionen, wie eben der Bayerischen Regional-KODA, eingebunden sind. Dies ist in der Kommission seit 2017 der Fall. Zugleich ist jeder Seite innerhalb der Kommission der Weg zu einem Vermittlungsverfahren mit einer oder einem neutralen Vorsitzenden zu ermöglichen. Im Sinne der Dienstgemeinschaft im Dritten Weg ist es aber auch notwendig, allen kirchlichen Beschäftigten gemäß Grundordnung die Teilhabe an der Arbeitsrechtssetzung zu eröffnen. Artikel 7 der Grundordnung formuliert dazu: „Das Verhandlungsgleichgewicht ihrer abhängig beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Abschluss und Gestaltung der Arbeitsverträge sichert die katholische Kirche durch das ihr verfassungsmäßig gewährleistete Recht, ein eigenes Arbeitsrechts-Regelungsverfahren zu schaffen. Rechtsnormen für den Inhalt der Arbeitsverhältnisse kommen zustande durch Beschlüsse von arbeitsrechtlichen Kommissionen, die mit Vertretern der Dienstgeber und Vertretern der Mitarbeiter paritätisch besetzt sind.“

Geltungsbereich des ABD war anpassungsbedürftig

Zu Beginn des allgemeinen Teils des ABD finden sich die Regelungen zum Geltungsbereich, die für die Beschäftigten nicht unerheblich sind. Hier ist festgelegt, für welche kirchlichen Beschäftigten die Bestimmungen des ABD gelten beziehungsweise welche kirchlichen Beschäftigten anderen Tarifregelungen unterliegen. Die

bis Ende August 2019 geltende Regelung zum Geltungsbereich des ABD entsprach nicht mehr vollauf den rechtlichen Vorgaben, weshalb eine Veränderung aus zwei Gesichtspunkten heraus nötig war. Einerseits war es einem Teil der kirchlichen Beschäftigten bislang nicht möglich, an KODA-Wahlen teilzunehmen, da deren Rechtsträger beziehungsweise Einrichtungen aufgrund der bisherigen Bestimmungen zum Geltungsbereich davon ausgenommen waren. Deutlich wurde dies vor allem im Bereich der kirchlichen Hochschulen. Daher durften die dort Beschäftigten gemäß KODA-Ordnung auch nicht an der KODA-Wahl teilnehmen. Andererseits eröffnete die alte Regelung in Teilbereichen eine Anwendung von unterschiedlichen, für Bayern geltenden kollektivrechtlichen Tarifverträgen, ohne dass die Beschäftigten hier Einfluss auf die

Auswahl der Tarifwerke hatten. Dies war zum Beispiel im Bereich der Waldarbeiter der Fall.

Anpassungen nun umgesetzt

Bayern wird gerne auch als Land der Biere bezeichnet. Einen nicht unerheblichen Anteil daran haben klösterliche beziehungsweise kirchliche Brauereien. Bislang waren die Beschäftigten in Brauereien vom Geltungsbereich des ABD ausgenommen, „soweit anderweitige kollektivrechtliche Regelungen vereinbart sind“. Diese und vergleichbare Bestimmungen konnten vor dem Hintergrund höchstrichterlicher Entscheidungen zum kirchlichen Arbeitsvertragsrecht nicht mehr länger bestehen bleiben. Das Problem war, dass die Arbeitgeber in den Grenzen des bisherigen Geltungsbereichs eine beliebige kollektivrechtliche Tarifregelung wählen konnten. Die Kommission hatte in solchen Fällen keinen unmittelbaren Einfluss auf die Arbeitsrechtssetzung. Daher hat die Kommission hier nun klar geregelt, dass die einschlägigen Tarifverträge „für das Braugewerbe in Bayern zwischen dem Arbeitgeberverband der Bayrischen Ernäh-



Orden im Blick – Veränderungen des Geltungsbereichs soll Orden wie den Ettaler Benediktinerinnen den Weg ins ABD erleichtern.

Foto: Ludwig Utschneider

rungswirtschaft e.V. und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Landesbezirk Bayern“ in der jeweils geltenden Fassung Anwendung finden.

Orden ins Boot holen

Seit 2012 müssen katholische Rechtsträger entscheiden, ob sie Teil des kirchlichen Dienstes sein wollen. Dazu müssen sie die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im jeweiligen Statut verankern und dann auch das jeweils geltende kirchliche Arbeitsrecht anwenden. Gerade im Bereich der Orden gab es damals viele Einrichtungen, die diesen Schritt nicht mitgingen. Dort findet der Dritte Weg und damit auch das kirchliche Arbeitsvertrags- und Mitarbeitervertretungsrecht bislang keine Anwendung. Hauptsorge vieler Orden waren die finanziellen Belastungen durch eine vollumfängliche Anwendung des ABD und die Tatsache, dass Klöster eine Vielzahl an Tätigkeitsfeldern abdecken, die zunächst nicht mit kirchlichem Leben in Verbindung gebracht werden und für die das ABD bislang keine passgenauen Tarifangebote bereitgehalten habe. Beschäftigte im Bereich Metzgerei, Schreinerei, Elektrohandwerk oder auch Graveure und Metallbildner sind in Pfarrkirchenstiftungen, Ordinariaten, Kindertageseinrichtungen oder Schulen wohl eher nicht zu finden. Für den Betrieb einzelner Orden spielen diese aber sehr wohl eine wichtige Rolle. Die Bayerische Regional-KODA hat daher entschieden, für Beschäftigte im Handwerk und Handel, die bei Instituten des geweihten Lebens beziehungsweise Gesellschaften des apostolischen Lebens tätig sind, die einschlägigen Tarifverträge ins ABD einzubinden. Mit diesem Beschluss kommt die Kommission den Orden weit entgegen, was mit der Hoffnung verbunden ist, dass diese nun auch den Weg zurück unter das Dach der Grundordnung beschreiten. Für die Beschäftigten dieser Einrichtungen hätte es den Vorteil, an der betrieblichen Mitbestimmung im Bereich der Kirche wieder mitwirken zu können.

Mindeststandard bei Altersversorgung garantiert

Die Kommission war sich im Zuge der Beratungen zum Geltungsbereich zudem einig, dass das kirchliche Arbeitsvertrags-

Anpassungen in anderen Bereichen

Bisherige Bestimmungen zum Geltungsbereich im ABD	Bestimmungen zum Geltungsbereich im ABD ab 1. September 2019
Bislang aus dem Geltungsbereich des ABD herausgenommen:	Nun in den Geltungsbereich des ABD eingebunden:
Beschäftigte an kirchlichen Hochschulen; für diese findet der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) in der jeweils für den Freistaat Bayern geltenden Fassung Anwendung	Für Beschäftigte an kirchlichen Hochschulen gelten die einschlägigen Regelungen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und der ihn ergänzenden Tarifverträge in der jeweils für den Freistaat Bayern geltenden Fassung. <i>Veränderung:</i> die Beschäftigten an den Hochschulen können 2023 erstmalig an der KODA-Wahl teilnehmen. Dies war gemäß der bisherigen Regelung nicht möglich. Inhaltlich hat sich an den Bestimmungen für die Hochschulbeschäftigten aber nichts geändert.
Beschäftigte, für die eine kollektivrechtliche Regelung im Bereich des Freistaates Bayern für Waldarbeiter einzelvertraglich zur Anwendung kommt,	Für Beschäftigte, die Tätigkeiten in der Waldarbeit ausüben, gelten die Regelungen des TV-L-Forst und der ihn ergänzenden Tarifverträge in der jeweils für den Freistaat Bayern geltenden Fassung. <i>Verbesserung:</i> Bezugnahme zum einschlägigen Tarifwerk des öffentlichen Dienstes; Tarifwerke privater Waldbesitzervereinigungen in Bayern sind damit nicht mehr anwendbar.
Beschäftigte in Brauereien, Gaststätten und Hotels, soweit anderweitige kollektivrechtliche Regelungen vereinbart sind.	Für Beschäftigte in Hotels und Gaststätten gelten die Regelungen der Tarifverträge zwischen dem Bayerischen Hotel- und Gaststättenverband – DEHOGA Bayern e.V. und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten Landesbezirk Bayern in ihrer jeweils geltenden Fassung. Protokollnotiz zu Absatz 4: Dieser Absatz gilt nicht für kirchliche Exerzitien-, Bildungs-, Tagungs- und Jugendhäuser. <i>Verbesserung:</i> Bezugnahme zum einschlägigen Tarifwerk für den Bereich Hotellerie und Gastronomie in Bayern. Außerdem wurde klargestellt, dass für Beschäftigte in kirchlichen Exerzitien-, Bildungs-, Tagungs- und Jugendhäuser weiterhin die Bestimmungen des ABD, allgemeiner Teil, anzuwenden sind.
Neu im Geltungsbereich geregelt:	
Beschäftigte im Buchhandel	Für Beschäftigte im Buchhandel gelten die Regelungen der Tarifverträge des Buchhandels und der Verlage in Bayern zwischen dem Arbeitgeberverband der Verlage und Buchhandlungen in Bayern e.V. und ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e. V., Landesbezirk Bayern in ihrer jeweils geltenden Fassung. Protokollnotiz zu Absatz 6: Dieser Absatz gilt nur für Beschäftigte, die überwiegend in einem Ladengeschäft tätig sind. <i>Hintergrund:</i> Auf Drängen von kirchlichen Medienhäusern sowie Diözesen, die eigene Buchhandlungen betreiben, wurde nun geregelt, für Beschäftigte in diesem Bereich auf den einschlägigen Tarifvertrag des Buchhandels zu verweisen. Gleichzeitig wurde festgehalten, dass diese Bestimmungen nur für Beschäftigte Anwendung finden, die im stationären Handel, das heißt im Ladengeschäft, tätig sind. <i>Für Beschäftigte im weiten Feld des E-Commerce ist weiterhin das ABD, Allgemeiner Teil, anzuwenden.</i>

recht ABD auch einen Mindeststandard bei der betrieblichen Altersversorgung braucht. Durch die Einbeziehung von nicht-kirchlichen Branchen-Tarifverträgen kann es passieren, dass Beschäftigte dadurch keinen Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung hätten. Um die Altersversorgung für diese Beschäftigten auszugestalten, wurden ergänzende Regelungen geschaffen.

Im Wesentlichen sieht diese neue Versorgungsordnung vor:

- Grundsätzlicher Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung, entweder nach Maßgabe des jeweiligen Tarifwerkes (sofern dieses eine betriebliche Altersversorgung vorsieht) oder nach Maßgabe des ABD (siehe unten unter Mindestbedingungen).
- Die betriebliche Altersversorgung kann bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden abgeschlossen werden, sofern der jeweilige Arbeitgeber dort versichern kann.

Die Mindestbedingungen für eine betriebliche Altersversorgung, sollte das jeweilige Tarifwerk keine betriebliche Altersversorgung vorsehen, gestalten sich wie folgt:

- Arbeitgeber erbringt monatlich mindestens 40 Euro beziehungsweise pro Jahr 480 Euro für eine betriebliche Altersversorgung.
- Arbeitgeber leistet eine entsprechende Beitragszusage.
- Abwicklung über die Zusatzversorgung der bayerischen Gemeinden.

Darüber hinaus sieht die Regelung vor, dass der Arbeitgeber eine Versorgung gemäß ABD Teil D, Teil 10 a. – Versorgungsordnung A gewähren kann. Gemeint ist damit die betriebliche Altersversorgung auf Grundlage der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden, wie sie für den Großteil der ABD-Beschäftigten bislang schon gilt. Bei dieser sind die Arbeitgeberbeiträge und damit die späteren Leistungen deutlich höher.

Allgemeine ABD-Bedingungen gehen immer

Die Kommission wollte Rechtsträgern, die nun die einschlägigen Branchen-Tarifverträge anwenden können, ermöglichen, alternativ die allgemeinen Bestimmungen des ABD zu verwenden. Diese sind weitgehend mit dem Tarifvertrag des öffentlichen

Dienstes der Kommunen identisch. Der neue Absatz 9 in § 1 ABD Teil A, 1. eröffnet genau diesen Weg.

Sonderfall Berufsschulen zur sonderpädagogischen Förderung

Das Kolpingwerk Deutschland ist in vielen bayerischen Diözesen mit eigenständigen Rechtsträgern unter anderem in der Bildungsarbeit tätig. Zur Bildungsarbeit von Kolping gehört auch die Trägerschaft einzelner Berufsschulen zur sonderpädagogischen Förderung. Diese Rechtsträger hatten zwar in der Vergangenheit zum Teil die Grundordnung übernommen. Allerdings ergab sich arbeitsvertragsrechtlich das Problem, dass für Lehrkräfte an Förderschulen (diese Berufsschulen gehören zu den Förderschulen) bislang keine eigenen Sonderregelungen im ABD, wie für die anderen Schularten, existierten. Da zudem der Freistaat Bayern im Rahmen der Refinanzierung privater Schulen für diese Schularten ein Besserstellungsverbot vorsieht, war klar, dass hier auf die einschlägigen Bestimmungen der vergleichbaren staatlichen Schulen zu verweisen war. Die Kommission hat daher beschlossen, für Beschäftigte an kirchlichen Berufsschulen zur sonderpädagogischen Förderung die einschlägigen Regelungen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und der ihn ergänzenden Tarifverträge in der jeweils für den Freistaat Bayern geltenden Fassung wirksam werden zu lassen.

Besitzstand für Bestandsbeschäftigte

Die Kommission war sich außerdem darüber hinaus einig, dass Beschäftigte von Einrichtungen, die von den Neuregelungen erfasst werden, nicht ohne ihre Zustimmung den neuen Tarifbedingungen unterliegen sollten. Nötig wäre dazu eine Änderung des jeweiligen Arbeitsvertrags, die aber nur zustande kommt, wenn beide Vertragsparteien dem zustimmen. Hier haben die Beschäftigten im Einzelfall für sich individuell zu prüfen, ob ein Wechsel Sinn macht. Die geänderten Regelungen zum Geltungsbereich gelten allerdings für alle neu eingestellten Beschäftigten

ab 1. September 2019. Eine Ausnahme bilden die Berufsschulen zur sonderpädagogischen Förderung, hier treten die Änderungen zum 1. Januar 2020 in Kraft.

Was für alle gilt

Im Zuge des Beschlusses wurde auch festgehalten, dass zwei grundsätzliche Bestimmungen aus dem ABD für alle Beschäftigten Geltung entfalten müssen, auch wenn auf andere Tarifwerke als dem eigentlichen ABD verwiesen wird. Es handelt sich dabei um die Bestimmungen in den Teilen D, 1. und 2. ABD. Teil D, 1. bestimmt Näheres zur Aufnahme kirchenspezifischer Bestandteile in die Arbeitsverträge in den bayerischen Diözesen. Damit wird unter anderem klargestellt, dass in die Arbeitsverträge von Beschäftigten, die unter das ABD fallen, zum Beispiel die Verweise auf die Grundordnung des kirchlichen Dienstes (GrO) und auf das ABD enthalten sein müssen. Teil D, 2. wiederum enthält Regelungen zur Kontrolle der Nutzungsbeschränkung von Internet-Diensten. Auch diese Bestimmung gilt für alle Beschäftigten, die vom Geltungsbereich des ABD erfasst werden.

Offene Baustelle Redakteure

Noch offen ist die Frage, welcher tarifliche Rahmen künftig für Redakteurinnen und Redakteure in Medienhäusern gelten soll. Bis zur Übernahme der neuen Entgeltordnung des TVöD gab es eine eigene Vergütungsordnung für Redakteure. 2017 wurde diese zunächst nicht weitergeführt, da auch die neue Entgeltordnung des TVöD-VKA keine spezifischen Bestimmungen für Redakteurinnen und Redakteure vorsah und hier wohl die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale als ausreichende Grundlage für die Eingruppierung angesehen wurden. Von Dienstgeberseite wurde schon seit längerem der Wunsch geäußert, für Redakteurinnen und Redakteure die einschlägigen Tarifwerke für Zeitschriften-, Radio- und TV-Redakteure zur Anwendung zu bringen. Weitere Verhandlungen in dieser Frage werden in den nächsten Monaten zeigen, welcher Weg hier mehrheitsfähig sein wird.

Ludwig Utschneider

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

Diözese Würzburg

Ralph Stapp 0 60 21/39 21 40
Dorothea Weitz 09 31/38 66 57 10

Lehrkräfte an KIRCHLICHEN SCHULEN,

zuständig für ganz Bayern

Arthur Langlois 01 75/2 95 23 87
Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00

Erzdiözese Bamberg

Johannes Hoppe 09 11/4 01 02 62
Susanne Steiner-Püschel 09 11/ 9 37 83 74

Diözese Eichstätt

Josef Glatt-Eipert 08 41/93 15 18 18
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Diözese Regensburg

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

Diözese Augsburg

Anna-Maria Dallinger 08 21/31 66 13 46
Christian Dorn 08 33 1/98 24 45
Klaus Probst 01 60/92 82 78 52

Diözese Passau

Andreas Nock 085 61/91 81 23
Annette Winter 0 85 31/97 83 56

Entsante Gewerkschaftsvertreter

Martin Laußer (IG BAU) 0 81 58/9 07 60 88
Walburga Krefting (KEG) 0 89/23 68 57 70 15

Erzdiözese München und Freising

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

KODA-Mitarbeiterseite

Die E-Mail-Adressen Ihrer Vertreterinnen und Vertreter

Johanna Bechteler	bechteler@kodakompass.de
Reinhard Böhm	boehm@kodakompass.de
Anna-Maria Dallinger	dallinger@kodakompass.de
Franz Dirnberger	dirnberger@kodakompass.de
Christian Dorn	dorn@kodakompass.de
Josef Glatt-Eipert	glatt-eipert@kodakompass.de
Johannes Hoppe	hoppe@kodakompass.de
Regina Huber	huber@kodakompass.de
Arthur Langlois	langlois@kodakompass.de
Andreas Nock	nock@kodakompass.de
Klaus Probst	probst@kodakompass.de
Ralph Stapp	stapp@kodakompass.de
Susanne Steiner-Püschel	steiner-pueschel@kodakompass.de
Ludwig Utschneider	utschneider@kodakompass.de
Manfred Weidenthaler	weidenthaler@kodakompass.de
Dorothea Weitz	weitz@kodakompass.de
Annette Winter	winter-a@kodakompass.de
Robert Winter	winter@kodakompass.de
Renate Ziller	ziller@kodakompass.de

Entsante Gewerkschaftsmitglieder:

Walburga Krefting krefting@kodakompass.de
Martin Laußer lausser@kodakompass.de

Ihre Vertreter und Vertreterinnen der KODA-Mitarbeiterseite erreichen Sie unter anderem per Mail:

E-Mail-Adressen siehe unten.

Post- und Faxanschriften erfahren Sie unter www.kodakompass.de in der Rubrik „Ihre Vertreter“ oder über die KODA-Geschäftsstelle, Tel. 08 21/31 66 89 82.

Impressum

KODA Kompass

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

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe

Herausgeber- und Redaktionsanschrift

Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen
Bayerische Regional-KODA
Spenglergäßchen 1, 86152 Augsburg
Tel: 08 21/31 66-89 82 Fax: 08 21/31 66-89 89
info@bayernkoda.de
redaktion@kodakompass.de

Umsatzsteuer-ID: DE 12 75 111 72

Redaktion

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

Unter Mitarbeit von: Martin Floß.

Redaktionsleitung

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

Satz und Foto: Ludwig Utschneider

Preis: 10 Euro pro Jahr

Abo-Verwaltung

Geschäftsstelle der Bayerischen Regional-KODA, Kontakt siehe Herausgeberanschrift

Abo-Bestellung auch unter www.kodakompass.de, Rubrik „Zeitschrift“

Druck und Auflage

Senser Druck Augsburg
Auflage: 64.000

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

Beihilfe und kirchliche Höherversicherung für Kinder

Oft werden wir gefragt, wie lange Kinder in der Beihilfe und der Höherversicherung berücksichtigungsfähig bleiben und was zu tun ist, damit sie auch danach weiterhin abgesichert sind.

BEIHILFE

Wie lange erhält man Beihilfe für seine Kinder?

Solange Kindergeld gewährt wird, jedoch maximal bis zum 25. Lebensjahr.

Wie hoch ist die Beihilfe für Kinder?

Die Beihilfe sieht für Kinder einen sogenannten Bemessungssatz von 80 Prozent vor. Dies ist der Prozentsatz, aus dem die beihilfefähigen Aufwendungen erstattet werden.

Was geschieht nach dem Wegfall des Kindergeldes?

Mit dem Wegfall des Kindergeldes endet der Beihilfeanspruch für das Kind.

HÖHERVERSICHERUNG NACH TARIF 820 K PLUS

Wie lange sind Kinder in der Höherversicherung mitversichert?

Maximal bis zum 27. Lebensjahr

Was geschieht nach dem 27. Lebensjahr?

Der Tarif 820 K Plus kann lebenslang weitergeführt werden, auch wenn kein Arbeitsvertrag bei einem kirchlichen Arbeitgeber besteht. Es gelten dann die Bedingungen der Einzelversicherung.

Die Geschichte der Brille

„Unsere gesamte Lebensführung hängt von unseren Sinnen ab, und weil der Sehsinn der umfassendste und edelste von ihnen ist, gehören zweifellos alle Erfindungen, die seine Leistung steigern, zu den nützlichsten, die man sich denken kann.“

René Descartes, französischer Philosoph (1596–1650)

Mehr als 60 Prozent der über 16-Jährigen in Deutschland tragen – zeitweise oder ständig – eine Brille. Aber woher stammt der Begriff „Brille“ und seit wann gibt es dieses Hilfsmittel überhaupt?

Die Erfindung der Brille war ein großer kultureller Fortschritt für die Menschheit. Bis dahin musste man sich mit der nachlassenden Sehfähigkeit abfinden. Schon Cicero (106–43 v. Chr., römischer Rechtsgelehrter, Politiker und Schriftsteller) beklagte sich in einem seiner Briefe über die Abnahme seines Sehvermögens; immerhin konnte er sich von seinen Sklaven vorlesen lassen, eine Möglichkeit, die allerdings nur wenigen seiner Zeitgenossen zur Verfügung stand!

Auf Grundlage der Schriften des arabischen Gelehrten Ibn al-Haitam entwickelten italienische Mönche im 13. Jahrhundert aus Bergkristall und Quarz eine halbkugelförmige Linse, die, auf Schrift gelegt, die Buchstaben vergrößerte: Die erste Lesehilfe! In dieser Zeit kam die Brille auch zu ihrem Namen: „Brille“ leitet sich ab von „Beryll“, so der Name des Bergkristalls.

Gegen Ende des 13. Jahrhunderts wurden die Halbkugeln flacher geschliffen, anstatt einer Linse nahm man zwei und verband diese mit einer Fassung – die Brille war geboren!

Ab dem 16. Jahrhundert bestand dann auch die Möglichkeit, Kurzsichtigkeit zu korrigieren und Ende des 18. Jahrhunderts entwickelte Benjamin Franklin (1706–1790, amerikanischer Erfinder und Staatsmann) die Vorläufer der heutigen Gleitsichtgläser. Auch die Brillenfassungen wurden zweckmäßiger. Bereits zu Beginn des 17. Jahrhunderts waren Brillenhalterungen bekannt, die über und unter dem Ohr verliefen.

Ab Mitte des 19. Jahrhunderts begann der Siegeszug der Ohrenbrillen, wie wir sie heute kennen. Ihr grundsätzliches Design blieb bis heute weitgehend unverändert, allerdings wurde der Tragekomfort immer weiter verbessert und die Anzahl der verfügbaren Gestelle vergrößerte sich immer weiter, bis zu der schier unerschöpflichen Auswahl, die wir heute kennen.

UND DIE KOSTEN?

Die gesetzlichen Krankenkassen übernehmen die Kosten für Brillen nur unter gewissen Voraussetzungen, z. B. einer Kurz- oder Weitsichtigkeit von mehr als 6 Dioptrien. Es handelt sich dabei aber nur um bestimmte Zuzahlungen zu den Gläsern. Für die Fassung gibt es keine Leistungen.

LEISTUNGEN DER KIRCHLICHEN HÖHERVERSICHERUNG 820 K PLUS UND AS

Aus dem Tarif 820 K Plus werden innerhalb von drei Kalenderjahren 200 Euro für Sehhilfen (also auch Kontaktlinsen) erstattet. Wenn Sie zusätzlich die Aufbaustufe AS abgeschlossen haben, kommen zu dieser Summe nochmal 150 Euro dazu. Insgesamt können Sie aus der kirchlichen Höherversicherung also 350 Euro erhalten.

Wenn Sie Fragen zur kirchlichen Beihilfe- oder Höherversicherung haben, dann rufen Sie uns einfach unter +49 89 2160-8505 an! Unserer Fachleute beantworten Ihnen Ihre Fragen gerne.

Pensionskasse Caritas und Kölner Pensionskasse

KODA ermöglicht Kassenwechsel

Einzelne Einrichtungen konnten früher nicht Mitglied der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden werden. Sie wickeln die betriebliche Altersversorgung ihrer Beschäftigten daher über die Pensionskasse Caritas oder die Kölner Pensionskasse ab. Beide Kassen dürfen wegen finanzieller Schieflagen seit 20. September 2018 keine Neuverträge mehr abschließen und kürzen auch Leistungen für Bestandsverträge. Die betroffenen Beschäf-

tigten werden entsprechend informiert. Die Kommission hat auf diese Schwierigkeiten reagiert und verschiedene arbeitsvertragliche Öffnungsmöglichkeiten für betroffene Einrichtungen wie Beschäftigte geschaffen. Beschäftigte, die seit dem 20. September 2018 bei einem der betroffenen Arbeitgeber neu begonnen haben, werden nun auch bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden versichert, bei der der größte Teil unserer ABD-Beschäftigten ohnehin versichert ist und die finanzi-

ell auf einem soliden Fundament steht. Eine Versicherungspflicht bei der Pensionskasse Caritas oder der Kölner Pensionskasse besteht für diese Personen nicht mehr. Für Bestandsbeschäftigte, die bei den betroffenen Kassen bereits versichert sind, wurde für die Arbeitgeber die Möglichkeit geschaffen, deren Verträge zum 1. Januar 2020 oder zum 1. Januar 2021 beitragsfrei zu stellen, sofern zum gleichen Zeitpunkt eine Versicherung bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden begonnen wird. Diesem Wechsel müssen die betroffenen Beschäftigten zustimmen. Ob diese Möglichkeit auch durch die Vertragsbedingungen der Versicherungen tatsächlich gegeben ist und ob sich ein Wechsel rentiert, kann die Kommission nicht abschließend beurteilen. Sie kann nur ihren Bereich, das Arbeitsvertragsrecht, so gestalten, dass dieser Weg nicht verbaut ist. Wer seine Betriebsrente durch Entgeltumwandlung aufstocken will, muss dies in der Regel bei der Kasse tun, bei der er pflichtversichert ist. Beschäftigte, deren zusätzliche Altersversorgung bei der Pensionskasse Caritas oder der Kölner Pensionskasse besteht, können die Entgeltumwandlung jetzt auch bei anderen Anbietern vornehmen, zu denen der Arbeitgeber einen Weg eröffnet. Die Kommission hat in Parallele zum Vorgehen der arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas, die viel mehr Betroffene hat, verschiedene arbeitsvertragliche Auswege aus der Misere möglich gemacht. Ob Bestandsbeschäftigte diese Wege tatsächlich nutzen sollten, müssen sie individuell anhand ihrer Informationen durch die Kassen und im Gespräch mit ihren Arbeitgebern entscheiden. Weiterhin gilt der Grundsatz, dass der Arbeitgeber für die Ansprüche aus der Zusatzversorgung haftet.

Robert Winter

**Angeschlagene
Pensionskassen -
Kommission ermöglicht
Wechsel zu anderen Kassen.**
Foto: Rike / pixello.de



Der Weg zur richtigen Entgeltgruppe

So funktioniert Stellenbewertung in der Verwaltung

Das monatliche Einkommen hängt entscheidend von der Stellenbewertung ab. Vor allem in der Verwaltung, vom Pfarrbüro bis hin zum Ordinariat, ist sie von größter Bedeutung, denn Sekretär ist nicht gleich Sekretär, Sachbearbeiter nicht gleich Sachbearbeiter. Die Eingruppierung kann bei gleicher Berufsbezeichnung höchst unterschiedlich sein, je nach Bewertung der Stelle. Mysteriös und schwer durchschaubar scheint vielen dieser Weg von der Tätigkeit zur Eingruppierung. Dabei ist Stellenbewertung keine Zauberei, sondern solides Verwaltungs-Handwerk.

Ein Handwerk, das schon vor der Besetzung der Stelle abgeschlossen sein sollte. Schließlich müssen Stelleninhaber

und Personalabrechnung wissen, welcher Entgeltgruppe die Betreffenden zugeordnet sind. An manchen Stellen ändern sich allerdings im Laufe der Zeit die auszuübenden Tätigkeiten. Und sobald sich der Aufgabenzuschnitt in bewertungsrelevanter Art geändert hat, ist es Zeit für eine Überprüfung der Stellenbewertung. Die Initiative dazu kann vom Dienstgeber oder von der Mitarbeiterin beziehungsweise dem Mitarbeiter ausgehen.

Trotz ihrer großen Bedeutung kommen Begriffe wie „Stellenbewertung“ oder „Tätigkeitsbewertung“ im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, TVöD, und im kirchlichen Tarifrecht ABD gar nicht oder nur am Rande vor. Aus den tariflichen Vorschriften zur Eingruppierung

ergibt sich jedoch die Notwendigkeit von Stellenbewertungen im Verwaltungsdienst. TVöD und ABD enthalten zudem alle Eckpunkte für eine tarifkonforme Stellen- oder Tätigkeitsbewertung.

weiter auf Seite 10 >>>

Themen

- 3 Stufe 6 für Entgeltgruppe 2**
Viele Reinigungs- und Küchenkräfte profitieren von zusätzlicher Stufe
- 4 OptiPrax tariflich geregelt**
Höheres Ausbildungsentgelt
- 6 Entgelterhöhung, die zweite Runde**
Ab 1. April weitere 3,09 Prozent im Durchschnitt
- 5 Tarifrunde Lehrkräfte**
Jetzt wird im öffentlichen Dienst auch für Lehrkräfte verhandelt
- 7 Ballungsraumzulage**
Beträge und Grenzwerte erhöht
- 5 Förderschulzulage**
Erhöhungen zeitlich angepasst
- 4 Jubeln in Altersteilzeit**
Jubiläumsgeld in Freizeitphase
- 8 Wechsel zwischen Kirchenstiftungen**
Ohne Stiftungsaufsicht geht nichts
- 16 Auf den Punkt gebracht**
 - *Muss ich Stunden, die wegen Feiertag ausfallen, nacharbeiten?*
 - *Kann meine Chefin eine ärztliche Gesundheitschreibung verlangen?*
 - *Darf ich meine Personalakte ohne Anmeldung einsehen?*



Thomas Pläßmann

Wichtige Begriffe

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

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



Bayerische Regional-KODA: Kurzbezeichnung der „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“. Je zur Hälfte mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung. 19 Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von den Beschäftigten für fünf Jahre gewählt. Hinzu kommen zwei von Gewerkschaften entsandte Vertreterinnen beziehungsweise Vertreter.

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

KODA Kompass: Organ der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA. Er wird in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite erstellt und erscheint in der Regel viermal im Jahr. Für die Beschäftigten ist der Bezug kostenfrei – mit finanzieller Unterstützung durch die Bayerische Beamtenkrankenkasse/Beihilfe.

Mitarbeitervertretung (MAV): Die MAV vertritt die Interessen der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene, vergleichbar einem Betriebsrat.

Die Sache mit dem gerechten Lohn



Manfred Weidenthaler,
Chefredakteur
dieser Ausgabe

*Liebe Kollegin,
lieber Kollege,*

kennen Sie die Lieblings-Bibelstelle von Altkanzler Gerhard Schröder? Es ist das Gleichnis von den Arbeitern im Weinberg, „weil alle Arbeiter den gleichen Lohn erhalten“. Jesus hatte ja recht eigenwillige Vorstellungen vom gerechten Lohn. In dem Gleichnis lässt er den Arbeitgeber einfach allen den gleichen Lohn zahlen, egal wieviel sie geleistet haben. Das führte schon damals zu Empörung.

Auch die meisten von uns haben andere Vorstellungen von Gerechtigkeit: Mehr Geld sollen die bekommen,

- *die mehr können,*
- *mehr leisten und*
- *eine größere Verantwortung tragen, deren Arbeit also größere Auswirkungen hat.*

Und dann gibt es noch die Marktwirtschaft: wer besonders gefragt ist, etwa ein IT-Beschäftigter, der müsse auch mehr bekommen, damit es gerecht sei.

Unser Denken geht vom Nutzen der Arbeitskraft für den jeweiligen Arbeitgeber aus. Im Grunde ist all dies auch der Maßstab des öffentlichen Dienstes und damit die Grundlage des kirchlichen Tarifrechts.

Die „Tarifpolitik“ Jesu im Weinberggleichnis folgt einem anderem Maßstab. Nicht der Nutzen für den Betrieb, sondern der Arbeiter mit seinen Bedürfnissen steht im Mittelpunkt. Theologen haben schon vor langem einen vermeintlichen Ausweg gefunden: Jesus beschreibe in dem Gleichnis ja die Gerechtigkeit im Reich Gottes, im Himmel. Mit Tarifrecht habe das wenig zu tun.

Sicher, Jesus spricht von der Gerechtigkeit des Reiches Gottes. Nur lässt Jesus keinen Zweifel daran, dass wir Christen

dazu berufen sind, hier auf Erden schon mal anzufangen, am Reich Gottes zu bauen.

Ein kleiner Anfang ist es, dafür zu sorgen, dass das bestehende System in all seiner Unvollkommenheit wenigstens gerecht angewandt wird. Dazu gehören korrekt bewertete Stellen, das Hauptthema dieses Heftes.

Dazu gehört auch eine angemessene Bezahlung „einfachster“ und „einfacher“ Tätigkeiten. Die überdurchschnittlichen Entgelterhöhungen in den Entgeltgruppen EG 1 und EG 2 sind Schritte in diese Richtung. Auch die Einführung der Entgeltstufe 6 für Arbeitertätigkeiten der Entgeltgruppe 2 ist eine finanzielle Aufwertung, insbesondere für viele unserer Reinigungs- und Hauswirtschaftskräfte.

Ausreichend ist das nicht. Die Mitarbeiterseite der KODA ringt weiterhin um grundlegende Verbesserungen. Die „Niedrig-Entgeltgruppe“ I soll am besten abgeschafft, zumindest aber so aufgewertet werden, dass die Beschäftigten im Alter eine Rente oberhalb der Grundsicherung erhalten.

Immerhin: Einfachste Tätigkeiten werden bereits jetzt im kirchlichen Dienst besser bezahlt als in der Privatwirtschaft. Nach irdischen (marktwirtschaftlichen) Maßstäben wäre somit nichts weiter zu tun. Wenn da nicht dieses Gleichnis von den Arbeitern im Weinberg wäre ...

Es grüßt Sie freundlich

Manfred Weidenthaler

Entgeltgruppe 2: Aufstieg in Stufe 6 jetzt für alle

Viele Reinigungskräfte, Küchenhilfskräfte sowie Haus- und Hofarbeiter profitieren von KODA-Beschluss

Aufgewertet wurden Arbeitertätigkeiten der Entgeltgruppen 2 und 9a. Für diese Beschäftigten mit Arbeitertätigkeiten war bisher spätestens bei Stufe 5 Schluss. Jetzt steigen auch sie nach fünf Jahren in der Stufe 5 in die Stufe 6 ihrer Entgeltgruppe auf. Der Aufstieg bringt in der Entgeltgruppe 2 bei Vollzeit pro Monat zusätzlich 147,34 Euro.

Die meisten Betroffenen sind Reinigungskräfte, soweit sie der Entgeltgruppe 2 zugeordnet sind. Auch Beschäftigte in der Hauswirtschaft mit einfachen Tätigkeiten sowie Haus- und Hilfsarbeiter und -arbeiterinnen können in der Entgeltgruppe 2 sein.

Die Bayerische Regional-KODA hat die Öffnung der Stufe 6 rückwirkend zum 1. März 2018 beschlossen. Beschäftigte, die im März 2018 bereits fünf Jahre in der Stufe 5 ihrer Entgeltgruppe waren, steigen rückwirkend zum März 2018 in die Stufe 6 auf. Das höhere Entgelt wird nachgezahlt.

Für alle anderen gilt: ab dem Monat, in welchem die fünfjährige „Wartezeit“ in Stufe 5 vollendet ist, findet automatisch der Aufstieg in die Stufe 6 der jeweiligen Entgeltgruppe statt.

Die Umsetzung des Beschlusses der Kommission erfolgt in diesen Monaten.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: Aufhebung des Anhangs zu § 16 ABD Teil A, 1. durch KODA-Beschluss vom 29. November 2018. Die Überleitungsregelung ist in den diözesanen Amtsblättern (Anlage Nr. 125) sowie unter www.onlineabd.de im „Anhang I: Beschlüsse“, Rubrik „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“, „Beschlüsse 2018“ veröffentlicht. Vorbehaltlich der bischöflichen Inkraftsetzung.



Foto: Gerd Altmann/pixello.de



Mehr Anerkennung.
Wer bereits seit fünf Jahren in Stufe 5 ist, steigt sofort auf.
Foto: Firma V/stock.adobe.com

Nach fünf Jahren in Stufe 5 gibt es 147,34 Euro mehr

neuer
Aufstieg

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Aufstieg nach:		1 Jahr in Stufe 1	2 Jahren in Stufe 2	3 Jahren in Stufe 3	4 Jahren in Stufe 4	5 Jahren in Stufe 5
EG 2:	2 037,85	2 234,74	2 290,29	2 354,37	2 495,22	2 642,56

Eurowerte Stand bis einschließlich März 2019

Ein Antrag auf die höhere Stufe ist nicht erforderlich. Die Umstellung sollte von den Bezügestellen in nächster Zeit automatisch vorgenommen werden. Beschäftigte können dies an hand ihrer Entgeltabrechnung überprüfen:

Abrechnung Typ 1, verwendet von den Bezügestellen der Ordinariate München, Passau und Regensburg. In der oberen Zeile finden Sie Ihre Entgeltgruppe und Ihre Stufe.

Vers. Gruppe	Stufe	Endstufe	Nächste Steigerung	Fallgruppe	07/ 12 07/ 12
2	05	05	99.99		1

Hier steht die Entgeltgruppe Bei den Betroffenen stand hier bislang „Endstufe 05“. Nach erfolgter Änderung muss hier „06“ stehen.

Hier steht Monat und Jahr der nächsten Steigerung. Ist jemand bereits in der Endstufe, ist „99.99“ als Platzhalter eingetragen.

Abrechnung Typ 2, verwendet von den Bezügestellen der Ordinariate Augsburg, Bamberg, Eichstätt und Würzburg. Unter „1. Tarif“ finden Sie Ihre Entgeltgruppe („Tar-Grp“) und Stufe.

1. Tarif	Dauer-Beg.	Dauer-end	Tarif	Tarifbezeichn.	B
01.05.15			20010	TVöD VKA	10
Gilt-ab	Gilt-bis	Tar-Grp	Reg	Stf	Monate
01.05.15		2	BYW	05	270
BDA	TZ-Zahl	TZ-Nenn	Arb-Std/Tag	Arbz-V	
					5,0000

Hier steht die Entgeltgruppe Hier steht die aktuelle Stufe. Steht unter dem Wort „Monate“ mindestens die Zahl „180“, dann ist die Laufzeit für den Aufstieg nach Stufe 6 erfüllt.

OptiPrax tariflich geregelt

Studierende in praxisintegrierter Erzieherausbildung erhalten 1091 bis 1253 Euro Ausbildungsentgelt

Neue Zugänge zum Erzieherinnen- und Erzieherberuf wurden in den letzten Jahren geschaffen. OptiPrax werden in Bayern die neuen Ausbildungsgänge genannt, die theoretisches und praktisches Lernen eng verbinden. Bislang fehlten im öffentlichen und kirchlichen Dienst spezielle tarifliche Regelungen für den Einsatz dieser Studierenden in den Einrichtungen. Die Bayerische Regional-KODA hat beschlossen, die neuen Entgeltregelungen des öffentlichen Dienstes für OptiPrax-Auszubildende zu übernehmen.

OptiPrax-Studierende erhalten wie Auszubildende in Pflegeberufen spezielle höhere Ausbildungsentgelte. Sie betragen rückwirkend zum 1. März 2018:

Entgelt „OptiPrax“ in Euro bei Vollzeit		
	seit 1.3.2018	ab 1.3.2019
1. Jahr	1090,69	1140,69
2. Jahr	1152,07	1202,07
3. Jahr	1253,38	1303,38

Zum Jahresende wird OptiPrax-Studierenden wie allen Auszubildenden eine Jahressonderzahlung (sogenanntes Weihnachtsgeld) gewährt: 2019 beträgt die Jahressonderzahlung im 1. Ausbildungsjahr 1026,62 Euro, im 2. Jahr 1081,86 Euro, im 3. Jahr 1173,04 Euro.

Rückwirkend ab dem Jahr 2018 besteht auch Anspruch auf 30 Tage Erholungsurlaub und beim erfolgreichen Abschluss der Ausbildung wird eine Abschlussprämie von 400 Euro gezahlt.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: § 8a, § 9 und § 14 ABD Teil E, 1.1.

Was ist eigentlich OptiPrax?

OptiPrax (Erzieherausbildung mit optimierten Praxisphasen) ist eine verkürzte Erzieherausbildung in einem Modellversuch des Bayerischen Kultusministeriums, die es seit dem Schuljahr 2016/2017 gibt. Im Schuljahr 2019/2020 kann die Ausbildung letztmalig im Rahmen des Modellversuchs begonnen werden. Es gibt unterschiedliche Zugangsvoraussetzungen zu dieser Ausbildung und sie wird nur von bestimmten Fachakademien angeboten. Überwiegend nehmen Personen mit Hochschulreife diese Möglichkeit der Erzieherausbildung in Anspruch. Mit Hochschulreife dauert die Ausbildung drei Jahre anstatt fünf Jahre. Die Absolventinnen und Absolventen schließen als staatlich anerkannte Erzieherin oder als staatlich anerkannter Erzieher ab.

Anna-Maria Dallinger



Schneller zum Erzieherberuf. Studierende mit Hochschulreife können im OptiPrax-Modell in nur drei Jahren die Erzieherausbildung abschließen.

Foto: VadimGuzvha/stock.adobe.com

Jubeln in der Altersteilzeit

Anspruch auf Jubiläumsgeld auch in der Freistellungsphase

Langjährig Beschäftigte können sich, je nach Dauer ihrer Tätigkeit im kirchlichen Dienst, auf eine Jubiläumswendigung freuen, wenn sie eine Beschäftigungszeit von 25, 40 oder 50 Jahren erreicht haben. Näheres dazu regelt § 23 Absatz 2 ABD Teil A, 1. Für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen gelten eigene Bestimmungen in Anlehnung an das bayerische Beamtenrecht.

In der Vergangenheit wurde immer wieder darum gestritten, ob Beschäftigte,

die das Blockmodell zur Altersteilzeit gewählt haben und sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden, Anspruch auf das Jubiläumsgeld haben. Das Bundesarbeitsgericht hat hier für Klarheit gesorgt.

In dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts ging es zwar vordergründig um die Frage, ob Anspruch auf Jubiläumsgeld besteht, wenn das Erreichen der entsprechenden Beschäftigungszeit mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zusammenfällt. Im zu behandelnden Fall

befand sich der Kläger aber zudem in der Freistellungsphase der Altersteilzeit.

Angesichts der ergangenen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ist davon auszugehen, dass generell das Jubiläumsgeld auch in der Freistellungsphase der Alterszeit zu gewähren ist.

Ludwig Utschneider

Rechtsgrundlage: Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 09.04.2014 – 10 AZR 635/13

Einkommensrunde startet

Lehrkräfte an katholischen Schulen können 2019 mit mehr Entgelt rechnen

Ende 2018 haben die Gewerkschaften „dbb beamtenbund und tarifunion“ und „ver.di“ ihre Forderungen für die anstehenden Tarifverhandlungen mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) veröffentlicht. Nach Auslaufen der aktuell geltenden Tarifverträge ist für das Jahr 2019 neu zu verhandeln. Die Gewerkschaften fordern eine Erhöhung der Entgelte in Höhe von 6 Prozent, mindestens aber 200 Euro und das mit einer Laufzeit von zwölf Monaten. Von Arbeitgeberseite wurden diese Forderungen als zu hoch zurückgewiesen.

Nachdem die Bayerische Staatsregierung bislang dem Grundsatz folgt, die Erhöhung der Entgelte der Angestellten im Länderbereich der Höhe nach auch auf die Beamtinnen und Beamten zu übertragen, wird ein Tarifabschluss auch auf die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen Auswirkungen haben. Veränderungen der Besoldung

der vergleichbaren Beamten werden gemäß ABD nämlich zeit- und inhaltsgleich auch für die kirchlichen Lehrkräfte wirksam. Die Tarifverhandlungen begannen Ende Januar

2019. Seitens der Verhandlungsführer der Arbeitgeberverbände wird mit langwierigen Tarifverhandlungen gerechnet.

Ludwig Utschneider

Einigkeit. Gemeinsam mit der Gewerkschaft ver.di verhandelt Beamtenbund und Tarifunion über mehr Entgelt. Im Bild: Die bayerische KEG-Vorsitzende und KODA-Mitglied Ursula Lay bei der Beratung der Forderungen in der Tarifkommission von Beamtenbund und Tarifunion.
Foto: ddb



Im Gleichschritt – Förderschulzulage zeitlich angepasst

Religionslehrkräfte i. K., die an Förderschulen tätig sind, erhalten, geregelt im ABD Teil A, 2.6., eine Förderschulzulage. Diese wurde bisher nach Tarifierhöhungen jeweils zum 1. September angepasst. Die Werte der Entgelttabelle und weitere Zulagen werden hingegen zum selben Zeitpunkt wie im öffentlichen Dienst erhöht, zuletzt zum 1. März 2018. Eine Religionslehrkraft, vollbeschäftigt an einer Förderschule, muss durch die spätere Erhöhung auf 70,50 Euro für das Jahr 2018 verzichten.

Diese zeitliche Verzögerung wurde bei der letzten Vollversammlung der Kommission beseitigt. Künftig nimmt auch die Förderschulzulage an den prozentualen Entgelterhöhungen zum jeweiligen Zeitpunkt teil. Dies wird im Jahr 2019 der 1. April sein. Das Anliegen der Dienstnehmerseite, diese Änderung rückwirkend zum 1. März 2018 in Kraft zu setzen, fand auf der Dienstgeberseite keine Unterstützung.

Johannes Hoppe

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

Lehrkräfte an **KIRCHLICHEN SCHULEN**, zuständig für ganz Bayern
Arthur Langlois 0175/295 23 87
Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00

Diözese Würzburg
Ralph Stapp 0 60 21/39 21 40
Dorothea Weitz 09 31/38 66 57 10

Diözese Eichstätt
Josef Glatt-Eipert 08 41/93 15 18 18
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Diözese Augsburg
Anna-Maria Dallinger 08 21/31 66 13 46
Christian Dorn 0 83 31/98 24 45
Klaus Probst 01 60/92 82 78 52

Erzdiözese Bamberg
Johannes Hoppe 09 11/401 02 62
Susanne Steiner-Püschel 09 11/26 13 90

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

Diözese Passau
Andreas Nock 085 61/91 81 23
Annette Winter 0 85 31/97 83 56
winter-a@kodakompass.de

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

Entsandte Gewerkschaftsvertreter
Martin Laußer (IG BAU) 081 58/907 60 88
Ursula Lay (KEG) 0 89/23 68 57 70 15

KODA-Mitarbeiterseite

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

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

Hinweis: Aufgrund einer beim Kirchlichen Arbeitsgericht anhängigen Wahlanfechtung war das Ergebnis der KODA-Wahlen bei Drucklegung noch vorläufig.

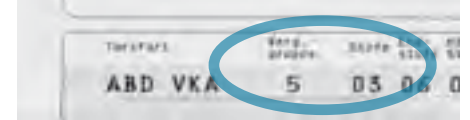
Entgelterhöhung, die zweite Runde

Zum 1. April steigen die Entgelte im Schnitt um weitere 3,09 %

Drei Erhöhungsschritte wurden 2018 für die Entgelte im öffentlichen und in der Folge im kirchlichen Dienst vereinbart. Zum 1. März 2018 stiegen die Entgelte im Schnitt um 3,19 Prozent. Zum 1. April 2019 erfolgt jetzt eine weitere Erhöhung um durchschnittlich 3,09 Prozent. Der dritte Erhöhungsschritt folgt im März 2020. Wie

schon im letzten Jahr steigen die Werte der Stufe 1 überdurchschnittlich, um Berufsanfängern attraktivere Einstiegsentgelte bieten zu können. Als soziale Komponente wurden insbesondere die Werte der Entgeltgruppen EG 1 und EG 2 stärker angehoben. Die Entgelttabelle für Pflegekräfte ist in der Anlage F zum ABD Teil A, 1. zu finden.

Manfred Weidenthaler



Entgeltgruppe und Stufe sind auf der Entgeltabrechnung angegeben.

Allgemeine Entgelttabelle (ab April 2019)

Entgeltgruppe	Stufe 1		Stufe 2		Stufe 3		Stufe 4		Stufe 5		Stufe 6	
	Plus in Prozent	Plus in Euro	Plus in Prozent	Plus in Euro	Plus in Prozent	Plus in Euro	Plus in Prozent	Plus in Euro	Plus in Prozent	Plus in Euro	Plus in Prozent	Plus in Euro
EG 15Ü			5943,83		6588,41		7199,08		7606,22		7701,19	
			3,09 %	178,16	3,09 %	197,48	3,09 %	215,78	3,09 %	227,99	3,09 %	230,83
EG 15	4788,35		5141,23		5481,38		6004,84		6517,61		6854,95	
	4,45 %	203,86	2,81 %	140,46	4,21 %	221,24	2,81 %	164,06	2,81 %	178,07	2,81 %	187,28
EG 14	4335,98		4655,42		5025,89		5451,94		5950,88		6293,73	
	4,44 %	184,33	2,81 %	127,19	3,82 %	184,86	3,94 %	206,52	2,81 %	162,58	2,85 %	174,56
EG 13	3996,72		4335,42		4685,32		5093,03		5586,51		5842,91	
	4,43 %	169,69	3,32 %	139,40	4,60 %	205,91	4,07 %	199,30	2,81 %	152,63	2,81 %	159,63
EG 12	3582,23		3956,45		4407,89		4890,86		5465,08		5734,95	
	4,41 %	151,33	4,23 %	160,40	3,06 %	130,99	3,15 %	149,23	2,81 %	149,31	2,81 %	156,68
EG 11	3457,10		3803,91		4119,43		4477,63		4972,55		5242,43	
	4,36 %	144,50	4,05 %	147,90	4,52 %	178,10	3,85 %	165,86	2,81 %	135,86	2,81 %	143,23
EG 10	3331,93		3613,93		3915,01		4238,32		4628,44		4749,89	
	4,31 %	137,66	3,34 %	116,71	3,70 %	139,68	4,28 %	173,76	2,81 %	126,45	2,81 %	129,77
EG 9c	3233,21		3480,40		3750,80		4026,57		4337,53		4545,92	
	4,32 %	133,79	3,90 %	130,49	3,13 %	113,70	3,55 %	137,92	2,92 %	122,91	3,49 %	153,23
EG 9b	3020,16		3258,72		3403,99		3824,85		4085,40		4370,07	
	5,39 %	154,53	4,22 %	132,01	3,98 %	130,33	3,78 %	139,25	2,77 %	110,06	2,94 %	124,84
EG 9a	2926,82		3133,75		3324,85		3748,35		3843,43		4086,04	
	3,83 %	107,86	2,77 %	84,43	2,81 %	90,76	2,77 %	101,00	2,77 %	103,56	2,78 %	110,38
EG 8	2769,15		2971,27		3102,32		3231,30		3370,30		3439,92	
	4,24 %	112,63	2,81 %	81,18	2,81 %	84,76	2,98 %	93,52	3,09 %	101,10	2,90 %	96,90
EG 7	2598,38		2822,59		2958,18		3089,21		3209,21		3279,17	
	4,22 %	105,26	3,43 %	93,53	2,81 %	80,82	2,81 %	84,40	3,15 %	97,96	2,81 %	89,59
EG 6	2549,58		2739,94		2866,46		2990,93		3107,94		3173,47	
	4,22 %	103,17	2,89 %	76,97	2,81 %	78,31	2,81 %	81,71	3,32 %	99,96	3,00 %	92,47
EG 5	2445,99		2630,06		2748,57		2873,03		2985,28		3045,87	
	4,19 %	98,44	2,92 %	74,66	2,81 %	75,09	2,81 %	78,49	3,15 %	91,27	3,07 %	90,60
EG 4	2329,99		2514,19		2663,27		2755,21		2847,13		2900,97	
	4,19 %	93,70	3,10 %	75,56	2,93 %	75,79	2,93 %	78,41	2,93 %	81,02	2,93 %	82,56
EG 3	2293,39		2488,41		2537,24		2642,50		2721,49		2793,85	
	4,18 %	92,10	3,38 %	81,26	3,03 %	74,69	3,03 %	77,79	3,03 %	80,12	3,03 %	82,25
EG 2Ü	2148,83		2368,88		2447,93		2553,33		2625,77		2730,08	
	3,09 %	64,41	3,09 %	71,00	3,09 %	73,37	3,09 %	76,53	3,09 %	78,70	3,31 %	87,52
EG 2	2122,60		2316,97		2366,14		2432,35		2577,86		2730,08	
	4,16 %	84,75	3,68 %	82,23	3,31 %	75,85	3,31 %	77,98	3,31 %	82,64	3,31 %	87,52
EG 1			1903,09		1935,39		1975,78		2013,43		2110,33	
			4,16 %	75,92	4,16 %	77,21	4,16 %	78,82	4,15 %	80,32	4,15 %	84,18

Entgelttabelle Sozial- und Erziehungsdienst (unter anderem Kindertagesstätten)

Entgelt- gruppe ▼	Stufe 1		Stufe 2		Stufe 3		Stufe 4		Stufe 5		Stufe 6	
	Plus in Prozent	Plus in Euro	Plus in Prozent	Plus in Euro	Plus in Prozent	Plus in Euro	Plus in Prozent	Plus in Euro	Plus in Prozent	Plus in Euro	Plus in Prozent	Plus in Euro
S 18	3856,63		3963,34		4474,77		4858,30		5433,63		5785,20	
	3,29 %	122,89	3,02 %	116,08	3,02 %	131,06	3,02 %	142,29	3,02 %	159,14	3,02 %	169,43
S 17	3531,38		3803,54		4219,03		4474,77		4986,13		5286,59	
	4,12 %	139,85	3,02 %	111,40	3,02 %	123,56	3,02 %	131,06	3,02 %	146,03	3,02 %	154,83
S 16	3452,63		3720,44		4001,70		4346,89		4730,45		4960,57	
	4,27 %	141,37	3,02 %	108,96	3,02 %	117,20	3,02 %	127,31	3,02 %	138,55	3,02 %	145,28
S 15	3322,52		3579,77		3835,51		4129,57		4602,60		4807,14	
	4,23 %	134,75	3,02 %	104,84	3,02 %	112,33	3,02 %	120,95	3,02 %	134,80	3,02 %	140,79
S 14	3292,62		3543,07		3827,24		4116,32		4435,96		4659,68	
	3,83 %	121,60	3,02 %	103,77	3,02 %	112,09	3,02 %	120,56	3,02 %	129,92	3,02 %	136,47
S 13	3216,63		3454,00		3771,57		4027,25		4346,89		4506,69	
	3,19 %	99,33	3,02 %	101,16	3,02 %	110,46	3,02 %	117,95	3,02 %	127,31	3,02 %	131,99
S 12	3198,66		3444,22		3748,71		4017,18		4349,61		4490,25	
	4,04 %	124,16	3,02 %	100,87	3,02 %	109,79	3,02 %	117,65	3,02 %	127,39	3,02 %	131,51
S 11b	3143,77		3395,24		3557,62		3966,75		4286,38		4478,16	
	4,97 %	148,98	3,02 %	99,44	3,02 %	104,19	3,02 %	116,18	3,02 %	125,54	3,02 %	131,16
S 11a	3082,25		3329,88		3491,23		3899,43		4219,03		4410,81	
	5,08 %	148,99	3,02 %	97,52	3,02 %	102,25	3,02 %	114,21	3,02 %	123,56	3,02 %	129,18
S 10	2884,47		3182,52		3331,56		3773,47		4131,64		4425,82	
	3,04 %	85,10	3,04 %	93,89	3,04 %	98,29	3,04 %	111,33	3,04 %	121,90	3,04 %	130,58
S 9	2848,64		3072,64		3317,55		3673,81		4007,79		4263,85	
	4,58 %	124,72	3,02 %	89,99	3,02 %	97,16	3,02 %	107,60	3,02 %	117,38	3,02 %	124,88
S 8b	2848,64		3072,64		3317,55		3673,81		4007,79		4263,85	
	4,58 %	124,72	3,02 %	89,99	3,02 %	97,16	3,02 %	107,60	3,02 %	117,38	3,02 %	124,88
S 8a	2792,04		3005,83		3217,36		3417,76		3612,57		3815,74	
	3,98 %	106,90	3,02 %	88,03	3,02 %	94,23	3,02 %	100,10	3,02 %	105,80	3,02 %	111,75
S 7	2719,99		2926,47		3125,09		3323,66		3472,64		3694,86	
	3,79 %	99,33	3,02 %	85,71	3,02 %	91,53	3,02 %	97,34	3,02 %	101,71	3,02 %	108,21
S 4	2592,92		2796,13		2969,92		3087,85		3199,56		3373,59	
	4,50 %	111,75	3,02 %	81,89	3,02 %	86,98	3,02 %	90,44	3,02 %	93,71	3,02 %	98,80
S 3	2436,27		2631,05		2798,00		2951,30		3021,43		3105,22	
	4,96 %	115,22	3,02 %	77,06	3,02 %	81,95	3,02 %	86,44	3,02 %	88,49	3,02 %	90,95
S 2	2258,49		2369,54		2451,65		2541,48		2640,77		2740,09	
	3,49 %	76,09	3,32 %	76,10	3,21 %	76,26	3,02 %	74,43	3,02 %	77,34	3,02 %	80,25

Ergänzende Leistung

Ballungsraumzulage nimmt an Tarifierhöhungen teil

Beschäftigte und Auszubildende, die im Verdichtungsraum München leben und arbeiten, erhalten nach den Regelungen des ABD Teil D, 8. eine ergänzende Leistung („Ballungsraumzulage“), wenn ihr Entgelt bestimmte Grenzbeträge nicht übersteigt. Die Grenzbeträge und die Leistung selbst nehmen wie rechts dargestellt an den Tarifsteigerungen teil. Die Definition des Verdichtungsraums München im Landesentwicklungsprogramm ist dagegen unverändert geblieben. Es sind keine Gemeinden weggefallen oder dazu gekommen.

Robert Winter

Werte in Euro und bei Vollzeit	ab 1.3.2018	ab 1.4.2019	ab 1.3.2020
Grenzbetrag	3 595,15	3 710,55	3 751,37
Ergänzende Leistung	130,21	133,87	135,16
Grenzbetrag Kind	5 040,16	5 201,95	5 259,17
Ergänzende Leistung pro Kind	24,84	25,54	25,79
Grenzbetrag Auszubildende	1 242,51	bereits ab 1.3.2019: 1 303,52	1 303,52
Ergänzende Leistung Auszubildende	65,11	66,94	67,58

Wechsel zwischen Kirchenstiftungen – wann Zusagen verbindlich sind

Immer wieder wechseln Beschäftigte von einer Kirchenstiftung zur anderen. Dabei sollten sie sich bewusst sein, dass ein Arbeitsvertrag mit einer Kirchenstiftung erst rechtswirksam abgeschlossen ist, wenn die Stiftung die Zustimmung der zuständigen Stiftungsaufsicht eingeholt und auch bekommen hat. Bis dahin ist kein rechtswirksamer Vertrag zustande gekommen.

Für Kirchenstiftungen ist in den bayerischen Diözesen (in Artikel 44 der Ordnung für Kirchenstiftungen) geregelt, dass „Rechtsgeschäfte und Maßnahmen, die für die kirchlichen Stiftungen grundsätzliche Bedeutung haben und erhebliche Verpflichtungen rechtlicher, wirtschaftlicher oder finanzieller Art erwarten lassen, der Genehmigung der kirchlichen Stiftungsaufsichtsbehörde“ bedürfen. Dabei sind in Artikel 44 Absatz 2, Ziffer 6 dieser Ordnung ausdrücklich die Bereiche „Abschluss, Änderung oder Beendigung von Arbeitsverträgen“ erwähnt.

Beim Wechsel von einer zur anderen Kirchenstiftung kommt es vor, dass Beschäftigten von der Trägervertretung (meist Pfarrer oder Verwaltungsleitung) zugesagt wird, dass sie die gleiche Eingruppierung und Stufe bekommen wie beim vorherigen Arbeitgeber.

Dabei wird oft übersehen, dass die Einstellung und Eingruppierung auch von der Stiftungsaufsicht genehmigt werden müssen. Diese prüft, ob die geplante Entgeltgruppe stimmt und die Stufe zutreffend und angemessen ist.

Von Beschäftigten wird oft nicht beachtet, dass beim Wechsel auch verschiedene Zulagen (zum Beispiel eine noch vorhandene Besitzstandszulage Kind oder eine Strukturzulage) wegfallen können.

Beispiel: Eine Erzieherin, die in Entgeltgruppe S 8a Stufe 6 eingruppiert ist, will in eine andere kirchliche Kindertagesstätte ins Nachbardorf wechseln. Träger dieser neuen Kindertagesstätte ist eine andere Kirchenstiftung. Der Trägervertreter dieser Kirchenstiftung sagt ihr zu, dass sie das gleiche Entgelt bekommt wie in der alten Einrichtung. Sie kündigt daraufhin ihr Arbeitsverhältnis beim bisherigen Arbeitgeber. Nach Vorlage des Falles bei der Stiftungsaufsicht genehmigt diese die Entgeltgruppe S 8a, jedoch nicht die Stufe 6, sondern nur die Stufe 5.

Dies leitet die Stiftungsaufsicht aus § 1 der Anlage zu § 44 ABD Teil A, 1. ab. Darin ist vermerkt, dass bei Einstellung und einschlägiger Berufserfahrung von mindestens vier Jahren die Zuordnung in der Regel zu Stufe 3 erfolgt. Der Arbeitgeber kann bei Neueinstellungen vorherige Zeiten ganz oder teilweise berücksichtigen, muss dies aber nicht.

Die KODA hat jedoch auf Antrag der Dienstnehmerseite in ihrer Vollversammlung im Herbst 2018 die Regelung zumindest dahingehend entschärft, dass bei einem Wechsel von einem zum anderen kirchlichen Träger – soweit nicht mehr als sechs Monate Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen liegen – nicht mehr als eine Entwicklungsstufe gegenüber



Nur mit Genehmigung. Arbeitsverträge mit Pfarreien werden erst durch Genehmigung der Stiftungsaufsicht wirksam. Foto: narstudio/stock.adobe.com

dem vorherigen Arbeitsverhältnis zurückgestuft werden darf. Deshalb kann die oben genannte Erzieherin bei einem Wechsel höchstens auf Stufe 5 zurückgestuft werden. Ob die Stiftungsaufsicht allerdings darüber hinaus der Stufe 6 zustimmt, steht in deren Ermessen.

Im vorliegenden Fall ist also die Zusage der Kirchenstiftung an die Beschäftigte nicht ausreichend. Es ist auf jeden Fall die Zustimmung der jeweils zuständigen Stiftungsaufsicht notwendig.

Josef Glatt-Eipert

Impressum

KODA Kompass

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

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayerischen Beamtenkrankenkasse/Beihilfe.

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

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

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

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

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

Gestaltung: Manfred Weidenthaler

Preis: 10 Euro pro Jahr

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

Druck und Auflage
Sensor Druck, Augsburg
Auflage: 64 000

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

Die Kontaktdaten Ihrer diözesanen KODA-Vertreter auf Seite 5

Tarif 820 K Plus

Sie sind, zusätzlich zur kirchlichen Beihilfeversicherung, im Tarif 820 K Plus – der kirchlichen Höherversicherung – versichert? Eine sehr gute Wahl zur Ergänzung Ihrer gesetzlichen Krankenversicherung!

AKTION AUFBAUSTUFE AS OHNE GESUNDHEITSPRÜFUNG

Jetzt können Sie Ihren Schutz nochmals verbessern. Wir bieten vom 1. Mai bis 31. Juli 2019 allen Versicherten im Tarif 820 K Plus die Möglichkeit, zusätzlich den Tarif AS abzuschließen – **ohne Gesundheitsprüfung!**

Ohne Gesundheitsprüfung vom 1. Mai bis 31. Juli 2019!

Sie erhalten Ihr persönliches Angebot im April per Post.

In der nachfolgenden Tabelle haben wir die Leistungsbausteine der beiden Tarife vereinfacht dargestellt.

Ihre aktuelle Absicherung 820 K Plus		Zusätzliche Leistung Aufbaustufe AS	
Krankenhaus	<ul style="list-style-type: none"> › Unterbringung im Zweibettzimmer › Chefarztbehandlung › Stationäre Psychotherapie › Erstattung erfolgt zu 100 % 	+	Bereits zu 100 % über den Tarif 820 K Plus abgesichert
Zahnersatz	<ul style="list-style-type: none"> › 40 % aus bis zu 7.500 € in vier Kalenderjahren › 20 % aus weiteren 7.500 € in vier Kalenderjahren 		20 % aus bis zu 15.000 € in vier Kalenderjahren
Heilpraktiker	<ul style="list-style-type: none"> › Leistungen auch bei Arzt für Naturheilkunde und Osteopathie › 50 % aus bis zu 1.500 € pro Kalenderjahr 		30 % aus bis zu 1.500 € pro Kalenderjahr
Brillen/ Kontaktlinsen	200 € innerhalb von drei Kalenderjahren		150 € innerhalb von drei Kalenderjahren
Auslandsreise	<ul style="list-style-type: none"> › Ärztliche Behandlung › Stationäre Krankenhausbehandlung › Medizinisch sinnvoller Rücktransport › Erstattung erfolgt zu 100 % 		Bereits zu 100 % über den Tarif 820 K Plus abgesichert

Rechtsverbindlich sind nur die Tarifbedingungen und die jeweils gültigen Allgemeinen Versicherungsbedingungen

Anbei ein Leistungsbeispiel aus der Praxis

Zahnersatz, drei Kronen	
Rechnungsbetrag	3.000 €
Leistung GKV*	472 €
Leistung kirchliche Beihilfe**	165 €
Erstattung 820 K Plus	1.200 €
Eigenanteil aktuell	1.163 €
Erstattung 820 K Plus + AS	1.800 €
Eigenanteil neu	563 €

* GKV = Gesetzliche Krankenversicherung, ohne Bonusheft
** 50 % Beihilfeanspruch

Beitragstabelle Aufbaustufe AS

Alter	Monatsbeitrag
0–19	1,95 €
20–29	4,97 €
30–39	7,46 €
40–49	8,88 €
50–59	11,69 €
60–64	13,77 €
Ab 65	13,80 €

Für Fragen stehen Ihnen unsere Spezialisten unter der Durchwahl (0 89) 21 60-85 05 sehr gerne zur Verfügung. Wir freuen uns auf Ihren Anruf!

Fortsetzung von Seite 1

Bezahlt wird die dauerhaft „auszuübende Tätigkeit“

Der Grundsatz für jede Eingruppierung lautet: die Entgeltgruppe richtet sich nach der „auszuübenden Tätigkeit“, also danach, was die oder der Beschäftigte tun soll (§ 12 Abs. 2 ABD Teil A, 1.). Im ABD heißt es wörtlich: „Die/Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.“ Dieser Grundsatz gilt für den in diesem Artikel näher betrachteten Verwaltungsdienst und für fast alle anderen Tätigkeiten, die vom ABD erfasst werden.

Um die zutreffende Entgeltgruppe feststellen zu können, muss die oder der Stellenbewertende also zunächst einmal wissen, was eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter genau zu tun hat, wofür die Person verantwortlich ist, welche Entscheidungsspielräume sie hat und so weiter. Idealerweise steht all dies bereits in einer Stellenbeschreibung. Für die meisten Verwaltungsarbeitsplätze gibt es mehr oder weniger genaue Stellenbeschreibungen. Sie sind schon deshalb sinnvoll, damit Beschäftigte eindeutig wissen, für was sie zuständig sind und was sie tun sollen.

Bei der Bewertung der Stellen sind bereits vorliegende Stellenbeschreibungen außerordentlich hilfreich, vorausgesetzt sie sind aktuell und so konkret, dass sich der tarifliche Schwierigkeitsgrad erkennen lässt.

Beispiel: In der Stellenbeschreibung einer Beschäftigten im Pfarrbüro steht „Mitarbeit bei der Öffentlichkeitsarbeit“ im Umfang von 10 Prozent der Arbeitszeit. Der Begriff „Mitarbeit“ legt nahe, dass es



Weichenstellungen. Ausgangspunkt ist die „auszuübende“ Tätigkeit. Ein festgelegtes Schema führt dann zur Feststellung der Entgeltgruppe.

Foto: Kurt Michel / pixello.de

sich um typische Sekretariatstätigkeiten wie die Weitergabe von Terminen an die Lokalzeitung handelt.

In einem Einzelfall könnte es aber auch sein, dass es zur auszuübenden Tätigkeit der Mitarbeiterin gehört, Presseberichte im Auftrag des Pfarrers zu verfassen. Diese Teiltätigkeit wäre einem höheren Eingruppierungsniveau zuzuordnen. Die allgemeine Formulierung „Mitarbeit in der Öffentlichkeitsarbeit“ wäre in diesem Fall nicht konkret genug, um den höheren tariflichen Schwierigkeitsgrad der Teiltätigkeit erkennen zu können.

Manche Verwaltungen haben sehr differenzierte Beschreibungen für jede einzelne Stelle. Ein Beispiel aus dem Bereich der Immobilienverwaltung einer kirchlichen Einrichtung ist unten zu sehen.

Liegt keine für die Bewertung geeignete Stellenbeschreibung vor, muss eine geeignete Beschreibung der auszuübenden Tätigkeit erstellt werden. Wie dabei vorgegangen wird, entscheidet der Dienstgeber. Viele Einrichtungen verwenden Formulare. Für häufige Standardtätigkeiten enthalten manche Formulare bereits Listen zum Ankreuzen.

Auszug aus einer sehr detaillierten Stellenbeschreibung

Aufgaben	Zeitanteil
1) Bearbeiten von Miet-, Pacht-, Erbbaugesuchen (Wohnen und Gewerbe) – Standardfälle –	5 %
2) Berechnung der Miet-, Pacht-, Erbbauzinshöhe (Wohnen und Gewerbe)	10 %
3) Ausfertigung von Vertragsexemplaren bzw. Überprüfung übergebener Vertragsurkunden bzw. Inauftraggabe von Vertragsurkunden unter Beachtung interner Richtlinien (Einheimischenmodell) (Wohnen) – Standardfälle –	5 %
4) Vornahme von Wohnungs- und Büroübergaben bzw. -abnahmen (Miete und Pacht) – Standardfälle –	15 %
5) Bearbeiten von Miet-, Pacht- und Erbbaurechtsänderungen (außer Zinsanpassungen)	2,5 %
6) Vornahme von Miet-, Pacht-, Erbbauzinserhöhungen (zunächst einvernehmlich, dann Erhöhungsverlangen)	5 %
7)

Wer bewertet

Die Bewertung von Stellen ist Aufgabe des Dienstgebers. Manche Arbeitgeber haben eigene Bewerterinnen oder Bewerter. Dies sind meist im Tarifrecht und Personalwesen erfahrene Verwaltungsbeschäftigte, die sich spezialisiert haben. Andere Arbeitgeber arbeiten mit externen Fachleuten zusammen. Wer bewertet, entscheidet der Dienstgeber. Er muss dabei nur sicherstellen, dass die Bewertungen sachgerecht durchgeführt werden.

Die Zeitanteile machen es aus

Der erste Grundsatz für Eingruppierungen lautet, dass Beschäftigte der Entgeltgruppe zugeordnet sind, die ihrer dauerhaft auszuübenden Tätigkeit entspricht. Oft verrichten ein und dieselben Beschäftigten aber ganz unterschiedliche Tätigkeiten, einige davon sind sehr einfach, andere sehr anspruchsvoll. Dem wird durch den zweiten Eingruppierungs-Grundsatz, das sogenannten „Hälfteprinzip“, Rechnung getragen. Entscheidend für die Eingruppierung ist, was die oder der Beschäftigte mit einem Zeitanteil von mindestens 50 Prozent tun soll.

Beispiel: Eine Verwaltungsstelle umfasst zu 50 Prozent „allgemeine Sekretariatsarbeiten“ der Entgeltgruppe 5. In der anderen Hälfte der Zeit sind an der Stelle Aufgaben der Personalsachbearbeitung zu erledigen, die mit Entgeltgruppe 9a bewertet wurden. Die an der Stelle auszuübende Tätigkeit ist nach dem Hälfteprinzip insgesamt der Entgeltgruppe 9a zugeordnet.

Das Hälfteprinzip gilt für alle Tätigkeiten, soweit im ABD nicht ein abweichender Zeitanteil vorgesehen ist. (§ 12 Abs. 2 ABD Teil A, 1.)

Für eine zutreffende Eingruppierung ist also entscheidend, dass die genauen Zeitanteile der einzelnen Tätigkeiten ermittelt werden. Bei einer neu geschaffenen Stelle wird man sich – wohl oder übel – oft auf eine „qualifizierte Schätzung“ verlassen müssen. Bei der (Neu-) Bewertung einer bestehenden Stelle wird



Zeitanteile feststellen. Für die Eingruppierung ist entscheidend, mit welchen Prozentanteilen welche Tätigkeiten ausgeübt werden. Foto: vitec40/stock.adobe.com

man eine Tätigkeitsbeschreibung erstellen. In strittigen Fällen und wenn es sich um komplexe Misch Tätigkeiten handelt, kann der Dienstgeber die Stelleninhaberin oder den Stelleninhaber ein Arbeitstagebuch führen lassen. In einem Arbeitstagebuch werden alle an einem Tag erledigten Arbeiten detailliert mit exakten Zeitangaben aufgeschrieben. Die Abbildung unten zeigt ein Beispiel. Wie lange ein Arbeitstagebuch zu führen ist, hängt von der Art der Tätigkeit ab. Fallen jede Woche mehr oder weniger die gleichen Tätigkeiten an, kann sich die Bewerberin oder der Bewerber schon mit den Aufzeichnungen weniger Wochen ein

zutreffendes Bild machen. An Stellen mit vielen „Saisontätigkeiten“ kann es – so die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts – erforderlich sein, bis zu einem halben Jahr Tagebuch zu führen.

Von der auszuübenden Tätigkeit zum „Arbeitsvorgang“

Für das Ergebnis einer Stellenbewertung mit entscheidend ist, in wie viele Teiltätigkeiten die Tätigkeit der oder des Beschäftigten zerlegt wird.

Beispiel: Ein Sachbearbeiter ist verantwortlich für die Bearbeitung der Reisekostenanträge in der Einrichtung. Eine durchaus anspruchsvolle Tätigkeit. Nun könnte jemand auf die Idee kommen, die Bearbeitung der Reisekostenanträge in einzelne Arbeitsschritte zu zerlegen und jeden einzelnen Schritt getrennt zu bewerten. Dann würde sich vielleicht zeigen, dass der Sachbearbeiter einen großen Teil seiner Zeit mit Kopieren, Abheften, Eingeben von Zahlen in den Computer, Nachprüfen von Kilometerangaben und so weiter verbringt. Die anspruchsvollen Arbeitsschritte füllen möglicherweise nicht einmal die Hälfte der Arbeitszeit. Daraus könnte man den vorschnellen Schluss ziehen: da das Hälfteprinzip gilt und überwiegend wenig anspruchsvolle Tätigkeiten zu erledigen sind, kommt nur eine entsprechend niedrige Eingruppierung in Frage. Dem schiebt das ABD aber einen Riegel vor.

Um für die Beschäftigten ungünstige Zerlegungen der zu bewertenden

Arbeitstagebuch	von	bis
1.3.2019		
Bearbeitung Posteingang	8:00	8:15
Erstellen Jahresstatistik Kircheneintritte	8:15	9:00
Vorbereitung Sitzungsraum und Kopieren Tischvorlagen	9:00	9:50
...
Erteilen kurzer telefonischer Auskünfte (Anzahl)	///////	
...		

Sind Zeitanteile unklar, kann ein Arbeitstagebuch hilfreich sein. Beschäftigte sollten in die Führung eingewiesen werden, damit sie Tätigkeiten so aufschreiben, dass die oder der Stellenbewertende sie sachgerecht auswerten kann. Sinnvoll kann es sein, für wiederkehrende Tätigkeiten nur Arbeitsvorgangsnummern zu verwenden und sie in ein Computerprogramm einzugeben, statt handschriftlich zu notieren. Eine bestimmte Form ist für Arbeitstagebücher nicht vorgeschrieben – richtig ist, was im konkreten Fall hilft.

Tätigkeiten zu verhindern, muss die oder der Stellenbewertende sogenannte „Arbeitsvorgänge“ bilden.

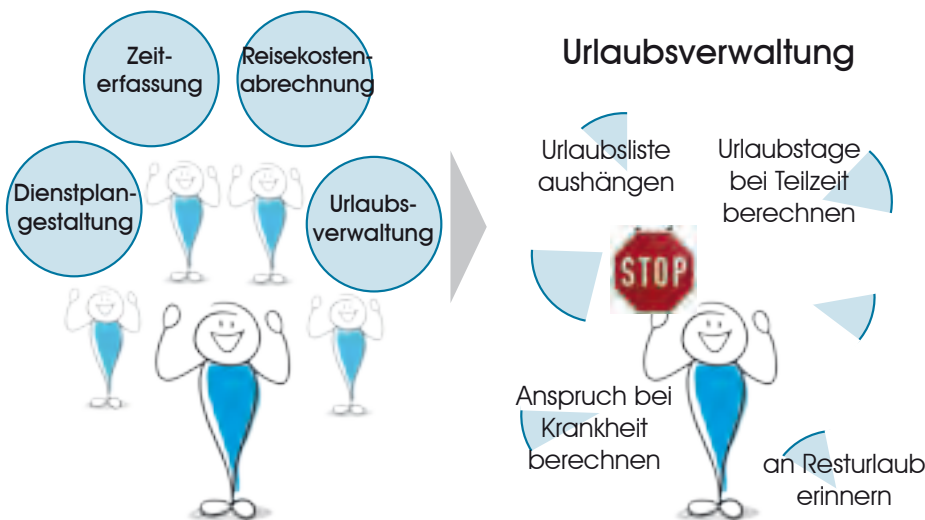
Arbeitsvorgänge sind laut ABD „Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die [...] zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen.“ (§ 12 Anmerkung zu Absatz 2 ABD Teil A, 1.)

Die Bearbeitung von Reisekostenanträgen ist in aller Regel ein einheitlicher, nicht sinnvoll aufteilbarer Arbeitsvorgang. Tätigkeiten wie Kopieren, Abheften, Nachfragen sind „Zusammenhängstätigkeiten“, die nicht von der Bearbeitung abtrennbar sind. Die Zusammenhängstätigkeiten sind Teil des jeweiligen Arbeitsvorgangs.

Je weniger Arbeitsvorgänge eine Tätigkeit umfasst, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass am Ende eine höhere Entgeltgruppe herauskommt. Die korrekte Bildung von Arbeitsvorgängen bei Stellenbewertungen ist deshalb immer wieder ein Streitpunkt vor Gericht.

Einig sind sich die Gerichte, dass Leitungstätigkeiten – zumindest in der Regel – als ein einziger Arbeitsvorgang anzusehen sind. Chefarbeit ist im Allgemeinen nicht sinnvoll aufspaltbar. Eine „1. Sachbearbeiterin“ ist in ihrer gesamten Arbeitszeit in der Rolle der Chefin, selbst wenn sie nur ihren Schreibtisch aufräumt oder einfache Sachbearbeitung erledigt (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 18.2.1998, 4 AZR 552/96).

Das Bilden von Arbeitsvorgängen am Beispiel



Aufteilen erforderlich. Jeder der vier Tätigkeitsbereiche hat ein eigenständiges Arbeitsziel. Im Grunde könnten die Tätigkeiten auch von vier verschiedenen Beschäftigten erledigt werden. Es liegen daher vier unterschiedliche Arbeitsvorgänge vor.

Zerstückeln verboten. Das zu erreichende Arbeitsergebnis ist eine ordnungsgemäße Urlaubsverwaltung. Die einzelnen Arbeitsschritte dienen diesem einheitlichen Ziel. Die Urlaubsverwaltung ist daher ein einziger nicht teilbarer Arbeitsvorgang.

Vom Arbeitsvorgang zur Bewertung

Sind die Arbeitsvorgänge gebildet, hat die oder der Bewertende möglicherweise noch Fragen, um herauszufinden, welcher tariflichen Wertebene der jeweilige Arbeitsvorgang zuzuordnen ist.

Beispiel: Reisekostenabrechnung kann tariflich sehr unterschiedlich zu bewerten sein. Ein Sachbearbeiter hat möglicherweise lediglich Standardfälle nach einem exakt festgelegten Schema zu bearbeiten. Treten Sonder- und Grenzfälle auf, dann gibt er den Fall an die Sachgebietsleitung ab. In diesem Fall wären für diesen Arbeitsvorgang

Zeichnungen: Strichfiguren.de/stock.adobe.com; Peter Smola - pixello.de

Was der Stellenbewerter nicht anschaut

Ohne Belang für die Bewertung einer Stelle ist, ob die Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber besonders gut und schnell arbeitet und ob sie oder er viele oder wenig Fehler macht. Bewertet wird die an der Stelle „auszuübende Tätigkeit“, nicht die augenblickliche Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber.

Beschränkt ist die Bewertung auf die „nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit“. Vorübergehend übertragene Vertretungstätigkeiten sind von der Bewertung ausgeschlossen. Wird Beschäftigten eine höher zu bewertende Tätigkeit länger als einen Monat vorübergehend übertragen, erhalten sie eine Zulage. Die Bewertung der Stelle ändert sich dadurch nicht (zur vorübergehenden Übertragung KODA Kompass 69, Seite 14 bis 15 unter www.kodakompass.de).



Karikatur: Stefan Bayer - pixello.de

gründliche und möglicherweise vielseitige Fachkenntnisse ausreichend. Das würde Entgeltgruppe 5 oder 6 entsprechen. Muss er hingegen in Sonderfällen selbstständig Lösungswege finden und hat er in Grenzfällen Entscheidungsspielraum, dann sind für diesen Arbeitsvorgang „selbstständige Leistungen“ erforderlich, was zu einer höheren Bewertung führen kann. Hat er fachlich komplexe Probleme zu lösen, zum Beispiel die Erarbeitung von Ausführungsbestimmungen, und sind für diese Tätigkeit umfassende Fachkenntnisse erforderlich, wie sie ein betriebswirtschaftliches Studium vermittelt, kommt eine Bewertung oberhalb der Entgeltgruppe 9a in Betracht.

Hat die Bewerterin oder der Bewerber jeden Arbeitsvorgang eindeutig einer tariflichen Wertebene zugeordnet, ist der Rest recht einfach.

Sie oder er trägt die Nummern der Arbeitsvorgänge und die zugehörigen Zeitanteile in ein Bewertungsformular ein (siehe unten rechts). Dann wird dazu geschrieben, welcher tariflichen Anforderungsebene der einzelne Arbeitsvorgang entspricht. Anschließend zählt sie oder er zusammen und stellt fest, welche Entgeltgruppe herauskommt. („Gesamtbetrachtung“ gemäß § 12 Abs. 2 Satz 3 ABD Teil A, 1.)

Manchmal fordert das ABD eine konkrete Aus- oder Vorbildung

Damit ist die Arbeit der Stellenbewerterin oder des -bewerbers abgeschlossen. Bevor endgültig feststeht, welche Entgeltgruppe tatsächlich zu zahlen ist, muss jetzt noch die Personalverwaltung tätig werden. In einzelnen Fällen kann es vorkommen, dass die „persönliche Entgeltgruppe“ von Beschäftigten von der „bewerteten Entgeltgruppe“ abweicht. Ein Grund dafür können Besitzstandsregelungen im ABD sein. Ein anderer kann in der Nichterfüllung von „Anforderungen in der Person“ liegen (Nr. 2 ABD Teil A, 2.1.). In manchen Tätigkeitsmerkmalen ist eine bestimmte Aus- oder Vorbildung verbindlich vorgeschrieben. Haben Beschäftigte die vorgeschriebene oder gegebenenfalls gleichwertige Qualifikation nicht, sind sie eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert. Dies betrifft im engeren Verwaltungsdienst Beschäftigte der Entgeltgruppen 13 bis 15. Die tariflichen Kommissionen gehen davon aus, dass für diese Tätigkeiten die Breite und Tiefe der Fachkenntnisse, wie sie zum Beispiel in einem Masterstudium



Tätigkeit und Qualifikation. An erster Stelle steht bei jeder Eingruppierung die auszuübende Tätigkeit – manchmal sind im ABD zusätzlich konkrete Qualifikationen gefordert.
Foto: Jörg Lantelme/stock.adobe.com

vermittelt werden, eine besonders große Rolle spielen.

Bei Verwaltungstätigkeiten bis Entgeltgruppe 12 sind in manchen Bereichen keine konkreten Ausbildungsabschlüsse vorgeschrieben. Dies ist zum Beispiel bei Beschäftigten im Pfarrbüro der Fall.

In anderen Fällen gibt es für die gleiche Entgeltgruppe zwei Eingruppierungsalternativen – mit und ohne einschlägige Fachausbildung. Für die zweite Alternative

„ohne einschlägige Ausbildung“ gilt: Erfordert eine Stelle zum Beispiel „gründliche Fachkenntnisse“ und hat die vorgesehene Person die Kenntnisse nicht, kann sie die geforderte Arbeit schlicht nicht leisten. Jedenfalls kann sie die Arbeit nicht in der Qualität und Quantität leisten, die gefordert ist.

In einem solchen Fall hat der Arbeitgeber mehrere Möglichkeiten:

- er überträgt die Stelle einer anderen Bewerberin oder einem anderen Bewerber,

Mit der Bewertungstabelle zur Entgeltgruppe (EG) – Beispiel

Arbeitsvorgang Nr.	Zeitanteil	...	gründliche Fachkenntnisse erforderlich	in Fachgebieten	selbstständige Leistungen erforderlich	umfassende Fachkenntnisse erforderlich	...
1	30 %	...	ja	2	ja	nein	...
2	40 %	...	ja	1	nein	-	...
3	20 %	...	nein	-	-	-	...
4	10 %	...	ja	1	ja	ja	...

Arbeitsvorgänge, die gründliche Fachkenntnisse erfordern, umfassen 80 % der Zeit. Die Bedingung „mindestens die Hälfte der Zeit“ ist erfüllt.

➤ mindestens EG 5

in 4 unterschiedlichen Fachgebieten sind gründliche Fachkenntnisse erforderlich. Die Bedingung „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ ist erfüllt.

➤ mindestens EG 6

Arbeitsvorgänge mit selbstständigen Leistungen umfassen 40 % der Zeit. Die für die EG 8 festgelegte Bedingung „mindestens 1/3“ ist erfüllt.

➤ Entgeltgruppe 8

Arbeitsvorgänge, die umfassende Fachkenntnisse erfordern, nehmen 10 % der Zeit ein. Die Bedingung „mindestens die Hälfte der Zeit“ ist nicht erfüllt.

Bewertungsergebnis: Die Voraussetzungen für die Entgeltgruppe 5 sind erfüllt, darüber hinaus die Voraussetzungen für die Zuordnung zu den Entgeltgruppen 6 und 8. Die Voraussetzungen für höhere Entgeltgruppen sind nicht erfüllt. Die „auszuübende Tätigkeit“ der oder des Beschäftigten ist somit der Entgeltgruppe 8 zugeordnet.

- er qualifiziert die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter nach, damit sie oder er die erforderlichen Fachkenntnisse hat, oder
- er ändert die Stellenbeschreibung und legt die auszuübende Tätigkeit so fest, dass sie von der oder dem vorgesehenen Beschäftigten auch zu leisten ist.

In letzterem Fall wäre wieder die Stellenbewerberin oder der Stellenbewerber einzuschalten, um zu prüfen, wie die geänderte „auszuübende Tätigkeit“ zu bewerten ist.

Manfred Weidenthaler

Für Sie gefunden

Falls Sie noch mehr wissen möchten



Wenn Sie sich tiefer mit dem Thema Stellenbewertung befassen möchten, finden Sie dazu reichhaltige Literatur. Die meisten Publikationen beziehen sich auf den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes, den TVöD. Grundsätze und Verfahren des öffentlichen Dienstes sind allerdings mit denen des kirchlichen Dienstes identisch. Eine Auswahl:

Kostenlos und informativ

Der „Leitfaden für Tätigkeitsdarstellungen“ der Universität Heidelberg gibt leicht verständlich und konkret Hinweise für die Beschreibung von Tätigkeiten. Entwickelt wurde er für Beschäftigte und Vorgesetzte der Hochschule. Zu finden ist die pdf-Datei über Suchmaschinen, Suchbegriff „Uni Heidelberg Tätigkeitsdarstellung“

Gut verständlich

„Stellenbeschreibung für den öffentlichen und kirchlichen Dienst ...“ von Achim Richter, Annett Gamisch und Thomas Mohr ist ein praxisnahes Handbuch zu allen Fragen rund um die Stellenbeschreibung. Im Februar 2019 erscheint eine aktualisierte Auflage zum Preis von 19,95 Euro.

Grundlegend

Wer Expertenwissen zu rechtlichen Fragen der Bewertung von Tätigkeiten sucht, findet dies in den einschlägigen [Kommentaren zum Tarifrecht des öffentlichen Dienstes](#). Dort und in der Spezialliteratur sind auch die im Tariftext verwendeten unbestimmten Rechtsbegriffe, wie „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“ oder „Maß der Verantwortung“, anhand der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erläutert.

Zeichnung: strichfiguren.de/stock.adobe.com

Knackpunkt „selbstständige Leistungen“

Eine Zuordnung zur Entgeltgruppe 7 oder höher setzt im allgemeinen Verwaltungsdienst voraus, dass die Tätigkeit zu mindestens 20 Prozent Arbeitsvorgänge umfasst, die „selbstständige Leistungen“ erfordern.

Dieser Tarifbegriff hat nichts mit der umgangssprachlichen Bedeutung von „selbstständig“ im Sinne von „allein“ oder „ohne Anleitung“ arbeitend zu tun.

Folgende Fragen können helfen zu beurteilen, ob eine Tätigkeit „selbstständige Leistungen“ enthält:

- Fehlen genaue Vorgaben für das Arbeitsergebnis?

Steht also nicht fest, wie das Ergebnis der Arbeit genau aussehen muss?

- Bestehen Ermessens-, Entscheidungs- und Gestaltungsspielräume?

Beispiel: Eine Mitarbeiterin ist zuständig für die Beschaffung von Verbrauchsmaterial. Besteht ihre Aufgabe darin, zu prüfen, ob genügend Material vorhanden ist und, wenn dieses zur Neige geht, nachzubestellen, handelt es sich nicht um „selbstständige Leistung“ – auch dann nicht, wenn sie diese Tätigkeit allein und ohne unmittelbare Aufsicht ausübt.

Ist es dagegen ihre Aufgabe, Preisverhandlungen zu führen sowie Angebote hinsichtlich Qualität, Nachhaltigkeit und Kosten zu bewerten, handelt es sich um „selbstständige Leistungen“. Das genaue Arbeitsergebnis steht hier nicht von vornherein fest und die Mitarbeiterin hat Entscheidungsspielräume.

Typisch für „selbstständige Leistungen“ ist auch die eigenverantwortliche Bearbeitung von Sonder- und Spezialfällen, die nicht nach einem festen Schema „abgearbeitet“ werden können. Ebenso

ist Vorgesetztenarbeit „selbstständige Leistung“, das gilt auch für die fachliche Koordination der Arbeit von anderen Beschäftigten.

Keine „selbstständigen Leistungen“ liegen bei reinen „Wenn-Dann-Entscheidungen“ vor. Beispiel: „Wenn die Rechnung nicht bis zu diesem Datum beglichen ist, dann ist ...“ Hier gibt es keinen Spielraum für Entscheidungen. Auch Vorgänge, die sich ständig wiederholen, lassen nur selten Spielräume für „selbstständige Leistungen“.

Im zweiten Schritt sind die Zeitanteile zu prüfen

Steht fest, dass ein Arbeitsvorgang das Tarifmerkmal „selbstständige Leistungen“ erfüllt, kommt es im zweiten Schritt auf die Zeitanteile an.

Beispiel: Eine Beschäftigte ist verantwortlich für das Rechnungswesen der Druckerei eines Ordens. Der Arbeitsvorgang enthält „selbstständige Leistungen“ und nimmt 25 Prozent ihrer Arbeitszeit ein. In der übrigen Zeit sind ihr Sekretariatsarbeiten ohne selbstständige Leistungen übertragen. Sie ist daher der Entgeltgruppe 7 zugeordnet (Tätigkeiten mit einem Anteil von mindestens 20 Prozent selbstständige Leistungen). Aus persönlichen Gründen reduziert sie ihren Beschäftigungsumfang von 36 auf 18 Stunden. Der Arbeitgeber entscheidet, ihr weiterhin das gesamte Rechnungswesen zu übertragen. Der Arbeitsvorgang „Rechnungswesen“ nimmt nun die Hälfte ihrer Arbeitszeit ein. Sie ist daher jetzt mit ihrer Tätigkeit der Entgeltgruppe 9a zugeordnet. *Manfred Weidenthaler*



Off verwechselt. Selbstständige Leistungen im tariflichen Sinn haben nichts damit zu tun, ob jemand allein arbeitet oder ob jemand von Vorgesetzten kontrolliert wird.

Foto: yanik88/stock.adobe.com

Der Antrag auf Überprüfung der Eingruppierung

Worauf Beschäftigte achten sollten

Tätigkeiten ändern sich, neue kommen hinzu, Zeitanteile verschieben sich. Wenn Beschäftigte der Meinung sind, dass ihre Tätigkeit zu niedrig bewertet ist, können sie die Überprüfung der Bewertung beantragen. Oft ist die unmittelbar vorgesetzte Person, nicht die, die über Stellenbewertungen entscheidet. Dennoch ist es meist hilfreich, sich zunächst an die unmittelbar Vorgesetzten zu wenden: diese kennen die Arbeit der oder des Betreffenden am besten und können den Antrag unterstützen.

Gute Argumente sind wichtig

Stellenbewertung ist solides Handwerk und es braucht nachvollziehbare und konkrete Argumente, um erfolgreich eine höhere Eingruppierung zu erreichen. Wenig zielführend ist das Argument „Die Arbeit wird immer mehr“. Möglicherweise ist die Arbeit wirklich mehr und vielleicht sogar zu viel geworden, aber dann ist das zunächst keine Frage der Eingruppierung. Schließlich ändert sich die Arbeitsmenge nicht durch eine höhere Eingruppierung. In solchen Fällen ist eher die Umverteilung von Arbeit oder die Erhöhung des Beschäftigungsumfanges erforderlich.

Auch sehr allgemeine Begründungen wie „Die Arbeit wird immer schwieriger“ werden für sich allein selten zum Erfolg führen.

Aussichtsreicher ist es, konkret aufzulisten, welche höherwertigen Tätigkeiten bislang nicht berücksichtigt wurden oder hinzugekommen sind, welche zusätzlichen Anforderungen entstanden sind, vielleicht haben sich auch Zeitanteile verschoben. Um einen Antrag auf Neubewertung der Stelle und Höhergruppierung zu stellen, ist eine detaillierte Begründung nicht unbedingt erforderlich, aber hilfreich.

Das Auszuübende, nicht das Ausgeübte entscheidet

Gelegentlich machen Beschäftigte nicht nur das, wofür sie angestellt sind. Möglicherweise sind ihnen im Laufe der Zeit höherwertige Tätigkeiten stillschweigend „zugefallen“ oder sie

haben diese von sich aus übernommen, weil sie die höherwertigen Arbeiten gerne machen. Bei einer Überprüfung der Stellenbewertung kann es dann Probleme geben. Entscheidend für die Stellenbewertung ist ja nicht die *ausgeübte* Tätigkeit, also das, was Beschäftigte tatsächlich tun oder nicht tun. Entscheidend ist die *auszuübende* Tätigkeit, also das, was Beschäftigte tun



Gut gerüstet. Eine detaillierte Begründung erhöht die Erfolgsaussichten. Foto: by-studio/stock.adobe.com

sollen. Das ist die Tätigkeit, welche dazu *berechtigte* Personen übertragen haben.

Beispiel: Die Fachvorgesetzte ist unter anderem für die Informationsarbeit der Einrichtung zuständig. Ihr Mitarbeiter, der freiberuflich auch für die Lokalzeitung schreibt, hat angeboten, sie gern gelegentlich zu entlasten und Texte zu verfassen. Die Vorgesetzte war von seinem Engagement begeistert und nach einiger Zeit war die Informationsarbeit vollständig zu ihm „hinübergewandert“. Als der Mitarbeiter erfährt, dass es sich bei diesen neuen Aufgaben um höherwertige Tätigkeiten handelt, möchte er eine Höhergruppierung erreichen. Die Vorgesetzte unterstützt das Anliegen und beantragt bei der Personalabteilung eine Neubewertung der Stelle. Dort ist man sehr erstaunt darüber, was der Mitarbeiter tatsächlich tut, und muss nun eine Entscheidung treffen. Eine Möglichkeit wäre es, die informell zugewachsene *ausgeübte* Tätigkeit zur *auszuübenden* Tätigkeit zu erklären und entsprechend zu bewerten. Eine andere Möglichkeit wäre

es, anzuordnen, dass die Vorgesetzte die Informationsarbeit, für die sie ja auch bezahlt wird, wieder selbst macht. Der Antrag auf höhere Bewertung der Stelle bliebe dann erfolglos.

Nicht ausschlaggebend ist, wie vorherige Stelleninhaberinnen oder -inhaber eingruppiert waren. Möglicherweise war sie auf Grund einer Besitzstandsregelung anders eingruppiert. Möglicherweise war die Vorgängerin oder der Vorgänger auch der falschen Entgeltgruppe zugeordnet. In diesem Fall gibt es selbstverständlich keinen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber seine Fehler wiederholen muss.

Wenn sonst nichts mehr hilft

Manchmal ist es nicht einfach, die zutreffende Eingruppierung festzustellen. Die meisten Fälle lassen sich trotzdem, guten Willen der Beteiligten vorausgesetzt, sachgerecht lösen. Zunächst sollten Beschäftigte immer das Gespräch suchen, mit möglichst klaren und nachvollziehbaren Argumenten. Hilft das nicht weiter, gibt es möglicherweise einen übergeordneten Vorgesetzten, den man einschalten kann. Die Mitarbeitervertretung kann beratend und unterstützend tätig werden, vorausgesetzt die Beschäftigten haben eine solche gewählt.

Hilft das alles nicht weiter, kann sich jede und jeder Beschäftigte an die Schlichtungsstelle der jeweiligen Diözese wenden. Sie hat ihren Sitz beim Ordinariat. Die Schlichtungsstelle ist immer mit einer oder einem externen Vorsitzenden und je zwei Beisitzenden von Dienstgeber- und Dienstnehmerseite besetzt. Schlichtungsverfahren sind kostenfrei und in den meisten Fällen kann eine Lösung gefunden werden.

Und wenn selbst die Schlichtungsstelle nicht weiterhelfen kann, haben Beschäftigte das Recht, sich an das staatliche Arbeitsgericht zu wenden und die für zutreffend gehaltene Eingruppierung einzuklagen. Dort hat allerdings die Klagende beziehungsweise der Klagende die Beweislast. Sie oder er muss also den Beweis erbringen, dass die Bewertung des Arbeitgebers fehlerhaft war, was oft schwierig ist.

Manfred Weidenthaler

§ Auf den Punkt gebracht

Alle Berufe

„Meine Chefin verlangt von mir eine Gesundschreibung durch den Arzt. Muss ich ihr eine solche bringen?“

Im Allgemeinen Nein. Arbeitsrechtlich gibt es keine ärztliche „Gesundschreibung“. Ist die „Krankschreibung“ beendet, gilt die oder der Beschäftigte zunächst einmal als arbeitsfähig und hat die Pflicht und das Recht wieder zu arbeiten.

Ist die Arbeitsfähigkeit früher wieder hergestellt als auf der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung angegeben, darf die oder der Beschäftigte auch früher wieder zur Arbeit kommen. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist lediglich eine ärztliche Prognose, wie lange jemand voraussichtlich nicht arbeiten kann. Wollen Beschäftigte früher wiederkommen, stehen sie selbst in der Verantwortung für diese Entscheidung. Falls sie dann doch einen Rückfall erleiden, müssen sie gegebenenfalls eine neue Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen.

Manchmal haben Dienstgeber allerdings eine „begründete Veranlassung“, an

der Arbeitsfähigkeit einer Mitarbeiterin oder eines bestimmten Mitarbeiters zu zweifeln. Möglicherweise hatte die oder der Beschäftigte eine hochinfektiöse Erkrankung und der Dienstgeber hat Gründe zu befürchten, dass die oder der Betroffene zu früh wieder zur Arbeit kommen will. In solchen Ausnahmefällen ist der Dienstgeber berechtigt, eine ärztliche Untersuchung bezüglich der Arbeitsfähigkeit durch einen Ärztin beziehungsweise einen Arzt seines Vertrauens zu verlangen. Die Kosten dafür trägt der Dienstgeber.

Bei Lehrkräften gilt eine Besonderheit: Diese sind verpflichtet sich am Ende einer Arbeitsunfähigkeit während der Schulferien wieder „gesund zu melden“.

Alle Berufe

„Darf ich meine Personalakte ohne Anmeldung einsehen?“

Ja. Die Einsicht in die Personalakte kann jederzeit ohne besonderen Grund und auch während der Arbeitszeit erfolgen. Allerdings müssen Beschäftigte dabei auf die betrieblichen Belange Rücksicht nehmen. Missbräuchlich und damit unzulässig wäre es, wenn Beschäftigte jede Woche oder gar sonntags oder nachts Einsichtnahme verlangten.

Beschäftigte haben das Recht, sich Notizen über den Inhalt zu machen und Kopien von Dokumenten zu erhalten. Die Kopierkosten darf der Arbeitgeber von der oder dem Beschäftigten verlangen.

Das Recht auf Einsichtnahme gilt auch für elektronische Personalakten. Hier muss Gelegenheit gegeben werden, diese am Bildschirm oder als Ausdruck einzusehen.

Kitas und andere Einrichtungen

„Muss ich Stunden, die wegen eines Feiertags ausfallen, unbezahlt nacharbeiten?“

Nein. Im Grundsatz muss die Arbeit, die feiertagsbedingt ausfällt, nicht nachgearbeitet werden. Ist es im Einzelfall notwendig zum Beispiel eine Teamsitzung an einem anderen Tag nachzuholen, ist die dafür aufgewendete Zeit Arbeitszeit.

Beispiel: Die Teambesprechung in der Kita findet immer montags statt, dies ist im Dienstplan fest verankert. Einige Feiertage fallen auf einen Montag. Somit kann an diesem Tag die Teambesprechung nicht stattfinden. Die Leitung verschiebt dann die Besprechung immer auf den nächsten Tag. Die Beschäftigten müssen dafür länger als üblich bleiben. Die zusätzlichen Stunden zählen als zusätzliche Arbeitsstunden und sind auszugleichen oder – falls das nicht möglich sein sollte – auszuzahlen.

Anna-Maria Dallinger

Grundlage: § 2 Entgeltfortzahlungsgesetz



Und er will trotzdem arbeiten. Bei begründeten Zweifeln an der Arbeitsfähigkeit kann der Arbeitgeber eine ärztliche Untersuchung anordnen.

Foto: Monika Wisniewska/stock.adobe.com

Einer ärztlichen Bescheinigung bedarf es hierfür nicht.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: § 3 Abs. 4 ABD Teil A, 1. „Gesundmeldung“ Lehrkräfte an kirchlichen Schulen: § 10 KLDO; Religionslehrkräfte i. K.: § 11 Abs. 3 ABD Teil C, 3.

Das Einsichtsrecht steht zunächst der oder dem Beschäftigten selbst zu. Im Bereich des kirchlichen Tarifrechts ABD kann sie oder er das Einsichtsrecht aber schriftlich an eine bevollmächtigte Person, zum Beispiel eine Rechtsanwältin, übertragen. Der Dienstgeber darf im Ausnahmefall, wenn es aus „dienstlichen oder betrieblichen Gründen geboten ist“, einen Bevollmächtigten zurückweisen. Auch die Mitarbeitervertretung kann in den Personalakt Einsicht nehmen, wenn die oder der Beschäftigte schriftlich zugestimmt hat.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: § 3 Abs. 5 ABD Teil A, 1. Einsichtsrecht der MAV: § 26 Abs. 2 Satz 2 MAVO.

Entgeltordnung Pfarrbüro ergänzt

Ab 1. Januar 2019 besteht Anspruch auf individuelle Stellenbewertung

Mehr Transparenz soll es künftig bei der Eingruppierung von Beschäftigten im Pfarrbüro geben. Die KODA als kirchliche Tarifkommission hat hierfür die Entgeltordnung um Erläuterungen der Tarifbegriffe ergänzt. Die Berufsverbände der Pfarrsekretärinnen und -sekretäre hatten im Vorfeld die Anwendung der Entgeltordnung massiv kritisiert. In der Praxis würden selten echte Stellenbewertungen durchgeführt, und Eingruppierungen seien nicht nachvollziehbar und ihrer Einschätzung nach zum Teil willkürlich. Ab 1. Januar 2019 haben jetzt alle Beschäftigten im Pfarrbüro einen festgeschriebenen Anspruch auf Bewertung ihrer konkreten Stelle.

Ausgangspunkt der anderthalbjährigen Verhandlungen über die Entgeltordnung

war ein Antrag der Dienstgeberseite der Kommission.

Dienstgeberseite wollten Lücken schließen

Sie wollte eine Lücke im Eingruppierungssystem schließen. Ihr fehlte die Entgeltgruppe 5 in der Entgeltordnung. Dieses Fehlen der Entgeltgruppe 5 und auch der Entgeltgruppe 3 steht im Zusammenhang mit den vielen Überleitungen der letzten Jahre. Die beiden Entgeltgruppen waren im Rahmen der Tarifreformen nicht eingebaut worden.

Berufsverbände erhoben massive Einwände

Die Berufsverbände der Pfarrsekretärinnen und -sekretäre kritisierten, dass in

der Praxis die Zuordnung von Beschäftigten zu Entgeltgruppen undurchschaubar sei. In manchen Diözesen würden Stellen der Entgeltgruppe 6 zugeordnet, in anderen würden vergleichbare Stellen mit Entgeltgruppe 4 vergütet.

weiter auf Seite 8 >>>

Themen

- 3** **Garantiezins bis 31.12. sichern**
Freiwillige Altersvorsorge bei der Versorgungskammer
- 4** **Tarifänderungen in Arbeit**
 - Entgelt für OptiPrax-Studierende
 - Stufe 6 für „Arbeitertätigkeiten“
- 5** **Pauschale statt Leistungsentgelt**
Soviel gibt's am Jahresende
- 4** **Nachzahlung für Ausgeschiedene – Antrag kann lohnen**
 - Tarifierhöhung
 - Besondere Einmalzahlung
- 4** **Neuer Arbeitszeitkalendar für Kirchenmusiker und Mesner**
- 5** **Kraftfahrertarif erhöht**
- 6** **Kommission am Start**
Robert Winter und Martin Floß als Vorsitzende wiedergewählt
- 12** **Auf den Punkt gebracht**
 - Eine Stelle – zwei Entgeltgruppen: Wann das zulässig ist
 - Falsch eingestuft: Was sich reparieren lässt
 - Angeordnete Fortbildung am freien Tag
 - Arbeitsbefreiung für Umzug



Vielfältig und anspruchsvoll ist die Arbeit im Pfarrbüro. Künftig soll bei der Eingruppierung noch genauer hingeschaut werden.

Zeichnung: strichfiguren.de - Fotolia

Abbildung Lorbeerkrantz: JiSign - Fotolia



Rechtssicherheit kontra Beliebigkeit

**Liebe Kollegin,
lieber Kollege,**

wir feiern unseren 20. Geburtstag. Es gibt keine Geburtstagsrabattaktion und auch keine Superjubiläumsangebote.

Was Sie bekommen sind solide, nach Kräften verständlich aufbereitete Informationen über Ihr Tarifrecht und damit mehr Rechtssicherheit. Denn wo das

Recht nicht geachtet und beachtet wird, verliert man sich schnell in Willkür und Beliebigkeit. Diese Beliebigkeit wird gern hinter „Totschlagargumenten“ versteckt, wie „Als kirchlicher Mitarbeiter darf man doch nicht...“ oder umgekehrt „Kirche als Arbeitgeber muss doch...“ Christlichkeit wird dann zum Deckmantel für manchmal egoistische Interessen gemacht.

Wir stehen für das Tarifrecht ein – durchaus christlich gelebt, aber nicht beliebig.

Um Recht zu achten und zu beachten, braucht es Wissen darüber, was gilt – verständlich aufbereitet und für jede und jeden zugänglich und am besten ins Haus geliefert. Das war die Idee bei der Gründung des KODA Kompass vor 20 Jahren.

Manchmal werde ich gefragt: Eine Fachzeitschrift, ist das überhaupt noch zeitgemäß? Heutzutage stehe doch ohnehin alles im Internet. Nun, wer die notwendigen juristischen Fachkenntnisse hat und vor allem genau weiß, was er wann suchen muss, der hat gute Chancen in tarifrechtlichen Fragen im Internet erfolgreich zu recherchieren.

Wir vom KODA Kompass wollen Ihnen diese Arbeit auch in Zukunft zu einem guten Teil abnehmen. Gerne auch weitere 20 Jahre.

Es grüßt Sie freundlich

Manfred Weidenthaler



**Manfred Weidenthaler,
Chefredakteur
dieser Ausgabe**



Die Bayerische Regional-KODA konstituierte sich in Nürnberg zum neunten Mal.

Im Bild Erzbischof Ludwig Schick mit den Kommissionsmitgliedern. Namen, Berufe und was am ersten Tag geschah auf Seite 6.

Foto: Pressestelle Erzbistum Bamberg

Zusatzversorgung mit 2,25 % Garantiezins aufstocken – nur noch bis Ende dieses Jahres

Bei der Versorgungskammer Versicherte können Verzinsung dauerhaft sichern

Wegen des Dauertiefs bei den Zinserträgen muss die Bayerische Versorgungskammer die Garantieverzinsung von neuen Riesterverträgen und Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung drastisch senken. Für Neuverträge gibt es ab Januar 2019 statt 2,25 Prozent nurmehr 0,9 Prozent Garantiezins. Wer ohnehin beabsichtigt, fürs Alter zusätzlich vorzusorgen und die „PlusPunkt-Rente“ zu nutzen, sollte jetzt handeln.

Betroffen sind Beschäftigte, deren Betriebsrentenversicherung bei der Bayerischen Versorgungskammer, Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden, besteht. Das sind fast alle im kirchlichen Dienst im Bayern. Im Zweifel können Beschäftigte bei ihrer Personalabrechnung nachfragen.

Die Bayerische Versorgungskammer bietet Versicherten an, ihre Altersversorgung mit der sogenannten PlusPunktRente aufzustocken. Dabei können Beschäftigte Riesterförderung oder die steuer- und sozialversicherungsbegünstigte Entgeltumwandlung nutzen. Für bis 31. Dezember 2018 geschlossene Vereinbarungen gibt es noch dauerhaften 2,25 Prozent Garantiezins.

Später erhöhen geht immer

Um diesen Garantiezins zu sichern reicht es, ab Dezember diesen Jahres den vorgeschriebenen Mindestbeitrag einzuzahlen. Der Mindestbeitrag beträgt derzeit 19,03 Euro pro Monat. Wer möchte, kann später seine Beiträge erhöhen und behält trotzdem den Garantiezins von 2,25 Prozent.

Wer schon PlusPunktRente nutzt, ist auf der sicheren Seite

Beschäftigte, die bereits jetzt das Angebot der PlusPunktRente nutzen, sind auf der sicheren Seite. Sie behalten ihren bisherigen Garantiezins. Das gilt auch, wenn sie die Beiträge später erhöhen oder wenn sie zwischen Entgeltumwandlung und Riesterförderung wechseln.

Wer seinen Vertrag allerdings völlig beitragsfrei stellt, der kann später nicht

wieder mit dem alten Garantiezins einsteigen.

Warum die Zeit sehr knapp ist

Vor Abschluss eines Vertrags muss die Versorgungskammer für den Antragssteller ein schriftliches Angebot erstellen – das ist gesetzlich vorgeschrieben. Anschließend muss der oder die Beschäftigte den Antrag, der dem Angebot beiliegt, ausfüllen, unterschreiben und an den Dienstgeber schicken. Im Zweifel empfiehlt es sich vorab telefonisch zu klären, welche Stelle beim Dienstgeber zuständig ist. Dort wird der Antrag ebenfalls unterschrieben und dann muss der Antrag an die Versorgungskammer geschickt werden. Und das Ganze muss vor Jahresende passiert sein.

Alle Informationen zur PlusPunktRente sind im Internet zu finden. Einfach in eine Suchmaschine „Bayerische Versorgungskammer PlusPunktRente“ eingeben. Dort ist auch ein Angebotsrechner zu finden. Mit ihm kann ein schriftliches Vertragsangebot angefordert werden. Bitte beachten, dass der Vertrag noch im Dezember 2018 beginnen muss.

Den höheren Garantiezins kann man sich jetzt sichern. Das bedeutet aber nicht, dass sich Neuverträge ab 2019 nicht mehr lohnen. Die Versorgungskammer rechnet damit, dass die tatsächliche Verzinsung auch für diese Verträge deutlich über 0,9 Prozent liegen wird. Nur wird dies für ab 2019 abgeschlossene Verträge eben nicht mehr garantiert.



Wenn, dann jetzt. Ab Januar senkt die Versorgungskammer den Garantiezins für Neuverträge auf 0,9 Prozent.

Foto: Art3D – Fotolia

geben. Dort ist auch ein Angebotsrechner zu finden. Mit ihm kann ein schriftliches Vertragsangebot angefordert werden. Bitte beachten, dass der Vertrag noch im Dezember 2018 beginnen muss.

Den höheren Garantiezins kann man sich jetzt sichern. Das bedeutet aber nicht, dass sich Neuverträge ab 2019 nicht mehr lohnen. Die Versorgungskammer rechnet damit, dass die tatsächliche Verzinsung auch für diese Verträge deutlich über 0,9 Prozent liegen wird. Nur wird dies für ab 2019 abgeschlossene Verträge eben nicht mehr garantiert.

Manfred Weidenthaler

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Eine Reihe von Lehrkräften an kirchlichen Schulen erhalten die neue, zum 1. August 2018 eingeführte arbeitgeberfinanzierte PlusPunktRente. Diese Beschäftigten haben bereits einen Vertrag mit einer garantierten Verzinsung von 2,25 Prozent. Sie können diesen Vertrag auch nach 2018 auf eigene Kosten aufstocken und behalten dabei den höheren Garantiezins.

Für Lehrkräfte, die im Grundsatz Anspruch auf eine arbeitgeberfinanzierte PlusPunktRente haben, aber derzeit kein Entgelt erhalten, wurde vom Dienstgeber noch kein Vertrag geschlossen. Das trifft insbesondere Lehrkräfte in Elternzeit

ohne Berufstätigkeit, im Sonderurlaub oder befristet Beschäftigte, die später eventuell unbefristet übernommen werden. Diese Beschäftigten können vom höheren Garantiezins nur profitieren, wenn sie selbst vor Jahresende einen PlusPunktRenten-Vertrag abschließen.

Informationen darüber, für welche Lehrkräfte arbeitgeberfinanzierte PlusPunktRenten-Verträge geschlossen wurden, sind im KODA Kompass Nr. 70 vom Oktober 2018 ab Seite 6 zu finden. Zum download unter www.kodakompass.de. Im Zweifel sollten sich Beschäftigte an ihre Personalstelle wenden.

Wichtige Begriffe

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

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



Bayerische Regional-KODA: Kurzbezeichnung der „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“. Je zur Hälfte mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung. 19 Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von den Beschäftigten für fünf Jahre gewählt. Hinzu kommen zwei von Gewerkschaften entsandte Vertreterinnen beziehungsweise Vertreter.

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

KODA Kompass: Organ der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA. Er wird in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite erstellt und erscheint in der Regel viermal im Jahr. Für die Beschäftigten ist der Bezug kostenfrei – mit finanzieller Unterstützung durch die Bayerische Beamtenkrankenkasse/Beihilfe.

Mitarbeitervertretung (MAV): Die MAV vertritt die Interessen der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene, vergleichbar einem Betriebsrat.

Tarifänderungen in Arbeit

Optiprax und Stufe 6 für Arbeitertätigkeiten

Am 16. November 2018 wird die „Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände“ (VKA) über die endgültige Annahme der diesjährigen Tarifeinigung abstimmen. Wird die Tarifeinigung angenommen, wovon auszugehen ist, fällt der Vermerk „Zahlung unter Vorbehalt“ in den Entgeltabrechnungen weg. Am 28. und 29. November wird dann die KODA über die

Übernahme der *strukturellen* Änderungen beraten und entscheiden.

Das betrifft auch die neuen, „OptiPrax“ genannten, Ausbildungswege für Erzieherinnen und Erzieher. Für den Einsatz dieser Studierenden gibt es bislang im öffentlichen und kirchlichen Dienst noch keine Entgeltregelung.

Für Beschäftigte in Arbeitertätigkeiten der Entgeltgruppe 2 gibt es bisher keine Stufe 6. Viele Reinigungskräfte, Hauswirtschaftshilfen und Hausarbeiterinnen und -arbeiter sind davon betroffen. Die KODA wird über die Einführung der Stufe 6 für diese Beschäftigten entscheiden.

M. W.

Ausgeschiedene erhalten auf Antrag Tariferhöhung nachgezahlt

Beschäftigte, die ab März 2018 aus dem Dienst ausgeschieden sind, können die Nachzahlung der prozentualen Entgelterhöhung verlangen. Hinzu kommt in den Entgeltgruppen EG 1 bis EG 6, S 2 bis S 4 sowie P 5 bis P 6 eine Einmalzahlung in Höhe von 250 Euro bei Vollbeschäftigung. Ausgeschiedene können ihre Ansprüche schriftlich gegenüber dem ehemaligen Dienstgeber geltend machen.

Wer zwischen 1. März und 17. April 2018 aus eigenem „Verschulden“ ausgeschieden ist, erhält keine Nachzahlung. „Verschulden“ liegt in der Regel vor, wenn der oder die Beschäftigte selbst gekündigt hat oder aus verhaltensbedingten Gründen entlassen wurde. Der Abschluss eines Auflösungsvertrages gilt nicht als „Verschulden“.

Manfred Weidenthaler



Anklopfen kann lohnen. Wer in Rente ging oder den Arbeitgeber gewechselt hat, bevor die Erhöhung ausbezahlt wurde, bekommt sie meist nachgezahlt.

Foto: USU79 - Fotolia

	Juni	Juli	August
1	1	1	1
2	2	2	2
3	3	3	3
4	4	4	4
5	5	5	5
6	6	6	6
7	7	7	7
8	8	8	8
9	9	9	9
10	10	10	10
11	11	11	11
12	12	12	12
13	13	13	13
14	14	14	14
15	15	15	15
16	16	16	16
17	17	17	17
18	18	18	18
19	19	19	19
20	20	20	20
21	21	21	21
22	22	22	22
23	23	23	23
24	24	24	24
25	25	25	25
26	26	26	26
27	27	27	27
28	28	28	28
29	29	29	29
30	30	30	30
31	31	31	31
1. Christi Himmelfahrt**			
2. Pfingstsonntag*			
3. Pfingstmontag**			
14. Marii Himmelfahrt**			

Kirchenmusiker, Mesner

Arbeitszeit planen, berechnen, prüfen

Der Arbeitszeitkalender für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker sowie Mesnerinnen und Mesner enthält Erläuterungen zum Feiertagsausgleich, festen freien Tag ...

Unter www.kodakompass.de, Rubrik *themenABC*, Stichwort „Arbeitszeitkalender“.

Weiter finden Sie dort ein Excel-Formblatt zur Arbeitszeitberechnung von Mesnerinnen und Mesnern („Stichwort Arbeitszeitrechner“).

Pauschale statt Leistungsentgelt

Im Dezember gibt es 23,26 Prozent „besondere Einmalzahlung“

Im öffentlichen Dienst der Kommunen ist es schon seit Jahren vorgesehen: das individuelle Leistungsentgelt. Im kirchlichen Dienst wird auf die Einführung einer leistungsorientierten Entgeltkomponente weiterhin verzichtet. Das für Leistungsprämien und Leistungszulagen vorgesehene Geld erhalten die kirchlichen Beschäftigten als pauschale Einmalzahlung.

Aufgrund der diesjährigen Tarifierhöhung wurde die Höhe dieser „besonderen Einmalzahlung“ neu berechnet. Mit dem Dezemberentgelt 2018 erhalten alle Beschäftigten 23,26 Prozent eines Monatsentgelts. Wer nur einen Teil des Jahres im Arbeitsverhältnis stand, erhält die Zahlung anteilig. Keine besondere Einmalzahlung bekommen Lehrkräfte an kirchlichen

Schulen, da sie nach der A-Tabelle für Beamte vergütet werden und Beschäftigte an Hochschulen, da für sie der Tarifvertrag für die Länder (TV-L) gilt.

Berechnungsweise und Rechtsgrundlage sind zu finden unter § 18a ABD Teil A, 1.

Manfred Weidenthaler

So viel eines Monatsentgelts gibt's am Jahresende extra

Entgeltgruppe (allgemein)	S-Entgeltgruppe (Sozial- und Erziehungsdienst)	P-Entgeltgruppe (Pflege)	Jahressonderzahlung (sog. „Weihnachtsgeld“)	plus besondere Einmalzahlung	zusätzliche Zahlung insgesamt
EG 1 - 8	S 2 - S 8b	P 5 - P 8	79,51 %	23,26 %	102,77 %
EG 9a - 12	S 9 - S 18	P 9 - P 16	70,28 %	23,26 %	93,54 %
EG 13 - 15			51,78 %	23,26 %	75,04 %

Krafffahrer 3,19 % plus

Die Pauschalentgelte für Berufskraftfahrer wurden rückwirkend zum 1. März 2018 um 3,19 Prozent erhöht. Zum 1. April 2019 steigen sie um weitere 3,09 Prozent. Ab 1. März 2020 nochmals um 1,06 Prozent.

M. W.

Besondere Einmalzahlung bei Ausscheiden

Lücke geschlossen – gegebenenfalls Nachforderung möglich

Im kirchlichen Dienst gibt es statt eines Leistungsentgelts jedes Jahr eine „besondere Einmalzahlung“. Scheiden Beschäftigte unter dem Jahr aus, erhalten sie in vielen Fällen die „besondere Einmalzahlung“ anteilig – zumindest war das so gedacht.

Eine „besondere Einmalzahlung“ sollte insbesondere erhalten, wer in den Ruhestand oder zu einem anderen kirchlichen Arbeitgeber wechselt.

Die Schwierigkeit für Bezügerechnungen und -rechner war bislang, dass die exakte Höhe der Einmalzahlung von der jährlichen Entgelterhöhung abhängt. Die KODA ermittelt den jeweiligen Wert nach einer komplexen Formel und veröffentlicht ihn anschließend. Das kann die Kommission allerdings erst, wenn feststeht um wieviel Prozent die Entgelte im jeweiligen Jahr steigen.

In Jahren mit Entgelttarifverhandlungen wurden die Werte daher erst im April oder später veröffentlicht. Die Abrechnungsstellen gingen damit in unterschiedlicher Weise um. Manche handelten pragmatisch und zahlten den Ausscheidenden die besondere Einmalzahlung nach dem Vorjahressatz aus. Andere hielten sich exakt an den Wortlaut der Regelung und zahlten



Schlussabrechnung beachten. Wer 2018 ausgeschieden ist und keine anteilige „Besondere Einmalzahlung“ erhalten hat, kann Nachzahlung beantragen.

Foto: Antonioguillerm - Fotolia

Beschäftigten, die in den ersten Monaten ausschieden, gar nichts.

Nachdem dies bekannt wurde, hat die KODA die Protokollnotiz zu § 18a ABD Teil A, 1. ergänzt. Der Vorjahressatz findet jetzt solange Anwendung, bis die Kommission den neuen Prozentsatz festgestellt hat. Die neue Vorschrift tritt rückwirkend zum 1. Januar 2018 in Kraft.

Anspruchsberechtigte, die im Laufe dieses Jahres ausgeschieden sind und die Zahlung nicht erhalten haben, können sie bei ihrem alten Dienstgeber nachfordern. Die genauen Voraussetzungen für den Anspruch sind unter www.onlineabd.de in der Protokollnotiz zu § 18a ABD Teil A, 1. zu finden.

Manfred Weidenthaler

Kommission startet in neue Amtszeit

Grün = Dienstnehmerseite, Blau = Dienstgeberseite, Abkürzungen: A = Diözese Augsburg, B = Erzdiözese Bamberg, Ei = Diözese Eichstätt, M-F = Erzdiözese München und Freising, P = Diözese Passau, R = Diözese Regensburg, W = Diözese Würzburg, LK = Bereich der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen)



Unter den Segen Gottes stellte die Kommission ihre Arbeit in den nächsten fünf Jahren. Der Bamberger Erzbischof Ludwig Schick feierte mit den KODA-Mitgliedern vor ihrer ersten Sitzung einen Eröffnungsgottesdienst in St. Klara, Nürnberg. Der Tagesheilige Papst Johannes XXIII. könne der Kommission als Vorbild dienen, so Schick in seiner Predigt. Er habe sich stets für das Leben der einfachen Menschen interessiert und ihre Sorgen ernst genommen. Nach Gerechtigkeit, nach dem Reich Gottes, habe er gestrebt, aber wissend, dass die vollkommene Gerechtigkeit auf Erden nicht erreichbar ist. Noch etwas legte der Erzbischof den Dienstgeber- und Dienstnehmervertreterinnen und -vertretern ans Herz: Humor. Wie Johannes XXIII. sollten sie ihre Aufgaben nicht mit Bitterkeit angehen, sondern mit einem Schuss Humor.

Dem Gottesdienst schloss sich die konstituierende Sitzung der „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“ an. Unter der Leitung von Ursula Lay als Kommissionsälteste wurde *Robert Winter*, Dienstnehmervertreter, zum neuen Vorsitzenden gewählt. Winter war bislang stellvertretender Vorsitzender. Turnusmäßig wechselt zu Beginn einer Amtszeit der Vorsitz zwischen Dienstgeber- und Dienstnehmerseite. Der bisherige Vorsitzende *Martin Floß*, Dienstgebervertreter, wurde zum stellvertretenden Vorsitzenden gewählt. M. W.



Nicht im Bild: Dr. Klaus Donaubauber (Finanzdirektor, A), Josef Ederer (Personalleiter, P), Rainer Kastl (Personalleiter, Ei), Anja Meier-Eisch (Justitiarin, R), Reiner Sroka (Jurist, A), Dorothea Weitz (Religionslehrerin, W),



Foto: Pressestelle Erzbistum Bamberg



Fotos: L. Utschneider

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

Lehrkräfte an KIRCHLICHEN SCHULEN, zuständig für ganz Bayern
 Arthur Langlois 0175/295 23 87
 Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00

Diözese Würzburg
 Ralph Stapp 0 60 21/39 21 40
 Dorothea Weitz 09 31/38 66 57 10
Diözese Eichstätt
 Josef Glatt-Eipert 08 41/93 15 18 18
 Renate Ziller 0 84 21/5 02 48
Diözese Regensburg
 Reinhard Böhm 09 41/5 97 16 17
 Regina Huber 09 41/7 65 41
Diözese Passau
 Andreas Nock 085 61/91 81 23
 Annette Winter 0 85 31/97 83 56
Diözese Augsburg
 Anna-Maria Dallinger 08 21/31 66 13 46
 Christian Dorn 0 83 31/98 24 45
 Klaus Probst 01 60/92 82 78 52
Erzdiözese München und Freising
 Johanna Bechteler 0 80 95/87 10 22
 Franz Dirnberger 0 86 62/66 55 05
 Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84
 Robert Winter 0 89/21 37 14 85

KODA-Mitarbeiterseite

Email-Adressen der Dienstnehmervertreter: nachname@kodakompass.de

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

Hinweis: Aufgrund einer beim Kirchlichen Arbeitsgericht anhängigen Wahlanfechtung ist das Ergebnis der KODA-Wahlen derzeit noch vorläufig.

Fortsetzung von Seite 1 >>>

Die Berufsverbände befürchteten vor diesem Hintergrund, dass die Entgeltgruppe 5 zu einer „Spar-Entgeltgruppe“ werden könnte und EG 6-Stellen in EG 5-Stellen umgewandelt würden.

Die Mitarbeiterseite der Kommission schloss sich den Bedenken der Berufsvertreterinnen an. Die Ergänzung der fehlenden Entgeltgruppen würde nur Sinn machen, wenn sichergestellt sei, dass die Entgeltordnung vor Ort auch korrekt angewandt wird. Sonst würde, so die Dienstnehmervorteiler, nur die Klaviatur der „Eingruppierungs-Beliebigkeit“ um eine weitere Taste ergänzt.

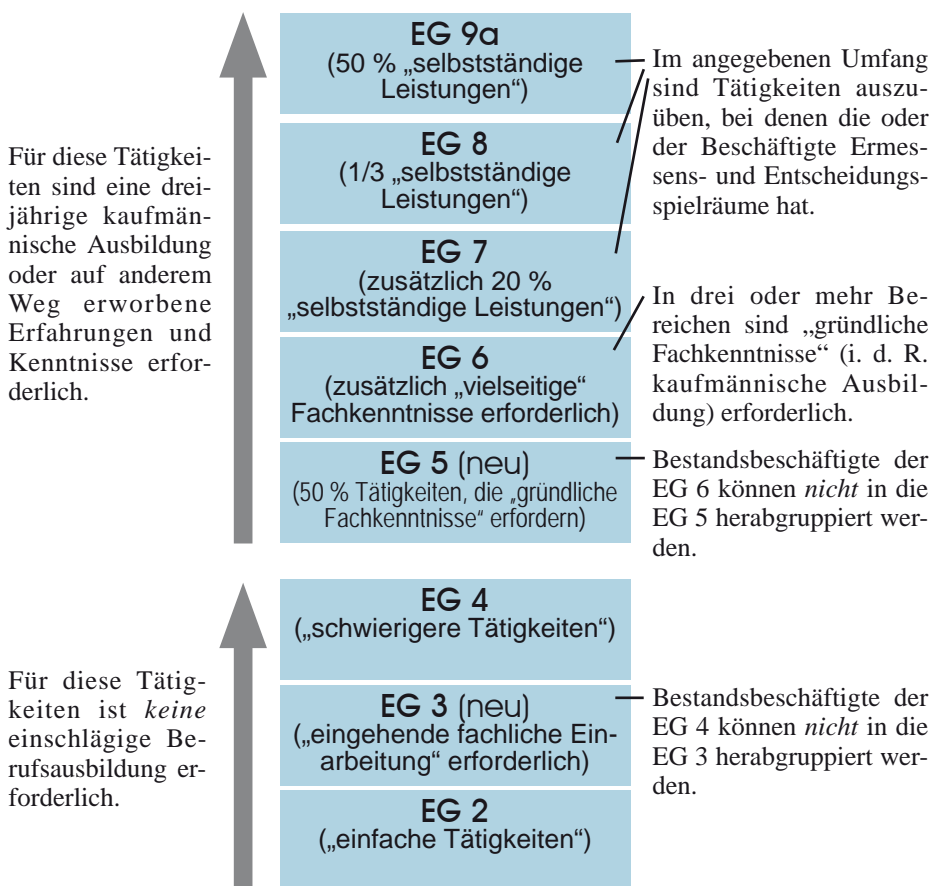
Mängel in der Praxis eingeräumt

Die Dienstgeberseite räumte ein, dass es bei der Feststellung der korrekten Eingruppierungen mancherorts Mängel gäbe. Die korrekte Umsetzung der Tarifvorschriften falle aber nicht in den Zuständigkeitsbereich der KODA.

Nach langen und sehr intensiven Verhandlungen verständigten die Seiten sich dennoch auf drei Eckpunkte:

- Die fehlenden Entgeltgruppen werden ergänzt, aber die Eingruppierung aller Bestandsbeschäftigten bleibt geschützt. Es erfolgen keine Herabgruppierungen im Rahmen der Ergänzung der Entgeltordnung.
- Den Tariftexten werden Erläuterungen angefügt. Diese sollen die korrekte Anwendung der Eingruppierungsvorschriften erleichtern.

Das Eingruppierungssystem im Pfarrbüro



Lücken gefüllt. Durch die Ergänzung der Entgeltgruppen 3 und 5 entspricht das Eingruppierungssystem vollständig dem des öffentlichen Dienstes.

- Die Beschäftigten erhalten einen eindeutigen Anspruch auf eine individuellen Stellenbewertung nach den im öffentlichen Dienst üblichen Verfahren.

Am Entgeltsystem des öffentlichen Dienstes drangeblieben

Das Eingruppierungssystem der Beschäftigten im Pfarrbüro sollte von jeher dem des öffentlichen Dienstes der Kommunen entsprechen. Die fehlenden Entgeltgruppen 3 und 5 wurden von der Kommission zum 1. August 2018 ergänzt. Damit entspricht das System voll dem des öffentlichen Dienstes.

In der Praxis werden die neuen Entgeltgruppen eher selten Anwendung finden. Wie im öffentlichen Dienst sind der Entgeltgruppe 5 und höher Tätigkeiten zugeordnet, die in der Regel eine dreijährige kaufmännische Ausbildung erfordern.

Sobald aber Beschäftigte „gründliche Fachkenntnisse“ in mehreren Fachgebieten benötigen, zum Beispiel im Matrikelwesen, in der Friedhofsverwaltung und in der Bürokommunikation, ist die Stelle der Entgeltgruppe 6 zuzuordnen („gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“). Aufgrund der Vielfältigkeit der Arbeit in Pfarrbüros wird dies regelmäßig der Fall sein.

Die Entgeltgruppe 3 wird nur sehr selten Anwendung finden. Es handelt sich hier um Hilfstätigkeiten für Angelernte.



Bewertung wie im kommunalen Verwaltungsdienst. Einziger Unterschied ist, dass in den Kommunen ab Entgeltgruppe 6 zusätzlich „Ausbildungs- und Prüfungspflicht“ für die Beschäftigten besteht.

Foto: M. Weidenthaler

Solche Arbeiten, zum Beispiel Kopieren und Abheften von Unterlagen, gibt es selbstverständlich auch in Pfarrbüros, aber nur äußerst selten wird man jemand überwiegend für solche Tätigkeiten anstellen.

Damit die neuen Entgeltgruppen nicht missbräuchlich angewandt werden, wurden Protokollnotizen angefügt. In diesen ist festgelegt, dass EG 3- und EG 5-Stellen nur geschaffen werden dürfen, wenn durch eine Stellenbewertung festgestellt wurde, dass auf der Stelle tatsächlich eine EG 3-oder eine EG 5-Tätigkeit auszuüben ist.

Der Weg geht nur nach oben

Für Bestandsbeschäftigte gilt: Solange sie ihre jetzige Tätigkeit weiter ausüben, ist eine Herabgruppierung auf Grund der Ergänzung der Entgeltordnung ausgeschlossen. Die KODA hat dies in Protokollnotizen zur Entgeltordnung festgelegt.

Falls eine Stellenbewertung ergibt, dass Beschäftigte, deren Stelle bislang der Entgeltgruppe 4 zugeordnet war, Tätigkeiten der Entgeltgruppe 5 auszuüben haben, werden sie höhergruppiert.

Sofern die Beschäftigten eine Mitarbeitervertretung gewählt haben, ist bei Anträgen auf Höhergruppierung *nach Entgeltgruppe 5* eine Besonderheit zu beachten: Auch die Ablehnung der Höhergruppierung *nach Entgeltgruppe 5* bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Die Ablehnung ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung ist unzulässig. Dies ist so, weil die oder der Beschäftigte in diesem speziellen Fall die Einordnung in ein neues Entgeltsystem begehrt. Die Einordnung in ein neues Entgeltsystem löst einen zustimmungspflichtigen Eingruppierungsvorgang aus (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 22.04.2009 - 4 ABR 14/08, ausführlich dazu KODA Kompass Nr. 65 Seite 6).

Erläuterungen sollen Tarifiern helfen

Verantwortlich für die richtige Eingruppierung ist zunächst der jeweilige Dienstgeber. Handelt es sich dabei um eine Kirchenstiftung, wird sie von der Stiftungsaufsicht unterstützt. Mitverantwortlich ist die Mitarbeitervertretung (MAV). Falls sie die vom Dienstgeber beabsichtigte Eingruppierung für zutreffend hält, stimmt sie der Eingruppierung zu. Falls sie Zweifel hat, stellt sie Nachfragen und erhebt gegebenenfalls Einwendungen. Ohne Zustimmung der MAV darf der Dienstgeber keine Eingruppierung vornehmen. Notfalls entscheidet das kirchliche Arbeitsgericht. Sofern die Beschäftigten einer Einrichtung keine MAV gewählt haben, entfällt die Beteiligung.

Die neuen Texte am Beispiel

Die neuen ABD-Texte sind mit grüner Schrift in den grauen Feldern abgedruckt. Der Text in schwarz sind Erklärungen des Autors.

„Entgeltgruppe 5
Beschäftigte im Pfarrbüro deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.“

Klammerzusatz:

Auf die jeweilige Tätigkeitsbeschreibung (das Tätigkeitsmerkmal) folgt neu ein erläuternder Klammerzusatz, der direkt vom öffentlichen Dienst übernommen wurde und auch für den allgemeinen kirchlichen Verwaltungsdienst gilt. ▼

„(Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises.)“

In der Entgeltgruppe 5 schließen sich Schutzvorschriften für die Beschäftigten an:

„Protokollnotiz zu EG 5:
¹Eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierung der Beschäftigten im Pfarrbüro findet anlässlich der Einführung der Entgeltgruppe 5 für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit nur auf Antrag der/des Beschäftigten statt.“

▲ Oben stehender Satz ermöglicht es Beschäftigten der Entgeltgruppe 4 eine Überprüfung und gegebenenfalls Höhergruppierung zu beantragen.

„²Eine Herabgruppierung in die EG 5 ist hierbei ausgeschlossen.“

▲ Dieser Satz verhindert die Herabgruppierung von jetzt der Entgeltgruppe 6 zugeordneten Beschäftigten.

„³Eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 5 findet erst nach einer Bewertung der auszuübenden Tätigkeit statt.“

▲ Der dritte Satz der Protokollnotiz schreibt vor, dass auch bei Neueinstellungen die Entgeltgruppe 5 nur angewandt werden darf, wenn zuvor eine Stellenbewertung stattgefunden hat. Die Mitarbeitervertretungen haben darauf zu achten, dass diese Vorschrift eingehalten wird.

Am Ende der Entgeltordnung wurden Niederschriftserklärungen zu den jeweiligen Tarifbegriffen angefügt:

Diese Niederschriftserklärungen sind keine zusätzlichen Regelungen, sondern erläutern lediglich, wie die jeweiligen Begriffe auf Grund der Auslegungsregeln für Tarifvorschriften und der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu verstehen sind. ▼

„Niederschriftserklärungen (...)

Zur Entgeltgruppe 5:

¹Gründliche Fachkenntnisse werden in der Regel in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren erworben. ²Gründliche Fachkenntnisse liegen vor, wenn zur abschließenden Bearbeitung routinemäßiger Normfälle in einem eng begrenzten Aufgabengebiet Erlerntes oder durch Erfahrung gewonnenes Spezialwissen angewandt wird. ³Hierzu gehört die nähere Kenntnis und gegebenenfalls Anwendung von staatlichen und kirchlichen Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und sonstigen Ordnungen.“

Um den örtlich Verantwortlichen den Umgang mit den Vorschriften zu erleichtern, hat die KODA die Entgeltordnung um Erläuterungen ergänzt.

Keine einfache Aufgabe, denn die Erläuterungen sollten einerseits verständlich sein, andererseits juristisch korrekt. Ein Spagat, der sich nur äußerst schwierig meistern ließ. Zudem musste darauf geachtet werden, dass die Ergänzungen die Vorschriften zwar erläutern, aber nicht verändern. Das grundlegende Eingruppierungssystem sollte weiterhin dem

des kommunalen öffentlichen Dienstes entsprechen. Oben sind die neuen Erläuterungen am Beispiel der Entgeltgruppe 5 veranschaulicht.

Die neuen Erläuterungen helfen Tarifiern, machen Schulungen aber nicht überflüssig. Für Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter werden weiterhin spezielle Schulungen zum Eingruppierungsrecht angeboten. Die örtlichen Vorgesetzten werden von den Stiftungsaufsichten und Ordinariaten unterstützt. ▶▶▶

Anspruch auf Bewertung der eigenen Stelle

Einige Ergänzungen in der Entgeltordnung sind vor allem für Neueinstellungen bedeutsam. Handlungsbedarf sah die KODA-Mitarbeiterseite aber auch in der Aufarbeitung von Mängeln der Vergangenheit. Viele Eingruppierungen von Beschäftigten mögen mehr oder weniger „zufällig“ richtig sein, so die Mitarbeiterseite. Aber Beschäftigte hätten auch in diesem Fall Anspruch auf Transparenz und Nachvollziehbarkeit ihrer Eingruppierung.

Die KODA hat daher im Hinblick auf Bestandsbeschäftigte festgelegt, dass auf Antrag eine individuelle Neubewertung der jeweiligen Stelle erfolgt.

Stellenbewertungen, die den hohen tarifrechtlichen Anforderungen genügen, sind aufwändig. Die Dienstgebervertreter haben daher darum gebeten, dass die Vorschrift erst zum 1. Januar 2019 in Kraft tritt, damit die Personalstellen und Stiftungsaufsichten die fachlichen und zeitlichen Ressourcen schaffen können.

Aufwändig sind individuelle Stellenbewertungen auch für die Beschäftigten. Denn Stellenbewertung bedeutet, dass im ersten Schritt genau erfasst wird, was die oder der Beschäftigte mit welchen Zeiteinheiten zu tun hat. Im öffentlichen Dienst wird von Beschäftigten manchmal verlangt, dass sie bei Stellenbewertungen bis zu sechs Monate lang exakt aufschreiben, was sie an jedem einzelnen Arbeitstag getan haben.

Fachleute fassen die Einzeltätigkeiten dann zu Arbeitsvorgängen zusammen und stellen fest, wieviel Prozent der Arbeitszeit auf welchen Arbeitsvorgang entfällt. Mit Hilfe von Bewertungstabellen stellen sie dann die zutreffende Eingruppierung fest.

In manchen Fällen wird eine individuelle Stellenbewertung ergeben, dass die Stelle zu niedrig bewertet war. Die oder der Beschäftigte wird dann höhergruppiert. Es könnte aber auch das Gegenteil heraus-



Glaskugel ade – auf Antrag wird geprüft. Beschäftigte, die an der Richtigkeit Ihrer Eingruppierung zweifeln, können eine individuelle Stellenbewertung beantragen.

Foto: Weillhofer Designs - Fotolia; links oben, Andrey Popov - Fotolia

kommen. Die Eingruppierung ist im Bezug auf die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit zu hoch. In diesem Fall könnte es sein, dass der Dienstgeber andere höherwertigere Tätigkeiten zuweist.

In vielen Fällen wird das Ergebnis sein, dass die Eingruppierung richtig ist. In diesem Fall gibt es zwar keine Höhergruppierte, aber die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter weiß dann immerhin, warum sie oder er in einer bestimmten Entgeltgruppe ist.

„Die größere Transparenz und Nachvollziehbarkeit bei den Eingruppierungen ist im Interesse von Dienstgebern und Beschäftigten“, so der Sprecher der Dienstnehmerseite Robert Winter. „Nur Beschäftigte, die sich fair behandelt fühlen, sind auch engagierte und gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“, so Winter.

Eine Sicht, der sich auch die Dienstgeberseite der Kommission anschloss. Die Änderungen der Entgeltordnung für

Beschäftigte im Pfarrbüro wurde mit entsprechend großer Mehrheit in der KODA-Vollversammlung beschlossen.

Im nächsten KODA Kompass berichten wir, wie das Bewerten von Verwaltungsstellen praktisch funktioniert, welche Vorarbeiten zu leisten sind, wo die Schwierigkeiten liegen und warum die Ergebnisse, wenn die Bewertung professionell durchgeführt wird, in aller Regel zutreffend sind.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlagen:

Die neuen Eingruppierungsvorschriften sind im ABD Teil A, 2.12. (Entgeltordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro) unter www.onlineABD.de verfügbar.

Der Anspruch auf individuelle Stellenbewertung ist im ABD Teil C, 8. „Dienstordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro“ in einem neuen Absatz 2 des § 3 verankert. Die Vorschrift gilt ab 1. Januar 2019 und ist ab diesem Zeitpunkt im onlineABD zu finden.

Impressum

KODA Kompass

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

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayerischen Beamtenkrankenkasse/Beihilfe.

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

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

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

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

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

Gestaltung: Manfred Weidenthaler

Preis: 10 Euro pro Jahr

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

Druck und Auflage
Senser Druck, Augsburg
Auflage: 64 000

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

Die Kontaktdaten Ihrer diözesanen KODA-Vertreter auf Seite 7

Rechnungen mobil einreichen

Mit der Rundum-Gesund-App können Sie das Einreichen von Leistungsbelegen bei der Bayerischen Beamtenkrankenkasse vereinfachen und beschleunigen. Gerne möchten wir Ihnen an dieser Stelle oft gestellte Fragen zu dem Thema beantworten.

WIE KANN ICH LEISTUNGSBELEGE EINREICHEN?

Sie können die Leistungsbelege per Fotofunktion einreichen. Wichtig! Bitte fotografieren Sie auch das Beihilfe-Leistungsformular! Rechnungen mit Barcodes können ebenfalls eingereicht werden. Die Barcodes sind mit „eA“ und „eP“ bezeichnet.

KANN ICH MEHRERE LEISTUNGSBELEGE EINREICHEN?

Ja. Fotografieren Sie die Belege ab oder scannen Sie nacheinander die eA- und eP-Codes aller Rechnungen, die Sie einreichen wollen. Erst wenn Sie alle Rechnungen und Belege erfasst haben, klicken Sie auf „einreichen“. Das beschleunigt die Bearbeitung und optimiert Portokosten.

WAS PASSIERT BEI EINEM ÜBERTRAGUNGSFEHLER?

Funktioniert die Datenübertragung nicht, erhalten Sie in der App einen entsprechenden Hinweis. Bitte reichen Sie dann die in der App abgelegten Barcodes neu ein oder schicken Sie die Belege auf dem Postweg. Dies wird Ihnen im Hinweistext in Ihrer Rechnungsübersicht mitgeteilt.

KANN ICH DIE ORIGINALRECHNUNG NACH DER EINREICHUNG VERNICHTEN?

Bitte bewahren Sie die Originalbelege solange auf, bis Sie die Leistungsabrechnung erhalten haben.

ERHALTE ICH AUCH WEITERHIN EINE LEISTUNGSABRECHNUNG?

Ja. Sie erhalten wie bisher bei der postalischen Einreichung eine Leistungsabrechnung auf dem Postweg.

KANN ICH DIE BELEGE VON WEITEREN FAMILIENANGEHÖRIGEN EINREICHEN?

Ja, das ist möglich, solange die Familienmitglieder unter der gleichen Versicherungsnummer, die bei der Registrierung angegeben wurde, mitversichert sind.

WIE VIELE BELEGE KANN ICH AUF EINMAL EINREICHEN?

Es ist sinnvoll, mehrere Belege auf einmal einzureichen. Wir empfehlen Ihnen, sich pro Einreichung auf 10–15 Belege zu beschränken, möglich sind aber bis zu 50 Belege.

WAS MACHE ICH BEI EINEM MEHRSEITIGEN BARCODE- BELEG?

Der Barcode wiederholt sich auf den Folgeseiten, es reicht also die beiden Barcodes von der ersten Seite zu scannen.

WELCHE DATEN WERDEN AUF DEM SMARTPHONE GESPEICHERT?

Die für die Registrierung benötigten Vertragsdaten werden bis auf die Versicherungsnummer nach der Übermittlung und Bestätigung durch uns in der App gelöscht.

WELCHE DATEN SIND IN DEN BARCODES VERSCHLÜSSELT?

Im eA-Code sind Personendaten verschlüsselt. Das sind der Rechnungsempfänger mit Anschrift, der behandelte Patient mit Geburtsdatum und gegebenenfalls eine Verwandtschaftsangabe zwischen beiden Personen (z. B. „Sohn“ oder „Tochter“). Der eP-Code enthält einen Schlüssel, mit dem die im eA-Code gespeicherten Personendaten und die im zweiten Schritt abgerufenen personenunabhängigen Rechnungsdaten codiert sind. Weiterhin ist eine Rechnungs-ID enthalten, die für den Datenabruf benötigt wird.

SIND DIE DATEN BEI DER ÜBERTRAGUNG AN UNS SICHER?

Ja! Ihre Daten werden mit bewährten kryptographischen Verfahren gesichert, die dem Stand der Technik entsprechen. Die Übertragung sicherheitskritischer Daten zwischen Ihrer App und der Versicherungskammer Bayern erfolgt Ende-zu-Ende-verschlüsselt. Zusätzlich wird sicherheitskritische Kommunikation auf Transportebene mit SSL/TLS verschlüsselt.

Wir weisen trotzdem ausdrücklich darauf hin, dass die Datenspeicherung auf dem Gerät und die Kommunikation mithilfe des Gerätes auf eigene Gefahr erfolgt und keine Haftung durch die Versicherungskammer Bayern übernommen werden kann.

Selbstverständlich stehen Ihnen bei Fragen und Problemen die Mitarbeiter unserer Service-Hotline gerne unter folgender Rufnummer zur Verfügung:

Montag bis Freitag von 8 bis 18 Uhr

Telefon (0 89) 21 60-69 21

E-Mail kranken-app@vkb.de



§ Auf den Punkt gebracht

Kita und andere Einrichtungen

„Ich werde für die Arbeit in meiner Gruppe zur Hälfte als Kinderpflegerin und zur Hälfte als Erzieherin bezahlt. Ist das erlaubt?“

Nein. Das kirchliche Tarifrecht ABD sieht zwar die Möglichkeit vor, zwei getrennte Arbeitsverhältnisse zum selben Arbeitgeber zu haben, diese dürfen aber nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Ist die Mitarbeiterin in der gleichen Kita-Gruppe als Ergänzungskraft und als Fachkraft tätig, ist ein Sachzusammenhang gegeben und diese Vertragsgestaltung rechtswidrig. Die Vorschrift soll verhindern, dass Dienstgeber Stellen aufsplitten, um Lohnkosten zu sparen.

Anders wäre es, wenn der Träger zum Beispiel zwei Tagesstätten unterhält und die Beschäftigte mit einem Teilzeitvertrag als Ergänzungskraft für die Kita 1 angestellt ist und *klar zeitlich und sachlich getrennt* mit einem zweiten Teilzeitvertrag als Fachkraft für die Kita 2. Zulässig wäre ein doppeltes Arbeitsverhältnis auch, wenn die Beschäftigte mit einer halben Stelle als Hausmeisterin und mit einer halben Stelle als Erzieherin tätig wäre. Zwischen diesen Tätigkeiten besteht in der Regel kein unmittelbarer sachlicher Zusammenhang.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: § 2 Abs. 2 ABD Teil A, 1.

Alle Berufe

„Fortbildung am freien Samstag. Muss ich hin?“

Wahrscheinlich ja. Wann Beschäftigte arbeiten, bestimmt im Grundsatz der Arbeitgeber und eine angeordnete Fortbildung zählt auch als Arbeit. Dies ist so in der Gewerbeordnung § 106 geregelt.

Dort steht allerdings auch, dass der Arbeitgeber das Direktionsrecht nach billigem Ermessen auszuüben hat. Er muss die persönliche Belange der Beschäftigten in fairer Weise gegen die dienstliche Notwendigkeit abwägen. Ist die Fortbildung an dem regulär freien Tag notwendig, muss er die Belange der Beschäftigten angemessen berücksichtigen. Bei Beschäftigten mit Kindern tut er dies in der Regel dadurch, dass er den Termin so frühzeitig ankündigt, dass diese die Betreuung der Kinder organisieren können oder er bietet für den Termin eine eigene Kinderbetreuung an. *M. W.*

Alle Berufe

„Ich wurde vor acht Jahren falsch eingestuft. Lässt sich da noch was machen?“

Ja. Die Zuordnung zu einer Entgeltstufe ist wie die Zuordnung zu einer Entgeltgruppe Teil der Eingruppierung. Im öffentlichen und kirchlichen Tarifrecht gilt, dass fehlerhafte Eingruppierungen zeitlich unbegrenzt korrigiert werden können. Diese unbegrenzte Korrekturmöglichkeit ist notwendig, da sich Eingruppierungsfehler über Jahrzehnte hinweg zu Lasten eines Beschäftigten auswirken können. Wurde zum Beispiel vor 8 Jahren ein Beschäftigter irrtümlich der Stufe 1 statt der Stufe 3 seiner Entgeltgruppe zugeordnet, hat das zur Folge, dass er jetzt in der Stufe 4 ist statt in der Stufe 5. Stellt der Beschäftigte den Fehler fest, muss er beim Dienstgeber eine korrigierende Höherstufung verlangen. Allerdings gilt auch bei Eingruppierungsfehlern, dass ein Anspruch auf Nachzahlung nur für die letzten sechs Monate ab Reklamation besteht.

Wichtig: Anspruch auf korrigierende Höherstufung besteht nur, wenn der Dienstgeber tatsächlich einen Fehler gemacht hat. Bei Neueinstellungen ist die Stufe in manchen Fällen Verhandlungssache. Stellt man später fest, dass man schlecht

Alle Berufe

„Bekomme ich Arbeitsbefreiung für meinen Umzug?“

Ja, falls zwei Voraussetzungen erfüllt sind: sie ziehen an einen anderen Ort um und der Umzug muss dienstlich veranlasst sein. Dienstlich veranlasst ist ein Umzug insbesondere, wenn die oder der Beschäftigte versetzt wird und deshalb umziehen muss. Das gilt auch für Versetzungen auf eigenen Wunsch hin. Sind die beiden Voraussetzungen gegeben, wird ein Tag Arbeitsbefreiung gewährt. Dies muss nicht der Umzugstag sein. Die Arbeitsbefreiung muss nur im Zusammenhang mit dem



Reparieren geht immer. Auch nach vielen Jahren lassen sich Fehler bei Eingruppierung und Einstufung beheben. *Foto: strichfiguren.de / Fotolia*

verhandelt hat, ist das kein Grund für eine korrigierende Höherstufung.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: § 16 ABD Teil A, 1. Entscheidend ist die Formulierung „wird (...) zugeordnet“. Sollte die Entgeltgruppe falsch sein, gilt entsprechendes: **Rechtsgrundlage ist die Formulierung „ist (...) eingruppiert“** in § 12 Absatz 2 Satz 1 ABD Teil A, 1. Näheres in den einschlägigen Rechtskommentaren und der Rechtsprechung.

Umzug stehen. Der Tag kann auch zum Streichen der neuen Wohnung oder zum Auspacken von Kisten verwendet werden.

Bei einem Umzug aus persönlichen Gründen besteht kein Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung. Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts ist möglich, sofern es die dienstlichen Verhältnisse zulassen.

M. W.

Rechtsgrundlage: § 29 Abs. 1 Buchst. c) ABD Teil A, 1. bei dienstlicher Veranlassung. In anderen Fällen Abs. 3.

Deutliches Plus für Sie

Tarifeinigung 1:1 im ABD-Bereich umgesetzt

Ende April haben sich die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes der Kommunen und des Bundes auf eine deutliche Erhöhung der Entgelte verständigt. Wie schon in der Ausgabe 69 kurz berichtet, erfolgt die Steigerung in drei Schritten. Diese Tarifeinigung hat eine Laufzeit bis Ende August 2020. Dank der Tarifautomatik des ABD profitieren die kirchlichen Beschäftigten von dieser Erhöhung. Im öffentlichen Dienst ist der Tarifvertrag noch nicht in Kraft gesetzt. Deshalb erfolgte die Auszahlung der Entgelte im kirchlichen Dienst spät und unter Vorbehalt. Ausgenommen von der

Erhöhung sind die Beschäftigten an Hochschulen sowie die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen, da sich deren Entgelt zum einen am Tarifvertrag der Länder (Hochschulen), zum anderen an der Entwicklung der Besoldung der bayerischen Beamten orientiert (Lehrkräfte an kirchlichen Schulen). Untere Entgeltgruppen (EG1 bis EG 6, S 2 bis 4 sowie 5 und 6 der P-Tabelle) erhalten zudem eine Einmalzahlung. Auszubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten haben künftig einen Urlaubsanspruch im Umfang von 30 Tagen. Zudem steigt deren Vergütung. Weitere Informationen auf Seite 3. *Ludwig Utschneider*



Thomas Pläßmann

Gehaltssprung in gleicher Höhe!

Themen

- 2 **KODA Kompass**
Informationsarbeit für Beschäftigte geregelt
- 3 **Tarifabschluss 2018**
Einmalzahlung, Altersteilzeit, Entgelttabellen für 2018
- 6 **Lehrkräfte an kirchlichen Schulen**
Zusätzliche Altersversorgung möglich
- 8 **Lehrkräfte an kirchlichen Schulen**
Familienpolitischer Sonderurlaub ausgeweitet
- 9 **Personalia**
*Verabschiedungen
Verdienstkreuz für Hans Reich
Nachrufe auf Fritz Söllner und Anton Wilhelm*
- 12 **Schutz bei Arbeitgeberwechsel**
Verbesserungen erreicht
- 12 **Entgeltgruppe 1**
Vermittlung ruht
- 13 **Gescheiterte Projekte**
*Erleichterung bei Wechsel in vorgezogene Rente
Anpassung Kündigungsfristen*
- 15 **Kurzmeldungen**
*Beschäftigte im Pfarrbüro
Ausbildungs- und Prüfungspflicht*
- 16 **Ungünstige Arbeitszeiten**
Regelung zum finanziellen Ausgleich
- 17 **Jugendleiter**
Verbesserte Freistellung
- 20 **Auf den Punkt gebracht**
Betriebsübergang und seine Folgen für das Arbeitsverhältnis



Ludwig Utschneider,
Chefredakteur

Ausgebremst bei schnellen Entscheidungen

Liebe Leserinnen und Leser!

Ende April 2018 verkündeten die Tarifvertragsparteien für den kommunalen öffentlichen Dienst den Durchbruch bei den Tarifverhandlungen. Beide Seiten verständigten sich auf das sogenannte Einigungspapier, das die Verhandlungsergebnisse zusammenfasste. Nach außen mag damit der Eindruck entstehen, nun sei alles in trockenen Tüchern. Trocken

sind die Tücher zwar im Wesentlichen, aber vorbei ist damit die Tarifauseinandersetzung noch nicht. Gewerkschaften wie Arbeitgeberverbände befragen in der Regel ihre Mitglieder, ob die jeweils zuständigen Verhandlungskommissionen gut gearbeitet haben und das Ergebnis angenommen werden sollte. Erst Mitte Juni war die sogenannte Erklärungsfrist vorüber. Beide Seiten gaben grünes Licht. Ganz trocken waren die Tücher dann aber immer noch nicht. Denn nun begannen die Redaktionsverhandlungen, die dazu dienen, die bestehenden Tarifverträge auf Basis des Verhandlungsergebnisses abzuändern und letzte Detailfragen zu regeln. Weitere knapp vier Wochen vergingen, bis seitens des Kommunalen Arbeitgeberverbands die Fassungen der Änderungstarifverträge zur Verfügung gestellt wurden. Nun fehlen nur noch die Unterschriften unter den Tarifverträgen.

Dieses Vorgehen der Tarifvertragsparteien hat direkten Einfluss auf die Arbeit der Bayerischen Regional-KODA. Dank der „Tarifautomatik“ – geregelt im § 20 a, ABD Teil A, I. – werden Entgelterhöhungen unmittelbar übernommen. Es gibt aber weitere Bestandteile der Tarifverträge, die durch Beschlüsse ins ABD übertragen werden müssen. Letztlich kann die Kommission darüber aber erst befinden, wenn die unterschriebenen Tarifverträge vorliegen. Die Kommission hat nun Mitte Juli den Weg für die Umsetzung der Tarifeinigung frei gemacht, damit die Voraussetzungen gegeben sind, die Auszahlung des erhöhten

Entgelts, rückwirkend zum 1. März 2018, rasch umzusetzen. Weitere Beschlüsse im Zusammenhang mit der diesjährigen Tarifeinigung können erst in diesem Herbst gefasst werden, wenn die rechtlich bindenden und unterschriebenen Tarifverträge vorliegen.

Einen endgültigen Abschluss fand zudem das Vermittlungsverfahren zum Arbeitsvertragsrecht für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Der Vermittlungsausschuss hatte der Kommission empfohlen, für einen bestimmten Kreis an Lehrkräften die Einführung einer zusätzlichen Altersversorgung zu prüfen. Dank einer überaus zügigen und vertrauensvollen Zusammenarbeit beider Seiten der Kommission konnte hier eine rasche Prüfung erfolgen, die zum Ergebnis hatte, dass es weder rechtliche noch wirtschaftliche Bedenken gegen eine solche zusätzliche Altersversorgung gibt. Die Details dieser Regelung werden ebenfalls in diesem Heft vorgestellt.

Manche Prozesse in der Tarifkommissionarbeit können rasch beendet werden, andere wiederum ziehen sich über längere Zeit hin. So wird sich die Kommission auch weiterhin mit Themen wie der Entgeltgruppe 1 und der Abschaffung sachgrundloser Befristungen beschäftigen müssen.

Ihr KODA Kompass-Team

Ludwig Utschneider

In eigener Sache

Informationsarbeit für kirchliche Beschäftigte auf tragfähiges Fundament gestellt

Seit mittlerweile fast 20 Jahren und 70 Ausgaben informiert der KODA Kompass mehrmals pro Jahr die kirchlichen Beschäftigten in Bayern, die dem ABD unterliegen, über die Weiterentwicklung des Arbeitsvertragsrechts. Der KODA Kompass ist die wesentliche, aber nicht die einzige Säule der Informationsarbeit. Daneben bietet die Homepage www.kodakompass.de zahlreiche Informationen zum Tarifrecht,

außerdem stehen die gewählten Vertreterinnen und Vertreter in den einzelnen Diözesen den Beschäftigten für Anfragen rund ums kirchliche Arbeitsvertragsrecht zur Verfügung. Dazu zählt auch die Teilnahme an Mitarbeiterversammlungen vor Ort, zu denen die KODA-Mitglieder immer wieder eingeladen werden.

Diese umfassende Informationsarbeit ist nun durch Beschluss der Kommission

gewürdigt worden. Dienstgeber- und Mitarbeiterseite verständigten sich auf Ausführungsbestimmungen zur Informationsarbeit. Dadurch wurde nun ein tragfähiges, rechtliches Fundament für die Informationsarbeit der Mitarbeiterseite geschaffen. Unter anderem wurde bestätigt, dass der KODA Kompass regelmäßig an die Beschäftigten in den bayerischen Diözesen, die dem ABD unterliegen, versandt wird. Derzeit beträgt die Auflage knapp 63.000 Exemplare. Es ist ein positives Element des Dritten Wegs innerhalb des kirchlichen Dienstes, dass diese Öffentlichkeitsarbeit möglich ist; die Diözesen tragen schließlich einen wesentlichen Teil der Kosten für den KODA Kompass.

Ludwig Utschneider

Wertschätzung für gute Arbeit

Tarifergebnis: Verbesserungen beim Entgelt - Altersteilzeit weiter möglich

Während bislang in der Regel eine gleichmäßige prozentuale Anhebung der Entgelte als Folge von Tarifverhandlungen erfolgte, haben die Tarifvertragsparteien dieses Jahr einen anderen Weg beschritten.

Mehr Berufsanfänger und Fachkräfte gewinnen

Ein besonderes Merkmal der neuen Entgelte ist die Tatsache, dass sowohl die Entgelte in der Stufe 1 als auch bei bestimmten höheren Entgeltgruppen überdurchschnittlich hoch ansteigen. Wesentliche Argumente dafür waren, für den öffentlichen Dienst mehr neues Personal zu gewinnen und zugleich auch in Bereichen mit großem Fachkräftemangel, zum Beispiel im IT-Bereich, attraktivere Entgelte anbieten zu können. Erfreulich ist auch, dass die Erhöhung in allen Stufen der Entgeltgruppe 1 überdurchschnittlich ist. Die niedrigen Entgeltgruppen profitieren zudem von einer Einmalzahlung in Höhe von 250 Euro. Gewährt wird diese Beschäftigten in den Entgeltgruppen 1 bis 6 sowie S 2 bis S 4 und P5 bis P6. Voraussetzung ist, dass diese Beschäftigten am 1. März 2018 in einem Beschäftigungsverhältnis standen und im Zeitraum vom 1. März bis 31. Dezember 2018 mindestens einen Tag Anspruch auf Entgelt hatten beziehungsweise haben.

Verbesserungen für Auszubildende

Das Entgelt für Auszubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten steigt in den nächsten Jahren ebenfalls deutlich an. In beiden Fällen wird es rückwirkend zum 1. März 2018 eine Anhebung um 50 Euro monatlich geben. Ab 2018 erhalten Auszubildende folgende Vergütung:

1. Ausbildungsjahr	968,26 Euro
2. Ausbildungsjahr	1.018,20 Euro
3. Ausbildungsjahr	1.064,02 Euro
4. Ausbildungsjahr	1.127,59 Euro.

Ein Jahr später, zum 1. März 2019, erfolgt nochmals eine monatliche Steigerung um 50 Euro.



Entspannt in die Zukunft blicken – Der diesjährige Tarifabschluss stellt für viele Beschäftigte ein gutes Ergebnis dar.

Foto: Rainer Sturm / pixelio.de

Die Vergütung der Praktikantinnen und Praktikanten ist je nach Berufsfeld unterschiedlich. Näheres dazu findet sich im ABD Teile E, 2. und E, 3.

Verlängerung für die Altersteilzeit

In den nun veröffentlichten Änderungstarifverträgen wird auch die Verlängerung der bestehenden Altersteilzeitregelung bis 31. August 2020 bestätigt. Die Tarifvertragsparteien haben zudem klar gestellt, dass in Einrichtungen bis 40 Beschäftigte kein Anspruch auf Altersteilzeit erworben werden kann. Abweichend vom öffentlichen Dienst kennt das ABD allerdings gesonderte Regelungen für Schwerbehinderte, über die in Heft 67 des KODA Kompass berichtet wurde.

Im ABD Teil D, 6a. (Regelung zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte - FlexAZR -) sind die Bestimmungen zur Altersteilzeit zusammengefasst. Zu den Voraussetzungen, die zu erfüllen sind, zählen unter anderem:

- Vollendung des 60. Lebensjahrs
- innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung
- Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss sich

zumindest bis zu dem Zeitpunkt erstrecken, ab dem eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann.

Die Wertguthaben und damit die Entgelte in der Freistellungsphase gemäß § 7 Abs. 2, Satz 2 ABD Teil D, 6a. erhöhen sich am 1. März 2018 um 3,19 %, am 1. April 2019 um 3,09 % und am 1. März 2020 um weitere 1,06 %.

Auswirkungen auf Zulage für Gemeindereferenten

Die Besonderheit des diesjährigen Tarifabschlusses bringt es mit sich, dass es nicht einen einheitlichen Prozentwert gibt, sondern je nach Stufe und Entgeltgruppe unterschiedliche prozentuale Steigerungen erfolgen. Diese Situation machte es nötig, bei Zulagen, die an die allgemeine Entgeltentwicklung gekoppelt sind, eine Lösung zu finden. So werden unter anderem die Zulagen für Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten in allen Stufen zum 1. März 2018 um 3,19% angehoben, zum 1. April 2019 um 3,09% und zum 1. März 2020 nochmals um 1,06%. Die Kommission war sich darin einig, dass dieser Verfahrensweg auch im Sinne einer Umsetzbarkeit für die Besoldungsstellen der richtige Weg sei.

Ludwig Utschneider

Die Entgelttabellen seit 1. März 2018



Foto: Claudia Hautumm / pixello.de

Die im April 2018 erzielte Einigung im Rahmen der Tarifverhandlungen sieht drei Erhöhungsschritte beim Entgelt vor. Der erste Schritt erfolgt rückwirkend zum 1. März 2018. Weitere Erhöhungsschritte werden zum 1. April 2019 (P-Tabelle zum 1. März 2019) und zum 1. März 2020 umgesetzt. Die Laufzeit der Entgelttabellen reicht dann bis 31. August 2020. Im Schnitt erfolgt eine Anhebung der Entgelte um insgesamt knapp 7,5 Prozent über die Gesamtlaufzeit. Da die Tarifeinigung stärkere Anhebungen in den Einstiegsstufen und bei bestimmten Tätigkeitsfeldern vorsieht, ist der prozentuale Anstieg in den einzelnen Entgeltgruppen und Stufen unterschiedlich.

Entgelttabelle – allgemeiner Bereich (01.03.2018-31.03.2019)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 15 Ü		5.765,67	6.390,93	6.983,30	7.378,23	7.470,36
EG 15	4.584,49	5.000,77	5.260,14	5.840,78	6.339,54	6.667,67
EG 14	4.151,65	4.528,23	4.841,03	5.245,42	5.788,30	6.119,17
EG 13	3.827,03	4.196,02	4.479,41	4.893,73	5.433,88	5.683,28
EG 12	3.430,90	3.796,05	4.276,90	4.741,63	5.315,77	5.578,27
EG 11	3.312,60	3.656,01	3.941,33	4.311,77	4.836,69	5.099,20
EG 10	3.194,27	3.497,22	3.775,33	4.064,56	4.501,99	4.620,12
EG 9c	3.099,42	3.349,91	3.637,10	3.888,65	4.214,62	4.392,69
EG 9b	2.865,63	3.126,71	3.273,66	3.685,60	3.975,34	4.245,23
EG 9a	2.818,96	3.049,32	3.234,09	3.647,35	3.739,87	3.975,66
EG 8	2.656,52	2.890,09	3.017,56	3.137,78	3.269,20	3.343,02
EG 7	2.493,12	2.729,06	2.877,36	3.004,81	3.111,25	3.189,58
EG 6	2.446,41	2.662,97	2.788,15	2.909,22	3.007,98	3.081,00
EG 5	2.347,55	2.555,40	2.673,48	2.794,54	2.894,01	2.955,27
EG 4	2.236,29	2.438,63	2.587,48	2.676,80	2.766,11	2.818,41
EG 3	2.201,29	2.407,15	2.462,55	2.564,71	2.641,37	2.711,60
EG 2Ü	2.084,42	2.297,88	2.374,56	2.476,80	2.547,07	2.642,56
EG 2	2.037,85	2.234,74	2.290,29	2.354,37	2.495,22	2.642,56
EG 1		1.827,17	1.858,18	1.896,96	1.933,11	2.026,15

Entgelttabelle – Sozial- und Erziehungsdienst (01.03.2018-31.03.2019)

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.733,74	3.847,26	4.343,71	4.716,01	5.274,49	5.615,77
S 17	3.391,53	3.692,14	4.095,47	4.343,71	4.840,10	5.131,76
S 16 Ü			4.027,19	4.467,76	4.740,80	
S 16	3.311,26	3.611,48	3.884,50	4.219,58	4.591,90	4.815,29
S 15	3.187,77	3.474,93	3.723,18	4.008,62	4.467,80	4.666,35
S 14	3.171,02	3.439,30	3.715,15	3.995,76	4.306,04	4.523,21
S 13 Ü	3.168,12	3.403,57	3.713,36	3.961,57	4.271,82	4.426,96
S 13	3.117,30	3.352,84	3.661,11	3.909,30	4.219,58	4.374,70
S 12	3.074,50	3.343,35	3.638,92	3.899,53	4.222,22	4.358,74
S 11 b	2.994,79	3.295,80	3.453,43	3.850,57	4.160,84	4.347,00
S 11 a	2.933,26	3.232,36	3.388,98	3.785,22	4.095,47	4.281,63
S 10	2.799,37	3.088,63	3.233,27	3.662,14	4.009,74	4.295,24
S 9	2.723,92	2.982,65	3.220,39	3.566,21	3.890,41	4.138,97
S 8 b	2.723,92	2.982,65	3.220,39	3.566,21	3.890,41	4.138,97
S 8 a	2.685,14	2.917,80	3.123,13	3.317,66	3.506,77	3.703,99
S 7	2.620,66	2.840,76	3.033,56	3.226,32	3.370,93	3.586,65
S 6	<i>nicht besetzt</i>					
S 5	<i>nicht besetzt</i>					
S 4	2.481,17	2.714,24	2.882,94	2.997,41	3.105,85	3.274,79
S 3	2.321,05	2.553,99	2.716,05	2.864,86	2.932,94	3.014,27
S 2	2.182,40	2.293,44	2.375,39	2.467,05	2.563,43	2.659,84

Entgelttabelle – Pflegebereich (01.03.2018-28.02.2019)

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16		4.168,28	4.314,41	4.786,24	5.336,25	5.578,86
P 15		4.078,76	4.212,48	4.546,81	4.946,92	5.099,73
P 14		3.980,08	4.110,58	4.436,82	4.880,06	4.960,94
P 13		3.881,41	4.008,67	4.326,80	4.556,52	4.615,83
P 12		3.684,03	3.804,83	4.106,80	4.292,29	4.378,57
P 11		3.486,68	3.601,00	3.886,80	4.076,60	4.162,88
P 10		3.289,33	3.397,17	3.699,14	3.844,73	3.936,40
P 9		3.127,55	3.289,33	3.397,17	3.602,07	3.688,35
P 8		2.877,66	3.017,88	3.197,65	3.342,85	3.544,22
P 7		2.711,98	2.877,66	3.132,57	3.260,00	3.391,28
P 6	2.273,18	2.431,68	2.584,55	2.909,53	2.992,37	3.145,28
P 5	2.177,82	2.394,49	2.457,13	2.559,06	2.635,55	2.815,21

Altersversorgung nachgebessert

Zusätzlicher Renten-Baustein für einen Teil der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen geschaffen

Ein Ergebnis des im Januar 2018 abgeschlossenen Vermittlungsverfahrens war ein Prüfauftrag an die Kommission, ob für einen bestimmten Kreis an Lehrkräften ein zusätzlicher Baustein zur Altersversorgung geschaffen werden kann. Dieser Prüfauftrag wurde in einer Sonder-Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA im Juli 2018 zum Abschluss gebracht. Der getroffene Beschluss sieht für viele Lehrkräfte einen zusätzlichen Baustein zur Altersversorgung vor. Allein beim Schulträger Erzdiözese München und Freising profitiert davon etwa ein Drittel der dort beschäftigten Lehrkräfte.

Konkret geht es um Lehrkräfte, die folgende Voraussetzungen erfüllen:

mittlerweile bei Renteneintritt als dritte Säule ihrer Altersversorgung eine sogenannte Zuschlagsrente. Dies betrifft allerdings nur Lehrkräfte an Gymnasien und Realschulen. Mit ihr soll erreicht werden, dass das Niveau der Altersversorgung von Lehrkräften zumindest der Höhe nach der bis 2002 geltenden betrieblichen Altersversorgung im Rahmen der Gesamtversorgung entspricht. Ursprünglich ging man davon aus, dass die Gesamtversorgung gemäß Satzung der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden dem entspreche, was eine beamtenrechtliche Gesamtversorgung sei. Die Zuschlagsrente wird mittlerweile vom Freistaat Bayern zu 100 Prozent refinanziert, stellt also für die Schulträger keine finanzielle Belastung dar.

Voraussetzungen für den früheren Versorgungszuschuss erfüllen, eine zusätzliche arbeitgeberfinanzierte Anwartschaft auf Altersversorgung aufzubauen.

Diese zusätzliche Altersversorgung wird nun durch eine arbeitgeberfinanzierte Einzahlung in die PlusPunktRente der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden aufgebaut. Sie wird für betroffene Lehrkräfte ab dem 1. August 2018 gewährt. Je nach persönlicher Situation der Lehrkraft kann hier für die spätere Altersversorgung durchaus nochmals ein bis zu dreistelliger Monatsbetrag hinzukommen. Um das zu erreichen, werden die jeweiligen Schulträger pro Lehrkraft monatlich eine Einzahlung in Höhe von einem Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgeltes leisten. Je länger eine Lehrkraft, die zu den Anspruchsberechtigten zählt, nun noch im Dienst ist, desto höher werden am Ende die erworbenen Ansprüche aus dieser Altersvorsorge.

Fallbeispiele:

Eine Lehrkraft in A 14, die aktuell 61 Jahre alt ist und im Oktober 2022 die Regelaltersrente erreicht, wird bei einer Einzahlung in Höhe von einem Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgeltes am Ende eine monatliche PlusPunktRente in Höhe von knapp 11 Euro erreichen. Anders stellt sich die Lage bei einer Lehrkraft in A 13 dar, die derzeit 35 Jahre alt ist und im Sommer 2049 die Regelaltersrente erreicht. Hier kommt immerhin eine monatliche zusätzliche Altersversorgung in Höhe von knapp 134 Euro zustande.

Durch die prozentuale Bezugnahme auf das Entgelt nimmt der Betrag auch an den kommenden Entgeltsteigerungen teil. Bei einer Beförderung in eine höhere Besoldungsgruppe oder bei einem Stufenaufstieg erhöht sich der eingezahlte Betrag ebenfalls. Insofern stellen die oben genannten Beträge auf den Ist-Zustand ab, eine Dynamisierung ist aber realistisch und erhöht dann auch die zusätzliche Altersversorgung, wenn die Lehrkraft im Ruhestand ist.

Von der Dienstgeberseite wurde klar geäußert, dass mehr als ein Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgeltes

Lehrkräfte an Gymnasien und Realschulen	Lehrkräfte an beruflichen Schulen	Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen
Sie haben keine Zusage nach Art. 40 Abs. 1 – 4 BaySchFG in der bis zum 31.12.2005 geltenden Fassung (d.h. kein Anspruch auf die sogenannte Zuschlagsrente). Voraussetzung: unbefristetes Arbeitsverhältnis, Hauptberuflichkeit, uneingeschränkte Unterrichtsgenehmigung, Höchstalter vollendetes 45. Lebensjahr zum Zeitpunkt der RV-Übernahme. Also Übernahme der Rentenversicherungsbeiträge des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber.	Lehrkräfte in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis (ausgenommen sind allerdings solche Lehrkräfte, welche die Befähigung für eine beamtenrechtliche Laufbahn nicht besitzen). Also Übernahme der Rentenversicherungsbeiträge des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber.	
Arbeitsverhältnis muss vor dem 30. Juni 2019 beginnen.		

Pluspunkt bei der Rente

Im Vermittlungsverfahren ist durchaus das Problem gesehen worden, dass die Unterschiede zwischen den staatlichen Lehrkräften und den Lehrkräften an kirchlichen Schulen im Bereich der Altersversorgung sehr groß sind, gravierender sogar als bei der sogenannten Nettolücke im aktiven Dienst. Lehrkräfte mit Zusage auf Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen im Arbeitsvertrag (Versorgungszusage gemäß Artikel 40 Bayerisches Schulfinanzierungsgesetz in der bis zum 31.12.2005 geltenden Fassung) – erhalten

Dass diese Zuschlagsrente ausbezahlt wird, ist vor allem jenen Lehrkräften zu verdanken, die den Weg zu den Arbeitsgerichten gegangen sind und ihre Ansprüche auf eine Gesamtversorgung nach dem alten Modell erfolgreich eingeklagt hatten.

Lehrkräfte, die ab 2006 eingestellt wurden, haben aufgrund der Änderung des Bayerischen Schulfinanzierungsgesetzes diese Zusage auf eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen in der Regel nicht mehr erhalten.

Im Rahmen der Vermittlung ist daher die Idee entstanden, für diese Lehrkräfte, soweit sie die fachlichen und persönlichen

Zusätzliche Altersversorgung – für einige Lehrkräfte kommt noch etwas oben drauf.
Foto: twinlill / pixelio.de



nicht gezahlt werden kann, da dies ansonsten einzelne Schulträger finanziell zu stark belasten würde. Außerdem ist mit dem einen Prozent die Vorgabe des Prüfauftrags an die Kommission erreicht, dass diese zusätzlichen Leistungen im Regelfall sozialversicherungs- und steuerfrei sind, sofern die geltenden Freibeträge nicht überschritten werden.

Sonderfall Grund- und Mittelschulen sowie berufliche Schulen

In der Vergangenheit hatten Lehrkräfte an beruflichen Schulen sowie an Grund- und Mittelschulen keine Versorgungszusage, wie sie für Lehrkräfte an Gymnasien und Realschulen aufgrund gesetzlicher Vorgaben zur Refinanzierung durch den Freistaat Bayern geboten waren. Daher erhalten die Lehrkräfte an diesen Schularten im Ruhestand in der Regel auch keine Zuschlagsrente. Die nun getroffene Regelung hat daher für Lehrkräfte an diesen Schularten nur einen Stichtag, nämlich das Enddatum 30. Juni 2019. Alle bis dahin unbefristet angestellten Lehrkräfte mit Zusage auf Übernahme der Rentenversicherungsbeiträge (die Lehrkräfte an diesen Schularten müssen die beamtenrechtlichen Voraussetzungen vergleichbarer Lehrkräfte der jeweiligen Schularten erfüllen) profitieren von dieser zusätzlichen Altersversorgung und erhalten die arbeitgeberfinanzierte Einzahlung.

Sonderweg für Orden

Von Dienstgeberseite wurde eine Zustimmung zu dieser Regelung davon abhängig gemacht, den ordensgeführten Schulen eine Gewährung dieser Leistung nicht zur Pflicht zu machen. Daher gilt für Lehrkräfte, sofern ihr Dienstgeber ein Institut des geweihten Lebens oder eine Gesellschaft des apostolischen Lebens ist, eine Kann-Regelung. In diesen Fällen ist zudem der Weg eröffnet, dass Mitarbeitervertretungen mit ihrem Dienstgeber das Nähere in einer Dienstvereinbarung regeln können, sofern sich diese Schulträger dafür entscheiden, ebenfalls ein solches Modell anzustreben.

Abschluss der Vermittlung

Mit diesem Beschluss zu einem zusätzlichen Baustein für eine Altersvorsorge ist das Vermittlungsverfahren unter dem Schlagwort „Nettolücke“ zu einem Abschluss gebracht worden. Außerhalb der Regelungsmaterie der Kommission beginnen die Schulträger nun offenbar mit der Umsetzung der Ankündigung, mehr Kirchenbeamtenstellen zu schaffen. Die einschlägigen Richtlinien des Katholischen Schulwerks in Bayern sind zum 1. August 2018 vom Verwaltungsrat in Kraft gesetzt worden. Es wird sich in den nächsten Jahren zeigen, ob davon auch eine deutliche Zahl an Bestandslehrkräften profitieren wird.

Ludwig Utschneider

Was ist zu tun?

Soweit Sie die Voraussetzungen für die zusätzliche arbeitgeberfinanzierte Einzahlung in die PlusPunktRente erfüllen, wird Sie Ihr Arbeitgeber bei der PlusPunktRente anmelden und die Einzahlungen leisten. Durch Sie ist nichts weiter zu veranlassen. Sobald Ihrem Arbeitgeber der entsprechende Versicherungsschein vorliegt, wird er Ihnen einen Abdruck davon zuleiten.

Lehrkräfte in Elternzeit oder Sonderurlaub, die unter die Regelung fallen

Diese könnten eine selbstfinanzierte PlusPunktRente noch in diesem Jahr abschließen, um den Garantiezins zu sichern. Nach Rückkehr und Wiederaufnahme der Tätigkeit erfolgt eine Anmeldung des oder der Beschäftigten durch den Arbeitgeber zur arbeitgeberfinanzierten PlusPunktRente. Beschäftigte können dann ihre selbstfinanzierte PlusPunktRente ruhend stellen. Wichtig ist in einem solchen Fall, dass eine lückenlose Vertragskette besteht. Zwischen Ummeldung und Ruhendstellen darf kein Zeitfenster offen sein. In diesem speziellen Fall wenden Sie sich bitte an die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden; Kontaktdaten sind zu finden unter: www.versorgungskammer.de

Sonderurlaubsregelung ausgeweitet

Familienpolitische Beurlaubung für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen verbessert

Die Bayerische Regional-KODA hat sich nach längeren Beratungen darauf verständigt, die Bestimmungen zur familienpolitischen Beurlaubung für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen zu verbessern. Ausgangspunkt war der Antrag der Mitarbeiterseite, die Bestimmungen zum Sonderurlaub in den Sonderregelungen für Lehrkräfte den Bestimmungen anzupassen, die für vergleichbare verbeamtete Lehrkräfte beim Freistaat Bayern gelten.

Zu finden sind die Bestimmungen zum Sonderurlaub im Bayerischen Beamtengesetz in den Artikeln 89, 90 und 93. Der Artikel 89 ist den Themen familienpolitische Teilzeit und familienpolitische Beurlaubung gewidmet, im Artikel 90 finden sich Bestimmungen zur arbeitsmarktpolitischen Beurlaubung. Im Artikel 93 werden Sonderfälle im Zusammenhang mit Sonderurlaub für die Tätigkeit in einer kommunalen Vertretung beschrieben.

Die Ursprungsforderung zielte darauf ab, die vollständigen Regelungen zum Sonderurlaub aus dem Beamtenecht in die

Sonderregelungen zu übernehmen. Diesem weitgehenden Ansinnen konnte und wollte die Dienstgeberseite nicht folgen. Gerade die arbeitsmarktpolitische Beurlaubung wurde kritisch gesehen. Diese würde in Zeiten, in denen es einen Bewerberüberhang gibt, Lehrkräften ermöglichen, Sonderurlaub zu nehmen. Das wäre vor allem für jene Lehrkräfte interessant gewesen, die keine familienpolitischen Gründe für einen Sonderurlaub vorbringen hätten können. Letztlich verständigte sich die Kommission auf einen Kompromiss. Dieser lehnt sich an die geltende Regelung zum Sonderurlaub in ABD Teil A, 1. § 28 an. ABD Teil B, 4.1. Nummer 10 Absatz 1 hat seit 1. August 2018 folgende Fassung: „... § 28 Teil A, 1. findet mit der Maßgabe Anwendung, dass Beschäftigten auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge gewährt werden soll, wenn sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen, und dass der Sonderurlaub längstens bis zu insgesamt 15 Jahren gewährt werden kann;

die übrigen Bestimmungen des § 28 Teil A, 1. bleiben unberührt.“

Im ABD Teil A, 1. § 28 ist die Höchstdauer des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen auf zwölf Jahre beschränkt. Mit der nun für Lehrkräfte geltenden Höchstgrenze von 15 Jahren erfolgt in diesem Teilbereich des Sonderurlaubs, der aber den wichtigsten Bereich darstellt, eine Angleichung an die Bestimmungen des Freistaats für seine verbeamteten Lehrkräfte.

Die weiteren Rahmenbedingungen, die für die Beantragung eines Sonderurlaubs gelten, sind unverändert geblieben. Dazu zählen folgende Vorgaben:

- Gewährung von Sonderurlaub aus Betreuungsgründen von mindestens einem Kind unter 14 Jahren oder einem nach ärztlichem Gutachten tatsächlich pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen
- dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Belange dürfen dem nicht entgegenstehen
- Sonderurlaub ist auf bis zu fünf Jahre zu befristen; die Verlängerung ist möglich; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf des Sonderurlaubs zu stellen.
- Elternzeiten werden auf den Sonderurlaub nicht angerechnet (dies bedeutet, dass eine Freistellung aufgrund des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz - BEEG) den zeitlichen Anspruch auf Sonderurlaub aus familienpolitischen Gründen nicht reduzieren)
- Sonderurlaub kann auch in zeitlichen Abständen genommen werden.

Für Lehrkräfte, die aus unterschiedlichen familiären Motiven heraus Sonderurlaub benötigen, sind die Rahmenbedingungen nun verbessert worden. Damit ist auch eine Annäherung an die Rahmenbedingungen der Kirchenbeamten im Schulbereich erfolgt, für die ja die beamtenrechtlichen Regelungen zum Sonderurlaub in Gänze gelten.

Ludwig Utschneider

Mehr Zeit für Familie – Sonderurlaub für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen ausgeweitet. Foto: BettinaF / pixelio.de



Zeit, danke zu sagen

Kommission verabschiedet langjährige Mitglieder

Das Ende der Amtszeit bringt es mit sich, dass einzelne Mitglieder der Kommission, ob nun auf Dienstgeber- oder auf Dienstnehmerseite, ihre Tätigkeit in der KODA beenden. Manche von ihnen waren erst kurz dabei, andere prägten die Arbeit der Kommission über Jahrzehnte hinweg. Ihnen gilt es an dieser Stelle nochmals zu danken.

Vergelt`s Gott, Elisabeth Weinzierl

Mit Elisabeth Weinzierl aus der Diözese Passau verlässt das dienstälteste Mitglied der Mitarbeiterseite die Bayerische Regional-KODA.

25 Jahre, seit 1993, hat sie sich in fünf Wahlperioden mit viel Herzblut für die Belange der Beschäftigten, insbesondere in den Kindertagesstätten, eingesetzt. Das katholische Profil der Einrichtungen lag ihr sehr am Herzen. In der Arbeitsgruppe Kita-Personal wurde oft gerungen, wie die gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorgaben am besten in kirchengemäße Form umgesetzt werden können und welche Rahmenbedingungen erforderlich sind, um

ein eigenes Profil der katholischen Kitas zu ermöglichen. Als engagiertes Mitglied der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di hat sie wichtige tarifpolitische Akzente setzen können. Sie war eine wunderbare Team-Playerin und genoss in der Kommission bei allen Mitgliedern großen Respekt und Anerkennung. Gerade als Leiterin eines Kindergartens stand sie im Spannungsfeld zwischen der Arbeit in der Kita und ihrer Tätigkeit in der KODA. Elisabeth Weinzierl scheidet nun auf eigenen Wunsch aus der Kommission aus, um sich in den verbleibenden Dienstjahren ganz ihrer Tätigkeit im Kindergarten zu widmen.

Danke, Karin Jörg

2003 für die Diözese Augsburg gerade frisch in die Bayerische Regional-KODA gewählt, hat sich Karin Jörg gleich bereit erklärt, eineinhalb Jahre in der KODA Kompass Redaktion mitzuarbeiten.

15 Jahre war sie als gewähltes Mitglied für die Beschäftigten der Diözese Augsburg in der Bayerischen Regional-KODA tätig. Durch ihr ruhiges, sachliches Auftreten hat die gelernte Sozialpädagogin die Arbeit in

der Kommission bereichert. Als Leiterin einer großen Kindertageseinrichtung in Augsburg lagen ihr die Beschäftigten in Kitas besonders am Herzen. Sie brachte ihr Wissen und ihren umfangreichen Erfahrungsschatz in die Arbeitsgruppe Kita-Personal ein und gestaltete arbeits- und tarifrechtliche Umsetzungsmöglichkeiten in Kitas mit großem, persönlichen Einsatz mit. Auch Karin Jörg hat nicht mehr für die KODA kandidiert, um sich vor Ort wieder intensiver um ihre Einrichtung kümmern zu können.

Kurzes, aber wichtiges Gastspiel

Mit Dr. Michael Amann verlässt nach knapp zwei Jahren Mitgliedschaft ein Dienstgebervertreter die Kommission, der aufgrund seines beruflichen Hintergrunds ganz neue und interessante Erfahrungen in die Arbeit der Bayerischen Regional-KODA eingebracht hat. Er ist Verwaltungsleiter eines Pfarrverbands in der Erzdiözese München und Freising. Dank ihm konnten die Erfahrungen aus der Arbeit in den Pfarrkirchenstiftungen mit den ganz eigenen Beschäftigungsformen wie Mesner, Kirchenmusiker und Beschäftigte im Pfarrbüro für die Kommission auf eine breitere Basis gestellt werden.



Abschied aus der Kommission – die beiden Vorsitzenden der Bayerischen Regional-KODA, Ordinariatsrat Martin Floß (zweiter von rechts) und Robert Winter (fünfter von rechts) verabschieden (von rechts nach links: Generalvikar Michael Fuchs, Dr. Markus Amann, Karin Jörg, Elisabeth Weinzierl und Roland Huth. Nicht auf dem Foto: Dr. Andreas Hatzung. Foto: Ludwig Utschneider

Meister der leisen Töne

Ein Vierteljahrhundert lang gehörte Roland Huth, Justitiar der Diözese Würzburg, als Dienstgebervertreter der Bayerischen Regional-KODA an. Wesentliche Veränderungen im kirchlichen Arbeitsvertragsrecht hat er in dieser Zeit mitgestaltet. An erster Stelle die beiden Mammutaufgaben der Einführung des TVöD im Jahr 2005 und die Neufassung der Entgeltordnung im Jahr 2016. Als Vertreter der Dienstgeber war er lange Jahre Mitglied der Redaktion des KODA Kompass, außerordentlich geschätzt für sein Fachwissen und seine Fähigkeit, Konflikte zu lösen. In Erinnerung bleibt seine ausgeprägte Fähigkeit zur Kompromissuche und seine ruhige sowie sachliche Verhandlungsführung.

Säule des katholischen Schulwesens

Im ersten Moment mag man sich Sorgen machen, wenn ein Richter oder Staatsanwalt das katholische Schulwesen genauer unter die Lupe nimmt. In der Person von Dr. Andreas Hatzung ist diese mögliche Sorge aber völlig unbegründet gewesen. Vor 26 Jahren hatte er, der zuvor als Richter und Staatsanwalt tätig war, die Leitung

des Katholischen Schulwerks in Bayern übernommen, dessen zentrale Aufgabe es ist, die Schulträger bei der Versorgung mit geeignetem Lehrpersonal zu unterstützen. In dieser Funktion wurde er dann auch Mitglied der Lehrerkommission und der Bayerischen Regional-KODA, denen er seit 1998 angehörte. Mit großem Nachdruck setzte er sich dafür ein, das Arbeitsvertragsrecht für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen so attraktiv zu gestalten, dass es katholischen Schulträgern gelinge, die besten Lehrkräfte für das katholische Schulwesen zu gewinnen. Die katholische Profilierung des Arbeitsvertragsrechts war ihm auch an anderer Stelle wichtig. Die Ausweitung der Beurteilungsrichtlinien für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen durch die Ergänzung um Elemente zur Schärfung des katholischen Profils war ihm ein wichtiges Anliegen. Er ist ein versierter Kenner alter Sprachen und der Geistesgeschichte, weshalb ihm folgendes Seneca-Zitat wohl bekannt sein wird: „Es wächst der Mut bei jedem Blick auf die Größe des Unternehmens.“ In den Naturbetrachtungen ließ sich der römische Philosoph zu dieser Einschätzung verleiten. In der Tat waren es große Aufgaben, die es bei der Schaffung eines attraktiven Arbeitsvertragsrechts für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen zu bewältigen galt. Mit Mut und Ausdauer

widmete sich Dr. Hatzung diesen Aufgaben.

Ein ausgefuchster Verhandler

Die Kommission verabschiedet mit dem Regensburger Generalvikar Michael Fuchs einen überaus wichtigen Vertreter der katholischen Kirche in Bayern. Als einer von zwei Generalvikaren in der Kommission war er Bindeglied zwischen den Belangen der Arbeitsrechtskommission auf der einen und den Interessen der von den Generalvikaren verwaltungstechnisch geleiteten Diözesen auf der andere Seite. Der unmittelbare Austausch zwischen Kommission und Vertretern der Entscheidungsebene der sieben bayerischen Bistümer erleichterte in vielen Bereichen die Arbeit. Generalvikar Fuchs gehörte der Bayerischen Regional-KODA seit 2010 an und brachte sich zum Beispiel bei den Beratungen um die kirchlichen Berufsgruppen, unter anderem bei den Regelungen für Religionslehrkräfte sowie Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten, überaus engagiert und leidenschaftlich ein. Das Wünschenswerte und das Machbare am Ende in einem Ergebnis zu vereinen, war prägend für seine Verhandlungsführung.

Susanne Steiner-Püschel / Ludwig Utschneider



Schade, dass Sie aufhören!

Mit Gertrud Kölbl verließ vor wenigen Tagen eine der beiden Sekretärinnen die Geschäftsstelle der Kommission. Sie tritt ihren wohlverdienten Ruhestand an, nachdem sie weit über 20 Jahre lang für die Bayerische Regional-KODA tätig war. Sie managte nicht nur das Büro der Geschäftsstelle, sie fertigte auch unzählige Protokolle von Sitzungen der Kommission an und organisierte unaufgeregt und absolut zuverlässig die Treffen der Kommission. Sie stand vielen KODA-Vorsitzenden zur Seite. Zu ihrer Verabschiedung trafen sich in Augsburg aktuelle und ehemalige Vorsitzende (von links nach rechts): Martin Floß, Dr. Joachim Eder, Hans Reich, Wolfgang Rückl und Robert Winter.

Ludwig Utschneider

Kommission trauert

Gründungsvorsitzender Friedrich Söllner gestorben

Mitte Mai 2018 verstarb im Alter von 79 Jahren der ehemalige Bamberger Ordinariatsrat Friedrich Söllner, der zu den prägenden Gestalten der Bayerischen Regional-KODA gehörte. In den frühen 1970er Jahren trat er als Jurist in den kirchlichen Dienst bei der Erzdiözese Bamberg ein und wurde bereits 1976 Leiter der dortigen Personalabteilung.

Der damalige Münchner Erzbischof Josef Kardinal Ratzinger berief Friedrich Söllner Ende 1979 als Dienstgebervorteiler in die Bayerische Regional-KODA. Als erster Vorsitzender der neu gegründeten kirchlichen Tarifkommission und als deren langjähriges Mitglied prägte er durch seine Persönlichkeit fortan maßgeblich die Ausgestaltung des so genannten Dritten Wegs. Es ist in nicht unwesentlichen Teilen sein

Verdienst, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im ABD-Bereich heute ein stimmiges und für die Beschäftigten gutes Tarifwerk vorfinden. Nach 24 Jahren Einsatz für das kirchliche Arbeitsvertragsrecht verließ er im Frühjahr 2004 die Kommission. Über seinen Ruhestand hinaus engagierte er sich intensiv für die katholische Kirche. Bis wenige Wochen vor seinem Tod war er Vorsitzender des Trägervereins des Katholischen Bildungszentrums am Oberen Stephansberg in Bamberg, einer im Förderschulbereich überregional anerkannten Bildungseinrichtung.

Die aufrichtige Anteilnahme gilt der Familie des Verstorbenen. Die Mitglieder der Kommission gedenken im stillen Gebet ihrem Gründungsvorsitzenden Friedrich Söllner. *Ludwig Utschneider*



*Friedrich Söllner – einer der Gründungsväter der Kommission.
Foto: Dominik Schreiner / Erzbistum Bamberg.*

Große Ehre für KODA-Urgestein

Bundesverdienstkreuz an Hans Reich verliehen

Mitte Juni erhielt Hans Reich, ehemaliger Vertreter der Mitarbeiterseite aus der Diözese Augsburg und langjähriger Vorsitzender der Bayerischen Regional-KODA, das Bundesverdienstkreuz am Bande von Bayerns Wirtschaftsminister Franz Josef Pschierer verliehen. Der Bundespräsident ehrt mit dem Verdienstorden Persönlichkeiten, die sich um das Gemeinwohl in der Bundesrepublik verdient gemacht haben. In den Ordensstatuten heißt es: „Der Verdienstorden der Bundesrepublik Deutschland ist die höchste Anerkennung, welche die Bundesrepublik Deutschland für Verdienste um das Gemeinwohl ausspricht.“

Staatsminister Pschierer würdigte das herausragende gesellschaftliche Engagement von Hans Reich, der schon als 13-Jähriger in der Christlichen Arbeiter-Jugend (CAJ) mitzuhelfen begann, sich für die Rechte von Beschäftigten einzusetzen. Über Jahrzehnte prägte er zudem in der Diözese Augsburg die Arbeit der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung (KAB). In seiner Laudatio hob Pschierer zudem den Ein-

satz von Hans Reich in der Bayerischen Regional-KODA hervor: „Auch für die kirchlich beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Sie seit Jahrzehnten im Einsatz. So haben Sie deren Vertretung, die Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen, als Gründungsmitglied mit ins Leben gerufen und zudem von 2009 bis 2017 als alternierender Vorsitzender geleitet.“ *Ludwig Utschneider*



*Große Ehre – Staatsminister Franz Josef Pschierer überreicht Hans Reich das Bundesverdienstkreuz am Bande.
Foto: StMwI A. Krämer*

Gedenken an Dompropst Anton Wilhelm

Im Juni 2018 erreichte die Mitglieder der Kommission zudem die Nachricht, dass der Regensburger Dompropst Anton Wilhelm verstorben ist. Wilhelm war von Ende 2006 bis Anfang 2010 als Dienstgebervorteiler Mitglied der Bayerischen Regional-KODA. Auch ihm, dem die Weiterentwicklung des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts ein wichtiges Anliegen war, gilt das Gedenken der Kommission.

Ludwig Utschneider

Bessere Bedingungen beim Wechsel zwischen ABD-Arbeitgebern

Rückwirkend Verbesserungen bei Stufenzuordnung, Jahressonderzahlung und Kündigungsschutz erreicht

Seit 1. Juni 2016 gilt deutschlandweit eine Regelung, dass bei einem Wechsel zwischen Arbeitgebern, die kirchliches Arbeitsvertragsrecht aus den Regelungsbereichen unterschiedlicher Kommissionen anwenden, gewisse Mindeststandards vom neuen Arbeitgeber einzuhalten sind (siehe KODA Kompass Nr. 66, Juni 2017, S. 10). Diese Regelung wurde nun von der Kommission rückwirkend zum 1. Januar 2017 auch auf Arbeitgeberwechsel innerhalb des Regelungsbereiches der Kommission, also zwischen Arbeitgebern, die beide ABD anwenden, ausgedehnt.

Damit können auch bei dieser Konstellation Beschäftigte vom neuen Arbeitgeber bezüglich der Stufenzuordnung höchstens

um eine Stufe zurückgestuft werden, sofern ihre vorherige berufliche Tätigkeit einschlägig war und nicht mehr als sechs Monate Unterbrechung zwischen den beiden Arbeitsverhältnissen liegen. Weiterhin bleibt es möglich, im Zuge der Personalgewinnung die zuvor erreichte Stufe zu gewähren.

Auf Antrag gewährt der bisherige Arbeitgeber, auch wenn das alte Arbeitsverhältnis vor dem Stichtag 1. Dezember geendet hat, die Jahressonderzahlung anteilig mit einem Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem die oder der Beschäftigte bei ihm Anspruch auf Entgelt oder auf Fortzahlung des Entgelts hatte. Als Monat gilt eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Kalendertagen.

Vorbeschäftigungszeiten werden bezüglich der Berechnung der Kündigungsfristen mit dem Faktor 0,5 berücksichtigt. Unberührt davon bleiben eine Kündigungsmöglichkeit während der Probezeit beim neuen Arbeitgeber oder die Frage der Unkündbarkeit. Eine volle Anrechnung der Vorbeschäftigungszeiten bei kirchlichen Arbeitgebern erfolgt nur bezüglich der Jubiläumsdienstzeit und der Berechnung der Dauer des Krankengeldzuschusses.

Wurden betroffene Beschäftigte seit 1. Januar 2017 niedriger eingestuft als es diese Regelung vorsieht, haben sie Anspruch auf Korrektur ihrer Einstufung von Anfang an sowie auf Nachzahlung der Entgelt Differenz. Auch Anträge zur Jahressonderzahlung sind noch möglich. Denn die tarifliche Ausschlussfrist beginnt frühestens mit Veröffentlichung dieses Beschlusses im Amtsblatt zu laufen.

Damit gibt es nun bei Arbeitgeberwechseln innerhalb des ABD-Bereichs ebensolche Mindeststandards, wie sie schon bei Wechseln zwischen den Bereichen verschiedener Kommissionen galten.

Robert Winter

Vermittlung zur Entgeltgruppe 1 ruht

Weitere Gespräche innerhalb der Kommission

Im KODA Kompass Nr. 69 vom Juni 2018 wurde über den Antrag der Mitarbeiterseite zur Abschaffung der Entgeltgruppe 1 berichtet. Nach Anrufung des Vermittlungsausschusses, der im Juni 2018 den Fall behandeln sollte, appellierte die Dienstgeberseite eindringlich an die Mitarbeiterseite, das Thema „Entgeltgruppe 1“ außerhalb des Vermittlungsausschusses zu klären. Nach Abwägung entschied sich die Mitarbeiterseite mit den Dienstgebern unter bestimmten Bedingungen außerhalb des Vermittlungsausschusses in Verhandlungen zu treten. Eine Bedingung war, dass von Dienstgeberseite eine wirkliche Verhandlungsbereitschaft gezeigt werde,

eine weitere, dass die Verhandlungen zeitnah zum Abschluss gebracht würden. Im gegenseitigen Einvernehmen wurde daraufhin der Antrag gestellt, das Verfahren vor dem Vermittlungsausschuss ruhend zu stellen. Das Verfahren wird von Mitarbeiterseite jedoch unverzüglich wieder aufgenommen werden, wenn die momentanen Verhandlungen außerhalb des Vermittlungsausschusses scheitern sollten.

Josef Glatt-Eipert

Ein Streitpunkt – wann ist Entgeltgruppe 2 bei Innenreinigern anzuwenden?

Foto: Rainer Sturm / pixelio.de





Foto: Peter Smola / pixello.de

Gescheiterte Vorhaben

Vorgezogene Rente und Kündigungsfristen

Ende des Arbeitsverhältnisses bei Eintritt in eine vorgezogene Rente – Vereinfachung abgelehnt

Gehen Beschäftigte in eine vorgezogene Altersrente, dann müssen sie unter Einhaltung der Fristen kündigen oder einen Auflösungsvertrag abschließen. Für den Auflösungsvertrag benötigen sie jedoch die Zustimmung des Arbeitgebers. Die Mitarbeiterseite in der Kommission wollte diese Regelung für die Beschäftigten vereinfachen. Sie stellte einen entsprechenden Antrag, der von der Dienstgeberseite nicht unterstützt wurde.

Regelaltersrente – Vorgezogene Altersrente

Nach § 33 Absatz 1 ABD Teil A, 1. endet das Arbeitsverhältnis – ohne dass es einer Kündigung bedarf – mit Ablauf des Monats, in dem Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente (siehe Tabelle Seite 14) vollendet haben oder jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

Vielfach beantragen aber Beschäftigte beim Rentenversicherungsträger eine vorgezogene Altersrente. In der Praxis tritt dann regelmäßig die Problematik auf, wonach Beschäftigte davon ausgehen, dass bei Eintritt in eine Altersrente automatisch das Arbeitsverhältnis endet. Dies ist nach ABD jedoch ausschließlich der Fall, wenn es sich um den Eintritt in die Regelaltersrente handelt. Deshalb ist es vor Eintritt in eine vorgezogene Altersrente notwendig, entweder fristgerecht zu kündigen oder einen Auflösungsvertrag abzuschließen. Dabei können aber in der Praxis zwei Probleme auftreten, wie das folgende Beispiel verdeutlicht:

Eine Beschäftigte arbeitet seit 20 Jahren in einer Kindertagesstätte. Da die Beschäftigte am 10. April 1955 geboren ist und insgesamt 45 Jahre anrechenbare Zeiten für die Rentenversicherung hat, könnte sie



Flexibel in den Ruhestand starten – neue KODA-Regelung nicht mehrheitsfähig.

Foto: Rainer Sturm / pixello.de

am 1. November 2018 abschlagsfrei als besonders langjährig Versicherte in Rente gehen. Da dies aber nicht die Regelaltersrente ist, muss sie entweder fristgerecht kündigen oder einen Auflösungsvertrag abschließen. Fristgerecht kündigen kann sie jedoch nur zum Quartalsende mit einer Frist von 6 Monaten. Die Beschäftigte kann also entweder zum 30. September 2018 oder zum 31. Dezember 2018 kündigen. Kündigt sie zum 30. September 2018 – die abschlagsfreie Rente beginnt jedoch erst am 1. November 2018 – bekommt sie voraussichtlich eine Sperre für den Monat Oktober 2018 beim Arbeitslosengeld. Alternativ kann sie natürlich zum 31. Dezember 2018 kündigen und dann erst zwei Monate später in Rente gehen als ursprünglich geplant. Will sie dies jedoch nicht, bleibt ihr nur die Möglichkeit, mit dem Arbeitgeber einen Auflösungsvertrag

zum 31. Oktober 2018 abzuschließen. Ein Auflösungsvertrag erfordert jedoch immer zwingend auch die Zustimmung des Arbeitgebers. Ist der Arbeitgeber – aus welchen Gründen auch immer – nicht bereit, einen Auflösungsvertrag zum genannten Zeitpunkt abzuschließen, bleiben der Beschäftigten nur die oben genannten Möglichkeiten der ordentlichen Kündigung unter Einhaltung der Fristen.

Antrag auf Vereinfachung

Aus dieser Problematik heraus stellte die Mitarbeiterseite in der Bayerischen Regional-KODA den Antrag, dass bei einer vorgezogenen Altersrente die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis aufzulösen, erleichtert wird. Der Dienstgeber sollte dann auf Antrag einem Auflösungsvertrag zustimmen, so dass Beschäftigte zum

beantragten Monat in eine vorgezogene Altersrente gehen könnten. Bisher kann der Dienstgeber zustimmen, muss es aber nicht. Im gleichen Zug sollte aber auch festgeschrieben werden, dass Beschäftigte frühzeitig beim Dienstgeber Bescheid geben sollten, wenn sie planen, in eine vorgezogene Altersrente zu gehen.

Die Dienstgeberseite zeigte sich dem Antrag gegenüber ablehnend. Sie argumentierte, dass in der Regel sowieso ein Auflösungsvertrag abgeschlossen werde, wenn Beschäftigte nicht mehr weiter arbeiten wollten. Die Dienstnehmerseite teilte diese Meinung nicht, da mittlerweile gerade im Bereich der Kindertagesstätten und im Bereich der Pflege nicht mehr alle Dienstgeber bereit seien, Auflösungsverträge abzuschließen. Als weiteres Argument führten die Dienstgeber an, dass es zu unkonkret sei, festzuschreiben, dass Beschäftigte sich frühzeitig melden sollten, wenn sie in eine vorgezogene Rente gehen wollten.

Darauf hin kam von der Mitarbeiterseite alternativ der Vorschlag, zur Planungssicherheit für die Dienstgeberseite zwar die Länge der jetzigen Kündigungsfristen zu belassen, jedoch die Kündigung auch zum Monatsende zu ermöglichen, nicht nur zum Quartalsende.

Veränderungen Regelaltersrente		
Geburtsjahr	Rentenbezug ab Alter	
	Jahre	Monate
1952	65	6
1953	65	7
1954	65	8
1955	65	9
1956	65	10
1957	65	11
1958	66	0
1959	66	2
1960	66	4
1961	66	6
1962	66	8
1963	66	10
ab 1964	67	0

Dies würde zumindest ermöglichen, dass alle Beschäftigten, die in eine vorgezogene Rente gehen wollten, ordentlich fristgerecht kündigen könnten.

Aber auch dies wollte die Dienstgeberseite nicht, da ja dann wieder vom Bezugstarifvertrag des öffentlichen Dienstes, dem

TVöD-VKA, abgewichen würde. Durch die ablehnende Haltung der Dienstgeberseite wurde nach Meinung der Mitarbeiterseite eine Chance verpasst, eine vereinfachte Regelung zum vorgezogenen Renteneintritt für beide Seiten zu schaffen.

Josef Glatt-Eipert

Befristete Arbeitsverhältnisse

Veränderungsvorschläge abgelehnt

Seit Monaten beschäftigt sich die Bayerische Regional-KODA mit der Befristung von Arbeitsverhältnissen. Neben einem Antrag auf Abschaffung sachgrundloser Befristungen von Mitarbeiterseite waren zwei weitere Anträge im Vorfeld soweit beraten worden, dass sie in der Vollversammlung im Juni 2018 zur Abstimmung gestellt wurden.

Der erste Antrag befasste sich mit der Streichung einer Passage im ABD, die noch immer zwischen Arbeitern und Angestellten unterschieden hatte. Der zweite Antrag forderte die Angleichung der Kündigungsfristen an die Kündigungsfristen, die für nicht befristete Beschäftigte gelten. Beide Anträge fanden nicht die erforderliche Mehrheit.

Aufhebung der Unterscheidung „Arbeiter und Angestellte“

In § 30 ABD Teil A, 1. ist die Befristung von Arbeitsverhältnissen geregelt. Nach Absatz 1 gelten die besonderen Regelungen der Absätze zwei bis fünf nur für Beschäftigte, die am 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätten. Nach Auffassung der Mitarbeiterseite war dieser Nebensatz ersatzlos zu streichen, da mittlerweile weder in der Rentenversicherung noch mit Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung zwischen Arbeiterinnen beziehungsweise Arbeitern und Angestellten unterschieden wird. Zudem könnte es zu einer Ungleich-

behandlung gegenüber den vor dem 1. Januar 2005 in den damaligen Landesversicherungsanstalten geführten Arbeiterinnen und Arbeitern führen, wenn eine Regelung ausschließlich für Angestellte gelten würde. Mit Hinweis von Seiten der Dienstgeber auf die bestehende Anbindung an den öffentlichen Dienst fand der Antrag der Mitarbeiterseite nicht die erforderliche Mehrheit in der Vollversammlung.

Änderung der Kündigungsfristen

Zusätzlich brachte die Mitarbeiterseite den Antrag ein, die Kündigungsfristen für befristet Beschäftigte nach § 30 ABD Teil A, 1. zu ändern und den Kündigungsfristen für unbefristet Beschäftigte anzugleichen. Die Kündigungsfristen für befristet Beschäftigte sind in der Regel länger als die für unbefristet Beschäftigte. So hätte eine Beschäftigte mit einem mehrmals befristeten

Vertrag über einen Gesamtzeitraum von vier Jahren eine Kündigungsfrist von vier Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres. Deren Kollegin mit unbefristeten Vertrag und dem gleichen Zeitraum hat eine Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres. (siehe Tabelle)

Gründe für Angleichung der Kündigungsfristen

Die Mitarbeiterseite führte in ihrem Antrag schlüssige Gründe für die Angleichung an. Zum einen sei es eine Ungerechtigkeit und nicht nachvollziehbar, unterschiedliche Kündigungsfristen für befristet und unbefristet Beschäftigte vorzusehen. Zum anderen müssten sich befristet Beschäftigte bemühen, sich auf andere Stellen zu bewerben, da sie rechnen müssen, dass das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Befristung endet. Lange Kündigungsfristen beim bisherigen Arbeitgeber könnten aber den möglichen neuen Arbeitgeber von der Einstellung abhalten, wenn er eine Stelle umgehend besetzen will.

Die Dienstgeberseite schloss sich bei beiden Anträgen den Argumenten der Dienstnehmerseite nicht an, sodass jeweils die notwendige Zweidrittelmehrheit nicht zustande kam. Vielmehr verwies die Dienstgeberseite in beiden Fällen auf den Bezugstarifvertrag des öffentlichen Dienstes, den TVöD-VKA, von dem nicht abgewichen werden sollte. Aus Sicht der Mitarbeiterseite wurde damit eine Chance vertan, nachteilige Folgen befristeter Arbeitsverträge für Beschäftigte etwas abzuschwächen. *Josef Glatt-Eipert*

Kündigungsfristen im ABD		
Dauer des Beschäftigungsverhältnisses	Befristet Beschäftigte	Unbefristet Beschäftigte
insgesamt mehr als 6 Monate	4 Wochen zum Schluss eines Kalendermonats	
bis zu einem Jahr		1 Monat zum Monatsabschluss
insgesamt mehr als 1 Jahr	6 Wochen zum Schluss eines Kalendermonats	6 Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres
insgesamt mehr als 2 Jahre	3 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres	
insgesamt mehr als 3 Jahre	4 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres	
von mindestens 5 Jahren		3 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres
von mindestens 8 Jahren		4 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres
von mindestens 10 Jahren		5 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres
von mindestens 12 Jahren		6 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres

Beschäftigte im Pfarrbüro – Einigung bei der Entgeltordnung erzielt

Nach langwierigen Verhandlungen konnte in der Juni-Vollversammlung Vollzug gemeldet werden. Die von Dienstgeberseite gewünschte Ergänzung der Entgeltordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro hat zu monatelangen Verhandlungen geführt. An deren Ende steht ein Ergebnis,

das für Mitarbeiterseite, Dienstgeber und auch die Berufsverbände akzeptabel ist. Wir werden in der nächsten Ausgabe des KODA Kompass ausführlich über die konkreten Ergebnisse berichten.

Ludwig Utschneider

Ausbildungs- und Prüfungspflicht für Verwaltungsbeschäftigte weiterhin ausgesetzt

Ebenfalls in der Juni-Vollversammlung haben sich Dienstgeber und Mitarbeiterseite darauf verständigt, die in der neuen Entgeltordnung vorgesehene Ausbildungs- und Prüfungspflicht weiterhin auszusetzen. Bis 1. September 2020 wird die einschlägige Regelung nicht wirksam. Beschäftigte im Büro-, Buchhaltere-, sonstigen Innendienst und im Außendienst sowie im Kassen- und Rechnungswesen ab

der Entgeltgruppe 5, die keine einschlägige Ausbildung beziehungsweise ab der Entgeltgruppe 9b kein einschlägiges Studium vorweisen, müssen gemäß Entgeltordnung im öffentlichen Dienst der Kommunen einschlägige Verwaltungslehrgänge absolviert haben. Erst dann können sie den entsprechenden Entgeltgruppen zugeordnet werden. Nicht zuletzt angesichts der knappen Weiterbildungskapazitäten an den Verwal-

tungsschulen und vor dem Hintergrund kommissionsinterner Diskussionen über die Umsetzbarkeit dieser Ausbildungs- und Prüfungspflicht im kirchlichen Dienst ist sie für den ABD-Bereich vorerst ausgesetzt worden. In den nächsten Monaten wird die Kommission darüber ausführlich beraten, um eine Lösung zu finden.

Ludwig Utschneider

Gute Zeiten, schlechte Zeiten

Zuschläge für Arbeit zu besonderen Zeiten

Wer zu ungünstigen Zeiten seine Arbeitsleistung erbringen muss, erhält für diese Sonderbelastung im Regelfall einen finanziellen Ausgleich (§ 8 Abs. 1 ABD Teil A, 1.). Dieser wird ausgedrückt in Prozentwerten des Stundenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe.

- Für Nachtarbeit (die Definition von Nachtarbeit findet sich in § 7 Abs. 5 ABD Teil A, 1. und lautet zwischen 21 Uhr und 6 Uhr) beträgt der Zuschlag 20 Prozent.
- Für Sonntagsarbeit gibt es 25 Prozent.
- Bei Feiertagsarbeit gibt es sogar 35 Prozent. Kann darüber hinaus für Feiertage kein Freizeitausgleich gewährt werden, werden statt der 35 Prozent insgesamt 135 Prozent Zuschlag fällig.
- Müssen Beschäftigte Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr ihre Arbeitsleistung erbringen, so werden 35 Prozent fällig.
- Für Samstagsarbeit zwischen 13 und 21 Uhr fallen 20 Prozent Zeitzuschlag an, sofern diese Arbeit nicht im Rahmen von Schicht- oder Wechselschichtarbeit geleistet wird. In § 7 Abs. 1 und 2 ABD Teil A, 1. finden sich die Definitionen von Schichtarbeit und Wechselschichtarbeit.

Fällt Nachtarbeit auf eine weitere zuschlagspflichtige Zeit, so werden beide Zuschläge bezahlt. Treffen ansonsten zwei Zeitzuschläge aufeinander (wenn etwa der 3. Oktober als Feiertag auf einen Sonntag fällt), wird nur der jeweils höchste Zuschlag gewährt.

Zeitzuschläge werden nur für Zeiten mit tatsächlicher Arbeitsleistung bezahlt. Es gibt sie nicht für Reisezeiten oder für die Zeiten des reinen Bereithaltens während einer Rufbereitschaft (für die dort anfallende tatsächliche Arbeitsleistung hingegen schon).

Beschäftigte haben Anspruch auf die ihnen zustehenden Zuschläge. Sofern ein Arbeitgeber von seinen Beschäftigten verlangt, dass sie Zeitzuschläge extra beantragen müssen, muss er ihnen auch die entsprechenden Mittel und Informationen zur Verfügung stellen. Denn zunächst werden Beschäftigte, insbesondere wenn sie ein elektronisches Zeiterfassungssystem

nutzen, davon ausgehen, dass diese Zeiten automatisch erfasst und abgegolten werden. Im Arbeitsvertrag kann in Einzelfällen vereinbart sein, dass statt der Zuschläge eine Pauschale gezahlt wird (§ 24 Abs. 6, ABD Teil A, 1.). Einige kirchliche Berufsgruppen sind von der prozentualen Zuschlagsberechnung als Ausgleich für ungünstige Arbeitszeiten ausgenommen. Dies sind „Mesner/innen, Kirchenmusiker/innen, Pfarrhelfer/innen, Seelsorgehelfer/innen, Gemeinde- und Pastoralassistenten/innen und -referenten/innen“ (§ 8 Abs. 7 ABD Teil A, 1.). Das heißt aber nicht,

dass deren oftmals fordernde und nicht familienfreundliche Arbeitszeiten keine Rolle spielen. Hier ist die Kommission gefordert, diese Gegebenheiten innerhalb der jeweiligen Entgeltordnungen angemessen zu berücksichtigen. So wurde bei der Überarbeitung der Entgeltordnungen für Mesnerinnen und Mesner sowie für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker dieses Thema ausdrücklich aufgenommen, in ersterer über eine pauschale Zulage, in zweiterer über die Zuordnung zu den jeweiligen Entgeltgruppen.

Robert Winter

Dienst zu besonderen Zeiten – kirchliche Beschäftigte im Forstdienst haben oft nachts, an Sonn- und Feiertagen zu arbeiten.

Foto: Rainer Sturm / pixelio.de



Entlastung für Jugendleiter möglich – bezahlte Freistellung in bestimmten Fällen

Gesetz zur Freistellung für Jugendarbeit eröffnet neue Wege der bezahlten Arbeitsbefreiung

Die Bayerische Regional-KODA hat in diesem Sommer die Möglichkeit eröffnet, dass Dienstgeber Beschäftigten, die ehrenamtlich als Jugendleiter tätig sind, für diese Zeit das Entgelt trotz Freistellung von der beruflichen Tätigkeit zumindest für bestimmte Zeiten

fortzahlen können. Die entsprechende Regelung findet sich in § 29 ABD, Teil A, 1. Die Regelung besagt zunächst Folgendes: „Bei Freistellungen gemäß Art. 1 des Gesetzes zur Freistellung von Arbeitnehmern für Zwecke der Jugendarbeit kann der Arbeitgeber das Entgelt gemäß § 21 fort-

zahlen.“ Der Gesetzgeber hat in Artikel 1 festgelegt, dass ehrenamtlich tätige Jugendleiterinnen und Jugendleiter, die in einem Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis stehen, in folgenden Fällen Anspruch auf Arbeitsbefreiung haben:

- ehrenamtliche Jugendarbeit im Sinne des § 11 SGB VIII (unter anderem außerschulische Jugendbildung mit allgemeiner, politischer, sozialer, gesundheitlicher, kultureller, naturkundlicher und technischer Bildung, Jugendarbeit in Sport, Spiel und Geselligkeit, arbeitswelt-, schul- und familienbezogene Jugendarbeit, internationale Jugendarbeit, Kinder- und Jugenderholung sowie Jugendberatung).
- Teilnahme an Tagungen und Veranstaltungen, die der Aus- und Fortbildung für entsprechende Tätigkeiten dienen.

● Fortsetzung auf Seite 18



In der Jugendarbeit engagiert – Jugendleiter können für Fahrten mit Jugendlichen Arbeitsbefreiung erhalten.

Foto: S. Hofschlaeger / pixello.de

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.

Bayerische Regional-KODA: Kurzbezeichnung der „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“. Je zur Hälfte mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung.

19 Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von den Beschäftigten für fünf Jahre gewählt. Hinzu kommen zwei von Gewerkschaften entsandte Vertreterinnen beziehungsweise Vertreter.

Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte: Arbeitsgruppe innerhalb der Bayerischen Regional-KODA, zuständig für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Deren Arbeitsvertragsrecht, insbesondere das Entgelt, orientiert sich an den Regelungen für Lehrkräfte des Freistaates Bayern im Beamtenverhältnis.

Grundordnung (GrO): Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ regelt

Prinzipien des Tarif- und Mitarbeitervertretungsrechts. Einrichtungen, die unter die GrO fallen, sind tarifgebunden. Arbeitsverträge dürfen nicht frei vereinbart werden, sondern müssen sich nach einem kirchlichen Tarifrecht richten. Weiter regelt sie Loyalitätspflichten, das heißt die Beachtung der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre durch die Beschäftigten. Zu finden ist sie unter www.onlineABD.de, Anhang II „Kirchengesetzliche Ordnungen“.

Mitarbeitervertretung (MAV): Die MAV vertritt die Interessen der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene. Sie ist vergleichbar mit einem Betriebs- oder Personalrat.

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

Diözese Würzburg

Ralph Stapp 0 60 21/39 21 40
Dorothea Weitz 09 31/38 66 57 10

Diözese Eichstätt

Josef Glatt-Eipert 08 41/93 15 18 18
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Diözese Augsburg

Anna-Maria Dallinger 08 21/31 66 13 46
Christian Dorn 08 33 1/98 24 45
Klaus Probst 01 60/92 82 78 52

Entsandte Gewerkschaftsvertreter

Martin Laußer (IG BAU) 0 81 58/9 07 60 88
Ursula Lay (KEG) 0 89/23 68 57 70 15

Lehrkräfte an KIRCHLICHEN SCHULEN,

zuständig für ganz Bayern
Arthur Langlois 01 75/2 95 23 87
Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00

Erzdiözese Bamberg

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

Diözese Regensburg

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

Diözese Passau

Andreas Nock 085 61/91 81 23
Annette Winter 0 85 31/97 83 56

Erzdiözese München und Freising

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

KODA-Mitarbeiterseite

Fortsetzung von Seite 17

Eine Freistellung im Sinne dieses Gesetzes darf der Arbeitgeber nur verweigern, wenn im Einzelfall dringende betriebliche Gründe der Freistellung im Wege stehen.

Entgeltfortzahlung möglich

Im „Gesetz zur Freistellung von Arbeitnehmern für Zwecke der Jugendarbeit“ ist zudem geregelt, dass die Arbeitgeber für die Zeit der Freistellung nicht verpflichtet sind, den betroffenen Beschäftigten eine Vergütung zu gewähren. Die Kommission hat nun in Gestalt einer neuen Regelung den Weg frei gemacht, um Arbeitgebern im ABD-Bereich dennoch diese Möglichkeit der Entgeltfortzahlung zu eröffnen. Gerade im kirchlichen Bereich gibt es viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich auch ehrenamtlich im Bereich der Jugendarbeit engagieren und die kirchliche Jugendarbeit stärken. Dieser Einsatz soll im Arbeitsrecht seine Anerkennung finden, indem das Entgelt in der Phase der Freistellung für

ehrenamtliche Jugendarbeit weitergezahlt werden soll. Dieser Teil der Neuregelung wird aber nur dann wirksam, „soweit Beschäftigte einen Ersatz entgangenen Entgelts im Rahmen der Förderung der Maßnahme nicht geltend machen können.“ Für diese Art der Entgeltfortzahlung gibt es allerdings eine Höchstgrenze, die vom Beschäftigungsumfang der jeweiligen Mitarbeiterin beziehungsweise des jeweiligen Mitarbeiters abhängt. Sie beschränkt sich nämlich auf das Einfache der individuell vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit. Dies bedeutet, dass eine Beschäftigte, deren wöchentliche Arbeitszeit als Teilzeitbeschäftigte bei 20 Stunden liegt, maximal für diese 20 Stunden die Entgeltfortzahlung erhält, auch wenn die Freistellung zum Zwecke der Jugendarbeit über zwei Wochen reicht. Das Höchstmaß der eigentlichen Freistellung liegt laut Gesetz beim Dreifachen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.

Ludwig Utschneider

Ihre Vertreter und Vertreterinnen der KODA-Mitarbeiterseite erreichen Sie unter:

nachname@kodakompass.de

Post- und Faxanschriften erfahren Sie unter www.kodakompass.de in der Rubrik „Ihre Vertreter“ oder über die KODA-Geschäftsstelle, Tel. 08 21/31 66 89 82.

Impressum

KODA Kompass

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

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe

Herausgeber- und Redaktionsanschrift

Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen
Bayerische Regional-KODA
Spenglergäßchen 1, 86152 Augsburg
Tel: 08 21/31 66-89 82 Fax: 08 21/31 66-89 89
info@bayernkoda.de
redaktion@kodakompass.de

Umsatzsteuer-ID: DE 12 75 111 72

Redaktion

Anna-Maria Dallinger, Christian Dorn, Josef Glatt-Eipert, Johannes Hoppe, Arthur Langlois, Andreas Nock, Klaus Probst, Ralph Stapp, Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler, Dorothea Weitz, Robert Winter; Vertreter der Dienstgeberseite: Tobias Rau.

Unter Mitarbeit von: Martin Floß.

Redaktionsleitung

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

Satz und Foto: Ludwig Utschneider

Preis: 10 Euro pro Jahr

Abo-Verwaltung

Geschäftsstelle der Bayerischen Regional-KODA, Kontakt siehe Herausgeberanschrift

Abo-Bestellung auch unter www.kodakompass.de, Rubrik „Zeitschrift“

Druck und Auflage

Senser Druck Augsburg
Auflage: 63.000

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

Beihilfe kompakt

Ihr arbeitsrechtlicher Anspruch auf Beihilfe ergänzt die Krankenversicherung und wird durch den Dienstgeber bezahlt. Unsere Tipps können Ihnen dabei helfen, die Beihilfe optimal zu nutzen.

Wer erhält Beihilfe?

Jeder Mitarbeiter, der voraussichtlich mindestens ein Jahr im Dienst der katholischen Kirche steht. Der Beihilfeanspruch ist im ABD geregelt. Die jeweils aktuelle Fassung finden Sie unter www.kodakompass.de/onlineabd/.

Bekomme ich auch für meine Angehörigen Beihilfe?

Ehegatten und Kinder sind grundsätzlich auch in der Beihilfe berücksichtigungsfähig. Ehegatten wird Beihilfe gewährt, sofern diese nicht aufgrund einer eigenen Beschäftigung selbst beihilfeberechtigt sind. Kinder sind berücksichtigungsfähig, solange Kindergeld gewährt wird – längstens jedoch bis zum 25. Lebensjahr.

Woher bekomme ich die Beihilfeleistungen?

Ihr Dienstgeber hat Sie bei der Versicherungskammer Bayern zur Beihilfe angemeldet. Von dort haben Sie eine Anmeldebestätigung, ein Merkblatt und einen Beihilfeantrag erhalten. Im Leistungsfall füllen Sie bitte den Antrag auf Beihilfe aus und reichen ihn zusammen mit den Rechnungen bei der Versicherungskammer Bayern ein. Selbstverständlich können Sie hierfür auch die RundumGesund-App nutzen, die wir Ihnen im KODA Kompass Nr. 62 vorgestellt haben. Scannen Sie einfach den passenden Code – er führt Sie direkt zur App im Store.



Die Beihilfeleistungen werden Ihnen direkt auf Ihr Bankkonto überwiesen. Sollten Ihnen die Unterlagen nicht mehr vorliegen, wenden Sie sich bitte an uns.

Wie lange erhalte ich Beihilfe?

Ihr Beihilfeanspruch endet grundsätzlich beim Eintritt in den Ruhestand bzw. bei Wechsel des Arbeitgebers. Die Abmeldung erfolgt – wie die Anmeldung – durch den Arbeitgeber.

Welche Leistungen kann ich erhalten?

Gesetzlich Krankenversicherte erhalten Leistungen für Zahnersatz (beihilfefähig sind 35 Prozent der Regelversorgung) und Heilpraktikerrechnungen (beihilfefähig sind Behandlungs- und Untersuchungskosten sowie verordnete Arznei- und Verbandmittel). Die Erstattung erfolgt zum jeweiligen Bemessungssatz von 50, 70 oder 80 Prozent.

Hinweis: Auch privat krankenversicherte Mitarbeiter können Beihilfe erhalten. Vergleichen Sie dazu das Merkblatt zu den Beihilfeleistungen.

Kann ich die Beihilfeleistungen verbessern?

Mit der kirchlichen Höherversicherung 820 K Plus haben Sie die Möglichkeit, die Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung und der Beihilfe optimal zu ergänzen. In den letzten drei Jahren haben wir zusätzlich die Tarife AS und VorsorgePro S eingeführt, mit denen Sie sich zusätzliche Leistungen sichern können.

Wo erhalte ich weitere Informationen zur Beihilfe und zur kirchlichen Höherversicherung?

Die Versicherungskammer Bayern bietet Informationen im Internet unter www.vkb.de/kirchen oder am Telefon unter (0 89) 21 60-85 05. Gerne senden wir Ihnen Informationsmaterial.

Wussten Sie schon, dass

- die Serie „Pumuckl“ in Räumlichkeiten der Versicherungskammer gedreht wurde?
- die Versicherungskammer täglich rund 22,7 Millionen Euro an Versicherungsleistungen ausbezahlt?
- auf dem Dach unseres Verwaltungsgebäudes in München-Giesing 15 Bienenvölker mit insgesamt 600.000 Bienen leben?



Auf den Punkt gebracht

KiTa -Beschäftigte und andere Berufe

„Die Trägerschaft unseres Kindergartens geht von der Kirchenstiftung auf die Caritas über. Was muss ich beachten? Was passiert mit meinem ABD-Vertrag?“

Derartige Betriebsübergänge sind im Bürgerlichen Gesetzbuch, § 613a geregelt.

- Der alte oder neue Arbeitgeber muss alle Beschäftigten über den Zeitpunkt, den Grund und die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs schriftlich informieren.
- Die Arbeitsverträge behalten ihre Geltung, es muss kein neuer Arbeitsvertrag unterzeichnet werden. Es gilt also auch weiterhin das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (ABD), weil es sich dabei nicht um einen klassischen Tarifvertrag, sondern um kirchliche Tarifregelungen handelt. Solange der bisherige

Arbeitsvertrag besteht, gelten auch die zukünftig getroffenen Regelungen aus dem ABD, wie etwa Entgelterhöhungen.

- Eine Veränderung einzelner Teile des Arbeitsvertrages zu einem späteren Zeitpunkt, zum Beispiel des Beschäftigungsumfangs, sind weiterhin im ABD-Vertrag möglich. Dafür muss kein neuer Arbeitsvertrag nach neuen Bedingungen unterschrieben werden.
- Wer trotzdem einen neuen Arbeitsvertrag zu den Bedingungen der arbeitsvertraglichen Richtlinien des deutschen Caritasverbandes (AVR) unterzeichnet, kann nicht mehr zum ABD zurückkehren.

- Eine Kündigung durch den neuen Arbeitgeber aufgrund des Betriebsübergangs ist nicht erlaubt.
- Beschäftigte können einem Betriebsübergang auch widersprechen, allerdings verbleiben sie dann als Beschäftigte bei der Kirchenstiftung. Wenn diese aber keinen Kindergarten mehr betreibt, wäre dann eine Kündigung wegen fehlender Beschäftigungsmöglichkeit wahrscheinlich.
- Befristete Verträge laufen bis zum vereinbarten Fristende einfach weiter.
- Zusatzversorgung und Beihilfe werden weitergeführt.
- Um mögliche finanzielle Nachteile zu verhindern, können Dienstgeber und Mitarbeitervertretung Gegenmaßnahmen in einer Dienstvereinbarung festlegen. Dies könnte zum Beispiel die Erstattung von zusätzlichen Fahrkosten sein, die durch den Betriebsübergang entstehen, weil Beschäftigte zukünftig in zwei verschiedenen Einrichtungen eingesetzt werden können.
- Viele Regelungen sind im ABD und in den AVR der Caritas gleich, einige sind unterschiedlich. Ob der alte Vertrag nach dem ABD oder ein neuer Vertrag nach den AVR der Caritas besser ist, kann nur in jedem Einzelfall entschieden werden. Hier empfiehlt sich also Beratung. Informationen gibt es vom Dienstgeber. Weitergehende Hilfe und Beratung erteilen die zuständigen Mitarbeitervertretungen, Berufsverbände und Gewerkschaften (zum Beispiel KAB, KEG, ...).

Andreas Nock



Spannung für Jung und Alt:
Ein Übergang bringt für Kinder,
aber auch für Erwachsene
Herausforderungen mit sich.

Foto: Stephanie Hofschlaeger /
pixello.de

Sie haben entschieden

Mitarbeiterseite der Kommission neu gewählt

Am 26. April 2018 stand das Ergebnis fest. Die Beschäftigten haben für die nächsten fünf Jahre ihre Vertreterinnen und Vertreter in die Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerische Regional-KODA) gewählt. Insgesamt 39 Personen sind in den sieben Bistümern sowie für den Wahlbereich der angestellten Lehrkräfte ins Rennen gegangen. 19 KODA-Mitglieder waren zu wählen. Die Zahl der Wahlberechtigten lag 2018 bei 55.031 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. In den einzelnen Diözesen gab es ein sehr vielschichtiges Wahlgeschehen. Während in Eichstätt für die zwei zu vergebenden

Plätze zwei Personen zur Wahl standen, konnten die Wählerinnen und Wähler in der Diözese Regensburg aus sieben Kandidatinnen und Kandidaten auswählen, um ihre zwei KODA-Vertreter zu bestimmen.

Die Wahlbeteiligung lag heuer bayernweit bei knapp über 31 Prozent, wobei die höchste Beteiligung in der Diözese Würzburg mit über 45 Prozent zu verzeichnen war, die geringste Wahlbeteiligung wies die Diözese Passau mit knapp 23 Prozent auf. Dies bedeutet gegenüber 2013 einen leichten Rückgang der Wahlbeteiligung. Weitere Informationen zu den Gewählten finden Sie auf Seite 3.

Ludwig Utschneider



Thomas Plaßmann

Themen

- 2 **Schwerbehinderte**
2018 wählen Sie Ihre Schwerbehindertenvertretung
- 3 **KODA-Wahl 2018**
Die neuen Mitglieder
- 4 **Großes Gehaltsplus**
Erste Informationen zur Tarifeinigung
- 4 **KiTa-Personal**
Förderungskatalog veröffentlicht
- 5 **Lehrkräfte an katholischen Schulen**
Vermittlungsergebnis im Detail
Kommentar
- 8 **Wege zur Beförderung**
Ordnung für Berufsbezeichnungen von Lehrkräften überarbeitet
- 12 **Grenzen von Kettenverträgen**
Neue Rechtsprechung
- 13 **Besserer Mutterschutz**
Gesetz überarbeitet
- 14 **Zulagen bei Vertretung**
Regelung harmonisiert
- 16 **Sozial- und Erziehungsdienst**
Klarstellung zum Stufenaufstieg
- 17 **Entgeltgruppe 1**
Vermittlung angerufen
- 20 **Entgeltgruppe 9a Stufe 2**
Anspruch auf Nachzahlung prüfen
- 20 **Abschied aus der KODA**
Michael Wenninger im Ruhestand



Ludwig Utschneider,
Chefredakteur

Licht und Schatten

Liebe Leserinnen und Leser!

Das meist zähe Ringen um tarifpolitische Verbesserungen ist nicht in allen Fällen von Erfolg gekrönt. Gerade aus der Perspektive der Beschäftigten mag das Ergebnis des nun zum Abschluss gekommenen Vermittlungsverfahrens zur Nettolücke von Lehrkräften an kirchlichen Schulen eher ernüchternd sein. Die Ergebnisse werfen einen Schatten auf das zweifelsohne komplexe Arbeitsvertragsrecht für diesen Beschäftigtenkreis. Es wird sich in den nächsten Jahren erweisen, wie belastbar die Position der Dienstgeber-

seite ist, die mittlerweile die Ansicht vertritt, es gebe im Grunde keine Nettolücke. Michael Popp, Betriebswirtschaftler und Fachmann im Bereich Steuerlehre, zieht in seiner unlängst erschienenen Dissertation zum Thema „Einkommensunterschiede von Angestellten und Beamten im Bildungssektor“ unter anderem folgendes Fazit: „Im Schulbereich gilt es zuvorderst, eine Lösung für die (finanziellen) Konsequenzen des vorliegenden Beschäftigungsdualismus zu finden, da nur so die Unzufriedenheit der Lehrkräfte mit ihrer Entlohnungssituation aufgelöst werden kann.“ Ein Dualismus – Beamte neben Angestellten – existiert auch im kirchlichen Bereich, wird aber durch das Vermittlungsergebnis nicht aufgelöst. Vielmehr verschärft sich die Situation dadurch, dass mehr Kirchenbeamtenstellen geschaffen werden sollen, ohne für die verbleibenden angestellten Lehrkräfte einen vernünftigen finanziellen Ausgleich zu schaffen.

Der Bildungsbereich war auch Gegenstand weiterer Beschlüsse der Kommission. So sorgt unter anderem ein der Klarstellung dienender Beschluss im Sozial- und Erziehungsdienst dafür, dass der stufengleiche Aufstieg bei Höhergruppierungen rechtssicher wirksam werden kann. Der bisherige Wortlaut des ABD und des Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes ließ daran Zweifel bestehen.

Auch wenn es nicht unmittelbar Auswirkung auf das ABD hat, so ist es der Redaktion doch wichtig gewesen, die Neuerungen im

Mutterschutzgesetz hier vorzustellen, da sie für schwangere Kolleginnen von Bedeutung sind. Nicht zuletzt das Thema „Beschäftigungsverbote“ ist durch die Novellierung des Gesetzes präziser gefasst worden, um den Schutz der werdenden Mutter und des ungeborenen Kindes zu erhöhen.

Einen Lichtblick scheint es auch beim ärgerlichen Thema der sogenannten Kettenbefristungen zu geben. Die große Koalition von CDU/CSU und SPD hat der Aneinanderreihung von befristeten Arbeitsverträgen den Kampf angesagt. Angesichts neuer Urteile in diesem Zusammenhang gehen wir in dieser Ausgabe auf die Bedeutung der neuesten Rechtsprechung ein und erläutern, in welchen Fällen eine Aneinanderreihung von befristeten Arbeitsverträgen problematisch sein könnte. Die alte Kommission befindet sich nun auf ihrer Zielgeraden, denn am 1. September 2018 beginnt die neue Amtszeit. Viel Gutes ist in den zurückliegenden Jahren erreicht worden, oft genug in einem konstruktiven und vertrauensvollen Miteinander mit der Dienstgeberseite. Wir werden unseren Beitrag dazu leisten, dass auch in der neuen Amtszeit viel Licht und wenig Schatten auf unser ABD fällt.

Ihr KODA Kompass-Team

Ludwig Utschneider

Wenn in einer Einrichtung eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt oder nicht vorhanden ist, kann gemäß § 177 Absatz 6 Satz 4 SGB IX die für die Einrichtung zuständige Mitarbeitervertretung beziehungsweise das zuständige Integrationsamt zu einer Versammlung der Schwerbehinderten einladen, die dann einen Wahlvorstand für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung wählen. Wichtig ist, dass die Wahlberechtigten zum Zeitpunkt der Wahl tatsächlich beschäftigt sind. Auf das Alter, die Dauer und Art der Tätigkeit der Beschäftigten kommt es nicht an.

Wählbar sind alle nicht nur vorübergehend Beschäftigten (auch nicht schwerbehinderte Beschäftigte), die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und der Einrichtung seit mindestens sechs Monaten angehören.

Arthur Langlois

Wahl der Schwerbehindertenvertretung im Herbst 2018

Schwerbehinderten Menschen eine Stimme geben

Damit die Belange und Interessen von Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen in den Einrichtungen besser Gehör finden, hat der Gesetzgeber die Schwerbehindertenvertretung geschaffen. Die Rahmenbedingungen für die Wahl und Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung finden sich in § 177 Sozialgesetzbuch (SGB) IX.

Die Wahlen der Vertrauensperson der Schwerbehinderten finden regelmäßig alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis 30. November statt, das nächste Mal

in diesem Jahr. Gewählt wird eine Vertrauensperson der Schwerbehinderten in Einrichtungen, in denen mindestens fünf Schwerbehinderte beziehungsweise ihnen gleichgestellte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind. Bei der Wahl wird das Amt der „Vertrauensperson“ der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besetzt und mindestens eine Stellvertretung gewählt. Wahlberechtigt sind alle in einer Einrichtung beschäftigten Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellte Menschen.

Ergebnis der KODA-Wahl

Das neue Team ab 1. September 2018

In den nächsten fünf Jahren werden die Beschäftigten von folgenden Kolleginnen und Kollegen aus den sieben bayerischen Diözesen vertreten. Hinzu kommen die beiden Vertreter der ange-

stellten Lehrkräfte, die für ganz Bayern zuständig sind. Außerdem haben die Katholische Erziehergemeinschaft (KEG) mit Ursula Lay und die Industriegewerkschaft Bauen Agrar Umwelt (IGBAU) mit Martin

Laußer zwei bewährte Kräfte erneut in die Kommission entsandt. Weitere Informationen zu den neuen Mitgliedern erhalten Sie ab September auf www.kodakompass.de.

Ludwig Utschneider

Diözese Augsburg	
Anna-Maria Dallinger Personal-Sachbearbeiterin, Kita-Zentrum St. Simpert, Augsburg	Christian Dorn (KODA-Mitglied seit 2017) Pastoralreferent, Betriebsseelsorger der Betriebsseelsorge Allgäu in Memmingen
Klaus Probst (KODA-Mitglied seit 2004) Mesner, Pfarrkirchenstiftung St. Peter, Dillingen	
Erzdiözese Bamberg	
Johannes Hoppe (KODA-Mitglied seit 1993) Religionslehrer i.K. an einer Berufsförderschule in Nürnberg	Susanne Steiner-Püschel (KODA-Mitglied seit 1998) Kindergartenleiterin im katholischen Kindergarten St. Anton in Gostenhof-West / Nürnberg
Diözese Eichstätt	
Josef Glatt-Eipert (KODA-Mitglied seit 2013) Diplom-Sozialpädagoge, Fachreferent für Arbeits- und Sozialrecht bei der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung (KAB), Eichstätt	Renate Ziller (KODA-Mitglied seit 1998) Bürokauffrau Sachbearbeitung Personalverwaltung, Eichstätt
Erzdiözese München und Freising	
Johanna Bechteler Erzieherin, Leiterin der Kindertageseinrichtung „Haus der kleinen Römer“, Ottobrunn	Franz Dirnberger (KODA-Mitglied seit 2013) Mesner und Hausmeister in der Pfarrkirchenstiftung Siegsdorf
Manfred Weidenthaler (KODA-Mitglied seit 1998) Religionslehrer i.K., Diplom-Psychologe, Staatliche Realschule Brannenburg	Robert Winter (KODA-Mitglied seit 2008) Pastoralreferent, München
Diözese Passau	
Andreas Nock (KODA-Mitglied seit 2014) Pastoralreferent, Gemeindeberater, Passau	Anette Winter Kinderpflegerin, Kindertagesstätte St. Josef, Pocking
Diözese Regensburg	
Reinhard Böhm Gemeindefereferent, Gemeindeberatung, Bischöfliches Ordinariat Regensburg	Regina Huber (KODA-Mitglied seit 2013) Kindergartenleitung, Kindergarten St. Anton in Regensburg
Diözese Würzburg	
Ralph Stapp (KODA-Mitglied seit 2013) Pastoralreferent, Referent bei der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung (KAB) Diözesanverband Würzburg	Dorothea Weitz (KODA-Mitglied seit 2013) Religionslehrerin i.K., Würzburg
Vertreter der angestellten Lehrkräfte	
Arthur Langlois (KODA-Mitglied seit 2013) Studienrat (RS) i.K., Diplom-Pädagoge, Realschule Maria Stern Nördlingen	Ludwig Utschneider M.A. (KODA-Mitglied seit 2011) Studienrat i.K., Erzbischöfliches St.-Irmengard-Gymnasium Garmisch-Partenkirchen
Zusätzlich entsandte Gewerkschaftsvertreterinnen und Gewerkschaftsvertreter	
Martin Laußer (KODA-Mitglied seit 2017) Revierförster bei der Erzdiözese München und Freising Industriegewerkschaft Bauen Agrar Umwelt	Ursula Lay (KODA-Mitglied seit 2017) Rektorin; Landesvorsitzende KEG Katholische Erziehergemeinschaft (KEG)

Verdi-Chef: „Bestes Ergebnis seit vielen Jahren“

Ca. 7,5 Prozent mehr Gehalt bis 2020 – erste Einzelheiten zum Tarifergebnis

Mitte April 2018 kamen nach einer knapp zwei Monate dauernden Phase der Tarifaueinandersetzung die Verhandlungen zu einem Ende. Die Beschäftigten im Bereich des Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes der Kommunen (TVöD VKA) erwartet eine ordentliche Anhebung des Entgelts. Angesichts des vielschichtigen Beschlusses spiegeln die 7,5 Prozent nur einen Durchschnittswert wider, da je nach Entgeltgruppe und Stufe ganz unterschiedliche Steigerungen erfolgen. Dank der Tarifautomatik im ABD profitieren von dieser Erhöhung auch die kirchlichen Beschäftigten. Die Bayerische Regional-KODA wird die notwendigen Beschlüsse zur Umsetzung fassen, sobald die Änderungstarifverträge nach Abschluss der Redaktionsverhandlungen vorliegen. In diesen Verhandlungen werden letzte Detailfragen geklärt. Es wird aber wohl Sommer werden, bis die rückwirkende Auszahlung der zum 1. März 2018 beschlossenen Entgelterhöhung erfolgen kann.

Entgelterhöhung in drei Schritten

Den auf www.kodakompass.de veröffentlichten Entgelttabellen wird zu entnehmen sein, mit welchen Entgeltsteigerungen die einzelnen Beschäftigten in den nächsten Monaten rechnen können. Nach der rückwirkend wirksam werdenden Entgeltanpassung zum 1. März 2018 erfolgt ein zweiter Erhöhungsschritt zum 1. April 2019, ehe zum 1. März 2020 die nächste Erhöhung erfolgt. Diese Regelung wird dann bis zum 31. August 2020 gelten.

KiTa-Bereich – Verbesserungen nötig

Mitarbeiterseite formuliert Forderungskatalog

Allein schon aufgrund der Beschäftigtenzahlen hat der Sozial- und Erziehungsdienst im kirchlichen Bereich eine große Bedeutung. Die zahlreichen katholischen Kindertageseinrichtungen bereichern das Betreuungsangebot im Freistaat Bayern und sind ein wesentlicher Baustein des Bildungsangebots im Vorschulalter.



Nachzahlung im Sommer zu erwarten – der Tarifabschluss bringt den Beschäftigten einen erheblichen Lohnzuwachs ein. Foto: Jorma Bork / pixello.de

Einmalzahlung für untere Entgeltgruppen

Als soziale Komponente gedacht ist die Einmalzahlung, die ebenfalls rückwirkend zum 1. März 2018 allen Beschäftigten in den Entgeltgruppen EG 1 bis 6, S 2 und S 4 (Sozial- und Erziehungsdienst) sowie P 5 und P 6 (Pflegebereich) gewährt wird. Die Höhe dieser einmaligen Zahlung beträgt 250 Euro und wird bei Teilzeitbeschäftigten zeitanteilig gewährt.

Altersteilzeit geht in die Verlängerung

Gute Nachrichten gibt es auch für jene Beschäftigte, die beabsichtigen, vor dem Ruhestand in Altersteilzeit zu gehen. Die bislang geltende Regelung wird verlängert und gilt mindestens bis 31. August 2020. Die Änderungen aufgrund der Tarifeinigung werden in der nächsten Ausgabe des KODA Kompass ausführlich vorgestellt.

Ludwig Utschneider

pädagogischen Personals wünschenswert sind. Neben einem höheren Freistellungs-kontingent für die Leitungspersonen ist an eine Altersermäßigung für die Beschäftigten gedacht; außerdem enthält der Forderungskatalog weitere Vorschläge zur Personalgewinnung. Er richtet sich an die Tarifvertragspartner im öffentlichen Dienst und an die politischen Verantwortlichen. Der vollständige Forderungskatalog ist auf www.kodakompass.de abzurufen.

Susanne Steiner-Püschel

Kleinster gemeinsamer Nenner

Einzelne Verbesserungen für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen erzielt

Im Januar 2018 hat der Vermittlungsausschuss der Kommission in Form einer ersetzenden Entscheidung Beschlüsse getroffen, die Auswirkungen auf Lehrkräfte an kirchlichen Schulen haben. Die Ergebnisse sind aus Sicht der Mitarbeiterseite weit davon entfernt, auch nur im Ansatz die Problemfelder Nettolücke und Versorgungslücke zu schließen. Gleichwohl gilt es, die getroffenen Entscheidungen nun näher darzustellen.

Beihilferegulierung verbessert

Die Verbesserungen bei der Beihilfe betreffen gemäß Nr. 14 ABD Teil B, 4.1.1. im Bereich der Gymnasien und Realschulen alle Lehrkräfte, „für die der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung übernommen hat.“ Darüber hinaus ist der Anhang zur Beihilfeordnung für die (Erz-)Diözesen vom 1. Januar 2004 zu beachten. Dort finden sich die entsprechenden Zusagen auf Beihilfe für gesetzlich krankenversicherte Lehrkräfte.

Zusage 1 bezieht sich auf einen Beihilfeanspruch aller unbefristet beschäftigten Lehrkräfte (mit Ausnahme geringfügig Beschäftigter) für die Zeit des aktiven Dienstes, auch während der Elternzeit sowie des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen.

Zusage 2 erweitert diese Zusage für alle Lehrkräfte mit Übernahme der Rentenversicherungsbeiträge auf die Zeit des Bezugs einer Alters- beziehungsweise Erwerbsminderungsrente (siehe ABD Anhang II, Anhang zur Beihilfeordnung für die (Erz-)Diözese ... vom 01.01.2004, Zusagen, II. Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft.)

Für Lehrkräfte an beruflichen Schulen sowie Grund- und Mittelschulen gibt es im ABD eine andere Formulierung für die Gewährung des Beihilfeanspruchs. Hier heißt es in ABD Nr. 14 Teil B, 4.1.2. und B, 4.1.3: „Lehrkräfte in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis erhalten Beihilfe zumindest für die Dauer der Beschäftigung, auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus

familienpolitischen Gründen.“ Ähnlich wie bei den Lehrkräften im Bereich Gymnasien und Realschulen ist auch hier der Anhang zur Beihilfeordnung zu beachten.

Mit der Beihilfe ist in allen drei Bereichen – das heißt in den Sonderregelungen für Lehrkräfte an Gymnasien und Realschulen, an beruflichen Schulen sowie an Grund- und Mittelschulen – bislang im Regelfall der Beihilfetarif 814 als Basisbeihilfe sowie die Höherversicherung im Tarif 820 K gemeint. Zum 1. Mai 2018 wurde dieser Beihilfeanspruch nach Änderung der Beihilfeordnung durch die bayerischen Bischöfe dahingehend geändert, dass nun neben dem Tarif 814 ein Anspruch auf die Beihilfeshöherversicherung nach dem Tarif 820 K Plus besteht. (Infos zum Leistungsumfang auf Seite 6)

Ruhestandsbeihilfe nun in allen Schularten

Stärkere Veränderungen bringt die ersetzende Entscheidung für Lehrkräfte an beruflichen sowie Grund- und Mittelschulen mit sich. Wer als Lehrkraft an diesen Schularten die Anforderungen für einen Beihilfeanspruch erfüllt und künftig (das heißt ab dem 1. Mai 2018; an Schulen in Ordensträgerschaft ab dem 1. Januar 2019) in den Ruhestand eintritt, wird diese Beihilfeleistungen erstmalig auch im Ruhestand gewährt bekommen. Das war bislang für diese Schularten nicht der Fall und stellt eine erkennbare Verbesserung für diesen Beschäftigtenkreis dar.

Bestandteil der ersetzenden Entscheidung ist auch, dass berücksichtigungsfähige Angehörige von Lehrkräften an kirchlichen Schulen, die bislang schon Anspruch auf eine Beihilfeabsicherung nach den Tarifen 814 und 820 K hatten, künftig ebenfalls die Beihilfeshöherversicherung nach dem Tarif 820 K Plus vom Arbeitgeber bezahlt bekommen. Davon ausgenommen sind allerdings Angehörige von Lehrkräften, die als Altfälle noch den großen Beihilfetarif 830 erhalten. Für deren Angehörige verbleibt es beim Anspruch auf den Tarif 820 K.

Aufschub für Ordensschulen

Die getroffenen Regelungen zur Verbesserung der Beihilfe von Lehrkräften an kirchlichen Grund- und Mittelschulen sowie beruflichen Schulen werden zeitverzögert auch an Schulen von „Instituten des geweihten Lebens oder Gesellschaften des apostolischen Lebens“ wirksam und zwar zum 1. Januar 2019. Von Dienstgeberseite war dieser andere Inkraftsetzungstermin im Verfahren verlangt worden, um ordensgeführten Schulen Zeit zu geben, die wirtschaftlichen Folgen dieses Beschlusses zu prüfen. Der finanzielle Mehraufwand ist wegen des neu hinzugekommenen Anspruchs auf Beihilfe auch im Ruhestand höher als im Bereich der Gymnasien und Realschulen. Dort gab es diesen Anspruch bislang schon. Die nächsten Monate werden zeigen, ob einzelne ordensgeführte Schulträger die Neuregelung zum Anlass nehmen, auf die Kommission zuzugehen. Nur auf diesem Wege wäre eine Ausnahmeregelung für ordensgeführte Schulen aus dieser Neuregelung im Bereich der beruflichen sowie Grund- und Mittelschulen möglich und auch nur dann, wenn die dafür erforderliche Zwei-Drittel-Mehrheit in der Kommission zustande käme.

Frühere Übernahme der Arbeitslosenversicherungsbeiträge

Im Bereich der Grund- und Mittelschulen war bislang geregelt, dass bei Lehrkräften in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, sofern sie die Befähigung für eine beamtenrechtliche Laufbahn besitzen, spätestens ab dem fünften Jahr des Arbeitsverhältnisses die Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge zur Arbeitslosenversicherung zu übernehmen hatten (ABD Teil B, 4.1.3, Nr. 6, Absatz 7). Hier fällt nun der Passus „spätestens ab dem fünften Jahr nach Beginn des Arbeitsverhältnisses“ weg. Das hat zur Konsequenz, dass Lehrkräfte an kirchlichen Grund- und Mittelschulen mit Beginn eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses

die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung vom Arbeitgeber übernommen bekommen.

Prüfauftrag Altersversorgung

Die Altersversorgung von Lehrkräften an kirchlichen Schulen erreicht bei Weitem nicht die Höhe der Ruhestandsbezüge einer vergleichbaren staatlichen verbeamteten Lehrkraft. Daher war einer der Anträge der Mitarbeiterseite auch darauf ausgerichtet, eine individuelle Zulage zu schaffen, die eine Versorgung in vergleichbarer Höhe ermöglicht. Diese Forderung wurde von der Dienstgeberseite zurückgewiesen. Im Rahmen der Vermittlung kam es lediglich zu einem Empfehlungsbeschluss. Es sei zu prüfen, ob für Lehrkräfte mit Übernahme der Arbeitnehmerbeiträge zur Rentenversicherung, die zwischen dem 20. Juli 2006 und dem 30. Juni 2019 eingestellt worden sind oder werden, eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung eingeführt werden könne. Für diese soll gegebenenfalls im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten eine sozialversicherungs- und steuerfreie zusätzliche betriebliche Altersvorsorge aufgebaut werden.

Die Kommission hat in der März-Vollversammlung die Empfehlung des Vermittlungsausschusses angenommen und prüft derzeit die Möglichkeit einer ergänzenden Altersversorgung. Dabei ist auch zu prüfen, welche Form die wirtschaftlichste sein wird. Dann erst steht die Entscheidung der Kommission im Raum, sich auf ein solches Modell einer zusätzlichen Altersversorgung einzulassen.

Die Beschränkung des Prüfauftrags auf Lehrkräfte, für die der Arbeitgeber die Rentenversicherungsbeiträge übernimmt, welche im Zeitraum vom 20. Juli 2006 bis zum 30. Juni 2019 eingestellt wurden, hat folgenden Hintergrund: dienstgeberseitig wurde nochmals klargestellt, dass Lehrkräfte, die vor dem 20. Juli 2006 eingestellt wurden und die aufgrund entsprechender arbeitsvertraglicher Zusagen die Rentenversicherungsbeiträge übernommen bekommen, einen Anspruch auf die sogenannte Zuschlagsrente hätten. Diese Zuschlagsrente haben Lehrkräfte in mehrjährigen Gerichtsverfahren erstritten, da nach der Umstellung der betrieblichen Altersversorgung auf das Punktemodell die ursprünglich zugesagte Altersversorgung auf dem Niveau einer beamtengleichen beziehungsweise beamtenähnlichen Ge-



Unterschiede für alle sichtbar – Dem Straßburger Münster fehlt der zweite Turm und angestellte Lehrkräfte an kirchlichen Schulen warten weiter auf die Schließung der Nettolücke.

Foto: L. Utschneider

samtversorgung nicht mehr erreicht worden wäre. Die Zuschlagsrente schließt die Versorgungslücke zwar nicht vollständig und auch hier laufen noch Gerichtsverfahren, allerdings verbessert die Zuschlagsrente im Einzelfall die Altersversorgung. Keine Zuschlagsrente erhalten jene Lehrkräfte, die ab dem 20. Juli 2006 eingestellt worden waren. Die Beschränkung des Prüfauftrags auf Lehrkräfte, die bis zum 30. Juni 2019 eingestellt werden, hat wiederum damit zu tun, dass laut Dienstgeberseite die rasche

Umsetzung der vermehrten Kirchenverbeamtungen von neu einzustellenden Lehrkräften nun beginnen soll. Wer ab nächstem Jahr, so die Einschätzung der Dienstgeber, dann als Lehrkraft an einer katholischen Schule beginne, werde entweder verbeamtet oder wisse von Anfang an, dass seine künftige Altersversorgung nur aus den zwei Elementen „gesetzliche Rentenversicherung“ und „betriebliche Altersversorgung“ bestehen werde.

Ludwig Utschneider

Beihilfetarif 814	Beihilfetarif 820K Plus
Leistungen: - spezifische Leistungen beim Zahnersatz - spezifische Leistungen für Heilpraktikerbehandlungen	Leistungen insbesondere: Bereich Krankenhaus - Unterbringung im Zweibettzimmer - Chefarztbehandlung - Ersatzkrankenhaustagegeld - Stationäre Psychotherapie und Psychosomatik bis zu 8 Wochen in 3 Kalenderjahren Zahnersatz - 40 % aus bis zu 7.500 EUR in 4 Kalenderjahren - 20 % aus weiteren 7.500 EUR in 4 Kalenderjahren - 6 Implantate pro Kiefer - bis zum Höchstsatz der Gebührenordnung (3,5-fach) Heilpraktiker - Leistungen auch beim Arzt für Naturheilverfahren und Osteopathie - 50 % aus bis zu 1.500 EUR pro Kalenderjahr - Behandlungsgebühren zu den Höchstsätzen Sehhilfen 200 EUR in 3 Kalenderjahren Auslandsreisekrankenversicherung Mehr Informationen auf www.vkb.de/kirchen

Kommentar

Wo bleibt die Verlässlichkeit?

„Man kann sich nicht darauf verlassen, dass das, was vor den Wahlen gesagt wird, auch wirklich nach den Wahlen gilt...“ Angela Merkel bezog sich im Frühjahr 2008 selbstredend auf das politische Geschäft im heraufziehenden Bundestagswahlkampf. Gleichwohl passt dieses Bonmot aus dem Munde der heutigen Bundeskanzlerin auch zum Dauerbrennerthema „Nettolücke“.

Ein jahrzehntelanges Ringen darum, die Vergütung der angestellten Lehrkräfte an kirchlichen Schulen auf ein Niveau zu heben, das der Vergütung der verbeamteten Lehrkräfte beim Freistaat Bayern entspricht, ist gescheitert. Im Verfahren zur ersetzenden Entscheidung vor dem Vermittlungsausschuss kam die dafür notwendige Mehrheit nicht zustande, da eine Verständigung auf die Vorschläge der Mitarbeiterseite nicht erzielt werden konnte.

Damit einher ging eine erstaunliche Wandlung. Noch vor wenigen Jahren haben führende Vertreter der Dienstgeberseite ein eigenes Gesamtkonzept erarbeitet, um die arbeitsvertraglichen Rahmenbedingungen für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen zu verbessern. Dieses Konzept sah zum einen vor, neu einzustellende Lehrkräfte im Regelfall ins Kirchenbeamtenverhältnis zu übernehmen. Zum anderen sollten Bestandslehrkräfte durch die Schließung der Nettolücke arbeitsvertraglich bessergestellt werden. Im nun abgeschlossenen Verfahren wurde das Bestehen der Nettolücke von Dienstgeberseite entgegen bisheriger Einschätzungen aus der Vergangenheit in Frage gestellt. Man müsse, so die neue Position der Dienstgeberseite, die Nettolücke relativieren, da verbeamtete Lehrkräfte noch zusätzlich Kosten für eine verpflichtende Krankenversicherung zu tragen hätten. Das sehe das staatliche Beihilferecht so vor. Diese Kosten sind aus den Netto-

bezügen zu tragen und würden daher die Nettobezüge einer verbeamteten Lehrkraft reduzieren. Aber: selbst wenn man dies mit einkalkuliert, bleibt – so die Einschätzung auf Mitarbeiterseite – eine Nettolücke bestehen. Seriös zu berechnen ist die Höhe dieser Zusatzkosten deshalb nicht, da je nach Versicherungsumfang und Anbieter höchst unterschiedliche Monatsbeträge für eine private Krankenversicherung anfallen. Das Grundproblem der Nettolücke ist mit diesem Argument nicht aus dem Weg zu räumen.

Mit ihrer Schließung hätte aber der in der Präambel des ABD niedergelegte bischöfliche Auftrag, angestellten Lehrkräften an kirchlichen Schulen eine vergleichbare Vergütung zu gewähren, im Wesentlichen erfüllt werden können. Es trägt zur Enttäuschung und zum Vertrauensverlust bei den Beschäftigten bei, dass sich die Dienstgeberseite von ihren selbstgesteckten Zielen sang- und klanglos verabschiedet hat. Merkels Zitat passt leider nur zu gut zu dieser 180-Grad-Wende nach dem Motto „Was interessiert mich mein Konzept von gestern.“ Am Geld kann es nicht liegen, immerhin verfolgen kirchliche Schulträger bayernweit das Ziel, die

Zahl der Kirchenbeamtenstellen massiv auszubauen. Dafür wird viel Geld in die Hand genommen. Die Dienstgeber nehmen nun billigend in Kauf, dass damit erneut eine Gerechtigkeitsdebatte an den Schulen ausgelöst wird. Die Kirche, an anderer Stelle durchaus dafür bekannt, für gleiche Arbeit die gleiche Vergütung zu fordern, lässt es zu, dass die Schere hier weiter auseinandergeht. Das kann auf Dauer nicht gut gehen, da es dem Betriebsklima schadet.

Dieses Vermittlungsverfahren hat im Kontext „Nettolücke“ auch die Grenzen des Weges zur Durchsetzung von Interessen der Mitarbeiterseite gezeigt. Das Bundesarbeitsgericht hat 2012 in seinen richtungsweisenden Entscheidungen zum kirchlichen Arbeitsrecht dargelegt, welche Verbesserungen nötig wären, um auch künftig das Streikrecht für die Beschäftigten im kirchlichen Bereich auszuschließen. Neben der Einbindung von Gewerkschaften in die Kommissionsarbeit war es Vorgabe des Gerichts, das Vermittlungsverfahren so zu verbessern, dass es der Mitarbeiterseite einen adäquaten Ersatz für Arbeitskampfmaßnahmen wie dem Streik bietet. Zumindest



die Erfahrungen aus diesem Verfahren zeigen, dass der Vermittlungsweg unter den aktuell in der KODA-Ordnung niedergelegten Rahmenbedingungen ein eher stumpfes Schwert zu sein scheint. Die Vermittlung soll dabei mitwirken, einen Kompromiss zu erzielen. Ein Kompromiss setzt aber voraus, dass sich beide Konfliktparteien aufeinander zubewegen. Die Mitarbeiterseite hat in Sachen Nettolücke mehrfach diese Kompromissbereitschaft signalisiert und verschiedene Angebote unterbreitet. Nicht bereit für einen Kompromiss war in dieser Frage allerdings die Dienstgeberseite, obwohl sie selbst es war, die die Schließung der Nettolücke für Bestandslehrkräfte im Gesamtkonzept als Lösungsweg beschrieben hat.

„Das Konzept Katholischer Schulen und seine Umsetzung verlangt Lehrkräfte mit hoher fachlicher Professionalität, die sich als das ‚Gesicht‘ Katholischer Schulen verstehen und sich mit deren Auftrag identifizieren.“ 2016 hat die Deutsche Bischofskonferenz sieben Thesen zum Selbstverständnis und Auftrag Katholischer Schulen veröffentlicht und darin unter anderem die hohe Professionalität der Lehrkräfte als Maßstab vorgegeben. Die Frage, wie die Schulen diese hohe Professionalität der Lehrkräfte erreichen können, eröffnet verschiedene Antwortmöglichkeiten. Dazu gehört aber neben einem qualitativ hochwertigen Fort- und Weiterbildungsangebot auch eine angemessene Vergütung. Die katholischen Schulen in Bayern haben sich über Jahrzehnte hinweg einen sehr

guten Ruf erarbeitet, getragen von den Rahmenbedingungen, die die jeweiligen Schulträger geschaffen haben, und vor allem vom Personal. Um in Zukunft diesen hohen Qualitätsstand halten und auszubauen zu können, braucht es Erfolg beim Werben um die besten Nachwuchskräfte im Lehrkräftebereich und zugleich bedarfes einer gleichwertigen Vergütung aller vorhandenen Lehrkräfte, die zu diesem Erfolg der Schulen beitragen. Vor diesem Hintergrund sollten sich die Verantwortlichen auf Dienstgeberseite noch einmal Gedanken machen, ob es richtig ist, das 2011 von führenden Vertretern der Dienstgeberseite erarbeitete schlüssige Gesamtkonzept bezüglich der Verbesserungen für Bestandslehrkräfte aufzugeben. Ludwig Utschneider

Neue Wege zur Beförderung

Ordnung für Berufsbezeichnungen für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen überarbeitet

Zehn Jahre sind häufig ein Grund, den Blick auf die vergangenen Jahre zu richten und zu prüfen, was sich bewährt hat und was geändert werden muss. Die Ordnung für Berufsbezeichnungen (OfB), die für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen regelt, unter welchen Voraussetzungen Berufsbezeichnungen verliehen und damit auch Höhergruppierungen erreicht werden können, hat nun eine Dekade hinter sich. 2007 war ein wesentlicher Grund zur Schaffung dieser OfB, kirchlichen Lehrkräften einen rascheren Aufstieg zu einer höheren Berufsbezeichnung zu eröffnen, wenn überdurchschnittliche Leistungen erzielt werden. Dieses System war und ist weniger starr als das Beförderungssystem, das der Freistaat Bayern für seine verbeamteten Lehrkräfte kennt. Diese OfB ist nun mit Wirkung zum 1. Januar 2018 überarbeitet worden.

Redaktionelles Ausmisten

Über die Jahre haben sich in der OfB Regelungen gehalten, die mittlerweile überholt sind, da bestimmte Fristen oder Überleitungsregelungen nicht mehr greifen. Diese sind nun herausgenommen worden. An anderer Stelle ist versucht worden, die systematische Anordnung der einzelnen Regelungsdetails sinnvoller anzulegen. Statt einer rein numerischen Aufzählung der einzelnen Regelungen wurde nun eine Paragrafenaufzählung einschließlich entsprechender „Überschriften“ eingeführt.

Inhaltliche Veränderungen

Die Bilanz zu zehn Jahren OfB führte auch dazu, einige inhaltliche Veränderungen vorzunehmen. Merkliche Spuren hat dieser Veränderungsprozess im Bereich der Aufstiegsmöglichkeiten am Gymna-

sium hinterlassen. Die Berufsbezeichnung „Studiendirektor / Studiendirektorin“ verliehen zu bekommen, ist nun an geänderte Voraussetzungen geknüpft (siehe Tabelle Seite 10 – 11).

Vereinheitlicht wurde zudem ein Stück weit der Weg, wie Lehrkräfte an Realschulen die Berufsbezeichnung „Beratungsrektor / Beratungsrektorin“ erlangen können. Außerdem ist nun erstmalig auch eine Regelung geschaffen worden, die es Lehrkräften, welche innerhalb eines Schulträgers die Schulart wechseln, ermöglicht, im Einzelfall die Zeiten der Tätigkeit an der bisherigen Schulart in erheblichem Maße anerkannt zu bekommen. Dies betrifft vor allem Lehrkräfte mit gymnasialer Ausbildung, die bislang an einer Realschule tätig waren und dann an eine Fachoberschule oder an ein Gymnasium wechseln. Erfasst werden aber auch Lehrkräfte, die an ihrer bisherigen Schule die fachlichen



Auf der Karriereleiter nach oben – die überarbeitete Ordnung für Berufsbezeichnungen gibt die Wege vor. Foto: Rainer Sturm / pixelio.de

und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis erfüllt haben (zum Beispiel Lehrkräfte mit gymnasialer Ausbildung am Gymnasium) und die an eine andere Schulart wechseln, für die sie die Voraussetzungen ebenfalls erfüllen (zum Beispiel Fachoberschule). Die OfB sah eine Anrechnung der Tätigkeit an der bisherigen Schule bei der

Wartezeit zur Verleihung einer höheren Berufsbezeichnung bislang nicht vor, eine Anrechnung wäre in der Vergangenheit lediglich aufgrund einer einzelvertraglichen Vereinbarung möglich gewesen.

Geändert wurde zudem der weitere Beurteilungsturnus für Lehrkräfte mit der Berufsbezeichnung „Studiendirektorin/ Studiendirektor“ sowie „Beraterin/ Berater“.

„Beraterin/ Berater“. Sie werden nur noch im Turnus von fünf Jahren ab der Einräumung des Rechts zum Führen dieser Berufsbezeichnungen beurteilt.

Beurteilungen nach Sonderurlaub oder Elternzeit

Nach Sonderurlaub oder Elternzeit gelten gemäß den Beurteilungsrichtlinien (ABD Teil B, 4.1. Anlage D Abschnitt A Punkt 4.2.1. c)) besondere Bestimmungen, wann eine Beurteilung zu erstellen ist. Bei einer Beurlaubung (auch aus Anlass einer Abordnung beziehungsweise Versetzung an eine kirchliche Dienststelle, zum Beispiel an ein Ordinariat), die mindestens sechs Monate gedauert hat, gibt es folgende Vorgaben:

- Rückkehr im ersten oder zweiten beziehungsweise im letzten Jahr des Beurteilungszeitraums: Beurteilung ist innerhalb eines Jahres zu erstellen.
- Rückkehr im dritten oder vierten Jahr des Beurteilungszeitraums: Beurteilung erfolgt zum nächsten regulären Beurteilungstermin, der auf Grundlage der erstmaligen Tätigkeitsaufnahme errechnet wurde.

Flexibler als der Staat – ein Fazit

Auch die nun überarbeitete Ordnung für Berufsbezeichnungen hebt sich bewusst ab von den staatlichen Wegen, als Lehrkraft eine Beförderung zu erreichen. Während für Lehrkräfte an Gymnasien und beruflichen Schulen ohne Funktion der Weg zur Berufsbezeichnung „Studiendirektorin/ Studiendirektor“ länger wurde, eröffnen sich nun für Lehrkräfte mit Funktionen mehr Möglichkeiten, über entsprechende Beurteilungen diese Berufsbezeichnung zu erreichen.

Hervorzuheben ist zudem, dass nun der Wechsel zwischen verschiedenen Schularten im Zusammenhang mit der Verleihung einer höheren Berufsbezeichnung kein Hemmnis mehr darstellt. Das ist eine deutliche Verbesserung gegenüber der bisherigen Regelung.

Ludwig Utschneider

*Tabelle zur OfB
auf der nächsten Seite*



Gymnasium	Berufliche Schulen	Grund- und Mittelschulen	Realschulen
Erfüller	Erfüller	Erfüller	Erfüller
Wartezeit für die Erlangung einer höheren Berufsbezeichnung			
Oberstudienrätin / Oberstudienrat (Gymnasium, berufliche Schulen)			
Fachoberlehrerin / Fachoberlehrer (z.B. Realschule)			
Bewertungsstufe „Leistung, die in allen Belangen von herausragender Qualität ist – HQ“ 3 Jahre Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt – BG“ 6 Jahre Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen übersteigt – UB“ 9 Jahre Bewertungsstufe „Leistung, die den Anforderungen voll entspricht – VE“ 14 Jahre. Eine höhere Berufsbezeichnung kann, wie bislang auch schon, nicht verliehen werden, wenn die Bewertungsstufe „Leistung, die den Anforderungen in hohem Maße gerecht wird – HM“ oder schlechter erreicht wird.			
Wartezeit für die höhere Berufsbezeichnung „Studiendirektorin / Studiendirektor“ (Gymnasium, berufliche Schulen)		Realschule - Höhere Berufsbezeichnung bei Wahrnehmung besonderer Aufgaben (Beispiele)	
Beurteilungsturnus für „Oberstudienrätin/ Oberstudienrat“ 1. zum Ende des dritten Jahres 2. zum Ende des sechsten Jahres 3. zum Ende des neunten Jahres nach Verleihung Berufsbezeichnung „Oberstudienrätin/ Oberstudienrat“; Weiterer Beurteilungsturnus: Alle fünf Jahre Voraussetzungen: Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt – BG“ in zwei Beurteilungen nach Verleihung der Berufsbezeichnung „Oberstudienrätin / Oberstudienrat“ Bei Wahrnehmung einer beförderungswirksamen Funktion nach den staatlichen Funktionenkatalogen: Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen übersteigt – UB“ oder besser in drei aufeinanderfolgenden Beurteilungen nach Verleihung der Berufsbezeichnung „Oberstudienrätin / Oberstudienrat“ Es kommt nicht darauf an, dass die erforderlichen Beurteilungen ganz oder teilweise vor oder nach der Funktionsübertragung erreicht wurden. Kurzformel: „3x UB als OstR“ plus Funktion ► StD		<i>Lehrkräfte mit Führungsaufgaben an Realschulen</i> Funktion auf Dauer übertragen: Recht zum Führen der Berufsbezeichnung „Beratungsrektorin/ Beratungsrektor“ nach einer Wartezeit von drei Jahren, wenn in den beiden letzten Beurteilungen mindestens die Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt – BG“ oder nach einer Wartezeit von neun Jahren, wenn in allen Beurteilungen seit Übertragung der Führungsaufgaben auf Dauer mindestens die Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen übersteigt – UB“ Die Wartezeit beginnt mit der Übertragung der Führungsaufgaben auf Dauer. <i>Systembetreuerin/ Systembetreuer an Realschulen</i> Voraussetzungen: - Zahl der Schülerinnen und Schüler an der Schule bzw. an den Schulen bei insgesamt über 720 - dreijährige Bewährungszeit in der Tätigkeit, Bewährungsfeststellung mit „UB“ (siehe Nr. 5 b ABD Teil B, 4.1.1. - Neufassung) <i>Beratungsrektorin/ Beratungsrektor“ als qualifizierte Beratungslehrerin/ qualifizierter Beratungslehrer</i> Voraussetzungen: - Erweiterungsprüfung als Beratungslehrkraft gemäß § 111 LPO I - Tätigkeit als Beratungslehrkraft an einer Schule oder mehreren Schulen mit insgesamt über 720 Schülerinnen und Schülern - dreijährige Bewährungszeit in der Tätigkeit - Bewährungsfeststellung mit „UB“ (siehe Nr. 5 b ABD Teil B, 4.1.1. - Neufassung) Weitere Regelungen u.a. für Schulleiterinnen und Schulleiter.	
Beurteilungsturnus von Lehrkräften mit der Berufsbezeichnung „Studiendirektorin / Studiendirektor“ bzw. „Beratungsrektorin / Beratungsrektor“ Beurteilung erfolgt dann alle fünf Jahre.			
Aufgrund der Vorgaben der Lehrberufsbezeichnungsverordnung ist ein Widerruf des Rechts zum Führen einer Berufsbezeichnung möglich. Allerdings ist hierfür eine rechtskräftige Verurteilung zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr Voraussetzung.			
Die umfänglichen Überleitungsregelungen, die im § 12 der OfB geregelt wurden, werden hier nicht näher erläutert. Sie sind nachzulesen unter www.onlineabd.de			

Kettenbefristungen Nicht immer erlaubt

Im Grundsatz können kirchliche Dienstgeber Arbeitsverhältnisse befristen. Gerade bei Befristungen mit Sachgrund hat jetzt das Bundesarbeitsgericht klare Grenzen gesetzt, was erlaubt ist und wo die Grenze überschritten ist. Die vorgestellten Regelungen beziehen sich jedoch ausdrücklich auf die aktuellen Gesetze und die aktuelle Rechtsprechung, unabhängig von möglichen geplanten Gesetzesänderungen, die im Rahmen der Koalitionsverhandlungen angedacht sind.

Befristungen ohne Sachgrund

Sachgrundlose Befristungen des Arbeitsverhältnisses sind in § 14, Absatz 2, 2a und 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) und in § 30 Absatz 3 ABD Teil A, 1. geregelt. Im Arbeitsvertrag wird dabei konkret festgelegt, wann das Arbeitsverhältnis beginnt und wann es endet. Ein sachgrundlos befristeter Arbeitsvertrag soll nach ABD in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten und muss mindestens sechs Monate betragen. Er darf nach § 14 Absatz 2 TzBfG im Zeitraum von zwei Jahren höchstens dreimal verlängert werden. Ausnahmen sind in § 14 Absatz 2 a und 3 TzBfG geregelt.

Grenze bei Befristungen mit Sachgrund

Als weitere Möglichkeit sieht das ABD eine Befristung aus sachlichem Grund (§ 30 Absatz 2, ABD Teil A, 1.) vor. In § 14 Absatz 1 TzBfG werden beispielhaft Möglichkeiten der Sachgrundbefristung genannt. Die meisten ergeben sich aufgrund der Vertretung einer oder eines anderen Beschäftigten, zum Beispiel wegen Mutterschutz- und Elternzeit, oder bei einer Krankheitsvertretung. Immer wieder stellen Beschäftigte und Dienstgeber die Frage, wie oft und wie lange ein Arbeitsverhältnis aus sachlichen Gründen verlängert werden kann. Im ABD und auch im Teilzeit- und Befristungsgesetz finden sich keine Höchstgrenzen. Die

Rechtsprechung bezog sich bisher immer nur auf den Einzelfall und legte Grenzen nicht konkret fest. Erstmals hat sich nun das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 21. März 2017 (7AZR 369/15) ganz klar geäußert. Nach Ansicht des BAG findet das Ausnutzen immer wieder verlängerter Befristungen (sogenannte Kettenarbeitsverträge) seine Grenze im Rechtsmissbrauch. Deswegen hat das BAG eine „Rechtsmissbrauch-Ampel“ eingeführt (siehe Grafik unten).

Sachgrundlos geht nur am Anfang

Nach einer sachgrundlosen Befristung kann jederzeit ein befristetes Arbeitsverhältnis mit Sachgrund abgeschlossen werden. **Erzieherin A in einer Kindertageseinrichtung hat mit ihrem Arbeitgeber ein sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis vom 1. September 2017 bis 31. Juli 2018 abgeschlossen. Erzieherin B geht vom 1. August 2018 bis 31. Juli 2021 in Mutterschutz beziehungsweise Elternzeit. Der**

Dienstgeber kann mit der zeitlich befristet eingestellten Erzieherin A aus sachlichem Grund für die Zeit des Mutterschutzes und der Elternzeit von Erzieherin B ab 1. August 2018 eine weitere (Sachgrund-)Befristung anschließen. Umgekehrt ist dies nicht möglich: War Erzieherin A bereits als Krankheitsvertretung für Erzieherin B beschäftigt, kann kein sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis mehr angeschlossen werden. Eine weitere Sachgrundbefristung, zum Beispiel als Elternzeitvertretung, wäre aber möglich.

Das jeweils anschließende sachgrundbefristete Arbeitsverhältnis muss nicht den gesamten Zeitraum umfassen, für den die zu ersetzende Beschäftigte etwa Elternzeit beantragt hat. Beantragt Erzieherin B im oben genannten Fall Elternzeit bis zum 31. Juli 2021, kann das Arbeitsverhältnis von Erzieherin A trotzdem befristet bis zum 31. Dezember 2020 abgeschlossen werden. Möglicherweise kommt es im Bereich Befristungen zu baldigen Gesetzesänderungen. Dies ist zumindest nach den vorliegenden Koalitionsvereinbarungen vorgesehen. *Josef Glatt-Eipert*

Rechtsmissbrauchs-Ampel



• Der rote Bereich signalisiert, dass ein Rechtsmissbrauch wahrscheinlich ist, wenn

- nur die Laufzeit über 10 Jahren liegt,
- oder mehr als 15 Verlängerungen erfolgen,
- oder die Laufzeit 8 Jahre überschreitet und mehr als 12 Verlängerungen erfolgen.

Der Dienstgeber muss hier bei einem möglichen Rechtsstreit entkräften, dass es sich nicht um Rechtsmissbrauch handelt.

• Der gelbe Bereich signalisiert, dass ein Rechtsmissbrauch möglich sein kann, wenn

- nur die Laufzeit 8-10 Jahre beträgt,
- oder 13-15 Verlängerungen vorliegen,
- oder die Laufzeit 6 Jahre überschreitet und mehr als 10 Verlängerungen erfolgen.

Der/die Beschäftigte muss hier beweisen, dass es sich um Rechtsmissbrauch handelt.

• Der grüne Bereich signalisiert, dass es sich nicht um Rechtsmissbrauch handelt, wenn

- die Laufzeit unter 8 Jahren liegt,
- oder weniger als 12 Verlängerungen vorliegen,
- oder die Laufzeit 6 Jahre unterschreitet und weniger als 9 Verlängerungen erfolgen.

Hier geht das Bundesarbeitsgericht davon aus, dass die mehrmalige Befristung des Arbeitsverhältnisses rechtmäßig erfolgt ist.

Foto: Thommy Weiss / pixello.de

Mehr Frauen profitieren vom gesetzlichen Mutterschutz

Neu gefasstes Mutterschutzgesetz seit dem 1. Januar 2018

Das neu erlassene Mutterschutzgesetz (MuSchG) ist zum 1. Januar 2018 in Kraft getreten. Die „Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV)“ wurde in dieses neue Gesetz integriert, der Gefährdungsbegriff eingeführt und es wird neu eine Gefährdungsbeurteilung gefordert. Für die korrekte Umsetzung und Sicherstellung des Mutterschutzes ist der Arbeitgeber zuständig.

Schutzfrist und Kündigungsverbot

Die wesentlichen Schutzfristen, das heißt die sechswöchige Mutterschutzfrist vor der Geburt und die achtwöchige Frist nach der Geburt, haben sich nicht geändert. Auf Antrag wird die Schutzfrist nach der Geburt eines Kindes mit Behinderung von acht auf zwölf Wochen verlängert, ebenso im Falle von Früh- und Mehrlingsgeburten. Nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche gilt ein viermonatiges Kündigungsverbot.

Ausweitung des Personenkreises

Vom Gesetz zusätzlich erfasst werden:

- Schülerinnen und Studentinnen
- Frauen in betrieblicher Bildung und
- Praktikantinnen im Sinne von § 26 des Berufsbildungsgesetzes sowie
- Frauen, die nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz beschäftigt sind

Ruhezeitregelung verschärft

Auch die Ruhezeitregelung im Gesetz wurde präziser gefasst. Der Arbeitgeber muss nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewähren. Die

ist bei Beschäftigten, die Rufbereitschaft zu leisten hätten, was im Seelsorgebereich häufiger vorkommt, zu beachten. Die Ausnahmen bei Ruhezeiten im Rahmen von Rufbereitschaften im ABD (§§ 7 und 12 ABD, Teil D, 3.) gelten aufgrund der Neuregelung des Mutterschutzgesetzes nicht mehr für Schwangere und stillende Mütter. Es ist daher nach einem Rufbereitschaftseinsatz erforderlich, die elf Stunden Ruhezeit zu gewähren. Mehrarbeit ist zudem nur dann zulässig, wenn die maximale Arbeitszeit pro Arbeitstag beziehungsweise pro Doppelwoche folgende Werte nicht überschreitet:

- Frauen unter 18 Jahren: maximal 8 Stunden täglich beziehungsweise 80 Stunden pro Doppelwoche (einschließlich des Sonntags).
- Frauen ab 18 Jahren: maximal 8,5 Stunden täglich beziehungsweise 90 Stunden pro Doppelwoche (einschließlich des Sonntags).

Mehrarbeit bei Teilzeit begrenzt

Bei Beschäftigung in Teilzeit darf der Arbeitgeber die werdende Mutter nicht in einem Umfang beschäftigen, der die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats übersteigt.

Beispiel:

Eine Erzieherin hat einen Arbeitsvertrag, der einen Arbeitsumfang von 20 Wochen-

stunden vorsieht. Unproblematisch wäre es gemäß Gesetz, wenn diese Beschäftigte während der Schwangerschaft in einer Woche zum Beispiel 30 Stunden tätig ist, dieses Mehr an Arbeitszeit (10 Stunden) in den verbleibenden Wochen des jeweiligen Monats aber wieder ausgeglichen wird. Die Monatsfrist, innerhalb welcher der Ausgleich erfolgen muss, ist wohl nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) zu berechnen. Meldet die Beschäftigte ihre Schwangerschaft zum Beispiel am 15. Juni, dann endet die erste Monatsfrist am 14. Juli. Ohne diesen Zeitausgleich wäre ein Übersteigen der wöchentlichen Arbeitszeit von Schwangeren nicht zulässig.

Beschäftigungsverbote

In Zukunft sollen Beschäftigungsverbote nach Möglichkeit zum Beispiel durch die Umgestaltung des Arbeitsplatzes oder die Umsetzung in einen anderen Arbeitsbereich vermieden werden.

Sechs Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin darf eine Schwangere nicht beschäftigt werden, es sei denn, sie erklärt sich ausdrücklich dazu bereit. Diese Erklärung kann jederzeit widerrufen werden.

Acht Wochen nach der Entbindung gilt nach wie vor ein zwingendes Beschäftigungsverbot.

Das Gesetz unterscheidet zwei Formen von



Schutz für Mutter und Kind – Mutterschutzgesetz verbessert Rahmenbedingungen für das Berufsleben.

Foto: Christian v. R. / pixello.de

Beschäftigungsverboten:

- Gemäß § 11 MuSchG ein vom Arbeitgeber erlassenes Beschäftigungsverbot nach erfolgter Gefährdungseinschätzung.
- Gemäß § 16 MuSchG ein ärztliches Beschäftigungsverbot.

Nacht- und Sonntagsarbeit

Schwangere oder stillende Frauen dürfen an Sonn- und Feiertagen sowie in der Zeit von 20.00 Uhr bis 22.00 Uhr nur dann arbeiten, wenn sie sich ausdrücklich dazu bereit erklären und die zuständige Aufsichtsbehörde (§ 28 MuschG) dies auf Antrag des Arbeitgebers genehmigt. Eine Beschäftigung zwischen 22 und 6 Uhr ist gemäß Gesetz ausgeschlossen.

Gefährdungsbeurteilung sowie Freistellung zum Stillen

Eine Gefährdungsbeurteilung gemäß Mutterschutzgesetz hat immer zu erfolgen, sobald die Schwangere den Arbeitgeber

über die Schwangerschaft informiert hat. Dann hat der Arbeitgeber unverzüglich eine Dokumentation nach § 14 des MuSchG anzufertigen sowie erforderlichenfalls eine Rangfolge von Schutzmaßnahmen festzulegen. Diese Schutzmaßnahmen sollen dazu führen, dass eine Weiterbeschäftigung ermöglicht wird. Ein Beschäftigungsverbot greift nur, wenn es nicht möglich ist, durch die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen eine Gefährdung für die Mutter und das ungeborene Kind auszuschließen.

Der Arbeitgeber hat eine stillende Mutter im erforderlichen Maße freizustellen. Das Gesetz macht dazu konkrete Vorgaben (mindestens 2x täglich für eine halbe Stunde oder 1x täglich für eine Stunde). Der Anspruch ist auf die ersten zwölf Monate nach der Entbindung begrenzt.

Anerkennung von Zeiten

Unabhängig von diesen gesetzlichen Änderungen gibt es weiterhin Bezugspunkte zum kirchlichen Arbeitsvertragsrecht. Im

ABD werden Zeiten des Mutterschutzes in der Regel als Beschäftigungszeiten voll anerkannt, zum Beispiel beim Stufenaufstieg nach § 17 ABD, Teil A, 1. Häufig haben Personalabteilungen weitergehende Informationen zum Mutterschutz vorliegen. Gegenüber dem Dienstgeber sollte möglichst frühzeitig die Schwangerschaft angezeigt werden, damit zum Wohle der Mutter und des Kindes die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes umgesetzt werden können.

Dorothea Weitz

Weiterführende Links zum Thema:

Bundesfamilienministerium:
www.bmfsfj.de
www.familien-wegweiser.de
 Bayerisches Sozialministerium:
www.schwanger-in-bayern.de
 Zentrum Bayern Familie und Soziales:
www.zbfs.bayern.de
www.elternimnetz.de

Wenn Mitarbeiter vertreten müssen

Einheitliche Berechnungsweise für die persönliche Zulage

Wem vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen wird, der bekommt eine Zulage. Voraussetzung dafür ist, dass die höherwertige Tätigkeit mindestens einen Monat lang ausgeübt wird. Die Berechnungsweise für die „persönliche Zulage“ wurde jetzt vereinheitlicht.

Seit 1. März 2018 gilt in allen Fällen: Die Zulage ist der Unterschiedsbetrag zwischen dem eigenen regulären Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt, das die oder der Beschäftigte bei einer dauerhaften Übertragung erhalten würde. Die in manchen Fällen bisher zu gewährende prozentuale Zulage ist abgeschafft. Damit wird das Berechnungssystem einfacher und weniger zufällig.

Beispiel 1: Einem Verwaltungsmitarbeiter in der Entgeltgruppe 7 Stufe 5 werden die Aufgaben einer erkrankten Kollegin übertragen. Die Tätigkeit der Kollegin ist mit Entgeltgruppe 8 bewertet. Er vertritt von 12. Juni bis 20. Juli. Da die Vertretung mindestens einen Monat lang erfolgt ist, erhält er rückwirkend ab 12. Juni eine persönliche Zulage. Nach altem Recht, hätte er für die Zeit der Vertretung eine Zulage in Höhe von 4,5 % seines Tabellenentgelts bekommen. 4,5 % von 3013,29 Euro sind 135,60 Euro. Jetzt erhält er den Unterschiedsbetrag zwischen 3168,10 Euro und 3013,29 Euro. Das sind 154,81 Euro (siehe Tabelle unten).

Beispiel 2: Einer Erzieherin in der Entgeltgruppe S 8a Stufe 4 wird vorläufig die stellvertretende Leitung übertragen. Da in der Einrichtung 80 Kinder betreut werden, ist die Tätigkeit der stellvertretenden Leitung mit der Entgeltgruppe S 13 bewertet. Würde die Erzieherin dauerhaft stellvertretende Leitung, würde sie daher in die Entgeltgruppe S 13 Stufe 4 aufsteigen. „Schräge Aufstiege“ sind auch im Sozial- und Erziehungsdienst abgeschafft, daher behält die Beschäftigte bei einer Höhergruppierung die bisherige Stufe. Der Unterschied zwischen Entgeltgruppe S 8a Stufe 4 und S 13 Stufe 4 beträgt im Tabellenentgelt 573,79 Euro. Die Mitarbeiterin erhält also zusätzlich 573,79 Euro monatlich (siehe Tabelle rechts). Anspruch darauf hat die Beschäftigte, sobald die vorübergehende Übertragung einen Monat andauert. Vertritt sie die Stellvertretende Leitung zum Beispiel vom 6. Juni bis einschließlich 5. Juli, dann ist

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 8	2543,89	2808,91	2932,80	3 044,26	3 168,10	3 246,12
EG 7	2387,86	2635,53	2796,54	2920,41	3013,29	3 099,99



Tabellenwerte vom Februar 2018

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 13	3017,97	3251,68	3550,65	3791,35	4092,27	4242,71



S 8a	2578,24	2829,77	3028,90	3217,56	3400,97	3592,24
------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

Tabellenwerte vom Februar 2018

dies ein Monat. Da sie die höherwertige Tätigkeit mindestens einen Monat lang ausgeübt hat, wird die Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Vertretung gezahlt.

KODA-Regelung schon bislang oft günstiger

Ursprünglich sollten die 4,5 % persönliche Zulage Beschäftigten in den Entgeltgruppen 1 bis 8 einen Mindestgewinn garantieren, wenn ihnen eine höherwertige Tätigkeit übertragen wird. Durch die Einführung der stufengleichen Höhergruppierungen im März 2017 ist dieser Vorteil entfallen. Die Regelung wurde entbehrlich.

Die 4,5 %-Regelung in der Fassung des öffentlichen Dienstes hatte zudem einen großen Nachteil. Wurden Tätigkeiten übertragen, die mehrere Entgeltgruppen höher bewertet waren, dann waren die prozentuale Zulage in aller Regel sehr viel weniger als der Unterschiedsbetrag zwischen den Tabellenentgelten. Für Höhergruppierungen über mehrere Entgeltgruppen hinweg hatte die KODA deshalb, abweichend vom öffentlichen Dienst, die 4,5 %-Regelung bereits vor einigen Jahren abgeschafft.

Besonderheiten bei der Berechnung

Nur im Sozial- und Erziehungsdienst gibt es noch „Garantiebeträge“. Das bedeutet, der Zugewinn muss in den Entgeltgruppen S 2 bis S 8b immer mindestens 58,98 Euro betragen. Ab Entgeltgruppe S 9 muss der Mindestgewinn 94,39 Euro betragen (Eurorwerte vom Februar 2018). Das gilt für dauerhafte Höhergruppierungen genauso wie für vorübergehende Übertragungen. Im Bereich der allgemeinen Entgelttabelle, nicht im Sozial- und Erziehungsdienst, gilt: Wird jemand aus der Stufe 1 seiner Entgeltgruppe „befördert“, kommt er in der höheren Entgeltgruppe immer in die Stufe 2. Also ist auch bei einer vorübergehenden Übertragung die Differenz zur Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe zu zahlen.

Jeder Monat wird neu gerechnet

Die Höhe der Zulage ist für jeden Kalendermonat neu zu berechnen. Nehmen wir an, die Erzieherin im oben beschriebenen Beispiel 2 hat während der Zeit der Vertretung einen Stufenaufstieg. Sie steigt von Stufe 4 nach Stufe 5 auf. Ab dem Monat, in dem sie aufsteigt, ist die „persönliche Zulage“ als Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 5 der S 8a und der Stufe 5 der S 13 zu berechnen. Sie erhält dann 691,30 Euro monatlich.

Es muss nicht immer der Chef sein

Eine Zulage gibt es nicht nur für die Vertretung der Chefin oder des Chefs. Auch eine Sekretärin, die mindestens einen Monat lang eine Kollegin auf einer höher bewerteten Stelle vertritt, hat Anspruch auf die persönliche Zulage.

Ebenso hat ein Kinderpfleger, der die Kollegin in der Integrationsgruppe für mindestens einen Monat vertritt, gegebenenfalls Anspruch auf die persönliche Zulage. Ergänzungskräfte in Regelgruppen sind meist der Entgeltgruppe S 3 zugeordnet, Ergänzungskräfte in Integrationsgruppen der S 4. Wird der Mitarbeiter mindestens einen Monat lang in der Integrationsgruppe eingesetzt, erhält er gegebenenfalls den Unterschiedsbetrag als Zulage.

Wenn die Vertretung vertritt

Manche Beschäftigte sind ausdrücklich als dauernde Stellvertreterinnen oder Stellvertreter ihrer Chefin oder ihres Chefs angestellt. Das gilt zum Beispiel für stellvertretende Geschäftsführerinnen und -führer oder ständige Vertretungen von Kita-Leitungen. In diesem Fall gehört die Vertretung bei üblichen Abwesenheiten wie Urlaub, Krankheit oder Dienstreise zu den regulären Aufgaben. Eine Zulage gibt es für die Vertretung bei solchen üblichen Abwesenheiten nicht. Anders kann es sein,

wenn die Chefin oder der Chef dauerhaft ausfällt.

Rechtsprechung: Ein stellvertretender Abteilungsleiter im öffentlichen Dienst musste mehrere Jahre die unbesetzte Stelle des Abteilungsleiters übernehmen. Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass dies weit über die Vertretung bei „üblichen Abwesenheiten“ hinausgeht. Ein Mitarbeiter müsse nicht mit einer derart „ausufernden“ Auslegung des Begriffs Stellvertreter rechnen. Dem Beschäftigten war daher die Differenz zum Entgelt eines Abteilungsleiters nachzuzahlen. (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. März 2015 – 5 AZR 874/12)

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: § 14 ABD Teil A, 1. „Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit“; Zur Stufenzuordnung bei Höhergruppierungen allgemein: § 17 Abs. 4 ABD Teil A, 1.; Zur Stufenzuordnung und zu den Garantiebeträgen im Sozial- und Erziehungsdienst: § 1 Abs. 4 der Anlage zu § 44 ABD Teil A, 1.



Zulage im Vertretungsfall – jetzt einheitliche Berechnungsweise.

Foto: Tim Reckmann / pixello.de

Geradlinig statt schräge Nummer

Aufstiege nach Höhergruppierungen im Sozial- und Erziehungsdienst überprüfen

Im Zuge der neuen Entgeltordnung wurde auch ein zentrales Ärgernis des 2005 reformierten Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes beseitigt: der schräge Stufenaufstieg nach einer Höhergruppierung wurde zum 1. März 2017 durch den stufengleichen Aufstieg ersetzt. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass einzelne Arbeitgeber trotzdem weiterhin Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst schräg höhergruppiert haben, da der Tariftext für diesen Bereich nicht eindeutig war. Der öffentliche Dienst und die KODA haben jetzt Klarheit geschaffen. Rückwirkend zum März 2017 sind alle Aufstiege stufengleich zu vollziehen. Gegebenenfalls ist das entgangene Entgelt nachzuzahlen. Das gleiche gilt, wenn Beschäftigten vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit, zum Beispiel die Leitung, übertragen wurde.

Viele kommunale Arbeitgeber und auch die Bayerische Regional-KODA waren sich 2017 darin einig, dass der stufengleiche Aufstieg im Rahmen der umfänglichen Änderungsstarifverträge zur neuen Entgeltordnung automatisch auch für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst gilt. So eindeutig schienen die Formulierungen allerdings nicht gewesen zu sein. Die Tarifvertragspartner des öffentlichen Dienstes haben deshalb zwischenzeitlich einen Änderungsstarifvertrag in der Sache geschlossen, der Rechtsklarheit schafft. Der Kommunale Arbeitgeberverband

Bayern (KAV) begründete das Vorgehen in einem Rundschreiben Ende 2017 folgendermaßen: „Durch eine Neufassung der Sonderregelungen wird sichergestellt, dass die Regelungen der stufengleichen Höhergruppierung auch beim Sozial- und Erziehungsdienst Anwendung finden.“ Die Kommission hat diesen Änderungsstarifvertrag mit Wirkung zum 1. März 2017 in das ABD übernommen. Damit wird auch im ABD Rechtsklarheit hergestellt. Dienstgeber- und Dienstnehmerseite erklärten bei der Vollversammlung der KODA gemeinsam, dass Nachzahlungen gegebenenfalls bis zum März 2017 rückwirkend erfolgen müssen. Die Ansprüche sind noch nicht verfallen. Die Ausschlussfrist beginnt nach Rechtsauffassung der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite erst mit der Veröffentlichung des neuen Beschlusses im jeweiligen Amtsblatt zu laufen. Das

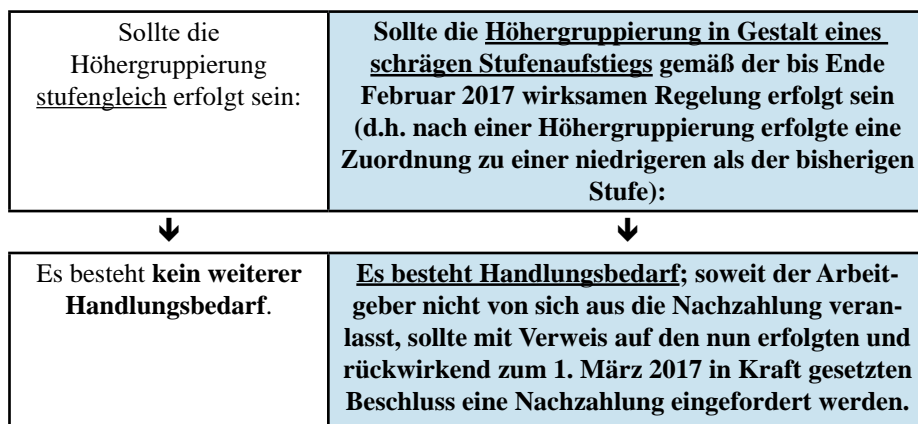
heißt, der Nachzahlungsanspruch kann erst sechs Monate nach Veröffentlichung des im März 2018 getroffenen KODA-Beschlusses verfallen.

Beschäftigte aus dem Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes, die seit dem 1. März 2017 höhergruppiert wurden, sollten nun überprüfen, ob ein stufengleicher Aufstieg erfolgt ist:

In Zweifelsfällen kann die jeweilige Bezugsstelle oder die örtliche Mitarbeitervertretung helfen, Unklarheiten aus dem Weg zu räumen.

Das Ausgeführte gilt auch bei der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit. Gegebenenfalls ist die Zulage rückwirkend seit März 2017 aufgrund eines stufengleichen Aufstiegs neu zu berechnen. (Näheres siehe Artikel auf Seite 14 und 15)

Ludwig Utschneider



Aufstieg alt und neu - „alter“ und meist „schräger“ Aufstieg (grauer Pfeil), „neuer“ und damit „gerader“, das heißt stufengleicher Aufstieg (grüner Pfeil) - Beispiele aus den Entgeltgruppen S 3 und S 8a.

Entgeltgruppe	Grundentgelt	Entwicklungsstufen				
		Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
S 8b	2.599,20	2.892,66	3.123,23	3.458,61	3.773,03	4.014,09
S 8a	2.578,24	2.829,77	3.028,90	3.217,56	3.400,97	3.592,24
S 4	2.369,42	2.632,35	2.795,96	2.906,97	3.012,14	3.175,99
S 3	2.205,83	2.476,93	2.634,10	2.778,42	2.844,45	2.923,32

Eurowerte aus der Tabelle vom Februar 2018

Entgeltgruppe 1 – Abschaffung in der Kommission gescheitert

Mitarbeiterseite ruft Vermittlung an

Monatlang wurde innerhalb der Kommission beraten. Im März hat die Mitarbeiterseite ihren Antrag zur Abstimmung gestellt, dass künftig auf eine Anwendung der Bestimmungen zur Entgeltgruppe (EG) 1, die die Eingruppierung von Beschäftigten mit einfachsten Tätigkeiten regelt, verzichtet wird.

Dieser Antrag fand nicht die erforderliche Mehrheit, da die Dienstgeberseite dieses Anliegen nicht unterstützte. Was dann folgte, war die Anrufung des Vermittlungsausschusses durch die Mitarbeiterseite. Er hat die Aufgabe, für die nächste Vollversammlung einen Regelungsvorschlag zu erarbeiten.



Altersarmut vorprogrammiert

Aus Sicht der Mitarbeiterseite war ein wesentliches Argument für die Abschaffung der EG 1 die Gefahr, dass betroffene Beschäftigte kaum eine Chance hätten, im Laufe ihrer Beschäftigungszeit einen Anspruch auf eine angemessene Altersversorgung zu erwerben. Es drohe vielmehr ein Abrutschen in die Grundsicherung. Grundsicherung ist ein Instrument der Sozialgesetzgebung, das eine Aufzählung zu den Altersbezügen darstellt. Gedacht ist diese für Personen, die mit ihrer Alters- oder Erwerbsminderungsrente nicht in der Lage sind, für ihren Lebensunterhalt zu sorgen. Erschwerend komme hinzu, dass Tätigkeiten nach Entgeltgruppe 1 häufig in Teilzeit und überwiegend von Frauen ausgeübt werden. Es stelle sich auch die Frage, inwiefern diese Niedriglohn-Eingruppierung diskriminierend wirke und einen Verstoß gegen das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz darstellen könnte, da sie fast ausschließlich Frauen betreffe.

Eingruppierung schwierig

Die Praxis vor Ort zeigt zudem, dass eine Abgrenzung von einfachsten Tätigkeiten (Entgeltgruppe 1) zu einfachen Tätigkeiten

● Fortsetzung auf Seite 18

Streitfrage Entgeltgruppe 1 – Service-, Reinigungs- und Küchenkräfte unter anderem in Tagungshäusern im Fokus.

Foto: L. Utschneider

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.

Bayerische Regional-KODA: Kurzbezeichnung der „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“. Je zur Hälfte mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung.

Die 19 Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von den Beschäftigten für fünf Jahre gewählt. Hinzu kommen zwei von Gewerkschaften entsandte Vertreterinnen beziehungsweise Vertreter.

Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte: Arbeitsgruppe innerhalb der Bayerischen Regional-KODA, zuständig für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Deren Arbeitsvertragsrecht, insbesondere das Entgelt, orientiert sich an den Regelungen für Lehrkräfte des Freistaates Bayern im Beamtenverhältnis.

Grundordnung (GrO): Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ regelt

Prinzipien des Tarif- und Mitarbeitervertretungsrechts. Einrichtungen, die unter die GrO fallen, sind tarifgebunden. Arbeitsverträge dürfen nicht frei vereinbart werden, sondern müssen sich nach einem kirchlichen Tarifrecht richten. Weiter regelt sie Loyalitätspflichten, das heißt die Beachtung der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre durch die Beschäftigten. Zu finden ist sie unter www.onlineABD.de, Anhang II „Kirchengesetzliche Ordnungen“.

Mitarbeitervertretung (MAV): Die MAV vertritt die Interessen der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene. Sie ist vergleichbar mit einem Betriebs- oder Personalrat.

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

Diözese Würzburg

Ralph Stapp 0 60 21/39 21 40
Dorothea Weitz 09 31/38 66 57 10

Diözese Eichstätt

Josef Glatt-Eipert 08 41/93 15 18 18
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Diözese Augsburg

Christian Dorn 08 33 1/98 24 45
Karin Jörg 08 21/41 85 05
Klaus Probst 01 60/92 82 78 52

Entsandte Gewerkschaftsvertreter

Martin Laußer (IG BAU) 0 81 58/9 07 60 88
Ursula Lay (KEG) 0 89/23 68 57 70 15

Lehrkräfte an KIRCHLICHEN SCHULEN,

zuständig für ganz Bayern
Arthur Langlois 01 75/2 95 23 87
Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00

Erzdiözese Bamberg

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

Diözese Regensburg

Regina Huber 09 41/7 65 41
Josef Süß 08 73 1/6 05 40

Diözese Passau

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

Erzdiözese München und Freising

Franz Dirnberger 0 86 62/66 55 05
Erich Sczepanski 0 89/21 37 12 89
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84
Robert Winter 0 89/21 37 14 85

KODA-Mitarbeiterseite

● Fortsetzung von Seite 17

(Entgeltgruppe 2) häufig nicht einfach ist. In letzter Zeit wurden entsprechende Fälle auch vor den zuständigen Gerichten behandelt, unter anderem vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht in Bayern. Dort ging es um die Zustimmungsverweigerung einer Mitarbeitervertretung (MAV), die einer Eingruppierung einer Beschäftigten in die EG 1, die in einem kirchlichen Bildungshaus tätig war, nicht zustimmen wollte. In diesem Fall hatte das Kirchliche Arbeitsgericht die Zustimmungsverweigerung der MAV zur Eingruppierung in die EG 1 nicht geteilt und dem Dienstgeber Recht gegeben, der die Haushaltshilfe in EG 1 richtig eingruppiert sah. Die Urteile belegen, dass es im kirchlichen Bereich aktuell durchaus Tätigkeiten in dieser Entgeltgruppe gibt. Ziel der Mitarbeiterseite ist es aber, dass die Tätigkeiten vor Ort so ausgestaltet werden, dass eine Anwendung der EG 1 nicht mehr zum Tragen kommt. Angesichts wachsender Anforderungen,

unter anderem durch Hygienevorschriften, Qualitätsvorschriften und Umweltstandards, die auch in diesen „einfachsten“ Tätigkeitsfeldern zunehmend Beachtung finden müssen, erscheint es fraglich, ob in vielen Fällen eine Eingruppierung nach EG 1 noch angemessen ist. Das Bundesarbeitsgericht verwies bei Urteilen in diesem Zusammenhang immer wieder auf den Aspekt der Kürze der Einarbeitungszeit, die eine Grundlage für eine Zuweisung zu dieser Entgeltgruppe darstelle. Der unbestimmte Rechtsbegriff einer „sehr kurzen Einarbeitungszeit“ helfe bei einer Zuordnung aber nur bedingt weiter, zudem steige der Umfang der Einweisungen und der wiederkehrenden Belehrungen von Beschäftigten in diesem Bereich. Dies trägt zur Ausweitung der Anforderungen ebenfalls bei. Über den weiteren Verlauf des Verfahrens wird in einer der nächsten Ausgaben des KODA Kompass berichtet.

Ludwig Utschneider

Ihre Vertreter und Vertreterinnen der KODA-Mitarbeiterseite erreichen Sie unter:

nachname@kodakompass.de

Post- und Faxanschriften erfahren Sie unter www.kodakompass.de in der Rubrik „Ihre Vertreter“ oder über die KODA-Geschäftsstelle, Tel. 08 21/31 66 89 82.

Impressum

KODA Kompass

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

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe

Herausgeber- und Redaktionsanschrift

Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen
Bayerische Regional-KODA
Spenglergäßchen 1, 86152 Augsburg
Tel: 08 21/31 66-89 82 Fax: 08 21/31 66-89 89
info@bayernkoda.de
redaktion@kodakompass.de

Umsatzsteuer-ID: DE 12 75 111 72

Redaktion

Josef Glatt-Eipert, Johannes Hoppe, Arthur Langlois, Andreas Nock, Klaus Probst, Ralph Stapp, Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler, Dorothea Weitz, Robert Winter; Vertreter der Dienstgeberseite: Tobias Rau.

Unter Mitarbeit von: Martin Floß.

Redaktionsleitung

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

Satz und Foto: Ludwig Utschneider

Preis: 10 Euro pro Jahr

Abo-Verwaltung

Geschäftsstelle der Bayerischen Regional-KODA, Kontakt siehe Herausgeberanschrift

Abo-Bestellung auch unter www.kodakompass.de, Rubrik „Zeitschrift“

Druck und Auflage

Senser Druck Augsburg
Auflage: 63.000

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

Liebe Leserinnen und Leser,

seit vielen Jahren finden Sie regelmäßig Artikel der Versicherungskammer Bayern zum Thema kirchliche Beihilfeversicherung in Ihrem KODA Kompass. Aber wer ist das eigentlich, die Versicherungskammer Bayern?

Die Ursprünge der Versicherungskammer Bayern

Die Geschichte der Versicherungskammer Bayern beginnt mit der Gründung der „Allgemeinen Brandversicherungsanstalt“ im Jahr 1811, in der alle damaligen Brandversicherungsanstalten zusammengefasst wurden. Denn der Ursprung der öffentlich-rechtlichen Versicherung liegt in Deutschland in der Gebäudebrandversicherung.

„Es soll eine Anstalt für das ganze Reich seyn“ befand König Maximilian I. Joseph Anfang des 19. Jahrhunderts. Dieser Auftrag zur „Centralisirung“ war die Geburtsstunde des heutigen Konzerns Versicherungskammer Bayern. Bereits 10 Jahre darauf, im Jahr 1821, versicherte die „Allgemeine Brandversicherungsanstalt“ knapp eine Million Gebäude im rechtsrheinischen Bayern.

König Ludwig II. verfügte 1875 per Erlass, dass die bis dahin regional geführten Verwaltungen zur „Königlichen Brandversicherungs-Kammer“ zusammengelegt wurden. Diese neue Behörde war zunächst nur für die Verwaltung der Brandversicherungsanstalt bestimmt, sie vereinigte aber im Laufe der Jahrzehnte immer mehr Anstalten, beispielsweise die Bayerische Landeshagelanstalt, unter ihrem Dach. 1896 wurde die „Königliche Brandversicherungs-Kammer“ in „Königliche Bayerische Versicherungskammer“ umbenannt.

Das Aus für das „Königliche“

Mit dem Ende der Monarchie in Bayern im November 1918 strich die Versicherungskammer das „Königliche“ aus ihrem Namen und wurde zur „Bayerischen Versicherungskammer“. In den 1920er Jahren dehnte die Bayerische Versicherungskammer ihr Tätigkeitsfeld weiter aus. 1921 wurde der Bayerische Versicherungsverband gegründet, der alle Zweige der Schaden- und Unfallversicherung umfasste. Ein Jahr später folgte die Gründung der Bayern Versicherung, um den Bereich der Lebensversicherung abzudecken. 1926 wurde schließlich als „Krankenkasse für Staatsbeamte“ die Bayerische Beamtenkrankenkasse aus der Taufe gehoben. Nach dem Zweiten Weltkrieg und der Währungsreform wandelte sich die Versicherungskammer immer mehr von einer verwaltenden Staatsbehörde hin zu einem Wirtschaftsunternehmen, das dem offenen Wettbewerb unterliegt.

Verkauf und Umstrukturierung

Im Jahr 1994 beschloss der Freistaat Bayern aufgrund der Liberalisierung des EG-Binnenmarkts, die Versicherungskammer zu verkaufen. Neuer Eigentümer wurde der Bayerische Sparkassen- und Giroverband sowie der Sparkassen- und Giroverband Rheinland Pfalz und zum 1. Juli 1995 wurde aus der Bayerischen Versicherungskammer die Holding Versicherungskammer Bayern. Heute ist die Versicherungskammer der bundesweit größte öffentliche Versicherer und mit Beitragseinnahmen von über 8 Mrd. Euro unter den Top Ten der Erstversicherer. Von großer Bedeutung ist das gesellschaftliche Engagement des Konzerns Versicherungskammer. Die auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Strategie der Förderung ehrenamtlicher Einrichtungen und Initiativen, die insbesondere im Bereich der Prävention und Sicherheit tätig sind, wird seit einigen Jahren zusätzlich gestärkt durch die beiden Stiftungen, Versicherungskammer-Stiftung und Versicherungskammer-Kulturstiftung. Zudem ist der Konzern Versicherungskammer bereits zum dritten Mal mit dem Zertifikat „Beruf und Familie“ als familienfreundliches Unternehmen ausgezeichnet worden. Er hat rund 6.800 Beschäftigte, davon 327 Auszubildende.

Und die kirchliche Beihilfe?

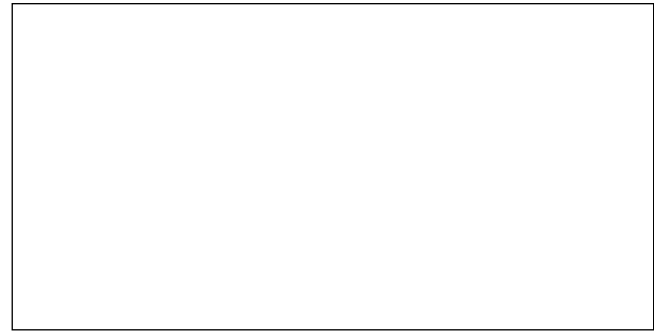
Seit über 50 Jahren arbeiten die bayerischen (Erz-)Diözesen auf dem Gebiet der Beihilfe mit der Bayerischen Beamtenkrankenkasse zusammen. Die Beihilfeversicherung übernahm zu Anfang die Abrechnung und Auszahlung der Beihilfeanträge der Beschäftigten. Zu Beginn der 70er-Jahre wurde die kirchliche Höherversicherungsmöglichkeit geschaffen, die auch heute noch vielen ein Begriff ist: der Tarif 820.

1994 wurden die Beihilfe Regelungen der katholischen Kirche in Bayern einheitlich gestaltet und 1998 eine eigenständige Beihilfeordnung geschaffen. Im Jahr 1999 wurde der Tarif 820 durch den 820 K abgelöst, seit 2013 bieten wir kirchlichen Mitarbeitern den nochmals verbesserten Tarif 820 K Plus an. Darüber hinaus stehen Ihnen mit den Tarifen AS und VorsorgePro S weitere moderne Zusatzabsicherungen zur Verfügung. Mit diesen Tarifen können Sie Ihren gesetzlichen Krankenversicherungsschutz verbessern.

Wenn Sie Fragen zur kirchlichen Beihilfe- oder Höherversicherung haben, dann rufen Sie uns einfach unter (0 89) 21 60-85 05 an! Unsere Spezialisten beantworten Ihnen Ihre Fragen sehr gerne.

Entgeltgruppe 9a Stufe 2 aufgetaut

Beschäftigte erhalten Nachzahlungen



Es war letztlich ein „Tarifunfall“. Bei der Tarifreform Anfang 2017 wurde Beschäftigten, die aus der früheren „Entgeltgruppe 9 Stufe 2“ in die „Entgeltgruppe 9a Stufe 2“ übergeleitet wurden, das Entgelt eingefroren. Ursache war eine Besitzstandsregelung im öffentlichen und kirchlichen Dienst, die einen Entgeltverlust durch die Überleitung verhindern sollte. Das tat sie auch im Monat Januar 2017. Einen Monat später führte sie aber dazu, dass diese Beschäftigten nicht an der allgemeinen Entgelterhöhung im Februar 2017 beteiligt wurden.

Der öffentliche Dienst und die KODA haben den Fehler inzwischen behoben. Den Beschäftigten ist das Entgelt nachzuzahlen und zwar rückwirkend ab Februar 2017. Vollbeschäftigte erhalten 38,95 Euro für jeden Monat seit Februar 2017. Teilzeitkräfte erhalten die Nachzahlung anteilig, je nach ihrem Beschäftigungsumfang. Da die Kommission die Änderung der entsprechenden Besitzstandsregelung erst 2018

beschlossen hat, ist der Anspruch nicht verfallen. Ansprüche können nie verfallen bevor sie entstehen.

Die Nachzahlung betrifft ausschließlich Beschäftigte, die im Dezember 2016 in der sogenannten „kleinen“ Entgeltgruppe 9 Stufe 2 waren und zum Januar 2017 *automatisch* der neuen Entgeltgruppe 9a Stufe 2 zugeordnet wurden. Wer auf Antrag aus der Entgeltgruppe 8 in die Entgeltgruppe 9a übergeleitet wurde, ist nicht betroffen. In aller Regel werden die Personalabrechnungen die Korrektur auto-

matisch vornehmen. Sollte dies übersehen werden, können sich Beschäftigte an ihre Bezügestelle wenden. Die Telefonnummer steht auf der Entgeltabrechnung.

Manche Beschäftigte sind inzwischen in die Stufe 3 der Entgeltgruppe 9a aufgestiegen. Auch sie erhalten selbstverständlich eine Nachzahlung für die Monate, in denen sie noch in der Stufe 2 waren.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: § 29 Abs. 2 ABD Teil A, 3. in der von der KODA im März 2018 beschlossenen geänderten Fassung.

	EG 9 Stufe 2		EG 9a Stufe 2
	Dezember 2016	Januar 2017	ab Februar 2017
Reguläres Entgelt	2925,94 Euro	2896,81 Euro	2.964,89 Euro
			↗
Besitzstand	2925,94 Euro		

Seit Februar 2017 war die Besitzstandszahlung geringer als das reguläre Entgelt. Deshalb wird jetzt nachgezahlt.

Nürnberg-Fan aus Niederbayern

Michael Wenninger sagt „Servus“ zur KODA

Über 25 Jahre hinweg war er Mitglied in der KODA. Auf diese beachtliche Zeitspanne konnte Michael Wenninger Anfang Februar 2018 zurückschauen und sich von der Kommissionsarbeit verabschieden. Im Rahmen einer kleinen Feier in Nürnberg bedankten sich die Mitglieder der Kommission beim dienstältesten und auf beiden Seiten sehr beliebten und angesehenen KODA-Mitglied. Nach über 40 Berufsjahren tritt er in den verdienten Ruhestand.

Seit 1992 engagierte sich Michael Wenninger, Religionslehrer im Kirchendienst aus Thürnthenning in Niederbayern, für die Belange der Beschäftigten. Seine eigene

Berufsgruppe lag ihm stets besonders am Herzen. Der Religionsunterricht war für ihn Berufung und Leidenschaft.

In gleicher Weise engagierte er sich für die anderen Berufsgruppen und war unter anderem lange Zeit Mitglied im Arbeitskreis Kindertagesstätten und im Vorbereitungsausschuss. Seine ruhige und besonnene Art war bei vielen Verhandlungen und kontroversen Diskussionen eine Hilfe und diente dem Ausgleich sowie der Suche nach einer möglichen Lösung. Fairness und Offenheit waren ihm wichtig, ebenso der persönliche Kontakt zu den Kommissionsmitgliedern, sowohl zur Dienstnehmer- als auch zur Dienstgeberseite. *Johannes Hoppe*



Club- und KODA-Fan: Michael Wenninger (Mitte) wurde vom KODA-Vorsitzenden Martin Floß und von Johannes Hoppe, KODA-Vertreter aus Bamberg, verabschiedet.

Foto: L. Utschneider

Es liegt in Ihrer Hand

Kandidaten-Info zur KODA-Wahl online

Bis 25. April 2018 können Sie entscheiden, wer die Interessen der kirchlichen Beschäftigten künftig in der KODA vertritt. Die Stimmzettel zur Wahl werden im März versandt. Von Ihrer Entscheidung hängt es ab, wie kirchliches Arbeitsvertragsrecht weiterentwickelt wird. Informationen zu Kandidaten und Kandidatinnen finden Sie unter www.bayernkoda.de. Nutzen Sie Ihr Wahlrecht und wählen Sie eine kompetente und starke Vertretung der kirchlichen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.

Werben Sie für die Besten

Viele Wähler und Wählerinnen kennen die Bewerber und Bewerberinnen nicht

persönlich und wissen wenig über sie. Da ist es schwierig herauszufinden, wer die Richtigen für die Aufgabe sind.

Was hilft? Werben Sie für die, die Sie für die Besten halten. Fragen Sie nach, sprechen Sie mit Ihren Kolleginnen und Kollegen, wer wen empfehlen kann.

Selbstvorstellung der Kandidaten

Einige Angaben zu den Personen und ihren Zielen finden Sie im Internet unter www.bayernkoda.de. Alle Wahlbewerber und -bewerberinnen haben die Möglichkeit, sich dort vorzustellen.

Die Wahlergebnisse erfahren Sie gleich nach Bekanntgabe durch die Wahl-

ausschüsse auf www.bayernkoda.de sowie unter www.kodakompass.de und über den kodakompass-Newsletter.

Manfred Weidenthaler

Themen

- 2** Tücken der KODA-Wahl
Nicht nur die Stimmen entscheiden
- 11** Wahlauf Ruf des Vorsitzenden der Bischofskonferenz
- 12** Amtszeitbilanz
 - *Das haben wir erreicht*
 - *Wichtiges auf einen Blick*
 - *Orientierung in stürmischen Zeiten*
 - *Die Amtszeit aus Mitarbeitersicht*
 - *Noch nicht am Ziel*
 - *Bilanz der Arbeitsgruppe Lehrkräfte*
- 4** Projekte: *Woran wir arbeiten*
- 4** Wechsel auf Dienstgeberseite
- 5** Vermittlung Lehrerbezüge
„Netto-Lücke“ bleibt
- 6** Nicht immer schmilzt der Urlaub weg, wenn sich die Zahl der Arbeitstage ändert
- 8** Weiterarbeit in der Rente
Möglichkeiten der Kombination
- 9** Kinderbetreuungszuschuss
Noch mehr Arbeitgeber dabei
- 10** Entgeltgruppe 2Ü Stufe 6
Mehr Geld auf Antrag
- 17** Schwerbehinderte Lehrkräfte
Rechte und Nachteilsausgleiche
- 20** Auf den Punkt gebracht
 - *Arbeitszeitnachweis als Pflicht?*
 - *Urlaubsanspruch für Aushilfen?*
 - *Chefin will die Pause verlängern*
 - *Stufe nach Wechsel von Kinderpfleger- auf Erzieherstelle*



Ein Dankeschön unseren Bischöfen

**Liebe Kollegin,
lieber Kollege,**

hat es Sie überrascht, wieder ein KODA Kompass-Heft zu bekommen? Wahrscheinlich nicht. Nach 67 Heften haben Sie sich vermutlich daran gewöhnt, frei Haus über Ihr Arbeitsvertragsrecht informiert zu werden.

Dabei dürfte es keinen zweiten weltlichen oder kirchlichen Tarifbereich geben, in dem die Beschäftigten in dieser Form regelmäßig von den Arbeitgebern finanziert über ihre tariflichen Ansprüche in Kenntnis gesetzt werden.

In einem Tarifsysteem, in dem die Beschäftigten durch Wahlen mitbestimmen, ist diese Informationsarbeit unverzichtbar. Sie kostet einiges und sie ist ihren Preis wert. Sie schafft Klarheit darüber, was gilt. Sie trägt zum Betriebsfrieden und zur gerechten Behandlung der Beschäftigten bei.

Die Bischöfe scheinen das auch so zu sehen. In der zu Ende gehenden Amtszeit haben sie erstmals das Recht der KODA-Mitarbeiterseite auf Informationsarbeit



**Manfred
Weidenthaler,
Chefredakteur
dieser Ausgabe**

in der KODA-Ordnung verankert. Ein großer Erfolg bei der Weiterentwicklung des kirchlichen Tarifsystems. Dafür möchten wir KODA-Mitarbeitervertreter und -vertreterinnen den Bischöfen Dankeschön sagen.

Eine Aufgabe bleibt allerdings noch zu erledigen. Neben der Verankerung in der KODA-Ordnung braucht es nun noch Ausführungsbestimmungen zur Informationsarbeit. Sie sollen das Wie und den Umfang der Informationsarbeit regeln. Solche Ausführungsbestimmungen werden nicht von den Bischöfen gemacht, sondern von der KODA selbst. Vier Monate bleiben uns noch, um die Amtszeit auch in dieser Hinsicht erfolgreich abzuschließen.

Es grüßt Sie freundlich

Manfred Weidenthaler
Manfred Weidenthaler

Die Tücken de Nicht immer sind die Bewerber

Die Vergabe der KODA-Sitze ist kompliziert. Zunächst kommt es auf die Zahl der Stimmen an und dann auf die sogenannte Bereichszuordnung. Aus jedem (Berufs-)Bereich kann pro Diözese maximal ein Kandidat oder eine Kandidatin in die KODA kommen. Der oder die Zweitplatzierte innerhalb eines Bereichs scheidet aus, egal wieviel Stimmen er oder sie hat. Für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen gilt ein anderes Wahlverfahren, siehe Kasten unten.

Die eigene Stimmabgabe
„optimieren“

Aus jedem der sechs (Berufs-)Bereiche kann also in aller Regel nur einer oder eine in die KODA gewählt werden. So können zum Beispiel nicht zwei Erzieherinnen oder zwei Religionslehrkräfte aus der gleichen

Eigener Wahlbereich für Lehrkräfte kirchlicher Schulen

Einen eigenen „Wahlbezirk“ bilden die Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft. Alle circa 5000 angestellten Lehrkräfte in Bayern wählen zwei Vertreter oder Vertreterinnen in die „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“ (Bayerische Regional-KODA). Gewählt sind die beiden Lehrkräfte mit den meisten Stimmen. Die Gewählten sind reguläre Mitglieder der Bayerischen Regional-KODA. Darüber hinaus bilden sie zusammen mit den Dienstgebervertretern der kirchlichen Schulen sowie den KODA-Vorsitzenden die „Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte“. Ergänzt wird die Arbeitsgruppe noch um je ein weiteres Mitglied von Dienstgeber- und Dienstnehmerseite aus der Bayerischen Regional-KODA.

Manfred Weidenthaler

s KODA-Wahlrechts

mit den meisten Stimmen gewählt

Diözese einen Sitz erhalten. Wähler und Wählerinnen 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).

Die sechs Bereiche, denen die Kandidatinnen und Kandidaten zugeordnet sind:

- Bildungs- und Verbandsbereich,
- Sozial- und Erziehungsdienst (Pädagogisches Personal an Kindertagesstätten und weitere Beschäftigte, die in die S-Tabelle eingruppiert sind),
- katechetischer Bereich,
- pastoraler Bereich,
- liturgischer Bereich,
- Verwaltungsbereich (Diesem Bereich sind auch alle Beschäftigten zugeordnet, die nicht den anderen Bereichen angehören).

Die doppelte Konkurrenz um die KODA-Sitze

Sind wie in der Diözese Augsburg drei KODA-Sitze zu vergeben, könnte ein Wahlergebnis wie rechts abgebildet aussehen. Die Kandidaten B und G kämen trotz ihrer hohen Stimmenzahl nicht in die KODA. Die Kandidaten und Kandidatinnen innerhalb eines Bereichs konkurrieren also zusätzlich direkt miteinander.

Die Ausnahme: Würden zum Beispiel sämtliche Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber in einer Diözese aus dem gleichen Bereich kommen, dann geht es – selbstverständlich – nur nach Stimmenzahl.

Jeder vertritt jeden – unabhängig vom Beruf

Sinn dieser – umstrittenen – Regelung ist es, „Berufsgruppenegoismus“ zu verhindern. Doch egal welchen Beruf das einzelne Mitglied außerhalb seiner KODA-Tätigkeit ausübt, immer gilt: Jedes KODA-Mitglied hat die Interessen jeder Beschäftigtengruppe zu berücksichtigen und zu vertreten. Ein KODA-Mitglied



Sitzverteilung in der Bayerischen Regional-KODA



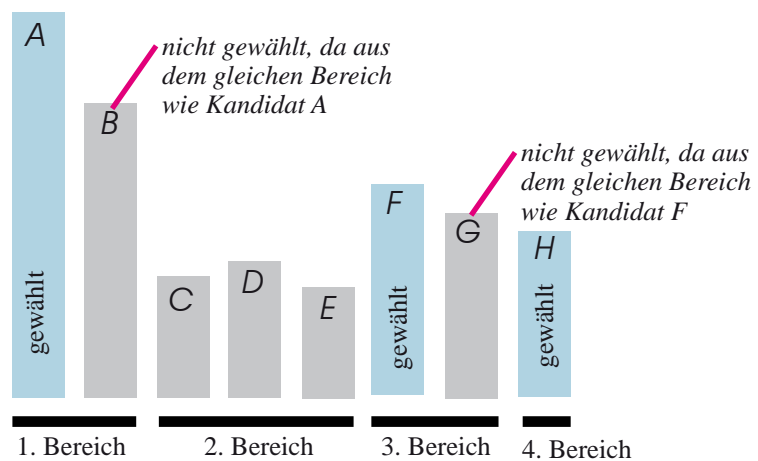
hat sich für die Probleme der Ordinariatssekretärin genauso zu interessieren wie für die Probleme von Mesnern und sich für die Anliegen der Erzieher und Erzieherinnen ebenso einsetzen wie für die der pastoralen Beschäftigten. Entscheidungen werden immer vom Gesamtgremium getroffen.

In der Erzdiözese München und Freising sind vier Sitze zu besetzen, in der Diözese Augsburg drei. In den weiteren Diözesen, in denen weniger

Beschäftigte tätig sind, werden jeweils zwei Sitze vergeben. Die beiden Sitze der Gewerkschaftsvertreter werden nicht durch Wahl, sondern mittels Entsendung durch die Gewerkschaften besetzt.

Die vollständigen Wahlvorschriften sind unter www.onlineABD.de (Stichwort „Ordnungen“ eingeben) zu finden. Für Rückfragen stehen die Wahlvorstände zur Verfügung.

Manfred Weidenthaler



Die Sitzvergabe. A, B und F haben die meisten Stimmen. In die KODA kommen aber A, F und H.

Projekte – woran wir arbeiten

Für weitere Informationen wenden Sie sich an Ihre KODA-Vertreter und KODA-Vertreterinnen. Kontaktdaten auf Seite 14.

Ausbildungs- und Prüfungspflicht in der Verwaltung

Im kommunalen Verwaltungsdienst besteht eine Ausbildungs- und Prüfungspflicht. Verwaltungskräfte, die die einschlägige Ausbildung nicht vorweisen können, müssen sich in Lehrgängen qualifizieren. Ab September 2018 gilt dies auch im kirchlichen Verwaltungsdienst. Die KODA prüft derzeit, ob Anpassungen an den besonderen Charakter und die besonderen Strukturen des kirchlichen Dienstes erforderlich sind.

Eingruppierung Pfarrsekretariate

Die Dienstgeberseite will stärker differenzieren bei der Eingruppierung von Pfarrsekretären und -sekretärinnen. Die Mitarbeiterseite hält dies nur für zielführend, wenn durch entsprechende Regelungen

sichergestellt ist, dass individuelle Stellenbewertungen durchgeführt werden. Nur so könne gewährleistet werden, dass die Entgeltordnung auch korrekt angewendet wird.

Streichen der Entgeltgruppe 1

Im Zuge der Tarifreform des öffentlichen Dienstes im Jahr 2005 wurde die Entgeltgruppe 1 für „einfachste Tätigkeiten“ geschaffen. Das Bruttoentgelt liegt bei Vollzeit zwischen 1751 Euro und 1942 Euro. Zu wenig für einen angemessenen Lebensunterhalt, meint die Mitarbeiterseite, und vor allem zu wenig, um eine ausreichende Altersversorgung aufzubauen. Die Mitarbeiterseite will die Streichung der Entgeltgruppe 1 erreichen.

Weniger Befristungen

Auch kirchliche Arbeitgeber befristen Arbeitsverhältnisse ohne Sachgrund. Befristete Arbeitsverhältnisse sind unsichere Arbeitsverhältnisse. Es ist für diese Be-

schäftigten schwer, dauerhaft beruflich und privat eine Heimat zu finden und eine Familie zu gründen. Die Mitarbeiterseite hat beantragt, befristete Verträge nur noch zuzulassen, wenn ein Sachgrund vorliegt, zum Beispiel eine Befristung zur Vertretung.

Freistellung für Jugendarbeit

Viele Beschäftigte engagieren sich ehrenamtlich in der Jugendarbeit. Die Mitarbeiterseite hat beantragt, dass – wenn erforderlich – Beschäftigte für Veranstaltungen der Jugendarbeit unter Fortzahlung des Entgelts vom Dienst freigestellt werden.

Arbeitsgruppenprojekte

In eigenen Arbeitsgruppen werden derzeit behandelt: die künftige Eingruppierung von Pastoralreferenten und -referentinnen, das Entgelt für Religionslehrkräfte mit besonderen Aufgaben sowie die Aktualisierung der Dienstordnung für Mesner und Mesnerinnen.

Manfred Weidenthaler



**Monsignore
Michael Weilmayer**

* 23. September 1956
+ 13. Januar 2018

Die Bayerische Regional-KODA trauert um ihr früheres Mitglied Monsignore Michael Weilmayer. Er war von September 2007 bis August 2013 Dienstgebervertreter der Diözese Augsburg.

Dem früheren Personalreferenten für „pastorale Dienste und ständige Diakone“ waren die Seelsorge und die Verantwortung für die pastoralen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Pflicht und Herzensangelegenheit zugleich. Seine offene und klare Art wurde von Dienstgeber- wie von Dienstnehmervertretern und -vertreterinnen sehr geschätzt.

Personal-Rochade auf Dienstgeberseite

Sr. Monika Schmidt ausgeschieden

Zum 1. November 2017 ist *Sr. Monika Schmidt* als Vertreterin der Schulträger aus der Bayerischen Regional-KODA ausgeschieden, nachdem sie die Aufgabe der Provinzoberin des Ordens der Armen Schulschwestern von Unserer Lieben Frau übernommen hat. Sr. Monika gehörte der Kommission seit 2013 an und vertrat engagiert vor allem die Interessen der ordensgeführten kirchlichen Schulen.

An ihre Stelle rückt nun Frater Vinzenz Proß OSB. Er gehört der Kommission bereits seit März 2017 an und kennt die Themenfelder der Kommission als langjähriger Cellerar des Kloster Niederaltaich, das sich auch im Bildungsbereich engagiert, sehr gut. Frater Vinzenz war Mitglied der

Kommission geworden, nachdem auf Mitarbeiterseite ein Vertreter und eine Vertreterin von Gewerkschaften hinzukamen und dann die gleiche Zahl an zusätzlichen Dienstgebervertretern benannt werden musste. Proß bleibt KODA-Mitglied, ist jetzt aber Vertreter der Schulträger.

Sein dadurch freigewordener KODA-Sitz wird nun von *Bruder Stephan Veith* von der Benediktinerabtei Münsterschwarzach eingenommen. Mit dieser Personalentscheidung

kommt es zu einer weiteren Verstärkung der Vertretung der Orden in der Kommission, was dazu beiträgt, die Vielfalt kirchlicher Rechtsträger auch in der Bayerischen Regional-KODA gut abzubilden.

Ludwig Utschneider



Widerstand übermächtig

Schließen der Netto- und Versorgungslücke der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen scheitert an der ablehnenden Haltung der Dienstgeber

Auf die Frage, wer seit Jahrzehnten dafür sorgt, dass kirchliche Schulen erfolgreich in der Bildungslandschaft bestehen können, gibt es eine zentrale Antwort – die Lehrkräfte, die dort unterrichten und sich tagtäglich im besten christlichen Sinne für das Wohl der Mädchen und Jungen einsetzen. Das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen beinhaltet in der Präambel einen Auftrag an die Mitglieder der Kommission, das Tarifrecht an jenen Rahmenbedingungen auszurichten, die für vergleichbare staatliche und damit verbeamtete Lehrkräfte gelten. Dass das nicht einfach ist, liegt in der Unterschiedlichkeit der beiden Systeme – Lehrkräfte an kirchlichen Schulen sind meist Angestellte, der Staat verbeamtet seine Pädagogen in der Regel. Die Mitarbeiterseite der Kommission hatte nun drei Anträge in die Vermittlung gebracht, die das Ziel verfolgten, die Vergleichbarkeit zu den staatlichen Lehrkräften zu erreichen beziehungsweise zumindest eine weitergehende Annäherung zu schaffen.

Thema Nettolücke

Kirchliche Lehrkräfte werden zwar ebenfalls nach der A-Besoldung vergütet, wie sie für die Beamten beim Freistaat Bayern gültig ist. Darüber hinaus übernimmt der kirchliche Schulträger bei Lehrkräften, die die Voraussetzungen für eine Verbeamtung beim Freistaat Bayern erfüllen würden, die Arbeitnehmerbeiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung. Außerdem gewährt der Dienstgeber kirchlichen Lehrkräften eine betriebliche Altersversorgung, für die Beiträge an die Zusatzversorgungskasse abgeführt werden. Die beiden erst genannten Bestandteile sind von der angestellten Lehrkraft voll zu versteuern, die Leistungen des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersversorgung in Teilen. Daher entsteht die sogenannten Nettolücke, was bedeutet, dass kirchliche Lehrkräfte pro Monat weniger auf ihr Konto überwiesen bekommen als eine vergleichbare staatliche Lehrkraft.

Thema Versorgungslücke

Nicht minder problematisch ist die Lücke, die sich bei der Altersversorgung

auftut, wenn man die Altersbezüge einer verbeamteten Lehrkraft mit jenen einer angestellten Lehrkraft vergleicht. Zwar erhalten kirchliche Lehrkräfte, die bis 19. Juli 2006 eingestellt wurden und eine entsprechende Versorgungszusage im Arbeitsvertrag zugesichert bekommen haben, eine Zuschlagsrente. Aber selbst mit dieser dritten Säule erreicht die Altersversorgung nicht die Höhe einer vergleichbaren staatlichen Lehrkraft. In dieser Sache laufen immer noch gerichtliche Auseinandersetzungen, die sich um die Kernfrage drehen, ob aufgrund von Zusagen aus der Vergangenheit ein Anspruch auf eine Altersversorgung auf Beamtenversorgungsniveau besteht. Lehrkräfte, die erst nach dem oben genannten Datum eingestellt wurden, haben keinen Anspruch auf eine Zuschlagsrente. Hier öffnet sich die Schere zum staatlichen Pendant noch weiter.

Thema Beihilfe

Immer ausgehend von der grundsätzlichen Zielsetzung, die Vergleichbarkeit mit den staatlichen Lehrkräften im Beamtenverhältnis herzustellen, wäre auch bei der Beihilfe Nachholbedarf gegeben. Im Grund entspricht der Beihilfetarif 830, den noch einige Lehrkräfte kirchlicher Schulen mit langer Betriebszugehörigkeit (Tätigkeitsbeginn bis spätestens 30. Juni 1994 und arbeitsvertragliche Zusage auf Beihilfe nach beamtenrechtlichen Grundsätzen) erhalten, einer Beihilfe wie sie der Staat gewährt. Kirchliche Lehrkräfte sind mittlerweile in der Regel gesetzlich krankenversichert und haben Anspruch auf eine Übernahme der Kosten der Höherversicherung nach



Kein Lückenschluss. In nur einem von drei Bereichen, dem der Beihilfe, wurde das Ziel der Mitarbeiterseite erreicht.

Foto: rupbilder / fotolia

dem Tarif 820 K sowie auf die Beihilfe 814 durch den Dienstgeber.

Problem Gesamtkonzept

Die Schließung der Nettolücke war und ist seit Jahrzehnten Gegenstand vieler Beratungen innerhalb der Lehrerkommission und später in der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte gewesen. 2011 hat die Dienstgeberseite im Auftrag des Münchner Generalvikars Dr. Dr. Peter Beer ein Gesamtkonzept erarbeitet, das für Bestandslehrkräfte die Schließung der Nettolücke vorsah. Neue Lehrkräfte sollten verstärkt durch Übernahme in ein Kirchenbeamtenverhältnis gewonnen werden. Lehrkräfte an kirchlichen Schulen in ganz Bayern hofften darauf, dass die teils seit vielen Jahrzehnten immer wieder von verantwortlicher Seite in Aussicht gestellten Verbesserungen nun angegangen würden. Die Bischöfe haben in ihrem Grundsatzbeschluss 1997 und später in der Ausformulierung der Präambel des ABD ebenfalls festgehalten, dass die Nähe und Vergleichbarkeit zu den staatlichen Lehrkräften, und damit sind die verbeamteten Lehrkräfte gemeint, die Richtschnur sein muss.

Vermittlungsverfahren

Die Dienstgeberseite innerhalb der Kommission rückte nun aber von diesen

Zielsetzungen weitgehend ab. Ohne konkrete Konzepte zu präsentieren, wurde auf die Absicht verwiesen, mehr Kirchenbeamtenstellen zu schaffen, eine Verbesserung für die Bestandslehrkräfte im Bereich der Netto- und der Versorgungslücke wäre aber damit nicht realisierbar. Am Ende des zweistufigen Vermittlungsverfahrens steht nun eine ersetzende Entscheidung, die Verbesserungen in der Beihilfe vorsieht. Für Lehrkräfte an Gymnasien und Realschulen, die bislang den Tarif 820 K vom Dienstgeber finanziert bekommen haben, bedeutet das nun, dass die Kosten für den Tarif 820 K Plus im aktiven Dienst und im Ruhestand übernommen werden. Eine

deutlichere Verbesserung wird es für einige Lehrkräfte an beruflichen Schulen und an Grund- und Mittelschulen geben. Jene, die bislang „zumindest“ im aktiven Dienst einen Beihilfeanspruch hatten, werden nun auch im Ruhestand einen Anspruch auf die Beihilfetarife 814 und 820 K Plus haben.

Außerdem werden für Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen, sofern der Arbeitgeber bereits die Rentenversicherungsbeiträge übernommen hat, künftig auch die Arbeitslosenversicherungsbeiträge von Tätigkeitsbeginn an vom Arbeitgeber übernommen.

Auch wenn die seit März 2017 in der Kommission mitarbeitenden Koalitionen

versucht haben, den öffentlichen Druck auf die Dienstgeber zu erhöhen – Mitte Januar hat die Arbeitsgemeinschaft der bayerischen Lehrerverbände mittels Pressemitteilung an die Verantwortlichen der Kirche appelliert, die Probleme Netto- und Versorgungslücke zu lösen – waren die Dienstgeber im Rahmen dieses Verfahrens nicht dazu zu bewegen, sich auf einen weitergehenden Kompromiss einzulassen.

Mehr Informationen dazu und zu den Details des Vermittlungsergebnisses lesen Sie im KODA Kompass Nr. 69, der voraussichtlich im Mai 2018 erscheint.

Ludwig Utschneider

Nicht immer schmilzt der Urlaub weg

Was mit bereits zustehendem Urlaub passiert, wenn sich die Zahl der Arbeitstage ändert

Beschäftigten stehen nach dem Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen Diözesen (ABD) 30 Tage Erholungsurlaub im Kalenderjahr zu. Dieser Anspruch bezieht sich auf eine 5-Tage-Woche. Immer wieder jedoch verringern Beschäftigte die Zahl ihrer wöchentlichen Arbeitstage, um mehr Zeit für die Kinder zu haben oder um einen Angehörigen zu pflegen oder einfach nur, um mehr Zeit für sich zu haben.

Wie verhält es sich nun aber mit dem Urlaubsanspruch, wenn Beschäftigte die Zahl ihrer Arbeitstage pro Woche verringern oder auch erhöhen?

Weder im ABD noch im Bundesurlaubsgesetz noch europarechtlich ist ausdrücklich geregelt, was mit offenen Urlaubsansprüchen passiert, wenn die Anzahl der Arbeitstage pro Woche verringert wird, zum Beispiel von fünf auf drei Tage pro Woche, und Beschäftigte aus der vorangegangenen Zeit der 5-Tage-Woche noch Urlaub haben.

Reduzierung der Zahl der Arbeitstage pro Woche

Beschäftigte, die in einer 5-Tage-Woche arbeiten, haben nach § 26 Abs. 1 Satz 2, Teil A, 1. ABD einen Urlaubsanspruch von 30 Tagen im Jahr. Wird die wöchentliche Arbeitszeit reduziert und zum Beispiel in einer 3-Tage-Woche abgeleistet, reduziert sich nach § 26 Abs. 1 Satz 3, Teil A, 1. ABD auch der Urlaubsanspruch



Vorsicht bei Reduzierung der Arbeitstage pro Woche. Manchmal reduziert sich auch der bis dahin erworbene Urlaubsanspruch.

Foto: visualpower / fotolia

entsprechend. Dies führt jedoch nicht immer dazu, dass sich der bereits zuvor in einer 5-Tage-Woche erworbene Urlaub mit Beginn der Reduzierung (zum Beispiel auf eine 3-Tage-Woche) rückwirkend reduziert.

Für den Fall, dass Beschäftigte bis zum Zeitpunkt der Reduzierung der Zahl der Arbeitstage den bis dahin angefallenen Urlaub nicht nehmen konnten, hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) in mehreren Entscheidungen, zuletzt am 13. Juni 2013, eine neue Sichtweise eingebracht. Er stellte fest, dass es gegen europarechtliche Bestimmungen verstößt, wenn ein aus der Vollzeitbeschäftigung erworbener Urlaubsanspruch bei einer Verminderung

der Wochenarbeitstage entsprechend der Teilzeitquote verringert wird (Beschluss des Gerichtshofs der Europäischen Union, C-415/12 vom 13. Juni 2013). Diesen Beschluss hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 10. Februar 2015 (Az.: 9 AZR 53/14) bekräftigt. Eine Kürzung der Zahl der Urlaubstage wegen des Wechsels in Teilzeit würde nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts eine Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten darstellen. Dies gilt aber nur, wenn der Urlaub aus dienstlichen oder persönlichen Gründen nicht genommen werden konnte. Bestand die Möglichkeit den Urlaub vorher noch

zu nehmen, kann der Urlaubsanspruch gekürzt werden.

Beispiel: Eine Beschäftigte in einer Kindertageseinrichtung arbeitet bis 31. August 2018 in Vollzeit in einer 5-Tage-Woche. Bisher hatte sie aus dienstlichen oder persönlichen Gründen noch keinen Urlaub nehmen können. Ab 1. September 2018 reduziert sie die Arbeitszeit auf 23,4 Stunden, verteilt auf drei Tage in der Woche.

Der Urlaub von 1. Januar bis 31. August berechnet sich also nach der 5-Tage-Woche. Die Beschäftigte hat demnach nach ABD bis 31. August 2018 einen Anspruch von 20 Urlaubstagen (30 Urlaubstage : 12 Monate x 8 Monate = 20 Urlaubstage).

Ab September ist die reduzierte Arbeitszeit auf drei Tage in der Woche verteilt. Der *neue* Urlaub für September bis Dezember berechnet sich dann bereits nach der 3-Tage-Woche. In der 3-Tage-Woche hätte die Beschäftigte einen Jahresurlaubsanspruch von 18 Tagen (30 Urlaubstage : 5-Tage-Woche x 3-Tage-Woche = 18 Urlaubstage). Für die vier Monate von September bis Dezember hat sie dann einen Anspruch von 6 Tagen (18 Urlaubstage : 12 Monate x 4 Monate = 6 Urlaubstage).

Die Beschäftigte hat also ab September einen Urlaubsanspruch von insgesamt 26 Urlaubstagen (Januar bis August: 20 Tage; September bis Dezember: 6 Tage). Diese 26 Urlaubstage kann sie im Zeitraum ab September noch einbringen.

Dabei gilt immer: Urlaub wird in Tagen berechnet. Ob der oder die Beschäftigte an dem Tag viel oder wenig Stunden zu arbeiten gehabt hätte, ist ohne Belang.

Urlaub möglichst vorher nehmen

Sollten Beschäftigte also – wie im oben genannten Beispiel – planen, die Zahl der Arbeitstage pro Woche zu reduzieren, ist zu überlegen, den bereits erworbenen Urlaub vor der Reduzierung zu nehmen, soweit dies dienstlich und betrieblich möglich ist. Die Gerichte wiesen immer wieder darauf hin, dass die oben genannte Rechtsprechung dann Anwendung findet, wenn Beschäftigten die Inanspruchnahme des Urlaubs vor der Arbeitszeitänderung nicht möglich war. Hätte der oder die Beschäftigte den Urlaub einbringen können, hat dies aber nicht getan, kann der Arbeitgeber den nicht eingebrachten Urlaub kürzen.

Um Auseinandersetzungen zu vermeiden, ist es auch denkbar und sinnvoll, die Verringerung der Arbeitszeit erst zu dem Zeitpunkt zu vereinbaren, an dem der „alte“ Urlaubsanspruch eingebracht ist. Eine weitere Möglichkeit würde darin bestehen, mit dem Dienstgeber eine Vereinbarung zu treffen, die noch nicht genommenen Urlaubstage zu einem späteren Zeitpunkt nehmen zu können.

Erhöhung der Zahl der Arbeitstage pro Woche

Es gibt jedoch auch den umgekehrten Fall, dass sich für Beschäftigte die Zahl der Arbeitstage pro Woche erhöht. Sollte dies der Fall sein, berechnet sich der Urlaubsanspruch für die einzelnen Monate nach folgendem Beispiel:

Arbeitete die Beschäftigte von Januar bis August in Teilzeit an 3 Tagen in der Woche, hat sie für diesen Zeitraum 12 Tage Urlaubsanspruch (30 Urlaubstage: 12 Monate x 8 Monate : 5-Tage-Woche x 3-Tage-Woche). Erhöht sie ab 1. September auf Vollzeitarbeit an 5 Tagen die Woche, erwirbt sie für diesen Zeitraum einen Urlaubsanspruch von 10 Tagen (30 Urlaubstage: 12 Monate x 4 Monate). Sie hat also in diesem Jahr insgesamt 22 Tage Urlaubsanspruch.

Abschließend sei nochmal darauf hingewiesen, dass die Zahl der Urlaubstage ausschließlich davon abhängt, an wieviel Tagen pro Woche gearbeitet werden muss. Die Zahl der Arbeitsstunden pro Tag spielt keine Rolle.

Folgendes Beispiel verdeutlicht dies: Ein Beschäftigter mit einer Wochenarbeitszeit von 39 Stunden arbeitet von 1. Januar bis 31. August an fünf Tagen in der Woche jeweils 7,8 Stunden. Er reduziert ab 1. September die wöchentliche Arbeitszeit auf 20 Stunden. Er arbeitet nun an fünf Tagen jeweils 4 Stunden.

Er hat nach ABD insgesamt 30 Tage Urlaubsanspruch für das Jahr.

Beschäftigte mit Schwerbehinderung haben Anspruch auf Zusatzurlaub nach § 208 Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX). Auch dieser berechnet sich analog zum oben dargestellten Berechnungsschema bei Reduzierung oder Erhöhung der Arbeitszeit. Verteilt sich also die Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage, erhöht oder vermindert sich auch der Zusatzurlaub entsprechend.

Josef Glatt-Eipert

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 Beschlüs-

se durch bischöfliche Inkraftsetzung. Die derzeit 19 Vertreter und Vertreterinnen der



Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind von den Beschäftigten für fünf Jahre gewählt. Hinzu kommen zwei von Gewerkschaften entsandte Vertreter beziehungsweise Vertreterinnen.

Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte (StAGL):

Arbeitsgruppe innerhalb der Bayerischen Regional-KODA, zuständig für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Deren Arbeitsvertragsrecht, insbesondere das Entgelt, orientiert sich an den Regelungen für Lehrkräfte des Freistaates Bayern im Beamtenverhältnis.

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

Weiterarbeiten in der Rente

Möglichkeiten Arbeit und Rente zu kombinieren

Wenn Beschäftigte Rente und Arbeit kombinieren möchten, müssen sie verschiedene arbeits- und sozialrechtliche Regelungen beachten. An drei Beispielen soll dies kurz dargestellt werden. Alle drei haben gemein, dass es sich um ABD-Beschäftigte handelt, die überlegen, ob sie noch etwas weiterarbeiten.

Beispiel 1: Herbert S. geht bald in Rente, da seine *Regelaltersgrenze* näher rückt. Herr S. findet für seinen Fall im ABD (§ 33 Teil A, 1. Allgemeiner Teil) die Vorschrift, dass das Arbeitsverhältnis (automatisch) endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Es endet mit Ablauf des Monats, in dem er das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat. Daher müsste er mit seinem Arbeitgeber vereinbaren, dass sein Arbeitsverhältnis fortgesetzt wird. Darauf hat er jedoch keinen Anspruch, das geht nur im gegenseitigen Einvernehmen.

Wäre Herr S. Religionslehrer i. K. oder Lehrer an einer Schule in kirchlicher Trägerschaft, hätte er folgende abweichende Regelung zu § 33 bezüglich der Beendigung zu beachten: Gemäß § 9 ABD Teil C, 3. (Religionslehrkräfte) oder Teil B, 4.1. (Lehrkräfte an kirchlichen Schulen, siehe Vorschrift zu den entsprechenden Schularten unter 4.1.1., 4.1.2., 4.1.3. jeweils in Kapitel 1 unter Nr. 12) endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung



Gefragt wie nie. Immer öfter arbeiten kirchliche Beschäftigte in der Rente weiter. Rentenberatungsstellen informieren über die neuen Möglichkeiten der Kombination.

Foto: Kzenon / fotolia; KNA-Bild; Drobot Dean / fotolia

bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar beziehungsweise 31. Juli), in dem die Lehrkraft das für den Erhalt einer abschlagsfreien Regelaltersrente maßgebliche Lebensjahr vollendet hat.

Beispiel 2: Erika M. könnte eine *vorgezogene Altersvollrente* in Anspruch nehmen. Möchte sie die vorgezogene Altersrente beziehen und zugleich mit geringerem Beschäftigungsumfang weiterarbeiten, kann sie gemäß § 11 Teil A, 1. ABD oder nach dem „Teilzeit-

und Befristungsgesetz“ einen entsprechenden Antrag stellen. Diesen Antrag auf Teilzeitarbeit darf aber der Arbeitgeber aus „betrieblichen Gründen“ ablehnen. Zudem besteht hierbei kein Anspruch auf Befristung der vereinbarten Teilzeit. Stellt sie keinen Teilzeitantrag, besteht allerdings das Arbeitsverhältnis unverändert fort. Möchte sie nicht weiterarbeiten, muss sie fristgerecht kündigen oder – wieder entsprechend dem § 33 – einen Auflösungsvertrag schließen.

Impressum

KODA Kompass

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

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayerischen Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

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

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

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

Redaktion
Josef Glatt-Eipert, Johannes Hoppe, Arthur Langlois, Andreas Nock, Klaus Probst, Ralph Stapp, Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler, Dorothea Weitz, Robert Winter; Vertreter der Dienstgeberseite: Tobias Rau. Unter Mitarbeit von: Martin Floß.

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

Gestaltung: Manfred Weidenthaler

Preis: 10 Euro pro Jahr

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

Druck und Auflage
Senser Druck, Augsburg
Auflage: 62 500

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

Die Kontaktdaten Ihrer diözesanen KODA-Vertreter auf Seite 14

Beispiel 3: Fritz M. hat kürzlich seinen Bescheid über eine teilweise Erwerbsminderung auf Zeit erhalten. Für Erwerbsminderungsrenten kennt das ABD (§ 33 Teil A, 1.) verschiedene Regelungen – je nach Konstellation. Im Falle von Fritz M. mit der Rente auf Zeit ruht für den Zeitraum des Rentenbezugs das Arbeitsverhältnis. Für die teilweise Erwerbsminderungsrente auf Zeit ist jedoch auch bestimmt, dass das Arbeitsverhältnis nicht ruht, wenn die Möglichkeit besteht, mit dem Restleistungsvermögen auf dem bisherigen oder einem anderen geeigneten (freien)

Arbeitsplatz weiterzuarbeiten. Fritz M. muss daher binnen zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids beantragen, dass er weiterarbeiten möchte – ansonsten ruht sein Beschäftigungsverhältnis.

Außerdem sollten die drei neben den genannten ABD-Bestimmungen unbedingt die seit 1. Januar 2017 geltenden Änderungen aus dem „Flexirentengesetz“ sowie die ABD-Regelungen zur Betriebsrente beachten.

Eine Zusammenfassung hierzu ist unter www.kodakompass.de/themen-abc nachzulesen: Buchstabe „R“, Titel „Flexi-

bel in den Ruhestand“. Darin sind folgende Themen skizziert:

- Voll- und Teilrente, Regelaltersrente – vorgezogene Renten,
- Möglichkeiten der Rentensteigerung,
- Minderung von Abschlägen durch Sonderzahlungen,
- Voraussetzungen für den Bezug der Betriebsrente,
- Hinzuverdienst und Hinzuverdienstgrenzen bei Erwerbsarbeit im Zusammenspiel mit Rente.

Ralph Stapp

Kinderbetreuungszuschuss – weitere Arbeitgeber machen mit

Eichstätt und Passau führen Zuschuss für Diözesanbeschäftigte ein, auch das Schulwerk Augsburg zieht nach

Für immer mehr kirchliche Beschäftigte gibt es Zuschüsse zu Kinderbetreuungskosten. Die Bayerische Regional-KODA hatte eine entsprechende Empfehlung verabschiedet, die zunehmend mit Leben gefüllt wird. Der aktuelle Stand ist rechts abgedruckt, die seit der letzten Ausgabe hinzugekommenen Regelungen sind rot hervorgehoben. Genauere Infos und Antragsformulare erhalten die Berechtigten von ihrem Dienstgeber. Regelungstexte und Antragsformulare sind in der Regel im jeweiligen Intranet zu finden.

Manfred Weidenthaler



Viel ist schon erreicht. Alle Ordinate, die Kirchenstiftungen einiger Diözesen und einzelne weitere Arbeitgeber gewähren jetzt einen Kinderbetreuungszuschuss.

Foto: lordn / fotolia

Regelungen zum Kinderbetreuungszuschuss

Ein Zuschuss wird gewährt für die Betreuung außerhalb des häuslichen Bereichs, zum Beispiel in einer Kindertageseinrichtung, längstens bis zur Einschulung (auch bei Adoptiv- oder Pflegekindern).

Anspruch für Teilzeitbeschäftigte besteht in voller Höhe.

Keinen Zuschuss erhalten Beschäftigte im Sonderurlaub oder in Elternzeit ohne dienstliche Beschäftigung.

Diözese	monatliche Höhe maximal	Befristung	Berechtigte
Augsburg	50 Euro pro Kind	zunächst bis 31.08.2020	Beschäftigte der Diözese, der Pfarrkirchenstiftungen und des Schulwerks Augsburg (dort befristet bis 31.12.2020)
Bamberg	50 Euro pro Kind	zunächst bis 31.08.2018	Beschäftigte der Erzdiözese
Eichstätt	70 Euro bis Entgeltgruppe 9a (S 11a, A9); 50 Euro bis EG 12 (S 18, A 12); darüber 30 Euro	zunächst bis 31.12.2020	Beschäftigte der Diözese
München und Freising	75 Euro pro Kind	zunächst bis 31.08.2019	Beschäftigte der Erzdiözese und der Pfarrkirchenstiftungen
Passau	50 Euro pro Kind	zunächst bis 31.12.2018	Beschäftigte der Diözese
Regensburg	50 Euro pro Kind	zunächst bis 31.08.2020	Beschäftigte der Diözese
Würzburg	50 Euro pro Kind	zunächst bis 31.08.2020	Beschäftigte der Diözese

Entgeltgruppe 2Ü Stufe 6 – mehr Geld auf Antrag

Beschäftigte werden in die Entgeltgruppe 2 Stufe 6 umgruppiert

Einzelne Beschäftigte mit Arbeitertätigkeiten sind der Entgeltgruppe 2Ü zugeordnet. Das „Ü“ steht für Überleitung und besagt, dass es sich um eine provisorische Entgeltgruppe (EG) handelt. Sie wurde 2005 im Rahmen der Tarifreform als Zwischengruppe zwischen den Entgeltgruppen 2 und 3 geschaffen. Die Entgeltgruppe 2Ü hat für manche Beschäftigte einen Haken. Das Entgelt in der Stufe 6 der EG 2Ü ist geringer als das Entgelt in Stufe 6 der EG 2.

Damit die Beschäftigten in der EG 2Ü nicht schlechter gestellt sind als Beschäftigte in der EG 2, wurde im kirchlichen Tarifrecht ABD festgelegt, dass Beschäftigte in der Entgeltgruppe 2Ü Stufe 6 auf Antrag in die Entgeltgruppe 2 Stufe 6 wechseln können. Sie verdienen dann 34,90 Euro mehr monatlich. Die Umgruppierung erfolgt ab dem Monat der Antragsstellung.

Manfred Weidenthaler



Foto: Gerd Altmann/pixelio.de

Wir sind mit im Boot Tarifrunde 2018 gestartet

Im März beginnt die nächste Entgelt-Tarifrunde im kommunalen öffentlichen Dienst. Das kirchliche Tarifrecht ABD regelt, dass die im kommunalen öffentlichen Dienst ausgehandelten Entgelterhöhungen automatisch für die ABD-Beschäftigten übernommen werden – sofern die KODA nichts Abweichendes beschließt.

Die Aussichten auf ein deutliches Lohnplus sind gut. Der Arbeitskreis „Steuerschätzungen“ beim Bundesfinanzministerium geht für 2017 von 6,7 Prozent Zuwachs bei den kommunalen Einnahmen aus. Für 2018 wird ein weiteres Einnahmepplus von 3,9 Prozent erwartet.

Manfred Weidenthaler

Wer wechselt, bekommt 34,90 Euro mehr bei Vollzeitbeschäftigung

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 2Ü:	2.019,98	2.226,84	2.301,15	2.400,23	2.468,33	2.519,14
						auf Antrag
EG 2:	1.953,10	2.152,51	2.214,44	2.276,39	2.412,58	2.555,04

Ob Sie in der Entgeltgruppe 2Ü Stufe 6 sind, steht auf Ihrer Entgeltabrechnung

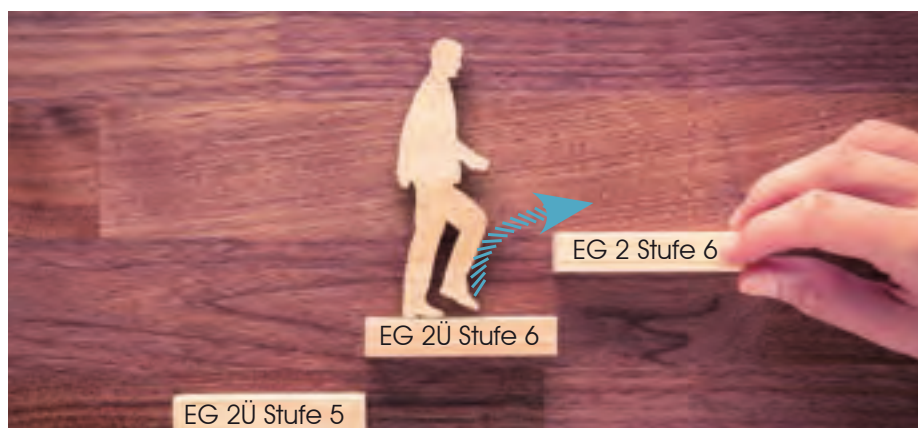
Abrechnung Typ 1, verwendet von den Bezügestellen der Ordinariate München, Passau und Regensburg.

Vergr. Gruppe	Stufe	Endstufe	nächste Steigerung	Fallgruppe	02/12	12/17
2Ü	06	06	99.99			1

In der oberen Zeile finden Sie Ihre Entgeltgruppe und Ihre Stufe.

Abrechnung Typ 2, verwendet von den Bezügestellen der Ordinariate Augsburg, Bamberg, Eichstätt und Würzburg. Unter „1. Tarif“ finden Sie Ihre Entgeltgruppe („Tar-Grp“) und Stufe.

1. Tarif	Dauer-Beg.	Dauer-End	Tarif	Tarifbezeichn.	B
01.05.15			20010 TVöD VKA		10
Gilt-ab	Gilt-bis	Tar-Grp	Reg	Stf	Monate
01.05.15		2Ü	BYW	06	27
BDA	TZ-Zähl	TZ-Nenn	Arb-Std/-Tag	Arbz-V	
					5,0000



Wer keinen Antrag stellt, bleibt in Entgeltgruppe 2Ü Stufe 6 stehen.

Foto: Jakub Jirsák / fotolia

Musterantrag für die Umgruppierung – an den Arbeitgeber zu richten

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich bin der Entgeltgruppe 2Ü Stufe 6 zugeordnet. Ich beantrage gemäß § 29c Abs. 4a ABD Teil A, 3. die Umgruppierung in die Entgeltgruppe 2 Stufe 6.

Mit freundlichen Grüßen



Foto: Erzb. Ordinariat
München / Klaus D. Wolf

Aufruf zur KODA-Wahl

Im April 2018 finden die Neuwahlen der Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten in der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerische Regional-KODA) statt.

In den sieben Diözesen, die auf dem Gebiet des Freistaats Bayern liegen, sind über 55 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in kirchlichen Einrichtungen tätig. Sie sind aufgerufen, in Urwahl zu entscheiden, welche Frauen und Männer in der neunten Amtsperiode der Kommission (2018 bis 2023) ihre Interessen vertreten sollen.

Die Bayerische Regional-KODA ist zuständig für die Gestaltung des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts in den bayerischen 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 Kommission 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 Kommission insgesamt als auch die Position der gewählten Vertreterinnen und Vertreter auf Mitarbeiterseite.

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.

München, den 8. Februar 2018

Erzbischof Reinhard Kardinal Marx
Vorsitzender der Freisinger Bischofskonferenz



Das haben wir erreicht

Wichtige Beschlüsse der letzten fünf Jahre

2013

- ★ Höheres Einstiegsentgelt für Mesner und 4,5 % Zulage wegen ungünstiger Arbeitszeiten
- ★ Sabbatjahr-Regelung erweitert, um früher in den Ruhestand wechseln zu können

2014

- ★ Entgelterhöhungen und Einmalzahlungen des öffentlichen Dienstes automatisch übernommen
- ★ 30 Tage Urlaub für alle / Azubis 28 Tage
- ★ Dienstbefreiung für Wallfahrten ermöglicht*
- ★ neue Entgeltordnung für Kirchenmusiker – Eingruppierungen verbessert
- ★ Eingruppierung von Ehe-, Familien- und Lebensberatern geregelt
- ★ Berechnung des Altersteilzeit-Entgelts für Altfälle verbessert

2015

- ★ neue Reisekostenregelung, um Steuerfreiheit zu sichern*
- ★ neue Entgeltordnung für Pfarrhelfer
- ★ kein Stufenverlust nach langjährigen Unterbrechungen, wenn angebotene Qualifizierungen genutzt werden
- ★ „Allgemeine Zulage“ und neue Dienstordnung für Religionslehrkräfte i. K.
- ★ Geburtsbeihilfe auch bei Sonderurlaub zur Pflege und Beihilfe bei Tod- und Fehlgeburten eingeführt*
- ★ Besitzstand Kind kann nach Kindergeldunterbrechung weiter gewährt werden

2016

- ★ Sozial- und Erziehungsdienst aufgewertet – im Schnitt 3,3 % mehr Entgelt und verbesserte Eingruppierungen
- ★ Eingruppierungsschutz bei arbeitgeberinternem Stellenwechsel
- ★ Entgelterhöhungen des öffentlichen Dienstes automatisch übernommen
- ★ Übernahme von Azubis, wenn freie Stelle vorhanden
- ★ 29 Tage Urlaub für Azubis
- ★ Verbesserungen beim Arbeitgeberwechsel zwischen KODA-Bereichen
- ★ Empfehlung für Kinderbetreuungszuschuss ausgesprochen*
- ★ Stufenbegrenzungen in den Entgeltgruppen 2 und 3 für Angestelltentätigkeiten aufgehoben

2017

- ★ Übernahme der neuen Entgeltordnung des öffentlichen Dienstes
- ★ Einführung der generellen stufengleichen Höhergruppierung
- ★ Dienstordnung Kita-Personal überarbeitet; Arbeit mit Flüchtlingskindern als (besonders) schwierige Tätigkeit bewertet
- ★ Anteilige Jahressonderzahlung bei Renteneintritt für langjährig Beschäftigte
- ★ Dienstordnung Kita-Personal aktualisiert
- ★ Jugendbildung aufgewertet – Entgeltgruppe 10
- ★ zusätzlicher Anspruch auf Altersteilzeit für Schwerbehinderte*

* einschlägig auch für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Zusammenstellung: M. Weidenthaler



Unentbehrlich für erfolgreiche Arbeit. Unsere Geschäftsstellenmitarbeiter: v. l. n. r. Geschäftsführer Eduard Frede und die Sekretärinnen Gertrud Kölbl und Ramona Ky. Ramona Ky hat im Januar eine neue Aufgabe im Augsburger Ordinariat übernommen. Wir danken Ihr sehr herzlich für ihr Engagement und ihre Arbeit und wünschen ihr alles Gute an ihrer neuen Stelle.

Foto: M. Stollreiter

Orientierung in stürmischen Zeiten

Die 8. Amtsperiode aus Sicht der Mitarbeiterseite

Bilanz der
Dienstnehmer-
seite

Gestartet im Jahr 2013 als „Bayerische Regional-KODA“ beenden wir unsere 8. Amtsperiode im August 2018 als „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“. Der alte Name bleibt als Kurzform aber weiter bestehen. Die neue Bezeichnung, geschaffen im Kontext einer Änderung unserer KODA-Ordnung, ist zum Glück nicht das einzig Berichtenswerte aus dieser Zeit. Atmosphärisch, inhaltlich und personell lohnt es sich, einen Blick zurück zu werfen.

Bundesarbeitsgericht klärt Rahmenbedingungen

Mit Spannung waren sie erwartet worden – die Urteile des Bundesarbeitsgerichts zur Rechtmäßigkeit von Streikmaßnahmen im kirchlichen Dienst. Die Urteile vom November 2012 bestätigten die Rechtmäßigkeit des kirchlichen Verfahrens der Arbeitsrechtssetzung in paritätisch besetzten Kommissionen (wie der KODA), den sogenannten Dritten Weg. Allerdings sah das Gericht die Notwendigkeit nach einem Ausgleich zwischen zwei Grundrechten, dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen und der Koalitionsfreiheit, gegeben. Daher verlangten die Richter Nachjustierungen des Systems in drei Punkten: Der dritte Weg müsse die Gewerkschaften organisatorisch einbinden, es müsse eindeutig feststehen, welches kirchliche Tarifrecht in welcher Einrichtung gilt, und es müsse für Konfliktfälle ein verbindliches Schiedsverfahren, also eine Art „Zwangsschlichtung“ eingeführt werden. Unter diesen Voraussetzungen, so das Bundesarbeitsgericht, sei es auch angemessen, dass auf der Grundlage des Leitbildes der Dienstgemeinschaft Streiks ausgeschlossen seien.

Damit war es im Laufe dieser Amtsperiode nötig, orientiert an einer neuen bundesweiten Rahmen-KODA-Ordnung auch die bayerische KODA-Ordnung entsprechend zu ändern. Für den Fall, dass sich Dienstgeber- und Dienstnehmerseite auch nach einem Verfahren im Vermittlungsausschuss nicht auf eine Regelung einigen können, wurde eine zweite Stufe des Vermittlungsverfahrens so ausgestaltet,

dass sie zu einer „ersetzenden Entscheidung“ führt. Diese wirkt wie ein KODA-Beschluss. Für Gewerkschaften, die an einer Mitarbeit interessiert sind, wurden zusätzliche KODA-Sitze geschaffen.

Gewerkschaften machen mit

Spannend war dann die Frage, ob sich überhaupt Gewerkschaften beteiligen würden. Die ganz Großen verweigern sich. Aber seit März 2017 unterstützen uns als zusätzliche Mitglieder eine Kollegin aus der Katholischen Erziehergemeinschaft (KEG) sowie ein Kollege von der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU), die die Tarifverhandlungen für den Forstbereich führt. Damit nimmt Bayern eine Vorreiterfunktion ein. Denn sonst arbeiten Gewerkschaftsvertreter bisher nur im Bereich der arbeitsrechtlichen Kommissionen der Caritas mit. Den beiden neuen Mitgliedern ist der kirchliche Bereich nicht fremd, was die Arbeit natürlich erleichtert. Ein schöner Nebeneffekt dieses Zuwachses ist, dass die beiden als Ausgleich geschaffenen zusätzlichen Sitze auf Dienstgeberseite mit einem Pfarrer sowie mit einem Ordensbruder besetzt werden konnten. In einer Dienstgeberseite, die vorwiegend mit Verantwortungsträgern aus den Ordinari-



Auf sicherem Fundament lässt sich solide bauen.
Die enge Anbindung an den öffentlichen Dienst konnte auch in dieser Amtszeit bewahrt werden. Alle Entgelt-erhöhungen des kommunalen öffentlichen Dienstes wurden übernommen.

Foto: Kara / fotolia

aten besetzt ist, hilft dies, die Perspektive der Basis im Auge zu behalten.

Sicheres Fundament der Tarifautomatik

KODA-Arbeit ist anstrengend wegen der komplexen Materie, die es zu bearbeiten gilt. Und sie ist mitunter ausgesprochen zäh, weil unterschiedliche Interessenslagen sowie nicht ausreichende zeitliche Ressourcen insbesondere auf Dienstgeberseite es oftmals schwierig machen, Dinge voran zu treiben. Dabei sind unterschiedliche Interessen nicht nur zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite festzustellen. Auch die verschiedenen bayerischen Diözesen haben immer wieder völlig unterschiedliche Voraussetzungen und Zielvorstellungen etwa bei den finanziellen Spielräumen und Notwendigkeiten, bei den Einsatzbedingungen ihres Personals, bei der Wettbewerbssituation in der Personalgewinnung. Sich diesen Spannungen zu stellen ohne schnelle diözesane Insellösungen zu favorisieren, ist eine Kernaufgabe einer bayernweiten Kommission. Dass diese Arbeit in gegenseitigem Respekt und in einem Bemühen um konstruktive Lösungen voranging, hat sicherlich auch mit der gesicherten Grundbasis zu tun. Denn anders als andere kirchliche Tarifkommissionen kennt unsere Kommission eine Tarifautomatik.



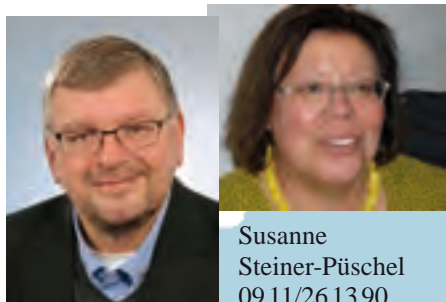
Mit dabei. KEG und IG BAU nehmen derzeit die zusätzlichen Gewerkschaftssitze ein.



Ihre Vertreter und Vertreterinnen in der 8. Amtszeit

Email-Adressen der *Dienstnehmervertreter*: nachname@kodakompass.de
Die *Dienstgebervertreter* finden Sie unter www.kodakompass.de in der Rubrik „Dienstgeber“, Kontaktdaten über die Geschäftsstelle, Tel. 08 21/31 66 89 82.
Ausgeschieden sind während der Amtszeit: Dr. Joachim Eder (Diözese Passau), Hans Reich (Diözese Augsburg) und Angelika Rihm (Erzdiözese München und Freising).

Erzdiözese Bamberg



Johannes Hoppe
09 11/401 02 62

Susanne Steiner-Püschel
09 11/26 13 90

Diözese Würzburg



Dorothea Weitz 09 31/38 66 57 10
Ralph Stapp 0 60 21/39 21 40

Diözese Regensburg



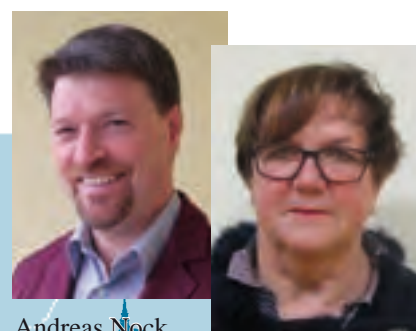
Regina Huber 09 41/7 65 41
Michael Wenninger, seit 1. März in Ruhestand

Diözese Eichstätt



Renate Ziller 08 421/502 48
Josef Glatt-Eipert 08 41/93 15 18 18

Diözese Passau



Andreas Nock 08 5 61/91 81 23
Elisabeth Weinzierl 08 51/8 79 79

Diözese Augsburg



Karin Jörg 08 21/41 85 05

Klaus Probst 01 60/92 82 78 52

Christian Dorn 08 3 31/98 24 45

Erzdiözese München und Freising



Erich Sczepanski 08 9/21 37 12 89

Franz Dirnberger 08 6 62/66 55 05

Robert Winter 08 9/21 37 14 85

Manfred Weidenthaler 08 0 34/40 84

Lehrkräfte an KIRCHLICHEN SCHULEN, zuständig für ganz Bayern



Arthur Langlois 01 75/295 23 87



Ludwig Utschneider 08 8 22/94 93 00

Von GEWERKSCHAFTEN direkt entsandte KODA-Mitglieder



Ursula Lay, KEG 08 9/23 68 57 70 15



Martin Laußer, IG BAU 08 1 58/90 7 60 88

Bestimmte tarifliche Änderungen, insbesondere die Entgeltserhöhungen und Veränderungen bei der Arbeitszeit, die im öffentlichen Dienst der Kommunen (TVöD-VKA) erzielt werden, gelten bei uns automatisch. Damit besteht die Hauptaufgabe der Kommission darin, diese Ergebnisse auf einer kirchlichen Folie zu betrachten, darauf aufbauend Regelungen für kirchliche Berufsgruppen zu schaffen oder kirchliche Besonderheiten etwa in sozialen Fragen anzuregen. Gerade Letzteres dient der Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes und kann ein Pluspunkt sein im immer schärferen Wettbewerb um gute Arbeitskräfte. Dass die Mitarbeiterseite in den Verhandlungen mitunter in Verdacht steht, ständig zusätzliche „Sahnehäubchen“ zu fordern, dass ihr Bemühen um ein schlüssiges und attraktives Bild des kirchlichen Arbeitslebens dabei nicht immer sofort von der Dienstgeberseite honoriert wird, damit muss sie wohl leben. Dass ein zähes Ringen um Konsens oder zumindest Kompromiss innerhalb der Kommission und ein hartnäckiges Dranbleiben bezüglich der Umsetzung in den Diözesen dann tatsächlich Früchte tragen kann, zeigt etwa das Beispiel des Kinderbetreuungszuschusses. Alle Diözesen ziehen am Ende nach ihren Möglichkeiten mit.

Dicke Brocken weggeräumt

Für Herbst 2007 war sie erstmals angekündigt. Gekommen ist sie zum Januar 2017. Und es war eine Kraftprobe für die Kommission, die neue Entgeltordnung des TVöD-VKA in unser Arbeitsvertragsrecht ABD zu übersetzen. Hunderte Seiten Vorlagen galtes durchzuarbeiten. Man musste sich

selbst erst einmal in die Materie einarbeiten und von Fachleuten schulen lassen. Was heißt die neue Systematik für kirchliche Berufsgruppen? Wie gehen wir mit Ausbildungs- und Prüfungspflicht um? Gibt es irgendwo eine Sozialstation, für deren Beschäftigte wir eigene Regelungen für den Pflegebereich übernehmen müssen? Dass es gelungen ist, dieses Riesenprojekt zeitgleich mit dem öffentlichen Dienst umzusetzen ist auch Ausdruck einer gelungenen Arbeitsteilung, hohen gegenseitigen Vertrauens sowie der großen Kompetenz unserer Juristen beider Seiten, die sich gemeinsam daran gesetzt haben, uns bei der Umsetzung zu unterstützen. Dass es uns darüber hinaus auch gelungen ist, eine Handreichung für die Betroffenen im KODA Kompass zu liefern, darf uns auch ein bisschen stolz machen.

Ein weiteres großes Thema waren die Reisekosten. Um die Steuerfreiheit unserer Reisekostenerstattung weiterhin sicherzustellen, musste eine weitgehende Angleichung an das bayerische Reisekostengesetz erfolgen. Auch hier ließen wir uns von Fachleuten schulen, wälzten die staatlichen Ausführungsbestimmungen und versuchten, das Spezifische zu erhalten, was uns als Kirche wichtig ist. Ganz geklärt sind die Feinheiten immer noch nicht, aber die gemeinsame Zielrichtung steht.

Ein großes Augenmerk galt auch den kirchlichen Berufsgruppen. Kirchenmusiker und Religionslehrkräfte i. K. wurden aufgewertet, zuletzt gelang die Angleichung der Beschäftigten in der Jugendbildung an diejenigen in der Erwachsenenbildung. Eine Arbeitsgruppe beschäftigt sich aktuell noch mit der Entgeltordnung für Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten.

Neuland betreten

Erst mit der neu geschaffenen KODA-Ordnung steht der Weg zu einer ersetzenden Entscheidung durch den Vermittlungsausschuss der KODA offen. Natürlich sollte es das Ziel sein, sich innerhalb der Kommission zu verständigen. Aber wenn dies nicht gelingt, ist nun eine neue Möglichkeit eröffnet. Die Kommission hat sie genutzt bezüglich mehrerer Anträge, die eine weitere Annäherung der Vergütung von kirchlichen Lehrkräften an staatliche Beamte zum Ziel hatten. Nennenswerte Verbesserungen konnte die Mitarbeiterseite dabei lediglich im Bereich der Beihilfe erreichen.

Im April 2017 ging der bisherige Sprecher der Mitarbeiterseite, Hans Reich, in den Ruhestand. Mit ihm ist das letzte Gründungsmitglied der KODA ausgeschieden. Seine Nachfolge trat Robert Winter, Pastoralreferent aus München an, der seit 2008 der Kommission angehört.

Und noch etwas wurde angegangen. Eine kleine Arbeitsgruppe, darunter vor allem ehemalige KODA-Vorsitzende, sichtet und dokumentiert mit Unterstützung von „Zeitzeugen“ die KODA-Geschichte. Denn es wäre schade, wenn in Vergessenheit geriete, wie sich der Weg von den Anfängen der Bayerischen Regional-KODA bis hin zur heutigen Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen entwickelt hat: getragen vom Fundament des öffentlichen Dienstes, geprägt von überzeugten Persönlichkeiten auf beiden Seiten, inspiriert vom Ziel, ein eigenes – ein immer besseres – Arbeitsvertragsrecht für die Kirche zu schaffen. Und das gilt auch heute noch.

Robert Winter

Vieles erreicht, aber (noch) nicht am Ziel

Veränderungen für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen im ABD – eine Bilanz für die Jahre 2013 bis 2018

Mitarbeiterseite
der Ständigen Arbeits-
gruppe Lehrkräfte

In den vergangenen fünf Jahren prägten die Beratungen über materielle Verbesserungen für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen die Arbeit in der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte (StAGL) sowie in der Kommission. Das Dauerthema „Schließung der Nettolücke“ beschäftigt die StAGL beziehungsweise die KODA seit vielen Jahren. Mitte Januar 2018 ist dazu im Rahmen des Vermittlungsverfahrens,

das die Mitarbeiterseite angestoßen hat, eine ersetzende Entscheidung getroffen worden, über die auf Seite 5 informiert wird.

Neben dieser generellen Frage, wie die größtmögliche Annäherung und damit Vergleichbarkeit zu den verbeamteten Lehrkräften beim Freistaat Bayern erreicht werden kann, hat sich die Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte mit vielen weiteren Themen beschäftigt – teils waren es redak-

tionelle Detailfragen, die zu klären waren, teils ging es aber darum, das kirchliche Arbeitsvertragsrecht weiterzuentwickeln, um damit die Beschäftigungssituation der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen attraktiver zu machen.

An dieser Stelle soll nun schlaglichtartig auf wesentliche Beratungsgegenstände der vergangenen fünf Jahre eingegangen werden.

Lehrkräfte als Systembetreuer an Realschulen

Die Tätigkeit als Systembetreuer beziehungsweise Systembetreuerin macht es erforderlich, dass Anrechnungsstunden gewährt werden, um die jeweiligen Aufgaben (auch) sachgerecht erfüllen zu können. Ins ABD ist dazu eine eigenständige Regelung aufgenommen worden, die die Vergabe der Anrechnungsstunden nun nach der Schülerzahl staffelt, während bis dato beim Freistaat eine aus dem Jahr 2000 stammende Stafflung nach der Anzahl der Computer gilt. Diese erschien aus Sicht der StAGL nicht mehr sachgerecht.

An Grund- und Mittelschulen – weitere Dienstzulage

Lehrkräften an staatlichen Grund- und Mittelschulen steht aufgrund der Dienstrechtsreform von 2011 nun auch der Weg zur Beförderung nach A13 offen. Damit einher geht im staatlichen Bereich die Verleihung der Berufsbezeichnung „Studienrätin / Studienrat im Grundschulbeziehungsweise Mittelschuldienst“. In Anlehnung an die Regelung für Lehrkräfte an Realschulen, wonach Lehrkräfte bei Erfüllung entsprechender Voraussetzungen eine Dienstzulage erhalten, wurde im kirchlichen Bereich bereits frühzeitig eine Dienstzulage für Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen geschaffen. In einem weiteren Schritt wurde nun eine weitere Dienstzulage für diesen Bereich beschlossen. Der Höhe nach entsprechen diese beiden zusammen einer Vergütung nach A13.

Aktuell müssen die einzelnen Schulträger entsprechend der staatlichen Vorgaben folgende Quoten auszuschöpfen (Stand Stellenplan zum Haushalt des Freistaats Bayern 2018):

- Grund- und Mittelschule:
 1. Dienstzulage: 24,93% der Stellen in A12
 2. Dienstzulage: 11,20% der Stellen in A12 und A13

- Realschule:
 - Dienstzulage: 25,41% der Stellen in A13

Beurteilungen – Turnus vereinheitlicht

Der Beurteilungsturnus für sogenannte Nichterfüller ist jenem Turnus angepasst worden, der auch für die anderen angestellten Lehrkräfte an kirchlichen Schulen gilt. Dies bedeutet, dass eine erste Beurteilung



Stein für Stein. In Dutzenden von Einzelbeschlüssen konnten kleine und manchmal größere Verbesserungen bei Entgelt und Arbeitsbedingungen erreicht werden. Foto: www.helenesouza.com / pixello.de

drei Jahr nach Tätigkeitsaufnahme zu erfolgen hat, anschließend nach weiteren drei Jahren und dann im Rhythmus von fünf Jahren.

Bessere Rahmenbedingungen für Lehrkräfte mit Führungsaufgaben

Es waren kirchliche Schulen, die bei der Erprobung von neuen Führungsstrukturen an öffentlichen Schulen in Bayern eine Vorreiterrolle einnahmen. Unter dem Schlagwort „mittlere Führungsebene“ wurden zunächst verschiedene Modelle erprobt, denen 2015 durch eine geänderte ABD-Regelung ein transparentes Gerüst für die arbeitsvertragsrechtlichen Rahmenbedingungen hinzugefügt wurde. Lag es bis dahin weitgehend im Ermessen des jeweiligen Schulträgers, ob und in welchem Maße Anrechnungsstunden beziehungsweise Zulagen für Lehrkräfte mit Führungsaufgaben gewährt wurden,

gibt es seither verbindliche Vorgaben. So steht nun pro sechs zu führende Lehrkräfte an einer Schule eine Anrechnungsstunde zur Verfügung. Außerdem ermöglicht die Vergabe der Führungsaufgabe auf Dauer auch die Erlangung einer höheren Berufsbezeichnung. Im Realschulbereich ist dies die Berufsbezeichnung „Beratungsrektor“ beziehungsweise „Beratungsrektorin“.

Zugleich wurde diese Regelung, die bislang nur für den Bereich der Realschulen und Gymnasien galt auch auf die beruflichen Schulen ausgedehnt.

Kirchliche Lehrerdienstordnung überarbeitet

Als Folge einer Änderung der staatlichen Lehrerdienstordnung im Jahr 2014 setzte die StAGL die Kirchliche Lehrerdienstordnung (KLDO) auf die Tagesordnung, um die Ergänzungen in der staatlichen Lehrerdienstordnung in die KLDO zu übernehmen. Gleichzeitig wurden auch noch kirchenspezifische Erweiterungen vorgenommen.

So findet sich in der KLDO ein eigener Abschnitt, der die Aufgaben der Lehrkräfte mit Führungsaufgaben („mittlere Führungsebene“) genauer beschreibt. Neu ist auch, dass die Aufgaben der Schulleitungen dezidiert um den Punkt erweitert wurde, sich um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu kümmern.

Relaunch für die Ordnung für Berufsbezeichnungen (OfB)

Hinter dem sperrigen Titel „Ordnung für Berufsbezeichnungen“ (OfB) verbirgt sich jener Katalog an Regelungen, der Höhergruppierungen von Lehrkräften an kirchlichen Schulen näher regelt. Die OfB stellt eine Besonderheit gegenüber dem staatlichen Beförderungrecht dar und eröffnet Lehrkräften an kirchlichen Schulen, die überdurchschnittliche Leistungen erzielen, im Regelfall eine schnellere „Beförderung“ im Unterschied zu staatlichen Lehrkräften. Die Details zur Neuregelung

werden in einem eigenen Artikel in diesem Heft erläutert.

Mehr Anrechnungsstunden für Schulpsychologen und Beratungslehrkräfte

Immer wieder hat sich die StAGL in den vergangenen Jahren mit der Thematik der Anrechnungsstunden für Beratungslehrkräfte und Schulpsychologen und -psychologinnen an Realschulen sowie Grund- und Mittelschulen befasst. Der Umfang der Anrechnungsstunden wurde zuletzt 2017 erneut erhöht und teils deutlich gegenüber den staatlichen Vorgaben verbessert.

Was noch offen ist...

Die Sonderregelungen für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen im ABD decken fast alle Schulbereiche ab, die der Staat kennt und die auch im kirchlichen Bereich vorkommen. Noch nicht geregelt ist der Bereich der Förderschulen. Hier gibt es kirchliche Rechtsträger im ABD-Bereich, die Förderschulen betreiben. Dies macht es notwendig, in absehbarer Zeit auch Sonderregelungen für die Lehrkräfte an dieser Schulart zu beschließen.

Die Bilanz der StAGL fiele ohne einen Blick auf das Dauerbrennerthema „Nettolücke“ unvollständig aus. Es hat sich in

den letzten Jahren gezeigt, dass sich die Vertreter der kirchlichen Schulträger in der StAGL von ihren eigenen Plänen, die sie im sogenannten Gesamtkonzept von 2011 zusammengefasst hatten, verabschiedeten. Für die Lehrkräfte an den kirchlichen Schulen, denen seit Jahrzehnten materielle Verbesserungen in Aussicht gestellt wurden, stellt das eine große Belastung dar. Schließlich ist viel von dem Vertrauen, das die Beschäftigten den kirchlichen Schulträgern und Verantwortlichen in den Diözesen entgegengebracht haben, durch diese kategorische Ablehnung jeglicher Verbesserungen massiv erschüttert worden.

Ludwig Utschneider

Lehrkräfte mit Schwerbehinderung

Rechte und Nachteilsausgleiche

Behinderungen beeinträchtigen vielfach die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und am Arbeitsleben. Es ist deshalb enorm wichtig, dass behinderte Menschen sowohl in das gesellschaftliche Leben als auch in das Arbeitsleben bestmöglich integriert werden und daran teilhaben können. Die Rechte und Leistungen für Behinderte und Schwerbehinderte sind im Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) geregelt. Darüber hinaus gelten für diesen Personenkreis zusätzliche Vorschriften und Richtlinien, beispielsweise eine „Inklusionsvereinbarung“ beziehungsweise „Integrationsvereinbarungen“. Daneben gibt es auch im Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (ABD) Regelungen in Bezug auf die Rechte und Leistungen der Behinderten und Schwerbehinderten. Dadurch sollen behinderungsbedingte Nachteile ausgeglichen werden.

Diese Nachteilsausgleiche haben den Zweck, berufliche, wirtschaftliche und soziale Nachteile, die eine Person aufgrund ihrer Behinderung oder Schwerbehinderung hat, auszugleichen.

Behinderung, Schwerbehinderung, Gleichstellung

Eine Behinderung liegt vor, wenn die Beeinträchtigung länger als sechs Monate

dauert. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Behinderung die Folge eines Unfalls oder einer Erkrankung ist (Näheres hierzu: § 2 Abs. 1 SGB IX).



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

Der Grad der Behinderung (GdB) ist ein Maß für die körperlichen, geistigen, seelischen und sozialen Auswirkungen einer Funktionsbeeinträchtigung aufgrund

einer oder mehrerer gesundheitlichen Störungen. Im Fokus stehen die Auswirkungen von Funktionsbeeinträchtigungen in allen Lebensbereichen, nicht nur die Einschränkungen im allgemeinen Erwerbsleben.

Der GdB wird in Zehnergraden bis maximal 100 angegeben. Wenn beim Antrag auf Anerkennung einer Behinderung mehrere Erkrankungen geltend gemacht werden, so werden diese in ihrer Gesamtheit bewertet und in einem Gesamt-GdB ausgedrückt. Für die Beurteilung und Bemessung des Grades der Behinderung ist vor allem die Leistungseinschränkung und die Funktionseinschränkung im Alltag relevant. Mit einem Gesamt-GdB von mindestens 50 v. H. ist man schwerbehindert. Personen mit einem Gesamt-GdB von 30 v. H. oder 40 v. H. sollen auf Antrag schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn sie aufgrund ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung nicht einen geeigneten Arbeitsplatz erlangen oder diesen nicht behalten können. Der Antrag ist bei der für den Wohnsitz zuständigen Agentur für Arbeit zu stellen. Die Gleichstellung wird mit dem Tag der Antragstellung wirksam. Sie kann befristet werden. Die Anerkennung einer Schwerbehinderung ist

damit nicht verbunden. Die Gleichstellung ist für den besonderen Kündigungsschutz dann von Bedeutung, wenn der Arbeitsplatz der betroffenen Person ausschließlich

wegen der Behinderung gefährdet ist. Zusätzlichen Urlaub von fünf bezahlten Arbeitstagen im Jahr (§ 208 Abs. 1 SGB IX) erhalten Gleichgestellte nicht.

Ermäßigungsstunden statt Zusatzurlaub

Schwerbehinderte Menschen haben als Nachteilsausgleich gemäß § 208 Abs. 1 SGB IX bei einer 5-Tage-Woche Anspruch auf bezahlten Zusatzurlaub von fünf Tagen pro Urlaubsjahr. Basierend auf dieser gesetzlichen Regelung ist Lehrkräften im Schuldienst dieser Zusatzurlaub organisationsbedingt über Ermäßigungsstunden zu gewähren. Ermäßigungsstunden werden nicht rückwirkend gewährt. Es empfiehlt sich daher, den Nachweis der Schwerbehinderung umgehend dem Dienstgeber vorzulegen. Als Nachweis gilt der Schwerbehindertenausweis. Die Stundenermäßigung richtet sich nach dem Grad der Behinderung und umfasst zwei bis vier Unterrichtsstunden. Bei Vollzeitbeschäftigung erhalten Lehrkräfte bei einem Grad der Behinderung ab 50 v. H. eine Ermäßigung von zwei Unterrichtsstunden, ab 70 v. H. drei Unterrichtsstunden und ab 90 v. H. vier Unterrichtsstunden. Bei Teilzeitbeschäftigung erhalten Lehrkräfte eine anteilige Stundenermäßigung. Die Regelung für Ermäßigungsstunden gilt nicht für gleichgestellte Lehrkräfte.

Von Mehrarbeit freizustellen

Schwerbehinderte und Gleichgestellte sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen (§ 207 SGB IX). Mehrarbeit im Schuldienst liegt vor, wenn über die regelmäßig zu erbringende individuelle Unterrichtspflichtzeit hinaus Unterricht erteilt wird.

Weitere Informationen zum Thema „Mehrarbeit im Schuldienst“ sind unter www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayVwV270221>true, hier „Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus vom 10. Oktober 2012 Az.: II.5 – 5 P 4004.4 – 6b.85480“ zu finden.

Besondere Regelungen in der kirchlichen Lehrerdienstordnung (KLDO)

Für Schwerbehinderte und gleichgestellte Lehrkräfte ist § 7 der Kirchlichen Lehrerdienstordnung (KLDO) von Be-

deutung: Hinsichtlich der Organisation des Unterrichts und sonstiger schulischer Veranstaltungen ist die behinderungsbedingte individuelle Leistungsfähigkeit schwerbehinderter und gleichgestellter Lehrkräfte zu berücksichtigen. So kann beispielsweise bei der Gestaltung des Stundenplans, bei Vertretungsstunden, bei der Einteilung von Pausenaufsichten, bei Schülerwanderungen und -fahrten eine besondere Regelung angezeigt sein, wobei diesbezüglich die berechtigten Belange der



Anlaufstelle. Einrichtungen mit mindestens fünf schwerbehinderten Beschäftigten sollten eine Schwerbehindertenvertretung wählen.

Foto: kamasigns / fotolia

schwerbehinderten und gleichgestellten Lehrkräfte zu berücksichtigen sind.

Dienstliche Beurteilung schwerbehinderter Lehrkräfte

Hat die Behinderung eine Minderung der Arbeits- beziehungsweise der Verwendungsfähigkeit zur Folge, ist in der Beurteilung in den ergänzenden Bemerkungen ein Hinweis aufzunehmen, dass die Minderung der Arbeits- beziehungsweise der Verwendungsfähigkeit infolge der Behinderung berücksichtigt wurde (Nr. 9.3 Abs. 2 Satz 1, Teilhaberichtlinien).

Haben sich Leistungen gegenüber einer früheren Beurteilung wesentlich verschlechtert, ist zu vermerken, ob und inwieweit die nachlassende Arbeits- beziehungsweise Verwendungsfähigkeit auf die Behinderung zurückzuführen ist (Nr. 9.3 Abs. 2 Satz 1, Teilhaberichtlinien).

In den „Ergänzenden Bemerkungen“ kann insbesondere zur Einschätzung der schwerbehinderten Lehrkraft hinzugefügt werden, dass diese trotz der mit der Behinderung verbundenen Erschwernis gute oder gar herausragende Leistungen erbringt, sofern dies in den beiden Blö-

cken „fachliche Leistung“ und „Eignung/Befähigung“ noch nicht ausreichenden Niederschlag gefunden hat.

Beim Beurteilungsverfahren von Schwerbehinderten ist die Vertrauensperson der Schwerbehinderten rechtzeitig zu beteiligen, wenn dies der oder die Schwerbehinderte nach vorherigem schriftlichen Hinweis nicht ablehnt (ABD, Anlage D zu Teil B, 4.1. (SR-L): Dienstliche Beurteilung und Leistungsfeststellung der Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter an katholischen Schulen, Pkt. 4.7, Abschnitt A, i.V. mit Nr. 9.6 der Teilhaberichtlinien). Es handelt sich hier um ein reines Informationsrecht, bei dem die Vertrauensperson der Schwerbehinderten rechtzeitig auf die Besonderheit einer Behinderung hinweisen kann und wie sich diese auf die Tätigkeit auswirkt. So können eventuell fehlerhafte beziehungsweise benachteiligende Bewertungen vermieden werden. Auch kann die Schwerbehindertenvertretung eine Stellungnahme abgeben, wenn die Lehrkraft Einwände zur Beurteilung

erhoben hat. Die Vertrauensperson der Schwerbehinderten hat kein Recht auf Einblick in Unterlagen, die für die Bewertung relevant sind. Sie nimmt auch nicht an Unterrichtsbesuchen teil.

Besondere Pflicht des Dienstgebers – die Inklusionsvereinbarung

Der Dienstgeber hat die Aufgabe, mit der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und der Mitarbeitervertretung in Zusammenarbeit mit dem Beauftragten des Dienstgebers eine verbindliche Inklusionsvereinbarung zu treffen (§ 166 SGB IX i. V. m. § 28a Abs. 2 MAVO). Die Inklusionsvereinbarung ist ein Instrument, um die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zu unterstützen. Durch sie wird die betriebliche Inklusionsarbeit über Zielvereinbarungen gesteuert. Beim Abschluss der Zielvereinbarungen kommt es darauf an, dass diese möglichst einrichtungsnah gestaltet werden, um die Beschäftigungssituation der schwerbehinderten Menschen spürbar zu verbessern.

Arthur Langlois

Naturheilverfahren und Beihilfe

Akupunktur, Cranio- Sacral- Therapie, Homöopathie, Osteopathie. Diese und viele andere Behandlungsmethoden bietet die Naturheilkunde. Doch was ist Naturheilkunde eigentlich und zahlen die Beihilfe und die kirchliche Höherversicherung etwas für diese Behandlungsmethode? Der Begriff Naturheilkunde bezeichnet ein Spektrum verschiedener Methoden, die die körpereigenen Fähigkeiten zur Selbstheilung aktivieren sollen und die sich bevorzugt in der Natur vorkommender Mittel oder Reize bedienen. Wer sich für eine naturheilkundliche Behandlung entscheidet, kann entweder einen Arzt für Naturheilverfahren oder einen Heilpraktiker aufsuchen.

Wo sind die Unterschiede?

Als Heilpraktiker wird in Deutschland bezeichnet, wer die Heilkunde berufs- und gewerbsmäßig ausübt, ohne Arzt zu sein. Diese Genehmigung wird nach dem erfolgreichen Bestehen der Heilpraktikerprüfung erteilt, die beim zuständigen Gesundheitsamt abgelegt wird. Heilpraktiker dürfen körperliche und seelische Leiden feststellen und eine eigene Therapie durchführen. Sie wenden für Diagnose und Therapie häufig Methoden der Naturheilkunde oder der Alternativmedizin an. Verschreibungspflichtige Medikamente und Betäubungsmittel dürfen sie nicht verordnen. Es können sowohl schulmedizinische als auch naturheilkundliche oder sog. ganzheitliche Verfahren genutzt werden. Häufig führen Heilpraktiker Zusatzbezeichnungen wie Homöopathie, Osteopathie oder Physiotherapie. Für Ärzte gibt es nach der abgeschlossenen Facharztausbildung die Möglichkeit, durch zusätzliche Kurse die durch die Ärztekammer anerkannte Bezeichnung „Naturheilverfahren“ zu erwerben.

Was leistet die gesetzliche Krankenversicherung für Naturheilverfahren?

Die Kosten für eine Behandlung beim Heilpraktiker werden von den gesetzlichen Krankenversicherungen grundsätzlich nicht übernommen. Anders ist es beim Arzt für Naturheilverfahren. In diesem Bereich gewähren viele Kassen zumindest einen Zuschuss für manche naturheilkundliche Verfahren. Wenn Sie eine konkrete Behandlung vorhaben, informieren sie sich vorab bei Ihrer Krankenkasse über eine mögliche Kostenbeteiligung.

Was leistet die Beihilfe?

Die Beihilfe trägt die Behandlungs- und Untersuchungskosten von Heilpraktikern (nicht von Ärzten für Naturheilverfahren!) bis zu festgelegten Höchstsätzen. Voraussetzung dabei ist, dass es sich um eine wissenschaftlich anerkannte Behandlung oder Untersuchung handelt. Darüber hinaus werden die vom Heilpraktiker schriftlich verordneten Arznei- und Verbandmittel erstattet, sofern sie in der Beihilfeverordnung

nicht von der Erstattung ausgeschlossen sind (z.B. Nahrungsergänzungsmittel). Die psychotherapeutische Behandlung durch einen Heilpraktiker ist nicht erstattungsfähig.

Die Erstattung der beihilfefähigen Aufwendungen erfolgt jeweils zum persönlichen Bemessungssatz. Dieser beträgt für

- Beihilfeberechtigte ohne oder mit einem Kind, für das Kindergeldberechtigung besteht bzw. das sich in Ausbildung befindet 50 %
- Beihilfeberechtigte mit zwei oder mehr Kindern, für die Kindergeldberechtigung besteht bzw. die sich in Ausbildung befinden 70 %
- Ehegatten 70 %
- Kinder 80 %

der beihilfefähigen Kosten.

Was leistet die kirchliche Höherversicherung 820 K Plus in diesem Bereich?

Aus dem Tarif 820 K Plus erhalten Sie Leistungen für den Heilpraktiker und für den Arzt für Naturheilverfahren sowie Osteopathie. Erstattungsfähig sind wissenschaftlich anerkannte Behandlungen und Untersuchungen. Die Kosten werden bis zu einem erstattungsfähigen Betrag von 1.500 Euro innerhalb eines Kalenderjahres zu 50 Prozent erstattet.

Leistungsbeispiel Heilpraktikerrechnung eines Beihilfeberechtigten mit Tarif 820 K Plus

Frau Meier leidet unter Rückenschmerzen. Ihr Heilpraktiker behandelt sie in mehreren Sitzungen mit Nervenpunktmassagen. Die Rechnung für die Behandlung beträgt 330 Euro. Die gesetzliche Krankenversicherung übernimmt keine Leistungen. Der Tarif 820 K Plus leistet 50 Prozent der Rechnungssumme und weitere 50 Prozent die Beihilfe. Insgesamt werden 100 Prozent der Rechnungssumme erstattet.

Rechnungsbetrag	330 €
Leistung gesetzliche Krankenkasse	0 €
Erstattungsfähig	330 €
Beihilfeleistung (Bemessungssatz 50%)*	165 €
Leistung 820 K Plus**	165 €
Gesamtleistung	330 €

Haben Sie Fragen zur Erstattung von Leistungen der Beihilfe oder kirchlichen Höherversicherung? Sie erreichen die Mitarbeiter der Leistungsabteilung der Beihilfeversicherung von Montag bis Freitag von 8 Uhr bis 18 Uhr unter (0 89) 21 60-85 06.

* Rechtsverbindlich ist die Beihilfeverordnung des Freistaates Bayern

** Rechtsverbindlich sind nur die Tarifbedingungen und die jeweils gültigen Allgemeinen Versicherungsbedingungen

§ Auf den Punkt gebracht

Alle Berufe

„Kann mein Chef von mir verlangen, einen Arbeitszeitnachweis zu führen?“

Ja. Der Dienstgeber kann verlangen, dass Beschäftigte aufschreiben, wann und wie lange sie gearbeitet haben.

Ein solcher Arbeitszeitnachweis dokumentiert einerseits, dass die vertraglich zu erbringende Arbeitszeit tatsächlich erbracht wurde.

Andererseits dienen solche Aufzeichnungen dem Schutz der Beschäftigten. Nur wenn der Arbeitgeber weiß, wann und wieviel gearbeitet wurde, kann er auch dafür Sorge tragen, dass Höchstarbeitszeitgrenzen eingehalten und Ruhepausen und Ruhezeiten im vorgeschriebenen Umfang gewährt werden.

Die zum Führen der Aufzeichnungen benötigte Zeit zählt (selbstverständlich) zur Arbeitszeit.

Manfred Weidenthaler

Kurzfristig Beschäftigte

„Haben Aushilfen Anspruch auf Urlaub?“

Ja. Aushilfen haben Anspruch auf anteiligen Urlaub. Eine Beschäftigte, die zum Beispiel für drei Monate eingestellt ist, hat Anspruch auf 3/12 des Jahresurlaubs, also gerundet auf 8 Tage Urlaub.

Für die Berechnung des Teilurlaubs zählen *volle* Monate. Wird eine Beschäftigte zum Beispiel am 5. April eingestellt und bis 20. Mai beschäftigt, hat sie einen *vollen* Monat lang gearbeitet (von 5. April bis 4. Mai). Im kirchlichen Tarifrecht ABD steht in der entsprechenden Regelung der Begriff „Monat“, nicht „Kalendermonat“. An welchem Tag eines Kalendermonats der Arbeitsverhältnis begonnen hat, ist deshalb ohne Belang.

Im vorher dargestellten Fall hat die Aushilfe daher Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs. Das sind rechnerisch 2,5 Tage. Da Bruchteile ab 0,5 aufgerundet werden, sind 3 Tage Urlaub zu gewähren. Konnte der Urlaub nicht genommen werden, ist er bei Ausscheiden finanziell abzugelten.

Rechtsgrundlage: § 26 Abs. 2 Buchst. b ABD Teil A, 1. zum Anspruch; § 26 Abs. 1 zur Rundung; sowie Bundesurlaubsgesetz, insbesondere § 5.

Manfred Weidenthaler

Alle Berufe

„Darf die Chefin unsere Mittagspause auf 45 Minuten verlängern?“

Wahrscheinlich ja. Falls Sie eine Mitarbeitervertretung gewählt haben, ist eine Änderung der Pausenlänge allerdings nur mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung (MAV) zulässig.

Falls Sie keine MAV gewählt haben, entscheidet der Arbeitgeber allein. Er hat dabei die persönlichen Interessen der Beschäftigten gegen die dienstlichen Erfordernisse abzuwägen, also nach „billigem Ermessen“ zu entscheiden (§ 106 der Gewerbeordnung).

Das Bundesarbeitsgericht hat festgestellt: „Die in § 4 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) geregelten Ruhepausen stellen lediglich das Mindestmaß dar (...)“ (Urteil vom 16.12.2009 - 5 AZR 157/09)

Den Begriff „Pause“ darf der Arbeitgeber dabei aber nicht beliebig ausdehnen. Gerichte haben enge Grenzen gesetzt. Das Landesarbeitsgericht Köln hat die Auffassung vertreten, dass angeordnete Pausen von einer Stunde oder mehr nicht mehr „billigem Ermessen“ entsprechen (Urteil vom 15.6.2009 – Az. 5 Sa 179/09).

Eine längere Pause kann der Arbeitgeber also in engen Grenzen anordnen, ein Unterschreiten der gesetzlichen Mindestpausen für Beschäftigte – 30 Minuten bei

Kitas und andere Einrichtungen

„Ich wechsle bei uns von einer Kinderpfleger- auf eine Erzieherstelle. Behalte ich meine Stufe?“

Ja, falls es sich um ein ununterbrochenes Arbeitsverhältnis handelt.

Falls Ihr Arbeitsverhältnis ununterbrochen fortbesteht und Ihnen lediglich eine höherwertige Tätigkeit (Fachkraftstelle) übertragen wird, handelt es sich um eine Höhergruppierung. Seit März 2017 gilt immer: bei Höhergruppierungen bleibt man in der gleichen Stufe. Die Laufzeit innerhalb der Stufe beginnt allerdings neu zu laufen.

Anders ist es bei einer Neueinstellung oder einer Wiedereinstellung. Hier ist



Zwei Stunden „Zwangsmittag“ geht nicht. Der Arbeitgeber muss die Interessen der Beschäftigten angemessen berücksichtigen.

Foto: Monkey Business / fotolia

mehr als 6 Stunden Arbeitszeit und 45 Minuten bei mehr als neun Stunden – ist dagegen nicht erlaubt.

Bei langen Arbeitsunterbrechungen spricht man nicht von Pausen, sondern von „geteiltem Dienst“ – auch dieser ist zulässig, aber nur falls der oder die Beschäftigte einverstanden ist beziehungsweise dies im Arbeitsvertrag vereinbart wurde.

Manfred Weidenthaler

insbesondere die einschlägige Berufserfahrung maßgeblich für die Stufenzuordnung. Bei einem Arbeitgeberwechsel oder bei einer Wiedereinstellung bei einem früheren Arbeitgeber kann es daher vorkommen, dass der oder die Beschäftigte einer niedrigeren Stufe zugeordnet wird.

Falls Sie eine Mitarbeitervertretung gewählt haben, ist zu beachten, dass jede Stufenzuordnung der MAV zur Zustimmung vorzulegen ist.

Manfred Weidenthaler

Endlich – EG 10 auch in der Jugendbildung

Entgeltordnung in diesem Bereich neu geregelt

Kinder und Jugendliche sind unsere Zukunft – auf diesen einfachen Nenner kann man sich schnell einigen. In der katholischen Kirche arbeiten mehr Kollegen und Kolleginnen als oft bekannt mit hohem Engagement hauptamtlich für junge Menschen, sei es in der offenen Jugendarbeit oder in der Verbands- und Bildungsarbeit. Als Qualifikation ist in der Regel entweder die abgeschlossene Hochschulbildung in sozialer Arbeit oder eine Ausbildung an der Fachakademie die Voraussetzung. Bislang waren Beschäftigte in der Ver-

bands- und Bildungsarbeit für Jugendliche im ABD Teil A, 2.11. immer eine Entgeltgruppe niedriger als Beschäftigte in der Erwachsenenbildung eingruppiert. Bis Ende 2016 war die Tätigkeit in der Jugendbildungsarbeit der EG 9 zugeordnet, danach der EG 9c. In der Sondervollversammlung der Kommission wurde im September 2017 nun der Beschluss gefasst, diese Eingruppierung zu ändern und ab 1. Januar 2018 auch die Beschäftigten in der Jugendbildung in EG 10 einzugruppieren. Weitere Informationen dazu finden Sie auf Seite 3. *Dorothea Weitz*



Thomas Plaßmann

Themen

- 2 Lehrkräfte**
Besoldung steigt zum 1. Januar 2018
- 2 Religionslehrkräfte**
Verbesserungen für Seminarmitarbeiter in Augsburg
- 3 Jugendarbeit**
Höhere Eingruppierung in der Jugendbildung
- 4 Wirtschaftspersonal**
Auswirkungen der neuen Entgeltordnung auf Hauswirtschaftler
- 11 Kinderbetreuungs-zuschuss**
Eine Zwischenbilanz zu den Leistungen der Diözesen
- 12 KiTa-Bereich**
Klarstellung zur Höher- und Rückgruppierung von Leitungspersonal
- 13 Altersteilzeit für Schwerbehinderte**
Deutliche Verbesserungen erzielt
- 15 Lehrkräfte an kirchlichen Schulen**
Anrechnungsstunden für Beratungslehrkräfte und Schulpsychologen
- 16 Neue Entgeltordnung**
Antragsfrist für Höhergruppierungen endet am 31. Dezember 2017
- 16 KODA-Wahl 2018**
Kandidaten und Kandidatinnen benennen



Ludwig Utschneider,
Chefredakteur

Erfolg nach zähem Ringen

Liebe Leserin,
lieber Leser!

Die Arbeit innerhalb der Kommission findet, und das gibt die KODA-Ordnung auch vor, hinter verschlossenen Türen statt. Für Beschäftigte mag es insofern manchmal seltsam anmuten, wie lange es dauert, bis Ergebnisse auf dem Tisch liegen. Zuletzt ereilte die Verhandlungen über die Vergütung der Jugend- und Erwachsenenbildner und über eine ergänzende Regelung zur Altersteilzeit für Schwerbehinderte dieses Schicksal sehr langwieriger Beratungen.

Religionslehrkräfte

Höhere Zulage für Augsburgs Seminarmitarbeiter

Die Bayerische Regional-KODA hat die in der Diözese Augsburg bestehenden Zulagen für Religionslehrkräfte, die an Seminarschulen oder als Schulbeauftragte

Mitte Juli 2017 wähten sich viele Mitglieder der Kommission schon am Ziel, ehe im Rahmen der Vollversammlung erneut Bedenken und Änderungswünsche vorgebracht wurden. Anstatt noch vor der Sommerpause eine Entscheidung zu treffen, mussten weitere Verhandlungen geführt werden, um dann in einer Sonder-Vollversammlung im September 2017 die nötigen Beschlüsse zu fassen. In diesem Fall waren es vor allem die Tücken in der Überleitung von Bestandsbeschäftigten, die am Ende weitere Gespräche nötig machten, um doch noch einen Konsens zu erzielen. Die Ergebnisse des zähens Ringens werden in dieser Ausgabe des KODA Kompass ausführlich dargestellt.

Weitere Beratungen zur neuen Entgeltordnung

Die im Dezember 2016 beschlossene Entgeltordnung beschäftigt die Kommission weiterhin. Während die alte Vergütungsordnung eigene Eingruppierungsregeln für das Wirtschaftspersonal, zum Beispiel in kirchlichen Tagungshäusern, vorsah, kennt die neue Entgeltordnung, die von den Kommunen weitgehend übernommen worden ist, keine spezifischen Regelungen für diese Beschäftigtengruppe. Nach längeren Beratungen kamen Dienstgeber- und Mitarbeiterseite zu dem Entschluss, keine eigenen Regelungen zu schaffen, sondern vielmehr das bestehende Instrumentarium

tätig sind, erhöht. Seit 1. Mai 2017 gelten unten stehende Zulagen. Die Zulagen nehmen an den tariflichen Entgelterhöhungen teil. Hiervon ausgenommen ist der Sockelbetrag.

Die Regelung ist befristet bis 31. Dezember 2020. Grund der Befristung ist das Bestreben der Kommission, in nächster Zeit eine bayernweit gültige, einheitliche Regelung zu erarbeiten.

Klaus Probst

der Entgeltordnung anzuwenden. Was dies im Einzelnen bedeutet, wird in diesem Heft umfassend erläutert.

Nettolücke in die Vermittlung

Jenseits des Langzeitthemas „Schließung der Nettolücke“ – diesbezüglich hat die Mitarbeiterseite mittlerweile den Vermittlungsausschuss angerufen – verständigte sich die Kommission für die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen auf Verbesserungen bei den Anrechnungsstunden für Beratungslehrkräfte und Schulpsychologen sowie Schulpsychologinnen. Außerdem wurde die Ordnung für Berufsbezeichnungen – sie regelt mögliche Höhergruppierungen von Lehrkräften – überarbeitet. Lehrkräfte an kirchlichen Schulen erhalten zudem ab 1. Januar 2018 mehr Geld. Ausführliche Informationen zur Ordnung für Berufsbezeichnungen werden im nächsten Heft des KODA Kompass zu finden sein.

Eine positive Zwischenbilanz gilt es beim Thema Kinderbetreuungszuschuss zu ziehen. Mittlerweile haben die meisten bayerischen Diözesen die Empfehlung der Kommission vom letzten Jahr angenommen und eigene Regelungen geschaffen.

Es grüßt Sie Ihr

KODA Kompass-Team

Besoldung steigt an

Ab 1. Januar 2018 erhalten Lehrkräfte an kirchlichen Schulen 2,35 % mehr Entgelt

Der Bayerische Landtag hat im Sommer 2017 für die Beamten und Beamtinnen das Tarifergebnis der Länder vom Februar 2017 im Wesentlichen inhaltsgleich übernommen. Daher wird es auch für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen, die nach der A-Besoldung vergütet werden, zum 1. Januar 2018 die nächste Anhebung des Entgelts um 2,35 Prozent geben. Die Besoldungstabelle und weitere Informationen finden Sie unter: www.kodakompass.de

Ludwig Utschneider

Seminar-Mitarbeiter (anteiliger Unterschiedsbetrag von EG 10 zu EG 11 Endstufe)	18,62 € je Anrechnungsstunde
Seminarleiter	221,08 €
Schulbeauftragte (100 € Sockelbetrag, plus anteiliger Unterschiedsbetrag von EG 10 zu EG 11 Endstufe)	100,00 € (Sockelbetrag) + 18,62 € je Anrechnungsstunde

Aufwertung für die Jugendbildung

Entgeltordnung in der Jugend- und Erwachsenenbildung reformiert

Bereits im Jahr 2014 wurden über Mitglieder der Mitarbeiterseite Anträge aus den Diözesen Passau und Würzburg an die Kommission gestellt mit dem Ziel, die niedrigere Vergütung in der Jugendbildungsarbeit abzuschaffen. Zur Begründung hieß es unter anderem, dass auch die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen hochkomplex, sehr fordernd und geprägt von hoher Verantwortlichkeit sei. Für eine unterschiedliche Bezahlung gäbe es schon lange keinen Anlass mehr.

Handlungsbedarf im Zuge der neuen Entgeltordnung

Ende 2014 wurde ein Arbeitskreis auf Mitarbeiterseite und 2015 eine gemeinsame Arbeitsgruppe der Kommission eingerichtet, um sich mit der Gesamthematik gezielter zu befassen. Im Rahmen der Umstellung auf die neue Entgeltordnung war es nun höchste Zeit, in dieser Frage zu einem Ergebnis zu kommen.

Entgelt in der Jugend- und Erwachsenenbildung angleichen

In der Vollversammlung im Juli 2017 bestand bereits Einigkeit in der Kommission darüber, dass die Verbands- und Bildungsarbeit für Jugendliche in Zukunft nicht mehr schlechter bezahlt werden soll. Allerdings konnten nicht alle Details geklärt werden, sodass erst in einer Sondervollversamm-

lung am 20. September 2017 Änderungen beschlossen wurden (siehe Tabelle unten). Damit werden die bisher unterschiedlichen Vergütungsordnungen für Jugend- und Erwachsenenbildung in eine gemeinsame Entgeltordnung auf dem bisherigen Niveau der Erwachsenenbildungsarbeit zusammengeführt. Auch Beschäftigte ohne Hochschulbildung erreichen nach siebenjähriger Bewährungszeit die EG 10.

Aufpassen bei der Überleitung

Für das Jahr 2017 haben Beschäftigte mit Hochschulbildung die Möglichkeit, rückwirkend zum 1. Januar einen Antrag auf Höhergruppierung nach EG 9c zu stellen. Die Tücken liegen aber im Detail; besonders beachtet werden muss die bisherige Stufenlaufzeit in der EG 9b. Jeder Einzelfall ist genau zu betrachten, da ein Antrag auf 9c zwar in der Regel einen geraden Stufenaufstieg – außer bei EG 9b Stufe 3 – bringt, aber die Stufenlaufzeit immer durch eine Höhergruppierung neu zu laufen beginnt.

Ein konkretes Fallbeispiel

Frau Meier ist als Sozialpädagogin bereits seit fast zehn Jahren in der Verbandsarbeit für Kinder und Jugendliche tätig. Sie ist eingruppiert in die EG 9b, Stufe 4. Frau Meier weiß auch, dass noch 2017 ihr nächster Stufenaufstieg in die Entwicklungsstufe 5 ansteht. Sie hat aber auch von der Möglichkeit einer Höhergruppierung

auf Antrag in die EG 9c im Rahmen der neuen Entgeltordnung gelesen.

Zudem freut sie sich, dass sie ab 1. Januar 2018 in die EG 10 eingruppiert werden soll. Jetzt ist sie allerdings etwas ratlos – was soll sie tun?

Einen Antrag nach 9c rückwirkend zum 1. Januar 2017 stellen und / oder die neue automatische Höhergruppierung in die EG 10 ab 1. Januar 2018 abwarten?

Wenn Frau Meier rückwirkend zum 1. Januar 2017 einen Antrag auf Höhergruppierung in die EG 9c stellt, beginnt mit dieser Höhergruppierung in die EG 9c ihre Stufenlaufzeit in der Stufe 4 neu. Sie arbeitet dann wieder vier Jahre, bis sie in die Stufe 5 kommt. Wird Frau Meier nun am 1. Januar 2018 neu in die EG 10 eingruppiert, dann beginnt bei ihr die Stufenlaufzeit in der Stufe 4 zum zweiten Mal in kurzer Zeit von vorne. Ein Antrag auf EG 9c lohnt sich also eventuell für Frau Meier nicht, da es ihr finanziell womöglich wesentlich mehr bringen könnte, die Stufe 5 in der EG 9b im Jahr 2017 regulär zu erreichen und ab 1. Januar 2018 in EG 10, Stufe 5 neu eingruppiert zu werden.

Dieses Beispiel zeigt, dass sich ein Antrag nicht immer lohnt. Auf www.kodakompass.de finden Sie eine Entscheidungshilfe, die Schritt für Schritt erklärt, ob ein Antrag Sinn macht. Die Entscheidung für oder gegen eine rückwirkende Antragstellung auf EG 9c muss individuell getroffen werden.

Dorothea Weitz

Die Beschlüsse im Einzelnen:

<p>ABD Teil A, 2.11. wird aufgehoben und der ABD Teil A, 2.10. neu gefasst.</p>	<p>ABD Teil A, 2.10. heißt neu „Entgeltordnung für Beschäftigte in der kirchlichen Verbands- und / oder Bildungsarbeit für Jugendliche und für Erwachsene“.</p>	<p>ABD Teil A, 2.10. § 2 tritt zum 01.01.2018 in Kraft und beinhaltet nun: Entgeltgruppe 9b - Beschäftigte mit mindestens zweijähriger Vollzeitausbildung (Fachakademie oder vergleichbare Ausbildung) und Beschäftigte mit sonstiger kirchlich anerkannter Ausbildung Entgeltgruppe 10 - Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulausbildung - Beschäftigte mit mindestens zweijähriger Vollzeitausbildung (Fachakademie oder vergleichbarer Ausbildung) und Beschäftigte mit sonstiger kirchlich anerkannter Ausbildung nach siebenjähriger Beschäftigungszeit in der Entgeltgruppe 9b.</p>	<p>In ABD Teil A, 3. wird in § 29 c nach Absatz 6 mit dem neu angefügten Absatz 7 die Möglichkeit eröffnet, Anträge auf Höhergruppierung von EG 9b in EG 9c für das Jahr 2017 zurückzunehmen. Daher tritt diese Änderung bereits zum 01.10.2017 in Kraft.</p>
<p>WICHTIG: Beschäftigte, die am 31. Dezember 2016 der Entgeltgruppe 9 Stufe 3 zugeordnet waren und einen Antrag gemäß § 29b Teil A, 3. gestellt haben, werden zum 1. Januar 2018 der Entgeltgruppe 10 Stufe 3 zugeordnet.</p>			<p>Erfahren Sie, ob sich der Antrag auf EG 9c für Sie lohnt. Eine Schritt-für-Schritt-Anleitung finden Sie auf: www.kodakompass.de</p>

Neue Eingruppierungen für Hauswirtschafts- und Küchenleitungen sowie für geprüfte Wirtschaftler

Höhergruppierungen nur auf Antrag möglich – Frist bis 31. Dezember 2017

Für Wirtschaftler und Wirtschaftlerinnen sowie Hauswirtschafts- und Küchenleitungen waren bis Dezember 2016 die Eingruppierungsvorschriften des öffentlichen Dienstes für „Anstalten und Heime“ anzuwenden.

Wenig praxisgerecht waren diese Regelungen, da sich die Tätigkeit in Heimen und Anstalten doch wesentlich von der in kirchlichen Jugend-, Tagungs- und Bildungshäusern unterscheidet.

Die „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“ (KODA) hat jetzt im Rahmen der Einführung der neuen Entgeltordnung entschieden, die bisherige Regelung nicht fortzuführen. Eingruppierungen erfolgen nun nach allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen, gegebenenfalls rückwirkend ab Januar 2017. Für manche Beschäftigte eröffnet sich damit die Möglichkeit einer Höhergruppierung. „Bestandsbeschäftigte“, die ihre Tätigkeit seit mindestens Dezember 2016 ausüben, werden nur auf Antrag höhergruppiert. Da es sich um Anträge auf Grund der neuen Entgeltordnung handelt, sind diese bis 31. Dezember 2017 zu stellen. Der Antrag lohnt sich jedoch nicht für alle.

„Arbeiter“ nicht betroffen

Sehr viele Beschäftigte im Wirtschaftsbereich sind nach den Regelungen für frühere Arbeitertätigkeiten eingruppiert, dem „Lohngruppenverzeichnis“. Über eine neue Entgeltordnung für diese Tätigkeiten wird im öffentlichen Dienst der Kommunen noch verhandelt. Daher bleibt es für Beschäftigte, die nach dem „Lohngruppenverzeichnis“ für frühere Arbeiter eingruppiert sind, vorerst bei den bisherigen Eingruppierungen.

Auch für Beschäftigte mit „einfachsten Tätigkeiten“, die der Entgeltgruppe 1 zugeordnet sind, ändert sich nichts.

Bisherige Angestelltenmerkmale fallen weg

Nach der bisherigen Angestelltenregelung für „Wirtschaftspersonal in Anstalten und

Heimen“ eingruppiert sind derzeit die *Hauswirtschaftsleitungen*, die *Küchenleitungen* sowie ihre *Stellvertretungen*.

Die Regelung enthält daneben eine Eingruppierung für *staatlich geprüfte Wirtschaftler und Wirtschaftlerinnen* ohne Leitungsfunktion (Entgeltgruppe 3). Weiter gibt es eine „Angestellten-Eingruppierung“ für Beschäftigte, die die *Tätigkeit eines Wirtschaftlers beziehungsweise einer Wirtschaftlerin ausüben, aber die staatliche Prüfung nicht abgelegt haben* (Entgeltgruppe 2).

Falls Sie sich nicht sicher sind, ob Sie

nach dem „Lohngruppenverzeichnis“ für frühere Arbeiter eingruppiert sind (ABD Teil A, 2.14.) oder unter die Regelung für „Wirtschaftspersonal in Anstalten und Heimen“ fallen (ABD in der Fassung vom 31.12.2016 Teil A, 2.3. Buchst. S), lesen Sie bitte die Erläuterungen im Kasten rechts.

Alte Regelung für kirchliche Häuser unpassend

Die bislang verwendete Regelung für „Anstalten und Heime“ ist nach gemeinsamer Auffassung der Dienstgeber- und Dienst-



Hauswirtschafts- und Küchenleitungen sind jetzt meist als „Meisterinnen und Meister“ einzugruppiert. Für „staatlich geprüfte Wirtschaftler und Wirtschaftlerinnen“ gelten nun die Arbeiterregelungen, die manchmal günstiger sind. Für diejenigen, die bereits als „frühere Arbeiter“ eingruppiert sind, ändert sich (vorerst) nichts. Fotos von oben: contrastwerkstatt, Syda Productions, contrastwerkstatt – fotolia

nehmerseite in der KODA für kirchliche Häuser wenig praxistauglich. Sie wurde im öffentlichen Dienst für Pflegeanstalten, Erziehungsheime und ähnliche Einrichtungen geschaffen. Die Eingruppierung von Hauswirtschafts- und Küchenleitungen richtete sich nach der Durchschnittsbelegung. In Einrichtungen mit einer mehr oder weniger konstanten Zahl von meist längerfristigen Bewohnern mag dies sinnvoll sein.

In kirchlichen Jugend-, Tagungs- oder Bildungshäusern ist dies anders. Dort gibt es Übernachtungsgäste, die nach dem Frühstück abreisen, Mehrtagesgäste, die voll zu verpflegen sind und oft auch viele Tagesgäste, die nur einen Sitzungsraum für einen Tag oder einen halben Tag buchen. Diese besondere Gästestruktur kam in der bisherigen Regelung gar nicht vor. Der ständige Wechsel von Gästen und Besuchern stellt andere Anforderungen an Hauswirtschafts- und Küchenleitungen als die Versorgung von Anstalts- und Heimbewohnern.

Die Eingruppierung für staatlich geprüfte Wirtschaftler und Wirtschaftlerinnen war sehr pauschal. Sie trug nach Auffassung der KODA nicht den differenzierten Anforderungen in kirchlichen Häusern Rechnung. In der Praxis führten diese Schwierigkeiten dazu, dass die Regelung recht unterschiedlich angewandt und ausgelegt wurde. Dies kann in Einzelfällen auch dazu geführt haben, dass Beschäftigte höher eingruppiert sind, als nach dem Wortlaut des Tarifs zutreffend gewesen wäre.

Jetzt entscheiden die Anforderungen der Stelle und die einschlägige Qualifikation

Durch die Aufhebung der „Regelung für Anstalten und Heime“ rückwirkend zum 1. Januar 2017 gelten für alle Beschäftigten im Bereich der Haus- und Küchenwirtschaft die jeweils einschlägigen allgemeinen Regelungen des ABD.

Wirtschaftler ohne Leitungsverantwortung

Jetzt sind für alle Beschäftigten in der Haus- und Küchenwirtschaft, die *keine Leitungsverantwortung* haben, die früheren Arbeiterregelungen einschlägig. Diese sind im *Lohngruppenverzeichnis* im Teil A, 2.14. des ABD abgedruckt. In

der Tabelle auf der nächsten Seite finden Sie einen Überblick über die wichtigsten Eingruppierungsebenen. Eine Reihe von Beschäftigten kann auf Antrag zum Beispiel von der Entgeltgruppe 3 (staatlich geprüfte Wirtschaftlerin) in die Entgeltgruppe 4 aufsteigen.

Wirtschaftler mit Leitungsverantwortung

Für Leitungen im Bereich Hauswirtschaft und Küche sowie ihre Stellvertretungen gilt: soweit es sich um Stellen für *Hauswirtschaftsmeister und -meisterinnen beziehungsweise Küchenmeister und -meisterinnen* handelt, sind die Stellen jetzt nach den Eingruppierungsvorschriften für Meisterinnen und Meister zu bewerten.

Im Einzelfall kann, je nach Profil der Stelle, auch eine Eingruppierung nach den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen des Ver-

waltungsdienstes in Frage kommen. Dies gilt insbesondere, wenn betriebswirtschaftliche Aufgaben im Vordergrund stehen. Dies wäre zum Beispiel der Fall, wenn die Stelle dem Profil eines *Betriebswirts für Ernährung und Versorgung* entspricht.

Höhergruppierung nur auf Antrag

Der Wegfall der bisherigen Regelung für „Anstalten und Heime“ erfolgt im Rahmen der Einführung der neuen Entgeltordnung. Daher gilt, dass eine Höhergruppierung ausschließlich auf Antrag des oder der Beschäftigten erfolgt. Einen Überblick über die alten und neuen Eingruppierungen finden Sie in der [Tabelle auf der nächsten Seite](#). Ob eine Höhergruppierung in Ihrem speziellen Fall möglich ist, kann nur durch eine Stellenbewertung festgestellt werden.



Sie wissen nicht, ob Sie nach der „Regelung für Wirtschaftspersonal in Anstalten und Heimen“ eingruppiert sind?

Unter die Regelung für „Wirtschaftspersonal in Anstalten und Heimen“ fielen bislang ausschließlich

- *Hauswirtschafts- und Küchenleitungen*
- „*Staatlich geprüfte Wirtschaftler und Wirtschaftlerinnen*“ mit einer ihrem Beruf entsprechenden Tätigkeit und
- Beschäftigte, die die Tätigkeit „staatlich geprüfter Wirtschaftler und Wirtschaftlerin“ ausüben, aber die Prüfung nicht absolviert haben sowie „Wirtschaftsgehilfen“, die als Angestellte beschäftigt werden.

Die „Angestellten-Regelung“ für diese Beschäftigten ist aufgehoben. Sie sind von den Veränderungen betroffen. Die Genannten können einen Antrag auf Höhergruppierung auf Grund der neuen Entgeltordnung stellen. Ob eine Höhergruppierung tatsächlich möglich ist, muss der Dienstgeber durch eine Neubewertung der Stelle klären.

Die übrigen Beschäftigten, von den Küchen- und Hauswirtschaftshilfen über Servicekräfte bis hin zum Beikoch und Koch, sind zumeist nach den Regelungen für *frühere Arbeiter* eingruppiert – dem „Lohngruppenverzeichnis“. *Für nach dem Lohngruppenverzeichnis Eingruppierte ändert sich vorerst nichts.*



Foto: dianisimagilov / fotolia

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

Im Zweifel fragen Sie bei Ihrem Dienstgeber nach. Sind Sie dort laut dem Personalakt nach dem Lohngruppenverzeichnis eingruppiert ([ABD Teil A, 2.14.](#)), dann gehören Sie zum früheren Arbeiterbereich.



Antrag ist bis 31. Dezember 2017 zu stellen

Es empfiehlt sich für Beschäftigte, die nach der Regelung für „Wirtschaftspersonal in Anstalten und Heimen“ eingruppiert sind, folgendes Vorgehen:

SCHRITT 1: Prüfen Sie zunächst, ob sich eine Höhergruppierung in Ihrem Fall finanziell lohnt. Verwenden Sie dazu die Anleitung im KODA Kompass Nr. 65 ab Seite 52.

SCHRITT 2: Falls sich eine Höhergruppierung für Sie persönlich lohnen würde, stellen Sie einen Antrag. Verwenden Sie dazu die Antragsformulare im KODA Kompass Nr. 65.

SCHRITT 3: Der Dienstgeber wird dann Ihre Stelle nach der neuen Entgeltordnung bewerten. Ergibt sich dabei eine höhere Entgeltgruppe, werden Sie rückwirkend zum 1. Januar 2017 höhergruppiert. Ergibt sich keine höhere Entgeltgruppe, verbleiben Sie in Ihrer alten Entgeltgruppe. Eine Herabgruppierung ist ausgeschlossen.

Ihre MAV unterstützt Sie

Ihre Mitarbeitervertretung (MAV) und Ihr Dienstgeber geben keine Empfehlung für oder gegen eine Antragsstellung. Ihre Mitarbeitervertretung unterstützt Sie aber bei Fragen und Problemen rund um die Antragsstellung. Der Dienstgeber ist verpflichtet, Ihnen die für Ihre Entscheidung

notwendigen „Tatsachen-Auskünfte“ zu geben. Gewerkschaften und Katholische Arbeitnehmerbewegung (KAB) unterstützen ihre Mitglieder darüber hinaus durch Rechtsberatung im Einzelfall.

Weitere Informationen zu den Antrags-Höhergruppierungen auf Grund der neuen Entgeltordnung finden Sie im KODA Kompass Nr. 65 vom März 2017:

- Seite 14 bis 18: Grundinformation, wichtige Begriffe
- ab Seite 52: Eine Anleitung, um zu klären, ob sich eine Höhergruppierung in Ihrem persönlichen Fall lohnen würde
- ab Seite 60: Antragsformulare

Manfred Weidenthaler

! Bitte beachten Sie: Für die Feststellung der richtigen Entgeltgruppe kommt es vor allem auf Ihre Tätigkeit an. Nimmt etwa ein gelernter Koch die Stelle einer Küchenhilfe an, so ist er als Küchenhilfe eingruppiert, da dies seine ausübende Tätigkeit ist. Welcher Entgeltgruppe Ihre Tätigkeit nach der neuen Entgeltordnung zugeordnet ist, kann nur durch eine Stellenbewertung festgestellt werden. Der Dienstgeber muss eine Stellenbewertung erst durchführen, wenn Sie einen Höhergruppierungsantrag stellen.

KODA Kompass 65 weiterhin online verfügbar

Sie wollen prüfen, ob sich für Sie ein Höhergruppierungsantrag möglicherweise lohnt?

Alle Informationen dazu finden Sie im KODA Kompass Nr. 65 vom März 2017, unter www.kodakompass.de (in der Kopfleiste auf „Zeitschrift“ klicken). Dort steht auch unser Vergleichsrechner zur Verfügung.

Ein Tipp: Falls Sie sich mit den Begriffen Entgeltgruppe, Entgeltstufe ... nicht so gut auskennen, lesen Sie zunächst die Grundinformationen auf den Seiten 14 bis 18.



Eingruppierung der Ein Überblick

Eingruppierung bis Dezember 2016 erfolgt

Wirtschaftspersonal, soweit nach Teil A, 2.3. Buchstabe S. des ABD in der Fassung vom 31.12.2016 eingruppiert
www.2016.onlineABD.de
(Vg. = alte BAT-Vergütungsgruppe)

Leitungen

EG 6, Durchschnittsbelegung bis 50 Plätze (Vg. VII, nach sechsmonatiger Berufsausübung VIb)
EG 8, Durchschnittsbelegung über 50 Plätze (Vg. Vc)
EG 9a*, Durchschnittsbelegung über 100 Plätze (Vg. Vb)
EG 9b, Durchschnittsbelegung über 200 Plätze (Vg. IVb)

Ständige Stellvertretungen

EG 5, Durchschnittsbelegung bis 50 Plätze (Vg. VII)
EG 6, Durchschnittsbelegung über 50 Plätze (Vg. VIb)
EG 8, Durchschnittsbelegung über 100 Plätze (Vg. Vc)
EG 9a*, Durchschnittsbelegung über 200 Plätze (Vg. Vb)

EG 2 (Vg. IXb, „Angestellte in der Tätigkeit von Wirtschaftserinnen“, sowie „Wirtschaftshelferinnen“, soweit sie nicht nach der Arbeiterregelung eingruppiert sind)

EG 3 (Vg. VIII, Wirtschaftserinnen mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit)

Bereits nach der Arbeiterregelung Eingruppierte:

EG 1 bis 5 (Lohngruppenverzeichnis, ABD Teil A, 2.14.) – für diese Beschäftigten ändert sich derzeit nichts

▲ Die Zuordnung von Vergütungsgruppen und Lohngruppen zu Entgeltgruppen erfolgte mit der Tabelle in Anlage 2 und 4 zum ABD Teil A, 3., Fassung vom 31.12.2016.

Hauswirtschaftler – alt und neu

neue Entgeltordnung

rückwirkend ab Januar 2017

Meisterinnen und Meister, Teil A, 2.2.2. Nr. 4 ABD

Technikerinnen und Techniker, Teil A, 2.2.2. Nr. 5 ABD

Lohngruppenverzeichnis, Teil A, 2.14. ABD

www.onlineABD.de

(Lg. = alte BAT-Lohngruppe, diese sind im Lohngruppenverzeichnis noch angegeben)

▼ mit Leitungsfunktion ▼

Hauswirtschafts- und Küchenmeister sowie entsprechende Techniker

EG 8 („Meister mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit“)

EG 9a (Heraushebung durch „große Arbeitsstätten“)

EG 9b (Heraushebung „durch den Umfang und die Bedeutung des Aufgabengebietes sowie durch große Selbstständigkeit“)

EG 9c (Heraushebung durch „besonders verantwortungsvolle Tätigkeit“, die mit der Leitung „großer und vielschichtig strukturierter Instandsetzungsbetriebe“ vergleichbar ist)

EG 8 („geprüfte Techniker mit entsprechender Tätigkeit“)

EG 9a (Techniker, 50 % „selbstständig tätig“)

EG 9b (Techniker, „schwierige Aufgaben“)

Im Einzelfall kann auch eine Eingruppierung nach anderen Merkmalen in Frage kommen, insbesondere den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen im ABD Teil A, 2.2.1.

▼ ohne Leitungsfunktion ▼

Die Eingruppierungen erfolgen jetzt nach der Regelung für frühere Arbeiter, dem Lohngruppenverzeichnis, im folgenden in Auszügen dargestellt:

EG 2, mit Endstufe 5 (Lg. 1 mit früherem Aufstieg nach Lg. 1a / „einfache Tätigkeiten“, **Beispiele: Gemüse putzen, Wäsche sortieren, Speisen und Getränke zutragen.**)

EG 3, mit Endstufe 5 (Lg. 2 mit früherem Aufstieg nach Lg. 2a und 3 / „Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung erforderlich ist“. Dies sind Tätigkeiten, die im allgemeinen innerhalb von 6 Wochen erlernt werden können (vgl. Protokollklärung Nr. 4 zum Lohngruppenverzeichnis Teil I, BTV Nr. 2 zum BMT-G II). **Beispiele: Zubereiten von Kaltverpflegung, an Maschinen arbeiten, zum Beispiel Gemüseputz- oder Geschirrspülmaschine, Speisen zutragen und kassieren, Ungelernte in der Tätigkeit von Beiköchen.**)

EG 4 (Lg. 3 mit früherem Aufstieg nach Lg. 4 und 4a / „mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als zweieinhalb Jahren und entsprechender Tätigkeit“, **Beispiele: Näher, Wäscher, Beiköche, Hauswirtschaftsassistenten, Fachpraktiker**; sowie Lg. 4 mit früherem Aufstieg nach 4a, „**Wirtschaftler, z. B. in der Material-, Wäsche- und Küchenverwaltung**“)

EG 5 (Lg. 4 mit früherem Aufstieg nach 5 und 5a / „mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren“, **Beispiele: Koch, Hotelfachmann/frau.**)

EG 6 oder höher: In Einzelfällen können Tätigkeiten, die zum Beispiel „neben vielseitigem hochwertigen fachlichen Können besondere Umsicht und Zuverlässigkeit erfordern“, einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet sein.

* Diese Beschäftigten waren bis Dezember 2016 der Entgeltgruppe 9 mit Endstufe 4 zugeordnet. Sie wurden zum Januar 2017 unter Mitnahme ihrer Stufenlaufzeiten der neuen Entgeltgruppe 9a zugeordnet. Zum Verfahren siehe KODA Kompass Nr. 65, Seite 40. (Das Verfahren ist identisch mit dem dort für Verwaltungstätigkeiten beschriebenen.)

Gesund bleiben mit VorsorgePro S



Wer sich fit fühlt, denkt oft nicht über seine Gesundheit nach. Doch gesundheitliche Risikofaktoren wie erhöhte Cholesterin-Werte, Bluthochdruck oder Polypen entstehen schleichend und mitunter ohne merkliche Symptome. Spät erkannt, können sie lebensbedrohlich enden. Ärzte raten daher, regelmäßig Vorsorgeuntersuchungen zur medizinischen Früherkennung wahrzunehmen.

Im Rahmen der gesetzlichen Programme übernehmen gesetzliche Krankenkassen die Kosten für Vorsorgeuntersuchungen. Jedoch gibt es auch medizinische Früherkennungsmaßnahmen, deren Kosten nicht von den gesetzlichen Krankenkassen getragen werden. Die Krankenkassen leisten nur für Krebsvorsorgeuntersuchungen, Impfungen oder Gesundheits-Check-Ups.

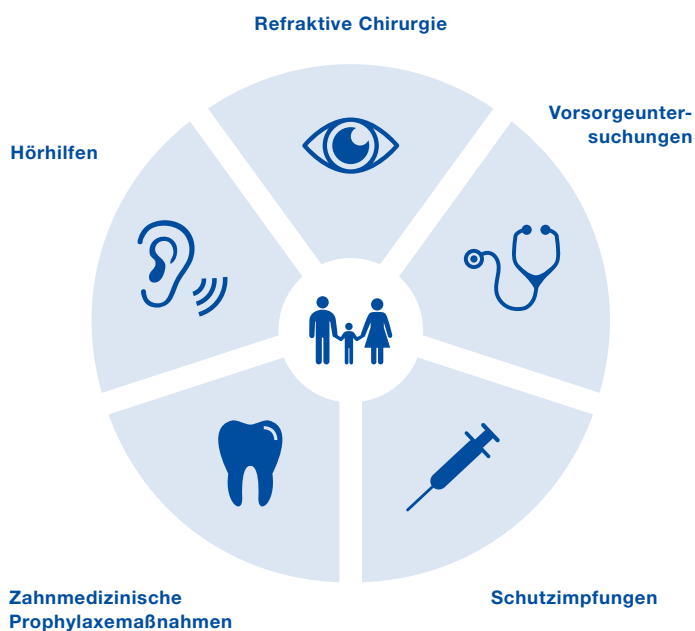
Die meisten Untersuchungen werden zudem erst ab einem bestimmten Mindestalter gewährt.

Keinen Zuschuss gibt es beispielsweise für Vorsorgeuntersuchungen der Augen, Lunge, Knochendichte oder Hirnleistung. Patienten, die sich für eine spezielle Untersuchung interessieren, müssen diese Leistungen aus eigener Tasche bezahlen. Dies gilt in der Regel auch für Augenlaser-Operationen.

Bei der Versorgung mit Hörgeräten (siehe KODA Kompass Nr. 66) muss ein Großteil der Kosten durch den Betroffenen übernommen werden.

Um diese Lücken deutlich zu verkleinern, haben wir den Tarif VorsorgePro S entwickelt, den alle Kirchenmitarbeiter und deren Familienangehörige einmalig ohne Gesundheitsprüfung abschließen können.

VorsorgePro S schützt mit folgenden Leistungen



Vorsorgeuntersuchungen

(z. B. Glaukom-Vorsorge oder Lungen-Check)
100 Prozent der Kosten bis zu insgesamt 500 Euro pro Kalenderjahr; eine Übersicht mit Vorsorgeleistungen zum Download finden Sie unter www.vkb.de/kirchen

Schutzimpfungen und Malariaphylaxe

100 Prozent der Kosten bis insgesamt 300 Euro in zwei Kalenderjahren

Zahnmedizinische Prophylaxemaßnahmen (Professionelle Zahnreinigung)

100 Prozent der Kosten bis zu insgesamt 100 Euro in zwei Kalenderjahren

Hörhilfen

80 Prozent der Kosten bis zu einem Rechnungsbetrag von 1.000 Euro nach Vorleistung der gesetzlichen Krankenkasse in fünf Kalenderjahren

Refraktive Chirurgie (z. B. Augenlaser-OP)

100 Prozent der Kosten bis zu insgesamt 1.500 Euro in der Vertragslaufzeit

Entnehmen Sie folgenden Beispielen die Leistungsstärke des Tarifs VorsorgePro S

Professionelle Zahnreinigung	
Kosten	90 €
Leistung gesetzliche Krankenversicherung	0 €
Eigenanteil aktuell	90 €
Leistung VorsorgePro S	90 €
Eigenanteil neu	0 €

Bezug von Hörgeräten	
Rechnungsbetrag	3.300 €
Leistung gesetzliche Krankenversicherung	1.267 €
Eigenanteil aktuell	2.033 €
Leistung VorsorgePro S	800 €
Eigenanteil neu	1.233 €

Nutzen Sie jetzt die Gelegenheit, den Schutz Ihrer Gesundheit mit dem Tarif Vorsorge Pro S selbst in die Hand zu nehmen!

Im Aktionszeitraum vom 1. Oktober bis 31. Dezember 2017 erhalten Sie und Ihre Angehörigen den Tarif einmalig ohne Gesundheitsprüfung!

Sie haben hierzu im September einen vorbereiteten Antrag erhalten. Senden Sie uns diesen einfach ausgefüllt und unterschrieben zu und nutzen Sie folgende Vorteile:

- ✓ Mehr Leistungen für Ihre Gesundheit
- ✓ Familienangehörige können mitversichert werden
- ✓ Günstige Beiträge
- ✓ Lebenslange Weiterversicherung

Wenn Sie Näheres zu unserem Tarif VorsorgePro S wissen möchten, dann rufen Sie uns einfach unter (0 89) 21 60-85 05 an. Unsere Spezialisten beantworten Ihnen Ihre Fragen sehr gerne!

Wo früher die Schwestern kamen

Erstmalig Regelungen für Beschäftigte in der Pflege im ABD

Ein völlig neuer Bereich wird mit der neuen Entgeltordnung nun auch im ABD berücksichtigt: die Definition und Eingruppierung von Pflegekräften und die dazugehörigen Regelungen zur Arbeitszeitberechnung. Pflegeeinrichtungen fallen in der Regel in den Bereich der Caritas, in der ein eigenes Tarifrecht gilt. Es gibt aber Ausnahmen.

Notwendig wurde die Aufnahme dieser Teile, da kirchliche Einrichtungen, die dem Geltungsbereich des ABD unterliegen, Träger von Pflegeeinrichtungen sein können. Eine derartige Einrichtung findet sich in der Diözese Passau. Viele Jahre kamen in Reischach „die Schwestern“ zu pflegebedürftigen Menschen, schon lange, bevor über Pflegestufen, Pflegever-

sicherung, Überalterung der Gesellschaft und Pflegenotstand gesprochen wurde. Allerdings musste die Kongregation der Schwestern vom göttlichen Erlöser, auch Niederbronner Schwestern genannt, 2006 nach 77 Jahren ihr Wirken in Reischach beenden. Schon vorher übernahm die katholische Pfarrkirchenstiftung Reischach als Träger die „ambulante Kranken- und Altenpflegestation“. Mit der neuen Entgeltordnung war es deshalb an der Zeit, auch im ABD die Regelungen des Tarifvertrags des kommunalen öffentlichen Dienstes (TVöD-VKA) für die Beschäftigten in der Pflege zu übernehmen.

In § 45 ABD Teil A, 1. sowie in der dazugehörigen Anlage F ist deshalb die Tabelle für den Pflegebereich (P-Tabelle) zu finden. Die genaue Eingruppierung dieser Beschäftigten ist in der Entgeltordnung im Teil A, 2.3. Nr. 17.1 und 17.2 geregelt. Außerdem waren besondere Regelungen für die Bereiche Schichtarbeit, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft und Arbeitszeitkonten notwendig, welche in der Anlage zu § 45 im ABD Teil A, 1. zusammengefasst wurden. Damit sind die Weichen nicht nur für die Einrichtung in Reischach gestellt, sondern auch für andere Pfarrkirchenstiftungen sowie kirchliche Rechtsträger, die sich in diesen Zeiten auf den Bereich der Pflege einlassen.

Andreas Nock

Beispiel Sozialstation Reischach – Beschäftigte in der Pflege nun auch im ABD berücksichtigt.

Foto: Andreas Nock



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.

Bayerische Regional-KODA: Kurzbezeichnung der „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“. Je zur Hälfte mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung. Die 19

Vertreter und Vertreterinnen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind von den Beschäftigten für fünf Jahre gewählt. Hinzu kommen zwei von Gewerkschaften entsandte Vertreter beziehungsweise Vertreterinnen.

Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte: Arbeitsgruppe innerhalb der Bayerischen Regional-KODA, zuständig für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Deren Arbeitsvertragsrecht, insbesondere das Entgelt, orientiert sich an den Regelungen für Lehrkräfte des Freistaates Bayern im Beamtenverhältnis.

Grundordnung (GrO): Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ regelt Prinzipien des Tarif- und Mitarbeiterver-

tragsrechts. Einrichtungen, die unter die GrO fallen, sind tarifgebunden. Arbeitsverträge dürfen nicht frei vereinbart werden, sondern müssen sich nach einem kirchlichen Tarifrecht richten. Weiter regelt sie Loyalitätspflichten, das heißt die Beachtung der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre durch die Beschäftigten. Zu finden ist sie unter www.onlineABD.de, Anhang II „Kirchengesetzliche Ordnungen“.

Mitarbeitervertretung (MAV): Die MAV vertritt die Interessen der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene. Sie ist vergleichbar mit einem Betriebs- oder Personalrat.



Langlebiger als eine Seifenblase – Diözesen bieten vielfach Kinderbetreuungszuschuss. Foto: Albrecht E. Arnold / pixello.de

Und sie bewegen sich doch

Diözesen bieten Kinderbetreuungszuschuss

Es war eine positive Entscheidung, die das Erzbischöfliche Ordinariat München 2013 getroffen hat. Als freiwillige Arbeitgeberleistung für alle Beschäftigten der Erzdiözese München und Freising und der Pfarrkirchstiftungen wurde ein Kinderbetreuungszuschuss eingeführt. Dieser steuerfreie Zuschuss in Höhe von 75 Euro war und ist für Kinder bis zur Einschulung gedacht, die zum Beispiel in Kindertageseinrichtungen betreut werden.

Bayernweiter Zuschuss geplant

Unabhängig davon intensivierte die Mitarbeiterseite innerhalb der Kommission ihre Bemühungen, im ABD ergänzende Regelungen zu schaffen, die der Vereinbarkeit von Beruf und Familie dienen. Aus diesem Anlass wurde 2015 eine Arbeitsgruppe in der Kommission ins Leben gerufen, um gemeinsam an Ideen zu arbeiten, wie das Arbeitsvertragsrecht familienfreundlicher gestaltet werden könnte. Innerhalb der Arbeitsgruppe und der Kommission war die Frage nach einem Kinderbetreuungszuschuss, der verbindlich für alle kirchlichen Beschäftigten eingeführt werden sollte, höchst umstritten.

Gutes Ergebnis im Vermittlungsausschuss

Letztlich gipfelte dieser Streit in der Anrufung des Vermittlungsausschusses durch die Mitarbeiterseite. Der Vermittlungsausschuss hatte dann im Herbst 2016 einen Vorschlag erarbeitet, der die notwendige Mehrheit in der Kommission fand. Dieser Empfehlungsbeschluss, zu finden im ABD Teil F, 12., lautet:

„Die Katholische Kirche als Dienstgeber fühlt sich in besonderer Weise der Förderung der Familie und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verpflichtet. In diesem Bereich sind schon wichtige Dinge umgesetzt worden. Es bestehen jedoch noch ungenutzte Handlungsspielräume. Vor diesem Hintergrund empfiehlt die Kommission ... den das ABD anwendenden Rechtsträgern, ihren Beschäftigten als freiwillige Leistung für Unterbringung, Betreuung und Verpflegung eines noch nicht schulpflichtigen Kindes in einer Kindertagesstätte oder einer vergleichbaren Einrichtung gem. § 3 Nummer 33 EStG einen Kinderbetreuungszuschuss zu gewähren. Um die Umsetzung zu erleichtern, hält es die Kommission für sinnvoll, wenn die Diözesen geeignete Rahmenrichtlinien für ihren Bereich formulieren.“

Knapp ein Jahr nach diesem Beschluss der Kommission, der eine klare Aufforderung an alle kirchlichen Rechtsträger beinhalten, ist nun eine erste Bilanz zu ziehen, wie die einzelnen Diözesen in Sachen Kinderbetreuungszuschuss vorgehen.

Diözesen präsentieren Ergebnisse

Die Bilanz zum Empfehlungsbeschluss der Kommission vom Herbst 2016 fällt erfreulich aus. Die Verantwortlichen in vielen Diözesen haben den Rat der Kommission angenommen und Beschlüsse gefasst, einen Kinderbetreuungszuschuss, wenn auch in unterschiedlicher Höhe, einzuführen. Robert Winter, Sprecher der Mitarbeiterseite, ergänzt: „Interessant wird es im Sinne einer einheitlichen Regelung im kirchlichen Arbeitsvertragsrecht sein, ob sich die sonstigen kirchlichen Rechtsträger, zum Beispiel Vereine und Orden, des Themas Kinderbetreuungszuschuss annehmen werden.“ Die Mitarbeitervertretungen können die Thematik „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ im Rahmen ihrer Zuständigkeit gemäß Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) ebenfalls aufgreifen.

Ludwig Utschneider

(Regelungen in den Diözesen auf der Folgeseite)

Regelungen zum Kinderbetreuungszuschuss in den einzelnen Diözesen (Ausführliche Informationen finden sich in den einschlägigen Veröffentlichungen der Diözesen)

Diözese	monatliche Höhe	Befristung	Berechtigte	Besonderes
Augsburg	maximal 50 Euro pro Kind	Inkrafttreten: 1. September 2017; zunächst bis 31. August 2020 befristet	Beschäftigte der Diözese und in den Pfarrkirchenstiftungen	Zuschuss für Betreuung außerhalb des häuslichen Bereichs, z.B. in einer Kindertageseinrichtung, bei der Geburt des Kindes längstens bis zur Einschulung (auch bei Adoptiv- oder Pflegekindern) Anspruch für Teilzeitbeschäftigte in voller Höhe. Keine Gewährung an Beschäftigte im Sonderurlaub oder in Elternzeit.
Bamberg	maximal 50 Euro pro Kind	Inkrafttreten: 1. Januar 2018; zunächst bis 31. August 2018 befristet	Beschäftigte der Erzdiözese	Zuschuss für Betreuung außerhalb des häuslichen Bereichs, z.B. in einer Kindertageseinrichtung, bei der Geburt des Kindes längstens bis zur Einschulung (auch bei Adoptiv- oder Pflegekindern) Anspruch für Teilzeitbeschäftigte in voller Höhe. Keine Gewährung an Beschäftigte im Sonderurlaub oder in Elternzeit.
Eichstätt				<i>Bis Redaktionsschluss lagen keine Informationen vor.</i>
München und Freising	maximal 75 Euro pro Kind	Inkrafttreten: 1. Oktober 2013; zunächst befristet bis 31. August 2019	Beschäftigte der Erzdiözese und der Pfarrkirchenstiftungen	Zuschuss für Betreuung außerhalb des häuslichen Bereichs, z.B. in einer Kindertageseinrichtung, bei der Geburt des Kindes längstens bis zur Einschulung (auch bei Adoptiv- oder Pflegekindern) Anspruch für Teilzeitbeschäftigte in voller Höhe. Keine Gewährung an Beschäftigte im Sonderurlaub oder in Elternzeit.
Passau				<i>Bis Redaktionsschluss lagen keine Informationen vor.</i>
Regensburg	maximal 50 Euro pro Kind	Inkrafttreten: 1. September 2017; zunächst bis 31. August 2020 befristet	Beschäftigte der Diözese	Zuschuss für Betreuung außerhalb des häuslichen Bereichs, z.B. in einer Kindertageseinrichtung, bei der Geburt des Kindes längstens bis zur Einschulung (auch bei Adoptiv- oder Pflegekindern) Anspruch für Teilzeitbeschäftigte in voller Höhe. Keine Gewährung an Beschäftigte im Sonderurlaub oder in Elternzeit.
Würzburg	maximal 50 Euro pro Kind	Inkrafttreten: 1. September 2017; zunächst bis 31. August 2020 befristet	Beschäftigte der Diözese	Zuschuss für Betreuung außerhalb des häuslichen Bereichs, z.B. in einer Kindertageseinrichtung, bei der Geburt des Kindes längstens bis zur Einschulung (auch bei Adoptiv- oder Pflegekindern). Anspruch für Teilzeitbeschäftigte in voller Höhe. Keine Gewährung an Beschäftigte im Sonderurlaub oder in Elternzeit.

Durchschnittsbelegung in Kindertageseinrichtungen

Irritationen bei der Auslegung beseitigt

Immer wieder kam es zu Nachfragen von Leitungen beziehungsweise stellvertretenden Leitungen von Kindertageseinrichtungen, wie die Durchschnittsbelegung zu berechnen sei und von was denn die Eingruppierung nun abhängig sei, ob von den belegten Plätzen oder von der in der Betriebserlaubnis festgelegten Platzzahl.

Ermittlung der Durchschnittsbelegung

Die Eingruppierung und Höhergruppierung beziehungsweise Herabgruppierung von Leitern und Leiterinnen und stell-

vertretenden Leitern und Leiterinnen von Kindertageseinrichtungen ist in Teil A, 2.3. Nummer 30, ABD geregelt. Sie richtet sich ausschließlich nach der Durchschnittsbelegung. Vergebene Plätze an Kinder unter drei Jahren zählen dabei bei der Berechnung doppelt, an Kinder, die nach § 53 Sozialgesetzbuch (SGB) XII behindert oder von Behinderung bedroht sind, dreifach. Maßgeblich sind zudem die vergebenen, je Tag gleichzeitig belegten Plätze im Referenzzeitraum. Dieser ist für die Berechnung der Durchschnittsbelegung die Zeit vom 1. Oktober bis 31. Dezember des Vorjahres.

Klarstellung für die Auslegung in der Praxis

In Teil A, 2.3. Nummer 30 ABD wird in den Sätzen 3 und 4 eine Verbindung zwischen Höher- oder Herabgruppierungen und der in der Betriebserlaubnis genehmigten Platzzahl hergestellt. Dies führte immer wieder zu Irritationen beziehungsweise unterschiedlichen Auslegungen, sowohl bei Beschäftigten wie auch bei Dienstgebern, von was denn nun eine Höher- beziehungsweise Herabgruppierung abhängig sei. Die Bayerische Regional-KODA hat nun in ihrer Vollversammlung im September

festgestellt, dass die Eingruppierung beziehungsweise Höher- oder Herabgruppierung von Beschäftigten mit Leitungsfunktion in Kindertageseinrichtungen ausschließlich von der belegten Platzzahl abhängig ist und nicht von der in der Betriebserlaubnis festgelegten Platzzahl. Deswegen wurde beschlossen, die bisherigen Sätze

3 und 4 der Anmerkung 9 im Teil A, 2.3. Nummer 30, ABD entsprechend ersatzlos zu streichen. In beiden Sätzen wurde eine Höhergruppierung beziehungsweise eine Herabgruppierung in Verbindung mit der in der Betriebserlaubnis genehmigten Platzzahl gebracht.

Josef Glatt-Eipert

Beispiel: Ist eine Kindertagesstätte im Referenzzeitraum mit 90 Kindern belegt, wovon drei Kinder behindert (Schlüssel $3 \times 3 = 9$) sind und fünf Kinder unter drei Jahre (Schlüssel $5 \times 2 = 10$) sind, ist die für die Eingruppierung der Leitung maßgebliche Belegungszahl $101(82+9+10)$. Die Leitung ist in dieser Kindertagesstätte ab dem darauffolgenden Januar in der Regel in S 16 eingruppiert, die stellvertretende Leitung in S 15.

Früher in die Altersteilzeit

Verbesserung für Schwerbehinderte

Ab 1. Januar 2018 können schwerbehinderte Beschäftigte früher in die Altersteilzeit in Anspruch nehmen. Anspruch auf Altersteilzeit für Schwerbehinderte besteht nun auch bei kleinen Arbeitgebern mit weniger als 40 Beschäftigten, zum Beispiel Pfarrkirchenstiftungen. Altersteilzeit ist vom Grundsatz her immer - ob mit oder ohne Abschläge - auf den möglichen Renteneintritt ausgerichtet. Die Regelung verknüpft die Inanspruchnahme von Altersteilzeit mit bestimmten Bedingungen. Eine Genehmigung eines Altersteilzeitantrags hängt in der Regel von einer Quote und von persönlichen Voraussetzungen, die erfüllt werden müssen, ab. Sind bereits 2,5 Prozent der Beschäftigten eines Rechtsträgers - maßgeblich für die Quote ist der Stichtag 31. Mai des Vorjahres - in Altersteilzeit, besteht nur in Ausnahmefällen die Möglichkeit, Altersteilzeit zu bekommen. Die Möglichkeit

der Inanspruchnahme von Altersteilzeit setzt auch voraus, dass Beschäftigte das 60. Lebensjahr vollendet haben.

Die Kommission hat nun im September 2017 beschlossen, spezielle Regelungen für schwerbehinderte Menschen in die Altersteilzeitregelung aufzunehmen. Für schwerbehinderte Beschäftigte galten bis dahin die gleichen Regelungen wie für nicht Schwerbehinderte.

Renteneintritt für Beschäftigte mit Schwerbehinderung

Menschen mit einer Schwerbehinderung im Sinne des § 2 Absatz 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX (mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 von Hundert) konnten bisher mit entsprechenden Abschlägen (10,8 %) bereits mit dem 60. Lebensjahr beziehungsweise ohne Abschläge mit dem 63. Lebensjahr in Rente gehen.



Schwerbehinderte schneller am Ziel – Verbesserungen bei der Altersteilzeit.

Foto: Harry Hautumm / pixello.de

Aufgrund von Änderungen im Rentenrecht gibt es sowohl für nicht schwerbehinderte als auch für schwerbehinderte Menschen eine stufenweise Anhebung des Renteneintrittsalters.

Planen (schwerbehinderte) Beschäftigte, Altersteilzeit in Anspruch zu nehmen, ist es grundsätzlich ratsam, sich vorher rentenrechtlich beraten zu lassen und zu klären, wann und gegebenenfalls mit welchen Abschlägen eine Altersrente bezogen werden kann. Zudem ist es hilfreich, sich eine Proberechnung von Seiten der Bezügestelle machen zu lassen, wie hoch der Verdienst in der Altersteilzeit voraussichtlich sein wird.

Bedingungen für Schwerbehinderte verbessert

Die Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA brachte nun den Antrag



Beispiel 1

Eine schwerbehinderte Beschäftigte arbeitet bei einer Kirchenstiftung mit 40 Beschäftigten. Sie ist am 15. Januar 1958 geboren und plant, mit 64 Jahren am 1. Februar 2022 in eine abschlagsfreie Altersrente für schwerbehinderte Menschen zu gehen. Sie stellt den Antrag, vom 1. Februar 2018 bis 31. Januar 2022 für 4 Jahre Altersteilzeit in Anspruch zu nehmen. Die Ansparphase beginnt also bereits mit dem 58. Lebensjahr.

In der Einrichtung nimmt jedoch schon eine nicht schwerbehinderte Beschäftigte Altersteilzeit in Anspruch. Nach der alten Regelung hätte die schwerbehinderte Beschäftigte keinen Anspruch, da die Quote von 2,5 % durch die Altersteilzeit der nicht schwerbehinderten Beschäftigten bereits erfüllt wäre. Da jedoch bisher in der Einrichtung keine andere schwerbehinderte Beschäftigte die Altersteilzeitregelung in Anspruch nimmt, hat diese einen entsprechenden Anspruch, auch schon vor dem 60. Lebensjahr.

Beispiel 2

In einer Einrichtung mit 150 Beschäftigten - davon 10 schwerbehinderten Beschäftigten - nehmen bereits ein schwerbehinderter Beschäftigter und ein nichtschwerbehinderter Beschäftigter Altersteilzeit in Anspruch. Ein weiterer schwerbehinderter Beschäftigter würde auch gerne Altersteilzeit beantragen. Er hat zwar keinen Anspruch auf Altersteilzeit für Schwerbehinderte, da diese Quote (2,5 % von 10) bereits erfüllt ist. Jedoch hat er nach der allgemeinen Regelung einen Anspruch, da diese Quote (2,5 % von 150) noch nicht erfüllt ist.

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

Diözese Würzburg

Ralph Stapp 0 60 21/39 21 40
Dorothea Weitz 09 31/38 66 57 10

Diözese Eichstätt

Josef Glatt-Eipert 08 41/93 15 18 18
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Diözese Augsburg

Christian Dorn 08 31/2 33 30
Karin Jörg 08 21/41 85 05
Klaus Probst 01 60/92 82 78 52

Entsandte Gewerkschaftsvertreter

Martin Laußer (IG BAU) 0 81 58/9 07 60 88
Ursula Lay (KEG) 0 89/23 68 57 70 15

Lehrkräfte an KIRCHLICHEN SCHULEN,

zuständig für ganz Bayern
Arthur Langlois 01 75/2 95 23 87
Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00

Erzdiözese Bamberg

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

Diözese Regensburg

Regina Huber 09 41/7 65 41
Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23

Diözese Passau

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

Erzdiözese München und Freising

Franz Dirnberger 0 86 62/66 55 05
Erich Sczepanski 0 89/21 37 12 89
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84
Robert Winter 0 89/21 37 14 85

KODA-Mitarbeiterseite



ein, die jetzige Regelung zur Altersteilzeit für schwerbehinderte Menschen zu verbessern und dem veränderten Rentenrecht anzupassen.

Mit ihrem Beschluss in der Vollversammlung im September 2017 fand die Kommission nach langen Verhandlungen eine für beide Seiten zufriedenstellende Regelung. So können schwerbehinderte Beschäftigte mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 von Hundert gemäß § 2 Absatz 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX nun bereits vor dem 60. Lebensjahr Altersteilzeit in Anspruch nehmen, wenn mehrere Voraussetzungen erfüllt sind: Zum einen muss die Schwerbehinderung mindestens bis zum ersten Tag des Rentenbeginns festgestellt sein und entsprechend nachgewiesen werden. Zudem dürfen nicht schon 2,5 % der schwerbehinderten Beschäftigten in der Einrichtung einen Altersteilzeitvertrag mit dem Dienstgeber abgeschlossen haben. Sind diese beiden Voraussetzungen erfüllt, besteht ein Anspruch auf Altersteilzeit auch in einem Kleinbetrieb mit weniger als 40 Beschäftigten. Die Altersteilzeit kann jedoch auch von schwerbehinderten

Beschäftigten nach der Neuregelung nur für maximal fünf Jahre in Anspruch genommen werden, analog zur Regelung für nicht Schwerbehinderte. (siehe Beispiel 1 im Kasten auf Seite 13).

Die Neuregelung bietet jedoch weitere Vorteile: Selbst wenn schon 2,5 % der schwerbehinderten Beschäftigten Altersteilzeit in Anspruch nehmen und kein Anspruch mehr auf Altersteilzeit nach der Regelung für Schwerbehinderte besteht, können schwerbehinderte Beschäftigte dennoch Altersteilzeit nach den allgemeinen Regelungen beantragen. Diese können sie dann jedoch frühestens mit Vollendung des 60. Lebensjahres in Anspruch nehmen. Schwerbehinderte, die Altersteilzeit nach der Neuregelung in Anspruch nehmen, werden nicht auf die Quote bei der allgemeinen Regelung angerechnet (siehe Beispiel 2 im Kasten auf Seite 13).

Die beschlossene Regelung tritt zum 1. Januar 2018 in Kraft. Sie ist vorerst – wie die gesamten Regelungen zur Altersteilzeit in D, 6a. ABD – bis zum 31. Dezember 2018 befristet.

Josef Glatt-Eipert / Arthur Langlois

Ihre Vertreter und Vertreterinnen der KODA-Mitarbeiterseite erreichen Sie unter:

nachname@kodakompass.de

Post- und Faxanschriften erfahren Sie unter www.kodakompass.de in der Rubrik „Ihre Vertreter“ oder über die KODA-Geschäftsstelle, Tel. 08 21/50 89 53-0.

Impressum

KODA Kompass

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

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
Spenglergäßchen 1, 86152 Augsburg
Tel.: 08 21/31 66-89 82 Fax: 08 21/31 66-89 89
info@bayernkoda.de

Umsatzsteuer-ID: DE 12 75 111 72

Redaktionsanschrift

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

Redaktion

Josef Glatt-Eipert, Johannes Hoppe, Arthur Langlois, Andreas Nock, Klaus Probst, Ralph Stapp, Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler, Dorothea Weitz, Robert Winter; Vertreter der Dienstgeberseite: Tobias Rau.

Unter Mitarbeit von: Martin Floß.

Redaktionsleitung

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

Satz und Foto: Ludwig Utschneider

Preis: 10 Euro pro Jahr

Abo-Verwaltung

Geschäftsstelle der Bayerischen Regional-KODA, Kontakt siehe Herausgeberanschrift

Abo-Bestellung auch unter www.kodakompass.de, Rubrik „Zeitschrift“

Druck und Auflage

Senser Druck Augsburg
Auflage: 62.500

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

Mehr Zeit für Beratung

Schulpsychologen und Beratungslehrkräfte erhalten mehr Anrechnungsstunden

Grundsätzlich haben alle Lehrkräfte gemäß Artikel 78 Bayerisches Erziehungs- und Unterrichtsgesetz (BayEUG) die Aufgabe, Schüler und Schülerinnen sowie Erziehungsberechtigte „in Fragen der Schullaufbahn zu beraten und ihnen bei der Wahl der Bildungsmöglichkeiten entsprechend den Anlagen und Fähigkeiten des Einzelnen zu helfen.“ Gleichzeitig braucht es aber an den einzelnen Schulen Lehrkräfte, die durch zusätzliche Qualifikationen als Beratungslehrkräfte beziehungsweise Schulpsychologen und Schulpsychologinnen in der Lage sind, das Beratungsangebot zu erweitern und zu differenzieren.

Damit die mit diesen Aufgaben betrauten Lehrkräfte ihre Beratungstätigkeit leisten können, erhalten sie Anrechnungsstunden,

das heißt, ihre Unterrichtspflichtzeit wird entsprechend reduziert. Die einschlägigen Regelungen zu diesen Anrechnungsstunden wurden nun von der Bayerischen Regional-KODA geändert und verbessert. Während für den Bereich der Gymnasien bis dato kein Handlungsbedarf gesehen wurde, zeichnete sich ab, dass die Bestimmungen für Realschulen, berufliche Schulen sowie Grund- und Mittelschulen anzupassen waren. Generell ist festzustellen, dass der Aufwand an individueller Beratung für Schüler und Schülerinnen, Erziehungsberechtigte, aber auch für Lehrkräfte in den letzten Jahren immer größer wurde.

Ludwig Utschneider

Die Neuregelung sieht mit Wirkung zum 1. August 2017 Folgendes vor:



Beratung – eine wichtige Aufgabe an Schulen.

Foto: Paulwip / pixello.de

	Realschule	Berufliche Schulen	Grund- und Mittelschulen	Gymnasium
Beratungslehrkräfte	alt: 1 Anrechnungsstunde		alt: 1 Anrechnungsstunde	1-2 Anrechnungsstunden aus dem Anrechnungsstundenkontingent der Schule
	neu: bis 399 Schüler mindestens 1 Anrechnungsstunde ab 400 Schüler mindestens 2 Anrechnungsstunden	neu: bis 399 Schüler mindestens 1 Anrechnungsstunde ab 400 Schüler mindestens 2 Anrechnungsstunden	neu: bis 199 Schüler mindestens 1 Anrechnungsstunde 200-399 Schüler mindestens 2 Anrechnungsstunden ab 400 Schüler mindestens 3 Anrechnungsstunden	
Schulpsychologen / Schulpsychologinnen	alt: pro 300 zu betreuende Schüler 1 Anrechnungsstunde		alt: pro 300 zu betreuende Schüler 1 Anrechnungsstunde	bei Betreuung einer Schule: 4 Anrechnungsstunden; bei Betreuung von 2 oder mehr Schulen: 8 Anrechnungsstunden (siehe KMS zur Unterrichtsplanung für das Schuljahr 2017/2018 (V.7 – BS 5400.1 – 6b.29128))
	neu: pro 200 zu betreuende Schüler 1 Anrechnungsstunde	neu: pro 200 zu betreuende Schüler 1 Anrechnungsstunde	neu: pro 150 zu betreuende Schüler 1 Anrechnungsstunde	

KODA-Wahl 2018 - Sie sind am Zug

Benennung von Kandidaten und Kandidatinnen bis längstens 9. Februar 2018 möglich

Alle fünf Jahre sind die Beschäftigten der katholischen Kirche im verfasst-kirchlichen Bereich aufgerufen, ihre Vertreter und Vertreterinnen in die „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“, kurz gesagt: die Bayerische Regional-KODA, zu wählen. Die achte Amtsperiode, die am 1. September 2013 begann, endet am 31. August 2018.

Wahltag im April 2018

Die Beschäftigten in den kirchlichen Einrichtungen, die der Grundordnung unterliegen und in denen das ABD angewandt wird, sind aufgerufen, per Briefwahl die Mitarbeiterseite in der Kommission neu zu wählen. 17 Vertreter und Vertreterinnen aus den sieben bayerischen Diözesen sowie

zwei Beschäftigte, die die angestellten Lehrkräfte an den kirchlichen Schulen in ganz Bayern vertreten, sind zu wählen. Bis zum Wahltag am 25. April 2018 können die Wahlberechtigten ihre Stimme per Briefwahl abgeben.

Frist für Kandidatenvorschläge läuft im Februar 2018 ab

Der Zeitplan bis zur Wahl der Kommission sieht Anfang 2018 einen wichtigen Termin vor: bis spätestens 9. Februar 2018 können kirchliche Beschäftigte, die dem ABD unterliegen, die Kandidaten und Kandidatinnen zur KODA-Wahl 2018 vorschlagen. Nähere Informationen werden im Januar 2018 von den zuständigen Wahlausschüssen allen Wahlberechtigten zur Verfügung gestellt.

Entsendung von Gewerkschaftsvertretern

Zugleich sind die tariffähigen Koalitionen, sprich Gewerkschaften, aufgefordert, ihr Interesse an einer Entsendung mitzuteilen. Seit März 2017 wirken erstmalig zwei Vertreter der Gewerkschaften, nämlich der IG Bauen-Agrar-Umwelt sowie der dbb Tariffunion, vertreten durch die Katholische Erziehergemeinschaft (KEG), mit. Parallel zu den Wahlen der KODA-Mitglieder ist auch das Entsendeverfahren für die Gewerkschaften durchzuführen. Bis spätestens 31. Januar 2018 müssen die interessierten Gewerkschaften gegenüber dem Vorsitzenden der Kommission mitgeteilt haben, dass sie in der Bayerischen Regional-KODA mitarbeiten wollen.

Ludwig Utschneider

Neue Entgeltordnung

Anträge auf Höhergruppierung nur noch bis 31. Dezember 2017 möglich

Anträge auf Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung können noch bis 31. Dezember 2017 gestellt werden. Nur Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis am 1. Januar 2017 geruht hat, haben mehr Zeit. Wer zu diesem Zeitpunkt wegen Elternzeit, Sonderurlaub oder „Rente auf Zeit“ nicht im Dienst war, kann den Antrag noch bis ein Jahr nach Wiederaufnahme der Tätigkeit stellen.

Im Falle einer Höhergruppierung auf Grund der neuen Entgeltordnung wird das Entgelt rückwirkend zum 1. Januar 2017 neu berechnet. Es bringt keinen finanziellen Vorteil, einen Antrag möglichst spät zu stellen.

KODA Kompass Nr. 65 online verfügbar

Wer erst nach Dezember 2016 eingestellt wurde, ist von der Umstellung auf die neue

Entgeltordnung nicht betroffen. Für diese Eingruppierungen gilt automatisch das neue Recht. Die übrigen Beschäftigten wurden durch den KODA Kompass Nr. 65 vom März 2017 über die Auswirkungen der neuen Entgeltordnung informiert. Wer die Zeitschrift nicht mehr hat, kann sie als pdf-Datei unter www.kodakompass.de herunterladen (auf die Rubrik „Zeitschrift“ klicken).

Wirtschaftler und Beschäftigte in der Jugendbildung

Die Entscheidungen über die Eingruppierung des Wirtschaftspersonals in kirchlichen Häusern und der Beschäftigten in der Jugendbildungs- und Jugendverbandsarbeit wurden erst im Sommer 2017 getroffen. Bitte beachten Sie die entsprechenden Artikel in dieser Ausgabe.

Manfred Weidenthaler



Dran denken: Wer die Frist versäumt, bleibt dauerhaft in der bisherigen Entgeltgruppe.

Foto: Helene Souza / pixello.de

Deutliches Gehaltsplus für Lehrkräfte

Entgelt für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen steigt in zwei Schritten

Wie schon zwei Jahre zuvor gingen auch dieses Jahr die Tarifverhandlungen zwischen den Gewerkschaften und den öffentlichen Arbeitgebern für den Bereich der Länder rasch über die Bühne. Bereits Mitte Februar 2017 lag das Ergebnis auf dem Tisch. Die Beschäftigten der Länder erhalten rückwirkend zum 1. Januar 2017 zwei Prozent mehr Gehalt, mindestens aber einen Sockelbetrag von 75 Euro. Zum 1. Januar 2018 steigt das Entgelt dann nochmals um 2,35% an. Diese Einigung hat unmittelbare Auswir-

kung auf die Lehrkräfte an den kirchlichen Schulen in Bayern. Deren Entgelt entspricht der Höhe nach der A-Besoldung der bayerischen Beamten. Die Staatsregierung hatte bald nach dem Abschluss der Tarifverhandlungen angekündigt, den Tarifabschluss für die Beamten und für die Versorgungsempfänger übernehmen zu wollen.

Bonuszahlung für Bayern

Zusätzlich erhalten alle bayerischen Beamten, die zum 1. Januar 2017 im Dienst

waren, eine Einmalzahlung in Höhe von 500 Euro. Diese Einmalzahlung, die von Bayerns Finanzminister Markus Söder als „Bayernbonus“ bezeichnet wurde, steht auch Lehrkräften an kirchlichen Schulen zu. Die Auszahlung erfolgt voraussichtlich im August 2017.

Die seit 1. Januar 2017 geltende Besoldungstabelle und weitere Informationen finden Sie auf Seite 3. *Ludwig Utschneider*



Thomas Plabmann

Themen

- 3 **Kirchliche Lehrkräfte**
Aktuelle Besoldungstabelle nach Tarifierhöhung
- 4 **Personalia**
Verabschiedung Hans Reich und Begrüßung neuer KODA-Mitglieder
- 8 **Neues im KiTa-Bereich**
Überarbeitete Dienstordnung Arbeit mit Flüchtlingskindern
- 10 **Stellenwechsel**
Verbesserungen bei Wechsel zwischen KODA-Bereichen
- 11 **Nein zu mehr Flexibilität**
Modell zur Stundenreduzierung vor der Rente abgelehnt
- 12 **Mehrarbeit in der Schule**
Besondere Regelungen für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen
- 16 **Jahressonderzahlung**
Anteiliger Anspruch bei Eintritt in die Rente vor dem 1. Dezember



Ludwig Utschneider,
Chefredakteur

Vergelt's Gott, Hans Reich!

Liebe Leserin,
lieber Leser!

„Für Gerechtigkeit kämpfen und Gerechtigkeit in die Tat umsetzen, ist Gottesdienst.“ Es war der brasilianische Befreiungstheologe Leonardo Boff, der vor dem Hintergrund seines Kampfs gegen die Armut in Lateinamerika diesen Ausspruch prägte. Diese Worte können aber auch dazu dienen, die Arbeit von Johannes Reich in der Bayerischen Regional-KODA zu beschreiben, der im März 2017 nach fast 37 Jahren altersbedingt die Kommission verlassen hat. In der Tat war es prägend für seinen Einsatz in der Kommission, gerechte Lösungen für die Beschäftigten zu erreichen. Dabei verlor er nie den Blick dafür, was machbar und realistisch ist. Seine Arbeit in der Kommission verstand er als Dienst an den Menschen, für die er mit einem gerechten und fairen Arbeitsvertragsrecht die Arbeitsbedingungen bei kirchlichen Arbeitgebern verbessern wollte. Leidenschaftlich für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kämpfen, das war sein Leitmotiv, seit er sich 1980 als Gründungsmitglied der Bayerischen Regional-KODA für ein fortschrittliches kirchliches Arbeitsvertragsrecht einsetzte. Die März-Vollversammlung war geprägt vom Festakt zur Verabschiedung des aktuellen Kommissionsvorsitzenden Johannes Reich, wobei er nicht der einzige war, der verabschiedet wurde. Dr. Stefan Korta, seit

März 2006 als Dienstgebervertreter der Erzdiözese München und Freising Mitglied der Kommission, wirkte ebenfalls jahrelang an herausgehobener Stelle in der Kommission mit. Als Vorsitzender der Kommission und Sprecher der Dienstgeberseite stand er für eine lebendige Ausgestaltung des Dritten Wegs und für den Ausgleich der verschiedenen Interessen von Arbeitgebern und Beschäftigten im Rahmen der Dienstgemeinschaft.

Aus der Kommission ausgeschieden ist zudem Ende Februar 2017 Angelika Rihm, Vertreterin der Mitarbeiterseite aus der Erzdiözese München und Freising. Als neue Mitglieder in der Kommission konnten begrüßt werden: Dr. Markus Amann als Nachfolger von Dr. Stefan Korta und Erich Sczepsanski als Nachrücker für Angelika Rihm. Zu diesen gesellte sich ab Anfang April 2017 zudem noch der Pastoralreferent Christian Dorn aus der Diözese Augsburg, der für Johannes Reich in die Kommission kam.

Gewerkschaften am Verhandlungstisch

Daneben ergänzen vier weitere Mitglieder seit März die Kommission. Die Einbindung der Gewerkschaften, die 2016 auf den Weg gebracht wurde, konnte erfolgreich abgeschlossen werden. Ursula Lay von der Katholischen Erziehergemeinschaft (KEG) und Martin Laußer von der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) verstärken die Dienstnehmerseite. Gleichzeitig erweitert sich der Kreis der Dienstgebervertreter in der Kommission um Stadtpfarrer Monsignore Robert Mair aus der Diözese Augsburg sowie Frater Vinzenz Proß OSB, Cellerar der Benediktinerabtei Niederaltaich.

Ringern um Verbesserungen

Die Frühjahrs-Vollversammlung lieferte Anlässe zum Feiern, machte aber auch deutlich, dass das Ringern um gerechte Lösungen beziehungsweise Verbesserungen im kirchlichen Arbeitsvertragsrecht häufig nicht einfach ist. In dieser Ausgabe berichten wir darüber, welche Antragsideen der Mitarbeiterseite eine Mehrheit in der Kommission fanden und welche abgelehnt wurden. Dabei reichte die Bandbreite der eingereichten Anträge von der Jahressonderzahlung bis hin zu flexiblen Modellen

für die Arbeitszeitreduzierung am Ende des Berufslebens.

Blickpunkt Kindergarten und Schule

Einen weiteren Schwerpunkt dieser Ausgabe bilden Themen, die für Beschäftigte in Kindertagesstätten und an kirchlichen Schulen von Bedeutung sind. Die Dienstordnung für das pädagogische Personal in Kindertageseinrichtungen wurde überarbeitet, die wesentlichen Änderungen werden hier vorgestellt. Außerdem gilt es, das Dauerbrennerthema „Mehrarbeit an Schulen“ aufzubereiten, da dieses Themenfeld immer wieder Anlass für Diskussionen vor Ort gibt.

Es grüßt Sie Ihr

KODA Kompass-Team

Neues Führungs- Duo an der Spitze der Kommission

Martin Floß und Robert Winter gewählt

Seit 1. April 2017 übt Martin Floß, Sprecher der Dienstgeberseite und Ordinariatsrat im Erzbischöflichen Ordinariat München, den Vorsitz der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen aus. Turnusgemäß wechselte der Vorsitz wieder zur Dienstgeberseite, nachdem zuvor zweieinhalb Jahre Hans Reich als Sprecher der Mitarbeiterseite den Vorsitz inne hatte. Die notwendig gewordene Wahl fand im Rahmen der Vollversammlung im März statt. An Stelle von Hans Reich, der seit 1. April im Ruhestand ist, wurde Robert Winter zum stellvertretenden Vorsitzenden der Bayerischen Regional-KODA gewählt. Winter, Pastoralreferent und langjähriger Vorsitzender der Mitarbeitervertretung im Erzbischöflichen Ordinariat München, ist zugleich Sprecher der Mitarbeiterseite.

Ludwig Utschneider

Besoldungstabelle ab 1. Januar 2017 (+ 2%, mindestens 75 Euro Sockelbetrag)

Höheres Entgelt für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Grundgehaltssätze (Monatsbeträge in Euro)											
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11
Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus			3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
A 3	2.101,00	2.146,38	2.191,80	2.237,21	2.282,61	2.328,02	2.373,42	2.418,83	2.464,22		
A 4	2.150,87	2.204,29	2.257,77	2.311,22	2.364,67	2.418,12	2.471,56	2.524,99	2.578,43		
A 5	2.181,03	2.234,24	2.287,40	2.340,60	2.393,76	2.446,94	2.500,14	2.553,32	2.606,50		
A 6	2.235,56	2.293,97	2.352,33	2.410,71	2.469,13	2.527,53	2.585,93	2.644,29	2.702,67		
A 7	2.315,00	2.388,48	2.461,97	2.535,43	2.608,92	2.682,41	2.734,85	2.787,33	2.839,82		
A 8	2.389,54	2.452,34	2.546,49	2.640,66	2.734,80	2.829,00	2.891,76	2.954,51	3.017,30	3.080,07	
A 9	2.510,89	2.572,65	2.673,15	2.773,62	2.874,14	2.974,63	3.043,70	3.112,81	3.181,88	3.250,97	
A 10	2.688,82	2.774,65	2.903,38	3.032,18	3.160,92	3.278,97	3.366,53	3.455,26	3.544,81	3.634,38	
A 11		3.066,64	3.198,56	3.320,59	3.456,39	3.594,07	3.685,82	3.777,62	3.869,41	3.961,19	4.052,95
A 12			3.432,05	3.596,15	3.760,30	3.924,43	4.033,86	4.143,26	4.252,69	4.362,11	4.471,53
A 13				4.024,25	4.201,50	4.378,72	4.496,87	4.615,03	4.733,21	4.851,35	4.969,53
A 14				4.276,29	4.506,12	4.735,94	4.889,18	5.042,40	5.195,60	5.348,84	5.502,07
A 15					4.948,49	5.201,18	5.403,36	5.605,49	5.807,65	6.009,82	6.211,95
A 16					5.458,36	5.750,58	5.984,41	6.218,22	6.452,01	6.685,80	6.919,60

Strukturzulage zu A13 (Lehrkräfte mit voller Lehramtsausbildung an Gymnasien und beruflichen Schulen): 89,06 Euro	Dienstzulage (für anspruchsberechtigte Lehrkräfte an Realschulen bzw. Grund- u. Mittelschulen): 242,76 Euro
Amtszulage (z.B. für stellvertretende Schulleiterin / Schulleiter am Gymnasium): 198,39 Euro	Amtszulage für Realschuldirektorinnen und Realschuldirektoren: 395,92 Euro

Familienzuschlag	Verheiratete	ein berücksichtigungsfähiges Kind (insgesamt)	zwei berücksichtigungsfähige Kinder (insgesamt)
A 3 bis A 8	125,40	237,99	350,58
A 9 bis A 16	131,66	244,25	356,84
Für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind erhöht sich der Familienzuschlag um 348,96 Euro.			

Mehrarbeitsvergütung (Art. 61 Abs. 5 Satz 2 BayBesG) – im Schuldienst – ab 01.01.2017		
Grund- und Mittelschulen	A 9 bis A 11	18,79
	ab A 12	23,30
Realschulen und Sonderschulen	A 9 bis A 12	18,79
	ab A 13	27,62
Gymnasien, berufliche Schulen, Fachhochschulen	A 9 bis A 12	18,79
	ab A 13	32,29

(Die Auszahlung der höheren Besoldung erfolgt vorbehaltlich des entsprechenden Beschlusses des Bayerischen Landtags.)

Verneigung vor Hans Reich

KODA-Urgestein in den Ruhestand verabschiedet

Der 16. März 2017 wird in den Geschichtsbüchern der Bayerischen Regional-KODA als ein denkwürdiger Tag verzeichnet werden. An diesem Tag leitete Johannes Reich letztmalig eine Sitzung der Kommission, deren langjähriger Vorsitzender er war. Nicht nur das – mit Reich verließ die Kommission das letzte Mitglied, das seit der Gründung 1980 dabei war und das kirchliche Arbeitsvertragsrecht wie kaum ein anderes mitgeprägt hat.

Aus Anlass seiner Verabschiedung versammelten sich zahlreiche Ehrengäste aus dem Bereich des kirchlichen Arbeitsrechts in Augsburg. Außerdem brachten die Generalvikare aus den Diözesen Augsburg, München, Passau und Regensburg durch ihre Teilnahme am Festakt zum Ausdruck, wie sehr die katholische Kirche in Bayern und die dort Beschäftigten Hans Reich zu Dank verpflichtet sind. Zeichen dieser besonderen Ehrerbietung war zudem die Tatsache, dass mit Reinhard Kardinal Marx der Erzbischof von München und Freising und Vorsitzende der Freisinger Bischofskonferenz der Feierstunde beiwohnte und zum Auftakt den Gottesdienst zelebrierte.

Erneutes Bekenntnis zum Dritten Weg

In seiner Predigt und in seiner Ansprache zu Beginn des Festakts betonte Kardinal Marx zum wiederholten Male, wie wichtig für die Kirche das Festhalten und Weiterentwickeln des Dritten Wegs sei. Nur mit einer von allen Beteiligten aktiv gelebten Dienstgemeinschaft, also dem Miteinander von Dienstgebern und Dienstnehmern in der Kommission, könne der kircheneigene Weg zur Tariffindung glaubwürdig ausgestaltet werden. Einerseits erkenne Marx, welche Faszination von der Kirche ausgehe. Andererseits bestehe die Gefahr, sich auf dem Ruhm auszuruhen und in eine behäbige Selbstzufriedenheit zu verfallen. Die Kirche sei auch eine ganz menschliche Organisation, daher müsse die Kirche mit

dem Leben der Menschen kommunizieren. Hier sieht Kardinal Marx auch wesentliche Zusammenhänge zum Arbeitsrecht. Kirche dürfe demnach auch im Ringen um das Arbeitsvertragsrecht nicht zu einseitig werden. Darunter sei zu verstehen, dass Entscheidungen der Kommission nicht einseitig von der einen oder anderen Seite bestimmt werden dürfen. Er sieht die Kommission in der Verantwortung, zumindest nach einer hohen Übereinstimmung in den Zielen zu streben.

Mehr Einigungswille gefordert

Kardinal Marx führte in seiner Predigt weiter aus, dass man zur Not die Mitglieder der Kommission mit Brot und Wasser „einsperren“ müsse, wenn andernfalls eine Einigung nicht erzielt werden könne. Diese Passage wurde bewusst humorvoll vorgetragen, Marx hob aber den ernsten Hintergrund dieser Aussage hervor. Aus seiner Sicht werde es dem Grundgedanken des Dritten Wegs nicht gerecht, wenn Entscheidungen hinausgezögert würden. Der Wille zu Einigungsgesprächen müsse die Arbeit der Kommission prägen und nicht die Blockadehaltung. „Versucht den gemeinsamen Weg zu finden!“ Diesen Appell stellte Marx an das Ende seiner Predigt, verbunden mit der Hoffnung, dass sich die Kommissionsmitglieder auch menschlich näher kommen, da dies für die Arbeit sehr wichtig sei.

Respekt für Reich

Im Anschluss an den Gottesdienst richtete Kardinal Marx seine Worte nochmals direkt an Hans Reich. Reich habe großen Anteil daran, dass ein vernünftiges Miteinander die Arbeit in der Kommission geprägt habe. Er sei ein leidenschaftlicher Kämpfer für soziale Komponenten im kirchlichen Arbeitsvertragsrecht sowie für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewesen. Auch in schwierigen Zeiten habe Reich Ruhe bewahrt. Sein großes Ziel war es, die teils kollidierenden Interessen von Dienstgebern und Dienstnehmern miteinander in Einklang zu bringen. Marx prägte das Bild zweier aufeinander zurasender Züge,

deren Zusammenstoß zu verhindern Reichs stetes Anliegen gewesen sei. Kardinal Marx sprach die Hoffnung aus, dass dieser Weg des Ausgleichs und des Miteinanders auch künftig die Arbeit der Kommission prägen werde.

Reich und Kardinal Marx betonten in gleicher Weise, wie wichtig die nun erfolgte Einbindung der Gewerkschaften in die Arbeit der Kommission sei. Mit der Katholischen Erziehergemeinschaft (KEG) und der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) sind nun zwei tariffähige Koalitionen in die Kommission entsandt worden.

Hochachtung der Bundesebene

Als Vertreter der Zentral-KODA, die deutschlandweite Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der Diözesen und der Caritas, würdigte der stellvertretende Vorsitzende Thomas Schwendele die Arbeit von Hans Reich. Die anderen Diözesen würden neidisch auf die im ABD verankerte Tarifautomatik blicken, die nicht zuletzt den Gründungsvätern der Bayerischen Regional-KODA und damit auch Hans Reich zu verdanken sei. Das kirchliche Arbeitsrecht, so Thomas Schwendele, werde in den nächsten Jahren Veränderungen unterworfen sein. Es beginne eine Ära, in der das kirchliche Arbeitsrecht neu aufzustellen sei. In diesem Zusammenhang bedauerte Schwendele, dass die Gewerkschaft ver.di weiterhin eine Mitarbeit in den Kommissionen des Dritten Wegs ablehne.

Dank der Dienstgeberseite

Martin Floß, Ordinariatsrat im Erzbischöflichen Ordinariat München und stellvertretender Vorsitzender der Kommission, würdigte ebenfalls das besondere Engagement von Hans Reich. Er habe wesentliche Veränderungsprozesse in den zurückliegenden Jahrzehnten mitgestaltet, unter anderem die Überleitung vom BAT auf den TVöD-VKA 2005 und in der jüngsten Vergangenheit das Mammutwerk der Übernahme der neuen Entgeltordnung. Reich habe den Dritten Weg besonders gelebt. Ihm sei das übergeordnete Thema der „Gerechtigkeit“ ein roter Faden gewesen, der sich durch sein Handeln und Verhandeln in der Kommission zog. Dabei war er stets bestrebt, Kompromisse zu erzielen, für

die er auf der Mitarbeiterseite und auch der Dienstgeberseite mit Ausdauer und Nachdruck kämpfte.

Blick in die Zukunft

Hans Reich bilanzierte am Ende des Festakts seine 37jährige Tätigkeit in der Bayerischen Regional-KODA. Viel Gutes sei für die Beschäftigten der katholischen Kirche erreicht worden und er sei dankbar, hier an entscheidender Stelle mitgewirkt zu haben. Allerdings seien auch Veränderungen in der Arbeitsweise der Kommission in den letzten Jahren erkennbar geworden, die ihn nachdenklich stimmen. Früher habe man erst geschaut, was man erreichen wolle, dann erst hätten Juristen geprüft, wie das umgesetzt werden könnte. Heute würden Diskussionen über Antragsideen häufig im Keim erstickt, da zunächst unüberwindbar scheinende juristische Mauern herbeigere-det würden.

Den Blick zurück verband Reich mit einem Ausblick auf die Kommissionsarbeit der nächsten Jahre. Dabei brachte er auch Sorgen zum Ausdruck, was die Zukunft des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts anbelangt.

Basis der Arbeit in der Kommission müsse ein vertrauensvolles Miteinander sein. Reich riet der Kommission, künftig wieder stärker die inhaltliche Diskussion über Antragsideen zu pflegen. Die Kommission müsse ihre Arbeit wieder mehr als politische Arbeit verstehen. Außerdem solle die Kommission auch im Blick haben, was aus den getroffenen Entscheidungen wird. Man dürfe nicht die Augen davor verschließen, ob und wie Beschlüsse, zum Beispiel im Zusammenhang mit dem Kinderbetreuungszuschuss, vor Ort umgesetzt werden. Sorge bereiten ihm auch die sogenannten „schwarzen Schafe“ im System des Dritten Wegs, die zwar eher im Caritas-Bereich zu finden seien, die aber grundsätzlich das System des Dritten Wegs und damit die Arbeitsrechtssetzung durch paritätisch besetzte Kommissionen in Frage stellen. Der Ordnungsgeber und die Dienstgemeinschaft seien gefordert, hier engagiert auf eine Einhaltung der Prinzipien des Dritten Wegs zu drängen. *Ludwig Utschneider*

Das alte und das neue Führungsduo – Robert Winter, neuer stellvertretender Vorsitzender, Hans Reich und KODA-Vorsitzender Martin Floß.

Fotos: Johannes Hoppe / Ludwig Utschneider



Hans Reich leitete im März 2017 letztmalig die Vollversammlung.



Gottesdienst mit Reinhard Kardinal Marx zu Ehren von Hans Reich.



Kämpfer für den Dritten Weg – Hans Reich, Reinhard Kardinal Marx und Thomas Schwendele von der Zentral-KODA. (von links)



Neue Mitglieder für die Kommission

Veränderungen auf Dienstgeber- und Mitarbeiterseite

Die neuen Mitglieder der Kommission stellen sich hier vor. Alle sieben haben für Sie, liebe Leserinnen und Leser, folgende Fragen beantwortet:

1. Wann haben Sie zum ersten Mal von der Bayerischen Regional-KODA gehört beziehungsweise wann sind Sie mit dieser Kommission in Berührung gekommen?
2. Welche Themen und Probleme aus Ihrem Arbeitsfeld bringen Sie mit?
3. Und jenseits der Arbeit – wie erholen Sie sich am besten?



Dr. Markus Amann

Zur Person

Ich arbeite als Verwaltungsleiter im Pfarrverband Fürstenfeld, Erzdiözese München und Freising, und wohne mit Frau und Tochter in Fürstenfeldbruck. Davor war ich Geschäftsführer eines Instituts mit Beratungsschwerpunkt öffentliche Verwaltung.

Zu Frage 1

Bereits als externer Berater des Erzbischöflichen Ordinariats München im Winter 2015 habe ich bei Gesprächen mit unterschiedlichen Ressorts im Rahmen der Konzeption einer Beschaffungsrichtlinie von der KODA erfahren. Tiefer eingestiegen in die Thematik bin ich dann während meiner Einarbeitungszeit als Verwaltungsleiter im Sommer 2016.

Zu Frage 2

Als Verwaltungsleiter habe ich Personalverantwortung für die im Pfarrverband Beschäftigten in den Bereichen Pfarrbüro, Kirchenmusik, Mesnerei, Hausmeisterei und Reinigung.

Zu Frage 3

Jenseits der Arbeit unterstütze ich meine Frau auf unserem Pferdehof und erhole mich zusammen mit meiner Familie im Grünen.

Christian Dorn

Zur Person

Ich bin 48 Jahre alt und verheiratet. Meine Tochter ist fünf Jahre alt und unsere Familie lebt in Bad Grönenbach/Allgäu. Ich bin Pastoralreferent in der Betriebsseelsorge und Mitglied der MAV.

Zu Frage 1

Gehört habe ich von der KODA bei einer Mitarbeiterversammlung das erste Mal und wusste wahrscheinlich noch nichts damit anzufangen. Wichtig wurde die KODA für mich, seit ich in der MAV bin.

Martin Laußer

Zur Person

46 Jahre, verheiratet, zwei Kinder, ein Hund; wohnhaft in Obertraubing (Landkreis Starnberg), staatlich geprüfter Forsttechniker. Als Revierförster i.K. bin ich bei der Erzdiözese München und Freising verantwortlich für die Betriebsausführung in den forstlichen Liegenschaften des Reviers München-Süd.

Zu Frage 1

Nach meiner Anstellung im Juli 2000 hielt ich schon bald den ersten KODA Kompass in meinen Händen und staunte

Zu Frage 2

Neben ganz konkreten Fragen wie zum Beispiel der Umsetzung der Entgeltordnung für die pastoralen Berufe beschäftigt mich: Wie finden im Tarifrecht die hohen Loyalitätsanforderungen an kirchliche Mitarbeiter eine Entsprechung in einer hohen Fürsorgepflicht der Arbeitgeber?

Zu Frage 3

Durch Bewegung in den Bergen im Sommer und im Winter. Bei guter Musik und guter Lektüre. Und beim Italien-Urlaub.

nicht schlecht, mit welchen Themen sich Dienstnehmer und Dienstgeber befassen.

Zu Frage 2

Die Themenbereiche sind eher allgemeiner Natur wie Arbeitszeit(-konto), Eingruppierung, Arbeitssicherheit/ Gesundheitsschutz, Behinderung... und sie sind aufgrund der sich verändernden Arbeitswelt immer aktuell.

Zu Frage 3

Unternehmungen fernab des touristischen Trubels mit der Familie wie z.B. Wandern, Schwimmen, Grillen, ... und wenn auch selten, aber immer wieder gern: Motorradfahren!



Neue Mitglieder – Erich Sczepanski, Martin Laußer, Frater Vinzenz Proß OSB, Ursula Lay, Dr. Markus Amann, Stadtpfarrer Robert Mair (von links nach rechts; Christian Dorn auf dem separaten Bild).

Foto: Ludwig Utschneider

Stadtpfarrer Robert Mair

Zur Person

Priesterweihe 1987 – Kaplan 1987–1990 in Immenstadt/Allgäu. Pfarrer 1990–2002 in Penzing/ Oberbayern / seit 2002 in St. Elisabeth, Augsburg
Zusätzlich Polizeipfarrer der Diözese Augsburg seit 2012.

Zu Frage 1

Durch das KODA Kompass – Heft.

Zu Frage 2

Die Kirchenstiftung St. Elisabeth hat ca. 60 Beschäftigte.

Zu Frage 3

Lesen, ins Fußballstadion gehen, Fitnessstudio.

Ursula Lay

Zur Person

Verheiratet, zwei Töchter, Volksschullehrerin, Unterricht in Jahrgangsstufen 1–9, zehn Jahre Rektorin der Grund- und Hauptschule Bergen, seit 2011 Landesvorsitzende der KEG – Berufsverband für Lehrkräfte und Pädagogen.

Zu Frage 1

Die erste Berührung mit der Kommission war im Jahr 1996. Ich war damals Beisitzerin im KEG-Bezirksverband Oberbayern, der KODA Kompass wurde uns ab 1998 zugeschickt. Uns erreichten Mitgliederanfragen zum kirchlichen Arbeitsvertragsrecht.

Zu Frage 2

Unsere Mitglieder wenden sich mit vielfältigen Anfragen an uns: zum Beispiel Kündigungsschutz, Arbeitsverträge, Arbeitszeugnisse, Befristungen, Jahressonderzahlung, Eingruppierung, Urlaubsanspruch, Betriebserlaubnis, Gewichtung von Inklusionskindern, Integrationskindern.

Zu Frage 3

Am besten erhole ich mich, wenn ich viel Zeit mit meiner Familie verbringen kann. Ich genieße meinen Garten, aber auch beim Lesen, Wandern und beim Sport kann ich mich am besten erholen.

Frater Vinzenz Proß OSB

Zur Person

Mein Lebensweg führte mich (Jahrgang 1956) vom evangelischen württembergischen Arzt zum katholischen niederbayerischen Benediktiner in Niederaltaich. Abgeschlossenes Theologiestudium, keine Priesterweihe; aktuell im Kloster als Prior und Cellerar eingesetzt.

Zu Frage 1

Von der KODA habe ich vor ca. 16 Jahren wohl zum ersten Mal gehört, nachdem ich bereits nach meiner Ernennung zum Prior (2001) mit Personalverantwortung beauftragt wurde.

Zu Frage 2

Ich bringe verschiedenste arbeitsrechtliche Themen und Fragen mit, bezogen auf eine vielfältige Mitarbeiterschaft, nicht nur in der Schule. Ein Hauptproblem für uns ist es, die berechtigten Interessen der Dienstnehmer und die begrenzten wirtschaftlichen Ressourcen der Abtei in Einklang zu bringen.

Zu Frage 3

Tägliche Spaziergänge mit dem Klosterhund; Wanderungen im Bayerischen Wald; Gespräche mit guten Freunden.

Erich Sczepanski

Zur Person

63, verheiratet, vier Kinder – geboren und aufgewachsen in Penzberg, einer Bergarbeiterstadt im Pfaffenwinkel. Bankkaufmann, Verwaltungsfachwirt, Inhaber des Verwaltungsdiploms, also spezialisiert für Wirtschaft und Fragen des öffentlichen Rechts.

Zu Frage 1

In den 1990ern – als damaliger Vorsitzender der MAV Allgemeine Verwaltung im Erzbischöflichen Ordinariat München, insbesondere 1995, bei der Neueinführung des ABD (anstelle des BAT) als Arbeitsvertragsgrundlage.

Zu Frage 2

Als ver.di Gewerkschafter (Zusatzversorgung) und beisitzender Richter beim kirchlichen Arbeitsgericht Bayern alles, was mit (kirchlichem) Arbeitsrecht zu tun hat – darüber hinaus hatte bzw. habe ich dienstlich viel mit den Pfarrämtern zu tun und mit den Sorgen und Nöten der Beschäftigten dort und in den kirchlichen Kindertagesstätten.

Zu Frage 3

Familie, Hund, Katze – Bergwandern, Lesen, Konzerte und Kabarett...

Interviews und Zusammenstellung:
Ludwig Utschneider und Dorothea Weitz

Was lange währt, wird endlich gut

Dienstordnung für Kindertageseinrichtungen nach langen Verhandlungen überarbeitet

Den eigentlichen Ausgangspunkt für die Überarbeitung der Dienstordnung für das pädagogische Personal in katholischen Kindertageseinrichtungen bildete die Änderung der gesetzlichen Grundlagen. Damit verbunden war unter anderem die Anpassung der Begrifflichkeiten „mittelbare und unmittelbare Arbeit“ statt „Verfügungszeit“, die bis zum 31. August 2013 in Anlehnung an die alte Personalkostenförderung Anwendung gefunden hatte.

Doch die Anpassung zog sich erstaunlich in die Länge, da immer wieder Nachbesserungsvorschläge für die gesamte Dienstordnung diskutiert und schließlich auch festgelegt wurden.

Dies zeigt die Wichtigkeit der Dienstordnung, die immerhin Teil des Arbeitsvertrags ist. Sie legt die Rechte und Pflichten des pädagogischen Personals in katholischen Kindertageseinrichtungen fest.

Zugehörigkeit statt Ausgrenzung

Jeder Mensch hat ein Recht auf „Inklusion“, also darauf, ein gleichberechtigter

Teil der Gesellschaft zu sein. So ist es in der Behindertenkonvention der Vereinten Nationen festgeschrieben, die seit 2009 auch in Deutschland gilt. Inklusion heißt Zugehörigkeit, also das Gegenteil von Ausgrenzung. Sie entspricht dem im katholischen Glauben gründenden Welt- und Menschenbild und wurde in die Präambel der Dienstordnung aufgenommen.

Aufgaben der Leitung

Eine der Hauptaufgaben der Leitung ist die Zusammenarbeit mit dem pädagogischen Personal und dem Elternbeirat. Der Träger ist bei der Erstellung und Fortschreibung einer den Verhältnissen angepassten Konzeption in der Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsarbeit zu unterstützen. Neu ist, dass die Leitung sich dabei außer an der Situation ihrer Einrichtung und dem Bildungs- und Erziehungsplan (BEP) auch an den bayerischen Bildungsleitlinien und Sozialräumen zu orientieren hat. Der Begriff „Sozialraumorientierung“ hat seinen Ursprung auch in der Pädagogik und ermöglicht in der Analyse, die räumliche Umgebung mit dem sozialen Handeln in

Verbindung zu bringen.

Die Tätigkeiten einer Leitung sind, angefangen von Personalführung über Betriebsführung bis hin zur Zusammenarbeit mit dem Träger und den Eltern, vielfältig. Sie hat den Träger bei der Aufstellung des Haushaltsplanes zu beraten und sollte die innerbetrieblichen Abläufe wie die Einhaltung des Personalschlüssels, etwaige Instandhaltungen und Anschaffungen in der Kindertageseinrichtung im Blick haben. Diese verursachen Kosten, die in den Haushaltsplan mit aufgenommen werden müssen. Die gesamte Verwaltung wie Erstellung des Haushaltsplanes, Beantragung von Zuschüssen über das kibig.web, die Sicherung der Elternbeitragszahlungen, sowie die Erstellung der Konzeption sind eindeutig nicht die Aufgaben der Leitung.

Großer Einsatz für die Kleinen - überarbeitete Dienstordnung gibt Rahmenbedingungen für die verantwortungsvolle Arbeit mit den Kindern vor.

Foto: S.v.Gehren / pixello.de



Andere Akzente bei Aufgaben der pädagogischen Fachkraft

„Die Beobachtung und Dokumentation der kindlichen Entwicklung“ als Aufgabe der pädagogischen Fachkraft statt „der kindlichen Entwicklungsschritte“ hat eine andere Qualität angenommen. Um ein Beispiel zu nennen: war vor noch nicht allzu langer Zeit die Voraussetzung zum Eintritt eines dreijährigen Kindes in den Kindergarten, dass es „sauber“ sein sollte, also selbstständig auf die Toilette gehen konnte, hat sich das aus unterschiedlichen Gründen sehr geändert (Produktion hochwertiger Windeln, Zeitfaktor etc.). Bei der Dokumentation darüber wird nicht der Entwicklungsschritt festgehalten, sondern es sollte individuell und wertfrei die Entwicklung des Kindes beobachtet werden. Auch bei der Elternarbeit werden andere Akzente gesetzt. Die wichtigen regelmäßigen Elterngespräche sind verankert im Aufbau und der Gestaltung der Erziehungspartnerschaft mit Eltern, die auf „Augenhöhe“ geschehen sollten, mit Wert-

schätzung und Akzeptanz der jeweiligen Familiensituation.

Anpassung bei Dienstpflichten für alle Beschäftigten

Auch bei den Dienstpflichten aller Beschäftigten sind neue Akzente gesetzt, nämlich dass Vorgaben zum Datenschutz und Kinderschutz nach § 8a SGB VIII (Gefährdung des Kinderwohls) beachtet werden.

Außerdem ist dafür Sorge zu tragen, dass die Eingangstüre geschlossen ist. In vielen Einrichtungen gibt es Türdienste.

„Mittelbare und unmittelbare Arbeit“ statt „Verfügungszeit“

Mit der Änderung der Ausführungsverordnung des Bayerischen Kinderbildungs- und Betreuungsgesetzes (AVBayKiBiG) wurde der angeblich missverständliche Begriff „Verfügungszeit“ durch „mittelbare und unmittelbare Arbeit“ am Kind ersetzt.

Mittelbare Arbeit umfasst im Wesentlichen:

- Kindbezogene Beobachtung und Doku-

- mentation, Sprachdokumentation
- Vor- und Nachbereitung von Projekten
- Vorbereitung und Leitung von Teamsitzungen
- Dienstbesprechungen
- Kooperation mit Eltern
- Interne/externe Evaluation, Qualitätsentwicklung
- Vertretung der Leitung

Mit unmittelbarer Arbeit ist die ausschließliche Arbeit am Kind gemeint. An der für mittelbare Tätigkeit zur Verfügung stehenden Arbeitszeit (mindestens 15 % der gesamten regelmäßigen Arbeitszeit der einzelnen pädagogischen Beschäftigten) hat sich nichts geändert. Da aber die Aufgaben für die pädagogischen Beschäftigten stetig zunehmen, ist die Inanspruchnahme der mittelbaren Arbeit unabdingbar und sollte dringend im Dienstplan verankert werden. Dazu ist der empfohlene Anstellungsschlüssel von 1:10 notwendig, denn nur dann besteht Spielraum, Ausfälle durch Krankheit, Urlaub und Fortbildung zu kompensieren.

Susanne Steiner-Püschel

Arbeit mit Flüchtlingskindern

Eine (besonders) schwierige fachliche Tätigkeit

In den letzten Jahren kamen und kommen immer wieder Flüchtlinge mit Kindern im Kindergartenalter nach Deutschland. Oft stark traumatisiert und ohne deutsche Sprachkenntnisse werden die Kinder in einer der Kindertageseinrichtungen von heute auf morgen aufgenommen. Dies stellt das pädagogische Personal vor besondere Herausforderungen.

Die Mitarbeiterseite in der Bayerischen Regional-KODA war der Meinung, dass die Betreuung und Erziehung von Kindern von Flüchtlingen in Kindertageseinrichtungen unter bestimmten Voraussetzungen als schwierige fachliche Tätigkeit (bei Kinderpflegern und Kinderpflegerinnen) beziehungsweise besonders schwierige fachliche Tätigkeit (bei Erziehern und Erzieherinnen) anzusehen ist. Deswegen ging ein Antrag der Mitarbeiterseite dahin, Kinder von Flüchtlingen im ersten Jahr des Aufenthalts in Deutschland im tarifrechtlichen Sinne so zu berücksichtigen wie behinderte oder von Behinderung bedrohte Menschen im Sinne des § 2 Sozialgesetzbuch IX.

Kompromiss erzielt

Die Bayerische Regional-KODA einigte sich nun in der Vollversammlung im März 2017 darauf, dass die Arbeit mit Kindern von Flüchtlingen im ersten Jahr ihres Aufenthalts in Kindertageseinrichtungen als schwierige beziehungsweise besonders schwierige Tätigkeit anzusehen ist. Eine entsprechende Höhergruppierung von Erziehern und Erzieherinnen beziehungsweise Kinderpflegern und Kinderpflegerinnen erfolgt nach dieser Neuregelung dann, wenn in der Gruppe ein Drittel Kinder von Flüchtlingen und / oder Kinder, die behindert oder von Behinderung bedroht sind, untergebracht werden.

Kinderpfleger beziehungsweise Kinderpflegerinnen, die also in einer Gruppe von 24 Kindern arbeiten, in der vier behinderte oder von Behinderung bedrohte Kinder und vier Kinder von Flüchtlingen im ersten Jahr ihres Aufenthalts in Deutschland betreut werden, werden dann von S 3 nach S 4 höhergruppiert, Erzieher beziehungsweise

Erzieherinnen von S 8 a auf S 8 b (Anmerkungen Nummer 2 und Nummer 6 zu Teil A, 2.3. Nummer 30 ABD).

Eine Höhergruppierung erfolgt in dem Monat, in dem die oben genannten Bedingungen erfüllt sind. Werden die Bedingungen nicht mehr erfüllt, erfolgt eine Herabgruppierung ab dem darauf folgenden Monat.

Die Regelung tritt mit Wirkung vom 1. Mai 2017 in Kraft und ist vorerst bis 31. August 2019 befristet.

Josef Glatt-Eipert

Integration – wichtige Aufgabe in Kindertageseinrichtungen.

Foto: Dieter Schütz | pixello.de



Mehr Sicherheit beim Arbeitgeberwechsel – aber nicht überall

Deutschlandweite Regelungen übernommen

Ist Kirche eine große Dienstgemeinschaft, innerhalb derer gewisse Mindeststandards auch bei Arbeitgeberwechsel ihre Geltung behalten? Oder besteht sie aus vielen einzelnen Dienstgemeinschaften, die miteinander nichts zu tun haben? Dass Kirche kein einheitlicher Arbeitgeber ist, merken Beschäftigte spätestens dann, wenn sie die Arbeitsstelle wechseln. Denn es ist keineswegs so, dass sie automatisch alles, was sie beim bisherigen Arbeitgeber erreicht haben, beim neuen wieder erhalten. Vielmehr bleibt so mancher Punkt Verhandlungssache und dem Spiel von Angebot und Nachfrage unterworfen.

Einigung nach zähem Ringen

Ein wenig Einheitlichkeit hat die Zentrale Kommission der Zentral-KODA nun nach langem Ringen geschaffen. Zu deren Aufgabenkatalog gehört es, einheitliche Regelungen zu den Rechtsfolgen eines Arbeitgeberwechsels zu treffen. Dem entsprechenden Beschluss wurde durch die Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen im Dezember zugestimmt, so dass er auch für unsere Beschäftigten Geltung erlangt hat. Die Regelungen sind zum 1. Juni 2016 in Kraft getreten und betreffen ausschließlich den Wechsel zwischen den Regelungsbereichen verschiedener Kommissionen, also etwa in ein Bistum außerhalb Bayerns oder vom ABD zur Caritas und umgekehrt. Ein Wechsel zwischen Arbeitgebern, die beide das ABD anwenden, ist von der Neuregelung nicht umfasst.

Einschlägige Berufserfahrung

Zunächst dürfen Beschäftigte, die ein neues Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich einer anderen Kommission eingehen, bezüglich der Stufe innerhalb der Entgelttabelle höchstens um eine Stufe zurückgestuft werden, sofern ihre vorherige berufliche Tätigkeit einschlägig war und nicht mehr als sechs Monate Unterbrechung zwischen den beiden Arbeitsverhältnissen liegen. Weicht

das Entgeltsystem des neuen Arbeitgebers hinsichtlich der Anzahl der Stufen oder der Verweildauern ab, wird der Beschäftigte so gestellt, als habe er seine einschlägige Berufserfahrung im neuen System gebracht. Auch hier ist die Absenkung um eine Stufe möglich.

Folgen für die Jahressonderzahlung

Wer seinen Dienstgeber wechselt, wird im Regelfall beim alten Arbeitgeber nicht zum Stichtag 1. Dezember beschäftigt sein. Dies hat zur Folge, dass er keinen Anspruch auf Jahressonderzahlung beim alten Arbeitgeber hätte. Lediglich vom neuen Arbeitgeber, bei dem er am 1. Dezember tätig ist, erhielt er diese Zahlung anteilig entsprechend seiner Beschäftigungsdauer bei ihm. Die Neuregelung schließt diese Lücke, indem sie einen Anspruch auf anteilige Zahlung auch durch den alten Arbeitgeber unabhängig von der Stichtagsregelung festschreibt. Die Zahlung erfolgt nur auf Antrag. Pro Kalendermonat der Beschäftigung gibt es ein Zwölftel der Sonderzahlung. Eine Beschäftigung über 15 Kalendertagen gilt als erfüllter Monat.

Schließlich beginnt bei einem neuen Arbeitgeber regelmäßig auch die Beschäftigungszeit neu. Diese ist vor allem wichtig für die Berechnung von Kündigungsfristen. Künftig sollen Vorbeschäftigungszeiten bezüglich der Kündigungsfristen mit dem Faktor 0,5 berücksichtigt werden.

Allerdings bleiben davon die Frage der Unkündbarkeit oder Probezeiten unberührt. Für Beschäftigte, die aus dem ABD heraus in den Bereich eines anderen Arbeitsvertragswerkes wechseln, kann dies relevant sein. Wer aus einer anderen kirchlichen Beschäftigung in das ABD hinein wechselt, erhält die Vordienstzeiten voll anerkannt (§ 34 Abs. 3 ABD Teil A, 1.) Diese weitergehende Regelung hat auch nach dem Beschluss der Zentralen Kommission weiterhin Bestand.

Zu finden ist die Regelung zum Dienstgeberwechsel im ABD unter Anhang I Beschlüsse und dort bei „Zentrale Kommission seit 2008“.

Mobilität erleichtert

Die Neuregelung bietet eine bessere Ausgangssituation und Verhandlungsposition für Beschäftigte, die zwischen Kommissionen des Arbeitsvertragsrechtes wechseln. Damit werden sie in zwei Punkten sogar besser gestellt als Beschäftigte, die innerhalb des ABD-Systems wechseln. Denn bei einem Wechsel innerhalb des ABD wird einschlägige Berufserfahrung zwingend bis Stufe 3 anerkannt. Darüber hinaus kann sie zur Wahrung des Besitzstandes oder zur Deckung des Personalbedarfs berücksichtigt werden. Eine Normierung, dass maximal eine Stufe zur vorherigen Tätigkeit abgesenkt werden darf, gibt es nicht. Die Ausgangsposition für Verhandlungen ist also schwieriger. Und eine anteilige Zahlung der Jahressonderzahlung durch den alten Arbeitgeber unabhängig vom Stichtag 1. Dezember kennt das ABD überhaupt nicht. Hier wird Bayern wohl nochmal nachdenken müssen.

Robert Winter



Arbeitgeberwechsel leichter gemacht – Kommission sollte aber bei Wechsel innerhalb des ABD-Bereichs nachbessern.

Foto: birgitH / pixelio.de



Kein stufenweiser Ausstieg aus dem Berufsleben – vielfältigere Wege in den Ruhestand versperrt.

Foto: Rainer Sturm / pixelio.de

Stufenweise Arbeitszeit-Reduzierung

Eine gute Möglichkeit zum gleitenden Übergang in die Rente vertan

Immer wieder wurde von Beschäftigten der Wunsch an die KODA-Mitarbeiterseite herangetragen, vor der Rente die Arbeitszeit stufenweise reduzieren zu können. Gründe hierfür waren unter anderem, dass es bei den bestehenden Modellen - wie etwa bei der Altersteilzeit im Blockmodell - meist nicht zu einem gleitenden Übergang, sondern zu einem abrupten Ende der Tätigkeit kommt. Ein weiterer Grund für den Antrag war, dass bei einer reduzierten Stundenzahl Krankheitszeiten verhindert beziehungsweise reduziert werden könnten und die Arbeitsfähigkeit im Alter länger erhalten werden könnte. Der Arbeitgeber hätte noch einen zusätzlichen Vorteil. Er könnte Kompetenz

und Wissen älterer Beschäftigter länger nutzen. Gleichzeitig könnten im Rahmen der Personalentwicklung Beschäftigte, die neu eingestellt beziehungsweise aus Elternzeit oder einem Sonderurlaub zurückkommen würden, wieder entsprechend parallel eingearbeitet werden.

So brachte die Mitarbeiterseite den Antrag auf stufenweise Arbeitszeitreduzierung vor der Rente ein. Angedacht war, dass die Beschäftigten ab dem 55. Lebensjahr stundenweise jedes Jahr die Arbeitszeit verringern könnten. Das Entgelt würde der verminderten Stundenzahl angepasst werden, der Arbeitgeber sollte aber die Rentenversicherungsbeiträge für die reduzierten Stunden weiter bezahlen. Die

konkrete Ausgestaltung sollte individuell vertraglich geregelt werden. Lange und intensiv wurde der Antrag der Mitarbeiterseite in der Kommission diskutiert, fand aber letztlich in der Frühjahrsvollversammlung 2017 keine Mehrheit. Begründung der Dienstgeberseite war unter anderem, solche Vereinbarungen könnten ja jederzeit auch individualvertraglich zwischen dem Dienstgeber und den Beschäftigten geregelt werden und bedürften keiner tariflichen Regelung. Zudem kam der Einwurf, kleinere Dienstgeber wären bei Auffüllung der freiwerdenden Stunden möglicherweise überfordert.

Josef Glatt-Eipert

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.

Bayerische Regional-KODA: Kurzbezeichnung der „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“. Je zur Hälfte mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung.

Die 19 Vertreter und Vertreterinnen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind von den Beschäftigten für fünf Jahre gewählt. Hinzu kommen zwei von Gewerkschaften entsandte Vertreter.

Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte: Arbeitsgruppe innerhalb der Bayerischen Regional-KODA, zuständig für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Deren Arbeitsvertragsrecht, insbesondere das Entgelt, orientiert sich an den Regelungen für Lehrkräfte des Freistaates Bayern im Beamtenverhältnis.

Grundordnung (GrO): Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ regelt Prinzipien des Tarif- und Mitarbeiterver-

tragsrechts. Einrichtungen, die unter die GrO fallen, sind tarifgebunden. Arbeitsverträge dürfen nicht frei vereinbart werden, sondern müssen sich nach einem kirchlichen Tarifrecht richten. Weiter regelt sie Loyalitätspflichten, das heißt die Beachtung der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre durch die Beschäftigten. Zu finden ist sie unter www.onlineABD.de, Anhang II „Kirchengesetzliche Ordnungen“.

Mitarbeitervertretung (MAV): Die MAV vertritt die Interessen der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene. Sie ist vergleichbar mit einem Betriebs- oder Personalrat.

Bedeutet mehr Arbeit auch mehr Geld?

Regelungen für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Umgangssprachlich sprechen die einen von Überstunden, für andere ist der Begriff Mehrarbeit das geläufigere Vokabular. In beiden Fällen geht es darum, dass Beschäftigte über das arbeitsvertraglich geschuldete Maß hinaus zusätzliche Arbeiten erfüllen. Dies findet im ABD seine Entsprechung im § 7, Teil A, 1. (Sonderformen der Arbeit), in dem zwischen Mehrarbeit (Arbeitsstunden von Teilzeitbeschäftigten über das vereinbarte Maß hinaus bis zum Vollzeitumfang) und Überstunden (angeordnete Arbeitsstunden über das Vollzeitmaß hinaus, die nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden) unterschieden wird.

Eigene Bestimmungen für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Allerdings greift diese allgemeine Regelung im ABD nicht für Lehrkräfte. Wer sich als angestellte Lehrkraft über die geltenden Regelungen zur Mehrarbeit im ABD informieren möchte, wird auf den Hinweis stoßen, dass für diesen Beschäftigtenkreis die gleichen Regelungen gelten wie für die arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte beim Freistaat Bayern. Gemeint sind damit die angestellten und nicht die verbeamteten Lehrkräfte des Freistaats Bayern. Im Dezember 2012 wurde hierzu eine neue Kultusministerielle Bekanntmachung (KMBek) veröffentlicht, die über die veränderten Regelungen zur „Mehrarbeit im Schulbereich“ informiert. Dieser Bekanntmachung sind mittlerweile einige Kultusministerielle Schreiben (KMS) in der Sache gefolgt. Auf die wesentlichen Regelungen wird hier nun näher eingegangen. Für die angestellten Lehrkräfte beim Freistaat Bayern gelten im Wesentlichen die gleichen Mehrarbeitsregeln wie für die verbeamteten Lehrkräfte. Zu beachten sind allerdings die gesonderten Bestimmungen für angestellte Lehrkräfte in Teilzeit, wobei diese auch für Kirchenbeamte in Teilzeit



Feierabend nach dem Unterricht – gibt es für Mehrarbeit eine Vergütung?

Foto: Rainer Sturm / pixello.de

Anwendung finden. Bevor auf die Unterschiede eingegangen wird, lohnt es sich, nochmals die Grundsätze der Vergütung von Mehrarbeit an Schulen darzustellen.

Definition von Mehrarbeit

Zunächst müssen sich Lehrkräfte bewusst machen, was im Rahmen einer Tätigkeit als Lehrkraft tatsächlich als Mehrarbeit bezeichnet werden kann. Lehrerkonferenzen, Fortbildungen, auch schulintern, Elternsprechtage oder Klassenelternabende gehören beispielsweise nicht dazu, sie zählen zu den regelmäßigen Aufgaben der Lehrkraft gemäß Kirchlicher Lehrerdienstordnung (KLDO), die neben dem Unterrichten und anderen dienstlichen Aufgaben zum Kerngeschäft der Lehrkräfte gehören. Wenn aber über die jeweilige Unterrichtspflichtzeit hinaus aufgrund zwingender dienstlicher Gründe zusätzlich Unterricht erteilt wird, dann ist dies als Mehrarbeit im

Sinne der Bekanntmachung zu sehen. Dies sind klassischerweise Vertretungsstunden, wobei diese nur dann als Mehrarbeit gelten, wenn Unterricht gehalten wird (reines Beaufsichtigungen einer Klasse erfüllt diesen Umstand nicht). Mit KMS vom 25. April 2013 erläuterte das Kultusministerium zwei zusätzliche Fallbeispiele aus der Schulpraxis. Demnach kann eine Lehrkraft Mehrarbeit geltend machen, wenn sie im Zuge des Probeunterrichts über ihr eigentliches Unterrichtspflichtmaß hinaus Unterricht hält. Keine Mehrarbeit entstehe aber, so das Ministerium, wenn Lehrkräfte als Prüfer bei mündlichen Abschlussprüfungen mitwirken. Dies falle unter die allgemeinen außerunterrichtlichen Dienstpflichten. Mehrarbeit fällt aber grundsätzlich an, wenn eine Lehrkraft sogenannten Hausunterricht zu erteilen hat.

Das KMS „Hinweise zur Lehrermehrarbeit“ vom 4. Oktober 2016 präzisiert dies nochmals:

Unterricht im Sinne von Mehrarbeit kann insbesondere vorliegen bei ...	Keine Mehrarbeit liegt vor bei ...
<ul style="list-style-type: none"> - Probeunterricht, - Studien- und Projekttag, soweit sie sich als Unterricht darstellen, - Unterricht, der außerhalb des Schulgeländes stattfindet. Hierzu zählen nicht schulische Veranstaltungen und dienstliche Aufgaben gemäß KLDO, - gezielte Lernförderung von Schülern in denjenigen Fällen, in denen planmäßiger Unterricht von einer anderen Lehrkraft vertretungsweise übernommen wird, - krankheitsbedingt ausgefallenen Stunden, die von derselben Lehrkraft zusätzlich zu ihrem eigenen Unterricht nachgeholt wurden, - Hausunterricht. 	<ul style="list-style-type: none"> - Prüfer- oder Beisitzertätigkeit bei mündlichen Schulaufgaben, - Prüfertätigkeit bei Abschlussprüfungen, - AbiBac-Prüfungen (Abschlussprüfungen), - Instrumentalprüfung an Realschulen mit dem Profulfach Musik in der Wahlpflichtfächergruppe IIIb und musischen Gymnasien, - Prüfungsaufsicht, - Nachbesprechung zum Probeunterricht, - sog. Klassenleiterstunden, die überwiegend organisatorischen Aufgaben dienen (z.B. zum Schuljahresbeginn), - Teilnahme an Fortbildungen, - Präsenzzeiten, - Erledigung von Verwaltungsarbeit.

Zuweisung von Mehrarbeit

Es obliegt der Schulleitung, Mehrarbeit anzuordnen. Die Anordnung (oder die nachträgliche Genehmigung) muss schriftlich erfolgen und Unterrichtsfach, Klasse und Stunde bezeichnen. Bei kurzfristiger Mehrarbeit kann die Anordnung auch über den Vertretungsplan erfolgen. Die Lehrkräfte sind, abgesehen von wenigen Ausnahmen, dazu verpflichtet, Mehrarbeit zu leisten. Die Schulleitung hat aber generell darum bemüht zu sein, die Mehrarbeit gleichmäßig auf die Lehrerinnen und Lehrer zu verteilen. Es wäre eine Aufgabe der Mitarbeitervertretung, dies bei Bedarf auch zu überprüfen.

In der Kirchlichen Lehrerdienstordnung (KLDO) findet sich in § 8 zudem die Vorgabe, wonach teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte ihrem Unterrichtsumfang gemäß zu Vertretungsstunden herangezogen werden sollen, „... soweit dies mit pädagogischen Erfordernissen vereinbar ist, die ordnungsgemäße Erledigung der Dienstgeschäfte nicht beeinträchtigt wird und schulrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.“

Besondere Regelungen gelten für Schwangere und Mütter, die stillen. Diese dürfen gemäß Bayerischer Mutterschutzverordnung nicht für Mehrarbeit herangezogen werden. Ähnliches gilt auch für Schwerbehinderte, die auf ihr Verlangen hin von der Mehrarbeit freizustellen sind.

Außerdem gibt es Beschränkungen hinsichtlich der Mehrarbeit bei folgenden Beschäftigtengruppen:

- Lehrkräfte, für die aufgrund von begrenzter Dienstfähigkeit oder im Rahmen der Wiedereingliederung oder einer vorübergehenden Ermäßigung der Unterrichtspflichtzeit zum Zweck der Prävention ein begrenztes Stundenmaß gilt.
- Lehrkräfte in der Ansparphase der Altersteilzeit – hier wird die Anordnung von Mehrarbeit nur in Ausnahmefällen erfolgen können.

Ausgleichsfähige Mehrarbeit

Zur Ermittlung der in einem Monat angefallenen Mehrarbeit werden Soll- und Ist-Unterrichtsstunden für den betreffenden Monat saldiert. Bei vollzeitbeschäftigten Lehrkräften sind Mehrarbeitsstunden nur dann abgeltungsfähig (durch Freizeitausgleich oder Vergütung), wenn die Mehrarbeit mehr als drei Unterrichtsstun-

den im Kalendermonat betragen hat. Das heißt: Bis zu drei Mehrarbeitsstunden sind von einer in Vollzeit beschäftigten Lehrkraft unentgeltlich zu leisten. Kommen am Monatsende jedoch vier oder mehr Mehrarbeitsstunden zusammen, so ist die Mehrarbeit bereits von der ersten Stunde an abzugelten (durch Freizeitausgleich oder Vergütung). Bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften wird Mehrarbeit dagegen immer bereits ab der ersten Stunde abgegolten.

Freizeitausgleich hat Vorrang

Der Ausgleich für die geleistete Mehrarbeit erfolgt vorrangig in Form von Freizeitausgleich; nur wenn ein Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten nach dem Mehrarbeits-Monat nicht möglich ist, wird für die geleistete Mehrarbeit eine Vergütung gewährt. Unklar ist häufig, was unter den Begriff „Freizeitausgleich“ fällt. Nicht für den Freizeitausgleich heranzuziehen sind zum Beispiel Unterrichtsstunden, die aufgrund von Schulveranstaltungen, bei denen Präsenzpflicht besteht, wegen dienstlichen Veranstaltungen (zum Beispiel Lehrerkonferenz, Mitarbeiterversammlung, Fachsitzung, Wandertag, Studienfahrt, Fortbildung), aus Witterungsgründen oder aufgrund von Arbeitsbefreiungen gemäß den Regelungen nach § 29 ABD Teil A.1 ausgefallen sind.

Komplex wird es mit dem Ausfall von Unterricht im Zusammenhang mit Abitur- oder Abschlussprüfungen. Der entsprechende Ausfall von Unterrichtsstunden darf nicht als Freizeitausgleich herangezogen werden, da die Stunden wegen der Korrekturarbeiten und Abnahme der mündlichen Prüfungen als „gehalten“ gelten. Für den Bereich der Gymnasien hat das Kultusministerium den Sachverhalt mit Schreiben vom 15. Dezember 2008 präzisiert: „Der nach der Abiturprüfung bei einer Lehrkraft auftretende Ausfall von Unterrichtsstunden gilt durch die notwendigen Korrekturarbeiten bis einschließlich zur Entlassung der Abiturienten als eingebracht. Für diesen Zeitraum kann daher ein über die jeweils bestehende Unterrichtspflichtzeit hinausgehender Einsatz der Lehrkraft als Mehrarbeit abgerechnet werden.“ Für den Bereich der Realschulen wies der Hauptpersonalrat beim Bayerischen Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst darauf hin, dass ein entsprechender Unterrichtsausfall erst mit Ablauf der

letzten Prüfungskonferenz wirksam werde und erst danach für den Freizeitausgleich herangezogen werden darf.

Im KMS zur Lehrermehrarbeit vom 4. Oktober 2016 wurde diesbezüglich nochmals klargestellt, dass unabhängig von der Schulart Zeiten des Unterrichtsausfalls in Prüfungsfächern im Abschlussjahrgang vom Beginn der Abschlussprüfungen bis zur Entlassung der Schülerinnen und Schüler, nicht für den Freizeitausgleich herangezogen werden dürfen.

Vergütung von Mehrarbeit

Die Vergütung von Mehrarbeit unterscheidet sich je nach Beschäftigungsumfang der Lehrkräfte. Insofern ist hier zwischen teilzeit- und vollzeitbeschäftigten angestellten Lehrkräften zu differenzieren:

- Angestellte Vollzeit-Lehrkräfte:

Eine Vergütung erfolgt nur, wenn pro Monat mehr als drei Unterrichtsstunden als Mehrarbeit anerkannt worden sind und nur für diejenigen Mehrarbeitsstunden, die nicht durch Freizeit ausgeglichen werden konnten.

Die Höhe der Vergütung richtet sich dann nach den entsprechenden Vorgaben der Mehrarbeitsvergütungsverordnung. Die Vergütungssätze sind zuletzt zum 1. Januar 2017 erhöht worden.

Aufpassen müssen vollzeitbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer dann, wenn ihre Unterrichtspflichtzeit ermäßigt wurde (zum Beispiel aufgrund einer Altersermäßigung oder wegen der Zuteilung von Anrechnungsstunden im Zusammenhang mit einer entsprechenden Tätigkeit). Bei diesen muss die herabgesetzte Unterrichtspflichtzeit auch um mehr als drei Stunden überschritten sein – im Gegensatz zu einer teilzeitbeschäftigten Lehrkraft mit vergleichbarem Unterrichtsmaß.

- Angestellte teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte:

Die als Mehrarbeit anerkannten Unterrichtsstunden werden, sofern sie nicht durch Freizeit ausgeglichen werden können und solange damit das Vollzeitstundenmaß einer vergleichbaren Lehrkraft nicht überschritten wird, zeitanteilig vergütet. Eine Mehrarbeitsstunde wird in diesem Fall also genau so vergütet wie eine reguläre Unterrichtsstunde.

Erst wenn mit den Mehrarbeitsstunden die Pflichtstundenzahl einer vergleichbaren

● Fortsetzung auf Seite 14

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

Diözese Würzburg

Ralph Stapp 0 60 21/39 21 40
Dorothea Weitz 09 31/38 66 57 10

Diözese Eichstätt

Josef Glatt-Eipert 08 41/93 15 18 18
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Diözese Augsburg

Christian Dorn 08 31/2 33 30
Karin Jörg 08 21/41 85 05
Klaus Probst 01 60/92 82 78 52

Entsandte Gewerkschaftsvertreter

Martin Laußer (IG BAU) 0 81 58/9 07 60 88
Ursula Lay (KEG) 0 89/23 68 57 70 15

Lehrkräfte an KIRCHLICHEN SCHULEN,

zuständig für ganz Bayern

Arthur Langlois 0 15 77/2 04 70 33
Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00

Erzdiözese Bamberg

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

Diözese Regensburg

Regina Huber 09 41/7 65 41
Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23

Diözese Passau

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

Erzdiözese München und Freising

Franz Dirnberger 0 86 62/66 55 05
Erich Sczepanski 0 89/21 37 12 89
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84
Robert Winter 0 89/21 37 14 85

KODA-Mitarbeiterseite

Fortsetzung von Seite 13

Vollzeitlehrkraft überschritten wird, gelten für diese darüber hinausgehenden Stunden die Regelungen wie für Vollzeit-Lehrkräfte.

Hinweise für Kirchenbeamte

Dieser Artikel deckt im Wesentlichen die Regelungen ab, die für angestellte Lehrkräfte an kirchlichen Schulen gelten. Gerade für teilzeitbeschäftigte Kirchenbeamte sind weitere Aspekte wichtig, auf deren Darstellung an dieser Stelle aber verzichtet wird (unter anderem hinsichtlich der 3-Stunden-Grenze, die bei Teilzeitlehrkräften im Kirchenbeamtenverhältnis zeitanteilig zu berechnen ist).

Längerfristige angeordnete Mehrarbeit

Sollten teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte aufgefordert werden, Mehrarbeit über einen längeren Zeitraum hinweg zu leisten (zum Beispiel die krankheitsbedingte Vertretung einer anderen Lehrkraft über einen Zeitraum länger als drei Monate), dann ist zu überprüfen, ob nicht der Teilzeitumfang entsprechend zu verändern ist. Das hat in

der Regel Vorteile für die Beschäftigten gegenüber der stundengenauen Abrechnung der angefallenen Mehrarbeitsstunden. Für vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte gibt es zudem schon seit längerem eine spezielle Regelung im ABD (siehe Nr. 4, ABD Teil B 4.1.1. / 4.1.2. / 4.1.3.). Vollbeschäftigte Lehrkräfte erhalten demnach bei angeordneter regelmäßiger Mehrarbeit, die mindestens für die Dauer von fünf zusammenhängenden Monaten angeordnet wurde, ein im entsprechenden Umfang erhöhtes Entgelt. Diese Mehrarbeit muss ohne Unterbrechung innerhalb eines Schuljahres in einer Klasse und in einem Fach geleistet werden. In Fällen von Krankheit, Fortbildung, Schulfahrten, Ferien und ähnliche Unterbrechungen bei der vertretenden Lehrkraft handelt es sich aber um keine schädliche Unterbrechung dieser Mehrarbeit. *Ludwig Utschneider*

Weiterführende Informationen sind u.a. zu finden:

- KMBek - Mehrarbeit im Schulbereich - Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus vom 10. Oktober 2012 Az.: II.5-5 P 4004.4-6b.85 480
- KMS - Hinweise zur Lehrermehrarbeit vom 4. Oktober 2016 - II.5-BP4004.4/3/78

Ihre Vertreter und Vertreterinnen der KODA-Mitarbeiterseite erreichen Sie unter:

nachname@kodakompass.de

Post- und Faxanschriften erfahren Sie unter www.kodakompass.de in der Rubrik „Ihre Vertreter“ oder über die KODA-Geschäftsstelle, Tel. 08 21/50 89 53-0.

Impressum

KODA Kompass

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

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
Spenglergäßchen 1, 86152 Augsburg
Tel.: 08 21/31 66-89 82 Fax: 08 21/31 66-89 89
info@bayernkoda.de

Umsatzsteuer-ID: DE 12 75 111 72

Redaktionsanschrift

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

Redaktion

Josef Glatt-Eipert, Johannes Hoppe, Klaus Probst, Ralph Stapp, Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler, Dorothea Weitz, Robert Winter, Vertreter der Arbeitgeberseite: Tobias Rau.

Unter Mitarbeit von: Martin Floß.

Redaktionsleitung

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

Satz und Foto: Ludwig Utschneider

Preis: 10 Euro pro Jahr

Abo-Verwaltung

Geschäftsstelle der Bayerischen Regional-KODA, Kontakt siehe Herausgeberanschrift

Abo-Bestellung auch unter www.kodakompass.de, Rubrik „Zeitschrift“

Druck und Auflage

Senser Druck Augsburg
Auflage: 62.500

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

Das Ohr – ein leistungsfähiges und sensibles Organ

Das menschliche Ohr ist ein wahres Wunderwerk. Es ermöglicht uns, Geräusche aus der Umwelt wahrzunehmen, wichtige Signale zu hören und Musik zu genießen. Es warnt uns vor Gefahren, gibt uns Orientierung und ist wichtig für unsere soziale Kommunikation. Zudem ist es für unseren Gleichgewichtssinn zuständig.

Wir können bis zu 400.000 Töne unterscheiden und Frequenzen zwischen 16 und 20.000 Hertz wahrnehmen.

Wie funktioniert Hören?

Was das Ohr aufnimmt, ist nichts anderes als ein schwankender Luftdruck. Schallwellen sammeln sich in der Ohrmuschel, gelangen in den Gehörgang und von dort zum Trommelfell, welches dadurch in Schwingung gerät. Hinter dem Trommelfell befinden sich die Gehörknöchelchen: Hammer, Amboss und Steigbügel. Sie sind von den über 200 Knochen im menschlichen Körper die kleinsten.

Der Hammer tastet die Schwingungen ab, der Amboss leitet sie weiter und der Steigbügel überträgt sie in das Innenohr. Dort liegt die Hörschnecke, ein spiralig gewundener Knochenraum, der eine wässrige Flüssigkeit enthält.

Die Schwingungen werden auf die Flüssigkeit übertragen. Die in der Hörschnecke befindlichen Haarzellen erkennen die Bewegung und wandeln sie in Nervenimpulse um. Erst unser Hörzentrum im Gehirn lässt uns Klänge und Geräusche unterscheiden.

Wofür ist das Ohr noch zuständig?

Direkt neben der Gehörschnecke befindet sich noch ein anderes wichtiges Organ: der Vestibularapparat, oder einfacher ausgedrückt, unser Gleichgewichtsorgan. Es besteht aus drei Kanälen, den sogenannten Bogengängen. Sie sind mit Gewebsflüssigkeit gefüllt

und besitzen winzige Sinneszellen. Wenn sich der Kopf bewegt, bewegt sich auch die Gewebsflüssigkeit und reizt bestimmte Sinneszellen. So wird erkannt, ob sich der Kopf nach oben, unten, links oder rechts neigt. Zum Gleichgewichtsorgan gehören auch zwei kleine Säckchen. Sie funktionieren ähnlich und sind dafür verantwortlich, unsere Geschwindigkeit wahrzunehmen, zum Beispiel beim Beschleunigen eines Autos.

Schwerhörigkeit

Etwa ab dem 50. Lebensjahr nimmt die Leistungsfähigkeit des Gehörs ab. Dies ist vor allem auf Verschleißerscheinungen an den Haarzellen des Innenohrs zurückzuführen, aber auch der Hörnerv und das Hörzentrum werden durch den Alterungsprozess beeinträchtigt. Darüber hinaus hinterlässt die Lärmbelastung der Umwelt ihre Spuren. Altersschwerhörigkeit wird beschleunigt, wenn andere Faktoren wie Herz-Kreislauf-Erkrankungen und erbliche Veranlagung oder Nikotinkonsum hinzukommen.

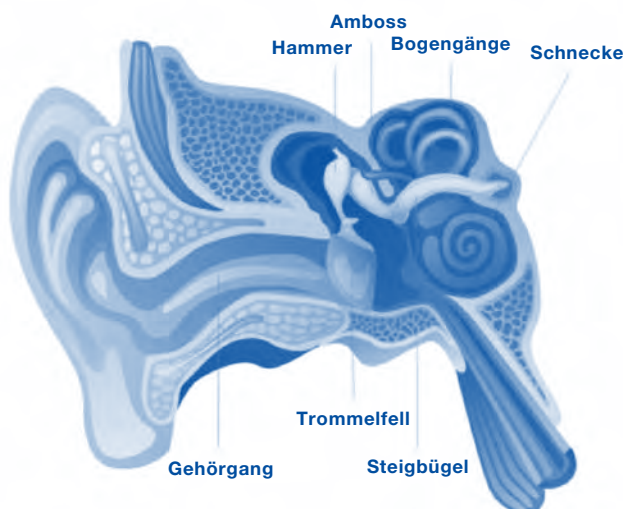
Schwerhörigkeit mindert die Lebensqualität enorm. Aber sie ist zumeist kein Schicksal, das man akzeptieren

muss: in vielen Fällen lassen sich Defizite problemlos durch ein Hörgerät ausgleichen. In diesem Bereich gibt es mittlerweile äußerst ansprechende und unauffällige Lösungen mit hervorragenden Klangeigenschaften.

Die gesetzlichen Krankenkassen erstatten Festbeträge für Hörgeräte. Ein Großteil der angebotenen Modelle kostet aber mehr. Mit unserem neuen Tarif VorsorgePro S können Sie Ihre Eigenbeteiligung deutlich verringern. In der nächsten Ausgabe des KODA Kompass stellen wir Ihnen den Tarif, der noch viele weitere Vorteile bietet, detailliert vor.

Vom 1.10. – 31.12.2017 bieten wir Ihnen im Rahmen einer Einführungsaktion den Tarif VorsorgePro S ohne Gesundheitsprüfung an!

Wenn Sie bereits jetzt Näheres zu unserem Tarif VorsorgePro S erfahren möchten, dann rufen Sie uns einfach unter (0 89) 21 60-85 05 an. Unsere Spezialisten beantworten Ihnen Ihre Fragen sehr gerne!



Ruhestand versüßt

Jahressonderzahlung auch bei Ausscheiden vor dem 1. Dezember möglich

Wer in Zukunft vor dem 1. Dezember wegen des Eintritts in die Regelaltersrente beziehungsweise wegen einer Erwerbsminderungsrente ausscheidet, erwirbt unter bestimmten Bedingungen einen anteiligen Anspruch auf Jahressonderzahlung. Die Höhe dieser Zahlung beträgt 2017 in den Entgeltgruppen 1 bis 8 (Sozial- und Erziehungsdienst: S 2 bis S 8b) 86 Prozent, in den Entgeltgruppen 9 a bis 12 (Sozial- und Erziehungsdienst: S 9 bis S 18) 76 Prozent eines Monatsentgelts. In den Entgeltgruppen 13 bis 15 sind es 56 Prozent. Die Berechnung erfolgt nach dem durchschnittlich gezahlten Entgelt der Monate Juli, August und September. Schiedsbeschäftigte bisher – egal aus welchem Grund – jedoch vor dem 1. Dezember aus, hatten sie mit wenigen Ausnahmen (zum Beispiel Beschäftigte, die bis zum 31. März 2005 Altersteilzeit vereinbart haben oder Beschäftigte, die in einen Zuständigkeitsbereich einer anderen Kommission wechseln, siehe Seite 10) keinen Anspruch auf eine Jahressonderzahlung, auch nicht anteilig.

Antrag der Mitarbeiterseite

Die Mitarbeiterseite brachte deshalb den Antrag ein, dass auch Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Dezember endet, einen anteiligen Anspruch auf die Jahressonderzahlung für die Monate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, erwerben. Nachdem die Dienstgeberseite dies grundsätzlich ablehnte, machte die Dienstnehmerseite einen abgeänderten Vorschlag. Dieser sah nurmehr vor, dass Beschäftigte, die mindestens seit 20 Jahren ununterbrochen im Arbeitsverhältnis stehen und „unverschuldet“ ausscheiden, die Jahressonderzahlung bekommen sollten.

Einigung erzielt - von Bedingungen abhängig

Nun einigte sich die Bayerische Regional-KODA nach langen Verhandlungen in ihrer Vollversammlung im März 2017 darauf,



Jahressonderzahlung – von der neuen Regelung profitieren Ruheständler auch mit Rentenbeginn vor dem 1. Dezember. Foto: Uta Herbert / pixello.de

dass Beschäftigte bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis – unabhängig vom Stichtag 1. Dezember – eine anteilige Jahressonderzahlung erhalten. Voraussetzung ist jedoch, dass das Arbeitsverhältnis wegen Erreichen der Regelaltersgrenze oder wegen Eintritt in eine Rente wegen dauerhafter Erwerbsminderung beziehungsweise Berufsunfähigkeit vor dem 1. Dezember endet.

Die nun beschlossene Regelung findet also ausdrücklich keine Anwendung für Beschäftigte, die etwa wegen vorgezogenen Renteneintritts, Kündigung oder sonstiger Gründe aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden. Weitere Bedingung ist, dass Beschäftigte seit mindestens 25 Jahren ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis im Sinne des § 1 Absatz 1 Teil A, 1. ABD im kirchlichen Dienst gestanden haben.

Berechnung und Auszahlung

Die Berechnung der Jahressonderzahlung erfolgt nach dem durchschnittlich gezahlten

Entgelt der Monate Juli, August und September. Endet das Arbeitsverhältnis jedoch vor dem 1. Oktober, werden die letzten drei vollen Monate vor dem Ausscheiden als Berechnungsgrundlage genommen. Die Auszahlung der Jahressonderzahlung bei vorzeitigem Ausscheiden erfolgt mit der Auszahlung des letzten Entgelts, spätestens jedoch im Monat nach dem Ausscheiden. Erreichen also im Januar 1952 geborene Beschäftigte zum 31. Juli 2017 die Regelaltersgrenze und gehen sie zum 1. August 2017 in die Regelaltersrente, bekommen sie für sieben Monate anteilig die Jahressonderzahlung. Berechnungsgrundlage hierfür ist das durchschnittliche Entgelt der Monate Mai bis Juli 2017. Die Auszahlung erfolgt mit der Juliabrechnung, spätestens jedoch im August.

Die Regelung trat zum 1. Mai 2017 in Kraft und ist vorerst bis zum 31. Dezember 2020 befristet.

Josef Glatt-Eipert

KODA übernimmt Entgeltordnung des öffentlichen Dienstes

Viele Tätigkeiten sind höheren Entgeltgruppen zugeordnet – Höhergruppierungen erfolgen nur auf Antrag

Die Bayerische Regional-KODA hat beschlossen, die „neue Entgeltordnung“ des kommunalen öffentlichen Dienstes in das kirchliche Tarifrecht zu übertragen. Eine Reihe von Beschäftigten werden auf Antrag höhergruppiert. Die Änderungen treten rückwirkend zum 1. Januar 2017 in Kraft.

Entgeltordnungen regeln die Zuordnung von Tätigkeiten zu Entgeltgruppen. Für das Einkommen der Beschäftigten sind sie entscheidend. Entscheidend sind sie auch für die langfristigen Lohnkosten.

Deshalb gestalteten sich die Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und kommunalen Arbeitgeberverbänden außerordentlich schwierig. Elf Jahre zogen sich im öffentlichen Dienst die Verhandlungen hin.

Die Gewerkschaften hatten dabei ehrgeizige Ziele. Das Eingruppierungssystem sollte künftig auch erforderliche soziale Fähigkeiten und psychische Belastungen berücksichtigen. Neben formalen Qualifikationen sollten tatsächliche praktische Kompetenzen stärker gewichtet werden. All das ist nicht geglückt. Die aus den

60er Jahren des letzten Jahrhunderts stammenden Prinzipien des Eingruppierungssystems wurden unverändert beibehalten. Verändert wurden konkrete Zuordnungen von Tätigkeitsmerkmalen zu Entgeltgruppen. >>>

Themen

- 3 FH-Abschlüsse gleichgestellt**
Unterscheidung nur nach Bachelor oder Master
- 3 Seit Januar neu Eingruppierte**
Automatisch nach neuer Entgeltordnung
- 4 Ab März Aufstiege attraktiver**
Künftiges Verfahren für Höhergruppierungen
- 6 MAV mit im Boot**
Ablehnen einer Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung ist zustimmungspflichtig
- 7 Sonderteil
Neue Entgeltordnung**
Wer betroffen ist
Wer Anspruch auf Höhergruppierung hat
Für wen sich eine Höhergruppierung lohnt
- 64 FAQ – die Antworten**
Erste Nachfragen rund um die neue Entgeltordnung



Thomas Plaßmann

„Mit Hingabe regeln sie Details“



Manfred Weidenthaler, Chefredakteur dieser Ausgabe

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

mit beißender Ironie stellte das Bundesarbeitsgericht 1999 fest: „Die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes lassen die Bereitschaft und die Neigung erkennen, auch Details mit Hingabe zu regeln.“ Als „eindrucksvollen Beleg“ führten die Richter die Rundungsvorschrift für Zehntel-Pfennige in einer Zulagenregelung an.

Ich fürchte, manche von Ihnen werden den Bundesrichtern zustimmen. Doch wozu ist unser Tarifrecht so kompliziert? Wozu braucht es die vielen Anträge, die Sonder-, Übergangs- und Altfall-Regelungen?

Zum Vergleich: Die Tarifverträge der Systemgastronomie umfassen inklusive Deckblättern gerade mal 38 Seiten. Das in weiten Teilen vom öffentlichen Dienst übernommene kirchliche Tarifrecht ABD hatte schon vor der neuen Entgeltordnung die 800 Seiten-Marke geknackt.

Es soll keine Verlierer geben

Der kirchliche Dienst ist zweifellos vielfältiger als die Systemgastronomie. Vor allem steht aber hinter vielen Details eine gute Absicht: Es soll keine Verlierer geben. Das gilt auch für die neue Entgeltordnung. Niemand soll durch das neue System etwas verlieren. Und wenn dieses Ziel konsequent verfolgt wird, kommt ein auch für uns „Tarifschaffende“ oft unglaublich komplexes und detailliertes Tarifrecht heraus.

Tarifrecht muss „lebbar“ bleiben

Acht Monate haben wir an dieser Sonderausgabe des KODA Kompass gearbeitet. Dabei ist mir klar geworden, dass wir eine Grenze erreicht haben. Irgendwann wird das ABD für Beschäftigte, Sachbearbeiter und Vorgesetzte nicht mehr

durchschaubar und damit nicht mehr lebbar. Ich bin inzwischen überzeugt, dass ein gerechtes Tarifrecht einfacher gestaltbar sein muss und auch ist. Manche Details sind wahrscheinlich sogar überflüssig, nicht nur die vom Bundesarbeitsgericht zitierte Rundungsvorschrift für Zehntel-Pfennige.

Fürs Erste haben wir, die KODA Kompass-Redaktion, uns bemüht, für Sie eine Schritt für Schritt-Anleitung durch den Dschungel der neuen Entgeltordnung zu entwickeln. Bevor ich Sie bitte, sich auf den Weg durch das Heft zu machen, möchte ich allen danken, die zu seinem Entstehen durch Ideen, Auskünfte, Hinweise und Kritik beigetragen haben.

Ein besonderer Dank gilt unseren juristischen Beratern: Franz Aigner, Rechtsberater der KODA-Mitarbeiterseite und Mario Schönmeier, Jurist im Ordinariat München. Mit Akribie haben sie immer wieder Seite für Seite juristisch geprüft und rechtliche Probleme gelöst. Ein großes Dankeschön an Hans Mandl, Bezügestellenleiter im Ordinariat Passau, der dazu beigetragen hat, dass die Schnittstellen mit den Personal- und Bezügestellen passen. Ein herzlicher Dank auch dem für dieses Projekt aus dem Ruhestand vorübergehend zurückgekehrten ehemaligen KODA-Mitglied Jürgen Herberich. Er hat den „Excel-Vergleichsrechner“ entwickelt.

Und nun lade ich Sie ein, sich auf den Weg zu machen. Wir haben uns bemüht, die Wege durch die neue Entgeltordnung möglichst gut zu markieren.

Es grüßt Sie freundlich

Manfred Weidenthaler

»»» Davon profitieren vor allem Beschäftigte in den Entgeltgruppen 2 bis 9.

Kirchliche Regelungen waren zum Teil schon günstiger

Die „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“ (KODA) hatte einen Teil dieser System-Anpassungen bereits vorweggenommen. So gilt im kirchlichen Verwaltungsdienst schon seit fünf Jahren das Prinzip, dass Tätigkeiten, die eine dreijährige Berufsausbildung erfordern, der Entgeltgruppe 5 zugeordnet sind. Im öffentlichen Dienst wurden diese Beschäftigten zum Teil noch nach Entgeltgruppe 3 bezahlt.

Die Eingruppierungsvorschriften für einige kirchenspezifische Berufe wurden in den vergangenen Jahren verbessert und so die neue Entgeltordnung vorweggenommen. Andere Tätigkeiten, zum Beispiel die der Pfarrsekretäre und -sekretärinnen, wurden jetzt im Zuge der neuen Entgeltordnung aufgewertet.

Höhergruppierungen attraktiver

Als weitere Neuerung gibt es ab März 2017 ein neues Verfahren für Höhergruppierungen. Die bisherigen „schrägen Aufstiege“ werden abgeschafft. Einen Stufenverlust bei Höhergruppierung gibt es nicht mehr. Viele Höhergruppierungen werden so deutlich attraktiver. Das neue Verfahren gilt noch nicht für die Höhergruppierungen auf Antrag im Rahmen der neuen Entgeltordnung.

Höher ist (meist) besser

Die meisten Verbesserungen durch die neue Entgeltordnung gibt es nur auf Antrag des oder der Beschäftigten. Deshalb auf Antrag, weil es in manchen Fällen finanziell vorteilhafter ist, auf die Höhergruppierung zu verzichten.

Im Monat der Höhergruppierung steigt das Einkommen immer – unabhängig von den persönlichen Verhältnissen. Spannend wird es mittelfristig, insbesondere für Beschäftigte, die nur wenige Jahre in der höheren Entgeltgruppe bleiben werden. Für sie ist es manchmal vorteilhafter, auf die Höhergruppierung zu verzichten und in der bisherigen Entgeltgruppe einen bevorstehenden Stufenaufstieg mitzunehmen. Überlegen und Rechnen kann sich für die Antragsberechtigten lohnen.

Manfred Weidenthaler

FH-Abschlüsse gleichgestellt

Praxis war es schon länger, jetzt steht es auch im ABD: Bei Hochschulabschlüssen wird nunmehr zwischen Bachelor und Master unterschieden. Ob die Abschlüsse an einer Hochschule für angewandte Wissenschaft (Fachhochschule) oder einer wissenschaftlichen Hochschule erworben wurden, spielt keine Rolle mehr.

Die FH-Diplome stehen Bachelorabschlüssen gleich, die Uni-Diplome Masterabschlüssen. Geregelt im ABD Teil A, 2.1. Vorbemerkung Nummer 3 und 4.

M. W.

Ihre jeweiligen diözesanen Vertreter und Vertreterinnen beantworten gerne Fragen zum kirchlichen Tarifrecht.

Den Einzelfall betreffende Empfehlungen oder Rechtsberatung im Hinblick auf die Antrags-Höhergruppierungen dürfen sie nicht geben.

Seit Januar neu Eingruppierte

Alle neuen Eingruppierungsvorgänge richten sich nach der neuen Entgeltordnung. Das betrifft alle Beschäftigten, die seit 1. Januar 2017 neu eingestellt oder aufgrund eines Tätigkeitswechsels neu eingruppiert wurden oder werden. Ein Antrag auf Höhergruppierung gemäß der neuen Entgeltordnung ist in diesen Fällen nicht erforderlich.

In den ersten Wochen und Monaten dieses Jahres wurden manche Eingruppierungen möglicherweise noch „provisorisch“ nach den alten Vorschriften vorgenommen.

Die Personalstellen sollten diese Eingruppierungen – falls erforderlich – automatisch korrigieren.

M. W.

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

Lehrkräfte an KIRCHLICHEN SCHULEN, zuständig für ganz Bayern
Arthur Langlois 0 15 7/72 04 70 33
Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00

Diözese Würzburg
Ralph Stapp 0 60 21/39 21 40
Dorothea Weitz 09 31/38 66 57 10

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

Diözese Eichstätt
Josef Glatt-Eipert 08 41/93 15 18 18
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Diözese Regensburg
Regina Huber 09 41/7 65 41
Michael Wenninger 08 731/9 16 23

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

Diözese Augsburg
Karin Jörg 08 21/41 85 05
Klaus Probst 01 60/92 82 78 52
Johannes Reich 0 83 41/9 08 54 81

Erzdiözese München und Freising
Franz Dirnberger 0 86 62/66 55 05
Angelika Rihm 0 89/21 37 16 86
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84
Robert Winter 0 89/21 37 14 80

KODA-Mitarbeiterseite

Email-Adressen der Dienstnehmervertreter: nachname@kodakompass.de
Die Dienstgebervertreter finden Sie unter www.kodakompass.de in der Rubrik „Dienstgeber“, Kontaktdaten über die Geschäftsstelle.

Die wichtigsten Begriffe

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

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

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

Diözesen“. Je zur Hälfte mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung. Die derzeit 19 Vertreter und Vertreterinnen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind von den Beschäftigten für fünf Jahre gewählt.

Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte: Arbeitsgruppe innerhalb der Bayerischen Regional-KODA, zuständig für Lehrkräfte

an kirchlichen Schulen. Deren Arbeitsvertragsrecht, insbesondere das Entgelt, orientiert sich an den Regelungen für Lehrkräfte des Freistaates Bayern im Beamtenverhältnis.

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

Höhergruppierungen künftig attraktiver

Kein Stufenverlust mehr bei Aufstiegen ab März 2017

Viele Höhergruppierungen werden ab März 2017 attraktiver. Bislang konnte man bei Höhergruppierungen in eine niedrigere Stufe zurückfallen. Ab März gilt der Grundsatz: Die Stufe bleibt erhalten. Das gilt für Höhergruppierungen im Bereich der allgemeinen Entgeltgruppen ebenso wie im Sozial- und Erziehungsdienst.

Alle Höhergruppierungen aufgrund der neuen Entgeltordnung erfolgen rückwirkend zum Januar 2017. Das neue Verfahren gilt für diese Höhergruppierungen nicht - egal wann der Antrag gestellt wird.

Höhergruppierungen lohnen sich jetzt (fast) immer

Auch nach dem neuen Verfahren beginnt - wie schon bisher - die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe neu. Trotzdem lohnen sich jetzt Höhergruppierungen fast immer. Durch den Neubeginn der Stufenlaufzeit schmilzt aber der Gewinn.

Wenig rentabel oder gar unrentabel können Höhergruppierungen sein, wenn zwei Dinge zusammentreffen:

- Der oder die Beschäftigte hat nur noch wenige Jahre in der neuen Tätigkeit vor sich (weil er oder sie zum Beispiel in Rente gehen wird)
- und er oder sie verliert durch den Aufstieg viel Stufenlaufzeit.

Eine Höhergruppierung aus der Stufe 6 ist dagegen immer vorteilhaft. Da die Stufe 6 die Endstufe ist, kann in Stufe 6 niemand Stufenlaufzeit verlieren.



Verjüngungskur: Nach elf Jahren kehren öffentlicher und kirchlicher Dienst zur stufengleichen Höhergruppierung zurück.

Foto: Tommaso Lizzul - fotolia

Das neue Prinzip

In der Regel erfolgen Aufstiege künftig senkrecht. Zum Vergleich: Höhergruppierung nach dem alten Verfahren (grau) und nach dem neuen Verfahren (grün).

	Stufe 1	Stufe 2 (nach 1 Jahr in Stufe 1)	Stufe 3 (nach 2 Jahren in Stufe 2)	Stufe 4 (nach 3 Jahren in Stufe 3)	Stufe 5 (nach 4 Jahren in Stufe 4)	Stufe 6 (nach 5 Jahren in Stufe 5)
EG 6:	2.343,24	2.586,00	2.709,84	2.827,51	2.908,02	2.988,53
EG 5:	2.249,11	2.480,74	2.598,39	2.716,05	2.802,74	2.864,67

Die roten Kreise beziehen sich auf das erste untenstehende Beispiel im Text; die blauen auf das zweite. Eurowerte ab Februar 2017

Konkret: Beispiel Sekretärin in EG 5

Einer Sekretärin in der Entgeltgruppe 5 Stufe 5 wurde eine mit Entgeltgruppe 6 bewertete Stelle angeboten. Nach bisherigem Recht hat dieser Aufstieg finanziell wenig gebracht.

Bislang wurden Beschäftigte in der höheren Entgeltgruppe der Stufe mit mindestens dem gleichen Euro-Betrag zugeordnet („betragmäßige Höhergruppierung“):

Die Stufe 4 der Entgeltgruppe 6 weist bereits einen höheren Euro-Betrag auf als ihre bisherige Stufe 5 (rote Kreise in der Tabelle oben). Daher wäre die Beschäftigte nach altem Recht der Stufe 4 in der höheren Entgeltgruppe 6 zugeordnet worden. Da das neue Tabellenentgelt nur 25 Euro höher als das alte gewesen wäre, hätte sie nach der bisherigen Regelung einen „Garantiebetrag“ von knapp 60 Euro bekommen. Ein bescheidener Gewinn.

Neues Verfahren: Ab dem Stichtag 1. März 2017 erfolgen Höhergruppierungen „stufengleich“. Man behält seine Stufe bei einer Höhergruppierung. Wird die Sekretärin erst am 1. März 2017 höhergruppiert, bleibt sie auch nach der Höhergruppierung in Stufe 5. Und das bedeutet, sie verdient circa 105 Euro im Monat mehr.

Neubeginn der Stufenlaufzeit schmälert den Gewinn

Nehmen wir an, die Sekretärin aus dem Beispiel wäre seit zwei Jahren in Stufe 3 und hätte die Absicht in drei Jahren in Ruhestand zu gehen. Nimmt sie die höher bewertete EG 6-Stelle an, behält sie ihre Stufe 3. Die Stufenlaufzeit beginnt aber neu zu laufen. Die Stufenlaufzeit in Stufe 3 beträgt drei Jahre. Da sie in der höheren Entgeltgruppe nicht mehr vom Aufstieg in die Stufe 4 profitieren. Sie verdient in ihren drei verbleibenden Berufsjahren monatlich gut 111 Euro mehr. Insgesamt sind das circa 4000 Euro (36 Monate x 111 Euro).

Hätte sie die EG 6-Stelle ausgeschlagen, dann wäre sie nach einem Jahr in die Stufe 4 der Entgeltgruppe 5 aufgerückt (blaue Kreise in der Tabelle). Und das wären knapp 118 Euro mehr gewesen. Bezogen auf die verbleibenden Berufsjahre macht das insgesamt gut 2800 Euro (24 x 118 Euro). Verteilt über die drei Jahre bleibt dieser Mitarbeiterin ein Höhergruppierungsgewinn von 30 Euro pro Monat. Finanziell bringt die Höhergruppierung also recht wenig.

Immer vorteilhaft ist eine Höhergruppierung auch dann, wenn man die Tätigkeit voraussichtlich noch viele Jahre bei seinem Arbeitgeber ausübt.

Wer ausrechnen möchte, was eine Höhergruppierung ihm oder ihr persönlich bringt, sollte die Jahressonderzahlung beachten: Bei einer Höhergruppierung von Entgeltgruppe 8 nach 9a sinkt die Jahressonderzahlung um fast zehn Prozentpunkte, das sind gut 0,8 % des Jahresentgelts. Bei einer Höhergruppierung von Entgeltgruppe 12 nach 13 sinkt die Jahressonderzahlung um fast 20 Prozentpunkte.

Auch manche Zulagen oder Zuschüsse sind an die Entgeltgruppe gebunden und können bei einer Höhergruppierung wegfallen. Hierzu kann die Bezügestelle Auskunft geben.

Sonderregelungen für die Entgeltgruppen 1 und 9a

Eine Besonderheit gilt für Beschäftigte der Entgeltgruppe 1. Werden sie höhergruppiert, kommen sie im Ergebnis immer in Stufe 2 der neuen Entgeltgruppe (folgt aus § 17 Abs. 4a ABD Teil A, 1.).

Die zweite Besonderheit betrifft die Entgeltgruppe 9a. Die Tabellenwerte der Entgeltgruppen 9a und 9b liegen so nahe beieinander, dass eine Sonderregelung getroffen wurde: Bei einem Aufstieg aus Entgeltgruppe 9a, Stufe 2 bis 4 in die Entgeltgruppe 9b nehmen die Beschäftigten ihre Stufenlaufzeit mit. Siehe „Info 1“ rechts. (§ 17 Abs. 4 ABD Teil A, 1.)

Garantiebeträge nur noch im Sozial- und Erziehungsdienst

Im alten Verfahren gab es Garantiebeträge, um einen Minimal-Gewinn bei Höhergruppierungen zu sichern. Diese gibt es ab März 2017 nur noch im Sozial- und Erziehungsdienst. (siehe „Info 2“ rechts)

Bei Besitzstand „Individuelle Endstufe“: plus 2 % garantiert

Einige Beschäftigte sind aufgrund früherer Überleitungen in „individuellen Endstufen“. Werden solche Beschäftigte höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens das bisherige Entgelt plus zwei Prozent der Endstufe der höheren Entgeltgruppe (§ 6 Abs. 3 ABD Teil A, 3.).

Manfred Weidenthaler

Allgemeine Grundlage für die Einstufung bei Höhergruppierung: § 17 ABD Teil A, 1.

Info 1: Sonderfall Aufstieg von Entgeltgruppe 9a nach 9b. Bei einer Höhergruppierung aus den Stufen 2 bis 4 bleibt das Entgelt zunächst fast unverändert oder unverändert. Als Ausgleich wird ab März 2017 die Stufenlaufzeit mitgenommen. Dies führt zu einem schnelleren Aufstieg in der Entgeltgruppe 9b. Wer zum Beispiel bereits drei Jahre in der Entgeltgruppe 9a Stufe 4 war, nimmt diese drei Jahre in die Entgeltgruppe 9b mit. Er oder sie erreicht bereits nach einem Jahr in Stufe 4 der Entgeltgruppe 9b die Stufe 5 - und verdient dann auch mehr Geld.

	Stufe 1	Stufe 2 (nach 1 Jahr in Stufe 1)	Stufe 3 (nach 2 Jahren in Stufe 2)	Stufe 4 (nach 3 Jahren in Stufe 3)	Stufe 5 (nach 4 Jahren in Stufe 4)	Stufe 6 (nach 5 Jahren in Stufe 5)
EG 9b:	2.711,10	2.994,70	3.143,33	3.546,35	3.865,28	4.120,39
EG 9a:	2.711,10	2.964,89	3.143,33	3.546,35	3.636,31	3.865,28

Zeit in der Stufe wird bei der Höhergruppierung mitgenommen

Eurowerte seit Februar 2017

Info 2: Im Sozial- und Erziehungsdienst sind die Sprünge zwischen einigen Entgeltgruppen sehr klein. Daher gibt es im Sozial- und Erziehungsdienst auch künftig einen garantierten Mindestgewinn, den „Garantiebetrag“. Er beträgt bei Höhergruppierungen aus den Entgeltgruppen S 2 bis S 8b 58,98 Euro, ab Entgeltgruppe S 9 94,39 Euro. Beispiel: Höhergruppierung einer Sozialarbeiterin in die S 12.

	Stufe 1	Stufe 2 (nach 1 Jahr in Stufe 1)	Stufe 3 (nach 3 Jahren in Stufe 2)	Stufe 4 (nach 4 Jahren in Stufe 3)	Stufe 5 (nach 4 Jahren in Stufe 4)	Stufe 6 (nach 5 Jahren in Stufe 5)
S 12:	2.950,34	3.242,48	3.529,13	3.781,88	4.094,83	4.227,23
		3290,75 € ergibt + 94,39 €	3828,78 € ergibt + 94,39 €	4129,69 € ergibt + 94,39 €	4310,23 € ergibt + 94,39 €	
S 11b:	2.845,81	3.196,36	3.349,24	3.734,39	4.035,30	4.215,84

Eurowerte seit Februar 2017

Ausnahmen bei den Stufen

Für einige Beschäftigte gelten weiterhin abweichende Stufenregelungen.

Bei handwerklichen Beschäftigten (früheren Arbeitern):

- in Entgeltgruppe 2 ist Stufe 5 Endstufe,
- in Entgeltgruppe 9a ist Stufe 4 Endstufe, diese wird nach 7 Jahren in Stufe 3 erreicht.

Bei Erziehern und Erzieherinnen:

- in der Entgeltgruppe S 8b beträgt die Laufzeit in Stufe 4 nach wie vor sechs Jahre, in Stufe 5 acht Jahre.

In der Entgeltgruppe 1 und 15Ü:

- alle Laufzeiten betragen in Entgeltgruppe 1 vier Jahre, in 15 Ü fünf Jahre.
- Rechtsgrundlage: Anhang zu § 16 ABD Teil A, 1.

Höhergruppierungen aufgrund der neuen Entgeltordnung erfolgen rückwirkend zum 1. Januar 2017 - egal wann der Antrag gestellt wird.

Die Stufenzuordnung erfolgt bei diesen Antrags-Höhergruppierungen immer nach dem alten Recht. Herauschieben der Antragsstellung bringt keinen Vorteil. (§ 29b Abs. 1 ABD Teil A, 3.)

Die Mitarbeitervertretung ist bei der neuen Entgeltordnung immer im Boot

Auch das Ablehnen von entsprechenden Anträgen ist zustimmungspflichtig

Die Mitarbeitervertretung prüft die Richtigkeit der Entscheidung des Dienstgebers, soweit es um Höhergruppierungen geht. So werden Fehler vermieden und das Vertrauen in die Entscheidungen gestärkt. Auch wenn der Dienstgeber einen Höhergruppierungs-Antrag aufgrund der neuen Entgeltordnung ablehnt, braucht er dazu die Zustimmung der Mitarbeitervertretung (MAV).

Jeder Antrag löst einen Eingruppierungsvorgang aus

Zustimmungspflichtig sind nach § 35 Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) Feststellungen von Eingruppierungen. Gemäß § 29 Abs. 1 ABD Teil A, 3. in der Fassung vom 1. Januar 2017 gelten die alten Feststellungen der Eingruppierungen nach der alten Entgeltordnung zunächst fort.

Erst wenn der oder die Beschäftigte einen Antrag auf Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung stellt, wird eine Neufeststellung der Eingruppierung ausgelöst (Antrag gemäß § 29b ABD Teil A, 3.).

Diese Neufeststellung der Eingruppierung ist zustimmungspflichtig, unabhängig von ihrem Ergebnis. Dieses umfassende Beteiligungsrecht der Mitarbeitervertretung gründet also auf den besonderen ABD-Regelungen im Zusammenhang mit der Einführung der neuen Entgeltordnung.

Bei einem Antrag gemäß § 29b ABD Teil A, 3. – und nur auf diese Anträge beziehen sich diese Erläuterungen – gilt also:

Egal welche Entgeltgruppe sich bei der Prüfung des Antrags durch den Dienstgeber ergibt, immer ist das Ergebnis der Mitarbeitervertretung zur Zustimmung vorzulegen. Also auch dann, wenn die Neufeststellung ergibt, dass der oder die Beschäftigte der gleichen Entgeltgruppe wie bisher zuzuordnen ist.

Hat die MAV Zweifel, erhebt sie Einwendungen

Hat die Mitarbeitervertretung Zweifel an der Richtigkeit der beabsichtigten Entscheidung des Dienstgebers, wird sie Einwendungen erheben. Dienstgeber und Mitarbeitervertretung werden versuchen, die Frage in einem Einigungsgespräch zu klären. Gelingt dies nicht und verweigert die Mitarbeitervertretung weiterhin die Zustimmung, kann der Dienstgeber das Kirchliche Arbeitsgericht in Augsburg anrufen. Dieses wird die Angelegenheit prüfen und eine Entscheidung herbeiführen.

MAV-Beteiligung schafft Vertrauen

In der Praxis wird das wohl nur sehr selten erforderlich sein. In aller Regel

gelingt es, die Sachfragen vor Ort zu klären. Die Aufgabe der Mitarbeitervertretung beschränkt sich dabei darauf, zu prüfen, ob der Dienstgeber die neuen Entgeltvorschriften des ABD fehlerfrei angewandt hat.

Knifflig wird diese Aufgabe vor allem dort, wo die alten Tätigkeitsmerkmale völlig abgeschafft oder grundlegend geändert wurden, zum Beispiel im IT-Bereich. Hier ist es für Dienstgeber und Mitarbeitervertretung nicht leicht zu erkennen, was die richtige Eingruppierung gemäß den neuen ABD-Regelungen ist.

Aber gerade in diesen schwierigen Fällen hilft die Beteiligung der Mitarbeitervertretung, das Vertrauen der Beschäftigten in die Entscheidungen zu stärken.

Manfred Weidenthaler

Spezielle ABD-Tagesseminare zum Thema Überleitung in die neue Entgeltordnung werden für MAV-Mitglieder und Personalverantwortliche ab März von Seiten der bekannten Anbieter durchgeführt.

Rechtsprechung:

- Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 12.08.1997 - 1 ABR 13/97. Aus dem Leitsatz: „Die Umkategorisierung macht aber eine Überprüfung der bisherigen Eingruppierungen erforderlich. Hierin liegt ein mitbestimmungspflichtiger Eingruppierungsvorgang, und zwar unabhängig davon, zu welchem Ergebnis diese Überprüfung führt.“
- Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 22.04.2009 - 4 ABR 14/08. Auszug: „Bei der Überleitung von Arbeitnehmern in die Entgeltordnung des TVöD-VKA nach den Bestimmungen der §§ 3 bis 7 TVÜ-VKA handelt es sich um eine Umgruppierung nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG und daher um eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme.“

Keine Mitarbeitervertretung? Wenn die Beschäftigten einer Einrichtung keine Mitarbeitervertretung gewählt haben beziehungsweise keine wählen, entfallen die Beteiligungsrechte ersatzlos.



Vier-Augen-Prinzip: Die Mitarbeitervertretung prüft die Eingruppierungsentscheidungen des Dienstgebers – das hilft Fehler vermeiden und schafft Vertrauen. Foto: Carabay - fotolia

Die neue Entgeltordnung

Wir helfen Ihnen auf dem Weg durch den Dschungel



Foto: michael luckett - fotolia

Nicht alles ist für jeden und jede von Bedeutung.

Wir empfehlen daher Schritt für Schritt den Verweisen zu folgen.

Weiter >>> auf der nächsten Seite

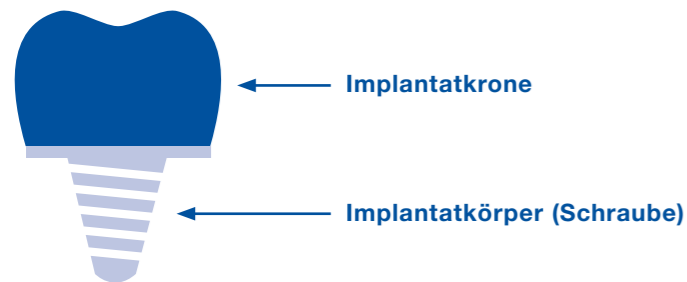
Zahnersatz mit Schraubverschluss

Durch Unfälle und Krankheiten können die natürlichen Zähne vorzeitig verloren gehen, ein geeigneter Ersatz ist erforderlich. Sie haben die Wahl zwischen einem künstlichen Gebiss, einer Brücke oder der eleganten Lösung – einem Implantat.

Implantate sind besser als Brücken und Prothesen, diese lassen den Kieferknochen schwinden, weil dort, wo die natürlichen Zähne fehlen, kein Druck mehr auf den Kiefer geleitet wird. Implantate üben auf den Knochen nach wie vor Druck aus und er bleibt in seiner ursprünglichen Form erhalten. Zudem kann man mit dem fest verankerten Zahn kräftig zubeißen und auch die Aussprache bleibt gleich.

Implantate dienen als künstliche Zahnwurzel und werden im Kieferknochen verschraubt. Sie bestehen aus zwei Teilen:

- dem Implantatkörper mit Implantataufbau
- der Implantatkrone



Die Implantatversorgung ist zeitaufwändig. Ihr Zahnarzt wird zunächst, unter örtlicher Betäubung, Löcher in den Kieferknochen bohren und Ihnen die künstliche Zahnwurzel, also den Implantatkörper, einsetzen. Dieser besteht meist aus Titan und ist 8 bis 16 mm lang.

Üblicherweise wird die Zahnlücke mit einem vorläufigen Zahnersatz versorgt. Nach drei bis sechs Monaten ist die Schraube eingeeilt und der Zahnarzt kann den Implantataufbau und den endgültigen Zahnersatz, der später auf der Kunstwurzel sitzt, anpassen.

Die Haltbarkeit eines Implantats ist sehr hoch. Studien zeigen, dass nach 10 Jahren noch über 80 Prozent der Implantate funktionieren und die meisten Patienten mit der Versorgung sehr zufrieden sind.

Wussten Sie,

- dass die Entwicklung der modernen Implantologie erst im Jahr 1967 begann?
- dass mittlerweile in Deutschland pro Jahr ca. 200.000 Implantate eingesetzt werden?

Der Kostenaufwand für eine Versorgung mit Implantaten unterteilt sich in zwei Bereiche:

- Implantologische Leistungen
- Versorgung mit Zahnersatz auf Implantaten

Pro Implantat fallen zwischen 1.500 und 3.000 Euro an. Der hohe Preis erklärt sich durch die hochwertigen Materialien und den erheblichen Aufwand, bis die Behandlung abgeschlossen ist.

Die gesetzliche Krankenkasse und die Beihilfe gewähren nur einen Festzuschuss zum Zahnersatz. Höhere Kosten für implantologische Leistungen müssen vom Betroffenen selbst getragen werden.

Mit der kirchlichen Höherversicherung – Tarif 820 K Plus und AS – können die finanziellen Folgen der Versorgung mit Implantaten gemildert werden. Ein entsprechendes Leistungsbeispiel finden Sie unter www.vkb.de/kirchen.

Rufen Sie uns an, wenn Sie Fragen dazu haben
Tel. (0 89) 21 60-85 05

Die Stationen

10

Wer (nicht) betroffen ist

Klären Sie, ob Sie in den Dschungel müssen

Für viele ändert sich nichts an der Eingruppierung. Für die Übrigen sind die Auswirkungen sehr unterschiedlich, folgen Sie den Verweisen!

14

Grundlagen

Die Ausrüstung für den Marsch

Überspringen Sie diese Seiten, falls Sie sich im Eingruppierungssystem gut auskennen und wissen, was Tätigkeitsmerkmale und Fallgruppen sind.

19

Spezielle Gruppen

Wer welche Möglichkeiten hat

Hier erfahren Sie konkret, was sich für die Beschäftigten in Ihrem Tätigkeitsfeld oder Ihrer Berufsgruppe ändert.

46

Was bei Altfällen anders ist

Wer mindestens seit September 2005 im Dienst ist, hat manchmal mehr Möglichkeiten

Dieser Abschnitt ist nur für bestimmte Altbeschäftigte relevant. In den vorausgehenden Abschnitten „Spezielle Gruppen“ werden die Betroffenen auf diese Seiten verwiesen.

50

Informationen beschaffen

Manche Informationen hat nur der Dienstgeber

Hier finden Sie ein Formular, um Auskünfte einzuholen. Sie werden diese Auskünfte eventuell brauchen, um herauszufinden, ob Sie wirklich antragsberechtigt sind und um die finanziellen Auswirkungen eines Antrags zu berechnen.

52

In zwei Schritten zur Entscheidung

Prüfen und errechnen Sie die finanziellen Auswirkungen eines Antrags oder Nicht-Antrags

60

Am Ziel

So stellen Sie einen Antrag auf Höhergruppierung

! Dieses Heft dient der allgemeinen Information. Nicht alle Details und Ausnahmefälle sind dargestellt. Trotz sorgfältiger Prüfung können Irrtümer nicht ausgeschlossen werden. Es wird keine Gewähr übernommen.

Rechtlich verbindlich sind ausschließlich die diözesanen Amtsblätter.

Das vollständige ABD finden Sie unter www.onlineABD.de

Die Aussagen in diesem Heft sind keine Empfehlungen für eine bestimmte Entscheidung im Einzelfall. Die Verantwortung für die Folgen des Stellens oder Nicht-Stellens eines Antrags auf Höhergruppierung liegt ausschließlich bei dem oder der Antragsberechtigten.

Personal- und Bezügestellen können und dürfen keine Empfehlungen dazu geben, ob jemand im Einzelfall einen Antrag stellen soll.

Beratung erhalten **Gewerkschaftsmitglieder** von den Sekretariaten der Gewerkschaften, **Mitglieder der Katholischen Arbeitnehmerbewegung** von den KAB-Diözesansekretariaten.

Mit Verweisen



leiten wir Sie zu den Stationen, die für Sie von Bedeutung sind.



Foto: Alex Green - fotolia

Wer von der neuen Entgeltordnung (nicht) betroffen ist

Finden Sie Schritt für Schritt heraus, ob Sie Anspruch auf Höhergruppierung haben und ob sich ein solcher Antrag für Sie lohnt

In welchem Bereich sind Sie tätig?

Beschäftigte in Entgeltgruppe 1

Die Beschäftigten in Entgeltgruppe 1 sind *nicht* betroffen.
Die Eingruppierungsmerkmale der Entgeltgruppe 1 wurden im Oktober 2005 vom öffentlichen Dienst übernommen und gelten unverändert weiter.

Sozial- und Erziehungsdienst

Die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst sind *nicht* betroffen.
Die Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst wurde bereits 2015 überarbeitet. Die Entgelte wurden damals zum Teil erhöht, zum Teil wurden höhere Eingruppierungen geschaffen.
Die Regelungen für den Sozial- und Erziehungsdienst sind jetzt allerdings an neuer Stelle zu finden: im ABD Teil A, 2.2. Nummer 30.

Lehrkräfte kirchlicher Schulen

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen sind *nicht* betroffen.
Für die Eingruppierung der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen gelten die beamtenrechtlichen Vorschriften des Freistaates Bayern. Diese wurden nicht verändert.

Reinigungskräfte der Entgeltgruppe 2

Reinigungskräfte der Entgeltgruppe 2 bleiben der Entgeltgruppe 2 zugeordnet. Keine Änderung.

Redakteure

Die besonderen Tätigkeitsmerkmale für Redakteure sind entfallen (ABD Teil A, 2.3. T. in der Fassung vom 31.12.2016). Für alle bislang nach diesen Merkmalen Eingruppierte ändert sich nichts.
Neue Eingruppierungen, zum Beispiel bei Wechsel der Tätigkeit, erfolgen seit Januar nach den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen des Verwaltungsdienstes.

Wirtschaftspersonal

Die Entgeltordnung der Kommunen enthält keine speziellen Regelungen für Hauswirtschafterinnen und Küchenmeister. Im ABD waren diese Tätigkeiten bis 31.12.2016 in einem eigenen Teil A, 3. Buchstabe S. geregelt. Die KODA berät derzeit, wie diese Tätigkeiten künftig im kirchlichen Tarifrecht ABD abgebildet werden können. Wir werden informieren.

Krafffahrer

Für Beschäftigte, die nach den „Regelungen für Kraftfahrer“ ABD Teil B, 5. eingruppiert sind, ändert sich nichts. Für Kraftfahrer und -fahrerinnen bestehen völlig eigenständige Eingruppierungs-Regelungen.

Kirchenspezifische Berufe

Kirchenmusiker und Mesner

Für Mesner und Mesnerinnen sowie Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen wurden in den letzten Jahren bereits neue kirchliche Entgeltordnungen geschaffen. Die Übernahme der neuen Entgeltordnung des öffentlichen Dienstes hat keine unmittelbaren Auswirkungen.

Beschäftigte im Pfarrbüro

Viele Pfarrsekretäre und Pfarrsekretärinnen können eine Höhergruppierung beantragen. >>> weiter auf Seite 14

Jugend- und Erwachsenenbildung

Sozialpädagogen und -pädagoginnen in der Verbands- und Bildungsarbeit für Jugendliche werden jetzt auf Antrag in die Entgeltgruppe 9c höhergruppiert. Einzelne Beschäftigte in der Jugendbildung können als Altfall noch eine Vergütungsgruppenzulage beantragen. >>> weiter auf Seite 14
Beschäftigte in der Verbands- und Bildungsarbeit für Erwachsene, die der Entgeltgruppe 10 zugeordnet sind, verbleiben in ihrer Entgeltgruppe. Erwachsenenbildner und -bildnerinnen der Entgeltgruppe 9 wurden automatisch der betragsgleichen neuen Entgeltgruppe 9b zugeordnet.

Gemeindereferenten/-assistenten und Religionslehrkräfte

Die Eingruppierungen wurden in den letzten Jahren bereits neu geregelt. Die Bezeichnung der Entgeltgruppe 9 hat sich geändert, sie heißt nun 9b. Lediglich Religionslehrkräfte „zur Vertretung“ wurden neu der Entgeltgruppe 9a zugeordnet. Sie können die Höhergruppierung von 8 nach 9a beantragen (§ 1 Abs. 3 ABD Teil A, 2.6.). >>> Um zu erfahren, ob sich ein solcher Antrag lohnt, lesen Religionslehrkräfte in der Entgeltgruppe 8 weiter auf Seite 52.

Pastoralreferenten und -assistenten

Aus der neuen Entgeltordnung ergeben sich keine unmittelbaren Änderungen. Die derzeitige Eingruppierung von neu eingestellten Pastoralreferenten und -referentinnen sowie -assistenten und -assistentinnen wird von KODA-Mitarbeiterseite als unzureichend angesehen. Ob es zu einer Neuregelung kommt, ist offen.

Pfarrhelfer (Diözesen Augsburg und Passau)

Viele Pfarrhelfer und Pfarrhelferinnen können eine Höhergruppierung beantragen. >>> weiter auf Seite 42

Seelsorgehelfer

Eine Eingruppierungsregelung für den Beruf Seelsorgehelfer beziehungsweise Seelsorgehelferin gibt es nicht mehr. Die noch als Seelsorgehelfer beziehungsweise Seelsorgehelferin Tätigen bleiben ihrer derzeitigen Entgeltgruppe zugeordnet.

Eheberater

Die Eingruppierungen von Eheberatern und Eheberaterinnen wurden 2014 neu geregelt und sind von den Änderungen nicht betroffen.



Nehmen Sie sich Zeit.
Für viele ändert sich nichts – das ist oft schnell geklärt. Andere haben gleich mehrere Möglichkeiten der Höhergruppierung. Bitte nehmen Sie sich Zeit, alle Sie betreffenden Abschnitte in Ruhe durchzuarbeiten.
Schritt für Schritt

Foto: günther gomhold - pixello.de

! Ihre Entgeltgruppe finden Sie auf Ihrer Entgeltabrechnung (meist unter dem Kürzel „Verg.-gruppe“ oder „Tar-Grp.“)

Tarifarzt	03	05 05 99.99		
1. Tarif				
Dauer-Beg.	Dauer- and	Tarif	Tarifbezeichn.	B
01.05.15			29010 TVöD VKA	10
Gilt-ab	Gilt-bis	Tar-Grp	Reg Stf	Monate
01.05.15		5	BYW 05	127
BDA	TZ-Zahl	TZ-Menn	Arb-Std/-Tag	Arbz-V

Weitere Tätigkeiten auf der nächsten Seite >>>

Wer von der neuen Entgeltordnung (nicht) betroffen ist

In welchem Bereich sind Sie tätig? Fortsetzung von Seite 11

Schulhausmeister sowie „Hausmeister in Verwaltungsgebäuden“

Die Tätigkeitsmerkmale für die nach den früheren *Angestelltenregelungen* eingruppierten Hausmeister wurden grundlegend geändert. Andere Hausmeister, die nach dem Lohngruppenverzeichnis (*Arbeitertätigkeiten*) eingruppiert sind, lesen bitte den Kasten unten.

➤➤➤ **Hausmeister im „Angestelltenverhältnis“ weiter auf Seite 14**

Informations- und Kommunikationstechnik

Für diesen Bereich wurden völlig neue Eingruppierungsmerkmale geschaffen.

➤➤➤ **weiter auf Seite 14**

Ingenieure

Für Ingenieure mit FH-/Bachelorabschluss wurden die Heraushebungsmerkmale für die Zuordnung zu einer höheren Entgeltgruppe geändert. In einzelnen Fällen ist eine Höhergruppierung auf Antrag möglich.

➤➤➤ **weiter auf Seite 32**

Förster

Die bisher gültigen speziellen Eingruppierungsmerkmale wurden aufgehoben. Die Eingruppierung erfolgt jetzt über allgemeine und technische Tätigkeitsmerkmale. In manchen Fällen ist eine Höhergruppierung möglich.

➤➤➤ **weiter auf Seite 14**

Techniker, Meister

Die Tätigkeiten sind jetzt höher bewertet. Höhergruppierungen erfolgen nur auf Antrag.

➤➤➤ **weiter auf Seite 14**

Handwerkliche Tätigkeiten („Arbeitertätigkeiten“)

Für diese Beschäftigten ändert sich im Moment nichts. Die Verhandlungen über eine *neue Entgeltordnung für handwerkliche Tätigkeiten* im kommunalen öffentlichen Dienst in Bayern sind noch nicht abgeschlossen. Bis auf Weiteres gilt auch im ABD-Bereich das bisherige Lohngruppenverzeichnis fort (ABD Teil A, 2.14.).

Beschäftigte in Archiven, Büchereien und Museen

Die bisher gültigen speziellen Eingruppierungsmerkmale wurden aufgehoben. Die Eingruppierung erfolgt jetzt über die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für die Verwaltung. In manchen Fällen ist eine Höhergruppierung möglich. Die Änderungen gelten nicht für Beschäftigte, die nach dem Lohngruppenverzeichnis (*Arbeitertätigkeiten*) eingruppiert sind.

➤➤➤ **weiter auf Seite 14**

Bezügerechner

Für Bezügerechner und -rechnerinnen gibt es weiterhin spezielle Eingruppierungsmerkmale. In manchen Fällen ist eine Höhergruppierung möglich.

➤➤➤ **weiter auf Seite 34**

Beschäftigte an Ganztagschulen

Die Regelung im ABD Teil B, 6. wurde 2014 vom Freistaat Bayern übernommen. Eine finanzielle Änderung ergibt sich jetzt ausschließlich für Beschäftigte in der Entgeltgruppe 8. Diese werden auf Antrag in die Entgeltgruppe 9a höhergruppiert. (Nummer 39 ABD Teil A, 2.2. (Eingruppierung) i. V. m. § 29b Teil A, 3. (Überleitung auf Antrag))

Ob sich der Antrag lohnt, hängt vom Einzelfall ab.

➤➤➤ **Beschäftigte in Entgeltgruppe 8 weiter auf Seite 52**

Verwaltungstätigkeiten und -berufe

Hierunter fallen „Angestelltentätigkeiten“, soweit sie nicht den kirchenspezifischen Berufen oder einer anderen auf den vorhergehenden Seiten behandelten Gruppe zuzuordnen sind.

Entgeltgruppe 2 und 3

Viele Beschäftigte in der jetzigen Entgeltgruppe 3 werden auf Antrag nach Entgeltgruppe 4 höhergruppiert. Manche Beschäftigte der Entgeltgruppe 2, für deren Tätigkeit eine längere Anlernphase erforderlich ist, können die Zuordnung zur Entgeltgruppe 3 beantragen.

➤➤➤ **weiter auf Seite 14**

Entgeltgruppe 5 bis 8

Manche Beschäftigte der Entgeltgruppen 5 bis 8 werden auf Antrag höhergruppiert. Wer Anspruch auf die Höhergruppierung hat, hängt vom jeweiligen Tätigkeitsmerkmal ab. Viele Altbeschäftigte, die schon seit der Tarifreform 2005 ihre Tätigkeit beim gleichen Arbeitgeber ausüben, sind allerdings schon jetzt in einer höheren Entgeltgruppe.

➤➤➤ **weiter auf Seite 14**

Entgeltgruppe 9

Die Entgeltgruppe 9 wurde im Januar durch die neuen Entgeltgruppen 9a, 9b und 9c ersetzt. Alle Beschäftigten wurden beziehungsweise werden zunächst automatisch der Entgeltgruppe 9a oder 9b zugeordnet. Einige Beschäftigte, die im Januar automatisch der Entgeltgruppe 9b zugeordnet wurden, werden auf Antrag in die Entgeltgruppe 9c höhergruppiert.

➤➤➤ **weiter auf Seite 14**

Entgeltgruppe 10 bis 15

Für die Entgeltgruppen 10 bis 12 verbleibt es bei den jetzigen Eingruppierungen. Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 plus „Zulage nach 14“ werden automatisch der Entgeltgruppe 14 zugeordnet. Finanziell ändert sich nichts. Die höhere Eingruppierung hat einen Vorteil: Bei einem Stellenwechsel haben Sie Anspruch darauf, wieder eine Tätigkeit der Entgeltgruppe 14 zugewiesen zu bekommen.

Archäologin im Kirchendienst? Die meisten Beschäftigten mit außergewöhnlichen Tätigkeiten sind nach den Regelungen für die Verwaltung eingruppiert. Aber nicht alle. Für Archäologen im Bereich der Grabungstechnik gibt es sogar einen eigenen Abschnitt im ABD. Fragen Sie im Zweifel bei Ihrem Dienstgeber nach.

Foto: S Krugloff - fotolia



Dieses Heft dient der allgemeinen Information. Nicht alle Details und Ausnahmefälle sind dargestellt. Wenden Sie sich für Auskünfte im Zweifel an Ihre Personalstelle. Angaben ohne Gewähr. Rechtlich verbindlich sind nur die Veröffentlichungen in den diözesanen Amtsblättern.

So funktioniert die Entgelttabelle

Von Entgeltgruppen und Erfahrungsstufen

Entgeltstufen = Erfahrung

Die Spalten der Entgelttabelle sind die Erfahrungsstufen. Mit zunehmender Erfahrung steigt im Allgemeinen die Qualität der Arbeitsleistung. Nach Erfüllung der jeweiligen Stufenlaufzeit rücken Beschäftigte deshalb in die nächste Stufe auf. Zeiten ohne Berufstätigkeit (Elternzeit oder Sonderurlaub aus familiären Gründen) zählen nicht als Stufenlaufzeit. In diesen Zeiten wird ja keine Berufserfahrung erworben.

Entgeltgruppen = Wertebenen

Die Zeilen der Entgelttabelle sind die „Entgeltgruppen“ (EG). Sie stellen die Wertebenen dar. Höhergruppiert wird man, wenn man eine höher zu bewertende Tätigkeit übertragen bekommt.

Die Zuordnung vieler Tätigkeiten zu den Entgeltgruppen wurde zum 1. Januar 2017 geändert. Deshalb können jetzt manche Beschäftigte eine Höhergruppierung beantragen.

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2 (nach 1 Jahr in Stufe 1)	Stufe 3 (nach 2 Jahren in Stufe 2)	Stufe 4 (nach 3 Jahren in Stufe 3)	Stufe 5 (nach 4 Jahren in Stufe 4)	Stufe 6 (nach 5 Jahren in Stufe 5)
EG 15	4.280,05	4.748,72	4.923,20	5.546,38	6.020,00	6.331,60
EG 14	3.876,23	4.299,99	4.549,26	4.923,20	5.496,55	5.808,12
EG 13	3.573,37	3.963,48	4.175,38	4.586,64	5.159,99	5.396,82
EG 12	3.204,27	3.552,17	4.050,72	4.486,96	5.047,84	5.297,11
EG 11	3.095,36	3.427,56	3.676,82	4.050,72	4.592,90	4.842,18
EG 10	2.986,43	3.302,89	3.552,17	3.801,47	4.275,08	4.387,25
EG 9c	2.897,54	3.145,50	3.442,50	3.664,61	3.997,76	4.142,12
EG 9b	2.648,85	2.925,94	3.071,16	3.464,92	3.776,53	4.025,78
EG 9a	2.648,85	2.896,81	3.071,16	3.464,92	3.552,82	3.776,53
EG 8	2.485,48	2.744,42	2.865,46	2.974,36	3.095,36	3.171,59
EG 7	2.333,03	2.575,02	2.732,33	2.853,36	2.944,10	3.028,81
EG 6	2.289,44	2.526,62	2.647,62	2.762,59	2.841,25	2.919,91
EG 5	2.197,47	2.423,78	2.538,73	2.653,69	2.738,39	2.798,90
EG 4	2.093,40	2.308,81	2.454,02	2.538,73	2.623,44	2.673,03
EG 3	2.060,76	2.272,49	2.333,03	2.429,82	2.502,44	2.568,98
EG 2	1.908,26	2.103,09	2.163,60	2.224,12	2.357,19	2.496,38
EG 1		1.711,04	1.740,08	1.776,39	1.810,25	1.897,38

Eurowerte Januar 2017

heutige Entgelttabelle

Eingruppierungen meist in zwei Schritten. Zunächst stellte der Dienstgeber fest, unter welche alte (BAT-)Vergütungsgruppe die Tätigkeit des Beschäftigten gefallen wäre.

Im zweiten Schritt stellte er mit Hilfe einer Zuordnungstabelle fest, welcher Entgeltgruppe die jeweilige (BAT-)

Vergütungsgruppe vorläufig zugeordnet ist. Beschäftigte bekamen dies in aller Regel gar nicht mit. Sie erfuhren meist nur, welche Entgeltgruppe am Ende herauskam.

Eine Bürokraft ohne einschlägige Ausbildung war zum Beispiel oft in die „Vergütungsgruppe VIII mit sechsjährigem

Bewährungsaufstieg nach Vergütungsgruppe VII“ eingruppiert.

Was es mit den „Bewährungsaufstiegen“ auf sich hatte und wie die Zuordnung genau funktionierte, ist in den Abbildungen unten dargestellt.

Manfred Weidenthaler

Vergütungsgruppen = Wert- und Erfahrungsebenen

Die Zeilen der Vergütungstabelle waren die „Vergütungsgruppen“. Sie stellten die Wertebenen dar.

Zugleich waren sie Erfahrungsebenen. Nach einer festgelegten Zeit von Jahren der „Bewährung“ stiegen viele automatisch in die nächst höhere Vergütungsgruppe auf.

Die niedrigste Eingruppierung war „Vergütungsgruppe X“, die höchste „Vergütungsgruppe I“. Vergütungsgruppen sind an den römischen Ziffern zu erkennen.

Mit Zuordnungstabellen wurde bis Dezember 2016 festgestellt, welche früheren (BAT-)Vergütungsgruppen welchen Entgeltgruppen entsprechen. „VIII mit Aufstieg nach VII“ entsprach Entgeltgruppe 3. Dies galt zumindest für Eingruppierungen, die seit Oktober 2005 vorgenommen wurden.

„Altfälle“, die ihre Tätigkeit schon seit mindestens September 2005 beim gleichen Arbeitgeber ausüben, wurden nach anderen, zum Teil günstigeren Tabellen, zugeordnet.

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
3	VIII mit Aufstieg nach VII	2 a mit Aufstieg nach 3 und 3 a (...)
	VIII ohne Aufstieg nach VII	
...

Der Blick hinter den Vorhang

Die Eingruppierung ist meist nach dem Bundesangestellten-Tarifvertrag erfolgt

Um herauszufinden, ob Sie höhergruppiert werden können, müssen Sie zunächst wissen, wie Sie jetzt eingruppiert sind. Auf der Entgeltabrechnung finden Sie nur Ihre Entgeltgruppe angegeben. Eingruppiert sind Sie in der Regel aber *nicht* in eine Entgeltgruppe, sondern in eine Vergütungsgruppe des alten Bundesangestellten-Tarifvertrags (BAT).

Im Oktober 2005 wurde eine grundlegende Tarifreform durchgeführt – oder besser gesagt angefangen. Eine neue Entlohnungstabelle wurde beschlossen, die

heutige „Entgelttabelle“. Jedoch konnte man sich damals nicht darüber einigen, welche Tätigkeiten wie bezahlt werden sollten.

Was der Dienstgeber hinter dem Vorhang machte

Daher schuf man ein vorläufiges Übergangsrecht bis zur Fertigstellung einer „neuen Entgeltordnung“.

Während dieser Übergangszeit, die bis Dezember 2016 dauerte, verliefen die



Bitte nehmen Sie sich die Zeit für den Blick hinter den Vorhang. Sie brauchen die Informationen in den späteren Abschnitten dieses Hefts.

Foto: vlorzor - fotolia

Nochmal kompakt:

- ☺ Die Zeilen der Entgelttabelle sind die Entgeltgruppen.
- ☺ Die Spalten sind die (Erfahrungs)Stufen.
- ☺ Bis Dezember 2016 wurde ein Großteil der Beschäftigten in die früheren (BAT)Vergütungsgruppen eingruppiert. Mit Zuordnungstabellen ermittelte der Dienstgeber die zugehörige Entgeltgruppe.



Foto: kues1 - fotolia

Was es mit Tätigkeitsmerkmalen auf sich hat

Die Zuordnung des Tätigkeitsmerkmals entscheidet über die Höhergruppierung

Um herauszufinden, welche Tätigkeit wie zu bezahlen ist, verwendet man Entgeltordnungen. In ihnen sind hunderte Tätigkeiten mit Kurzbeschreibungen aufgelistet. Diese Kurzbeschreibungen heißen „Tätigkeitsmerkmale“.

Bis Dezember 2016 wurden großteils noch die Tätigkeitsmerkmale aus der Zeit des Bundesangestellten-Tarifvertrags (BAT) verwendet.

Einen Auszug aus dieser alten Vergütungsordnung sehen Sie unten.

Bessere Zuordnung vieler Tätigkeitsmerkmale

Die seit 1. Januar 2017 gültige neue Entgeltordnung bringt Verbesserungen für viele Beschäftigte.

Die Zuordnung von Tätigkeitsmerkmalen zu Entgeltgruppen wurde in einigen Bereichen, zum Beispiel der Verwaltung,

geändert. Manchmal wurden nur einzelne Tätigkeitsmerkmale höher zugeordnet. So dass es vorkommt, dass Beschäftigte ein und derselben Entgeltgruppe manchmal Anspruch auf Höhergruppierung haben und manchmal nicht – je nach ihrem Tätigkeitsmerkmal.

Für andere Bereiche, zum Beispiel der Informationstechnik, wurden neue zeitgemäße Tätigkeitsmerkmale geschaffen.

Durch diese Änderungen sind jetzt eine Reihe von Tätigkeiten höheren Entgeltgruppen zugeordnet. Rechts sehen Sie einen Auszug aus der neuen Entgeltordnung.

Höhergruppierung nur auf Antrag

Die Höhergruppierung erfolgt nicht automatisch, denn manchmal ist es im Bezug auf das Lebenseinkommen lukrativer, in der niedrigeren Entgeltgruppe zu bleiben.
Manfred Weidenthaler

Der Ordnung halber. Jede Tätigkeit ist einem Tätigkeitsmerkmal zugeordnet. Foto: meailleluc.com - fotolia



Beispiel: Bürokraft in Entgeltgruppe 3

Eine Bürokraft ist seit fünf Jahren an einer Stelle eingesetzt, für die man keine kaufmännische Ausbildung benötigt. Die damals vorgenommene Stellenbewertung hatte ergeben, dass für ihre Tätigkeiten zu einem Viertel „gründliche Fachkenntnisse“ erforderlich sind.

Die Eingruppierung der Mitarbeiterin erfolgte nach der bis Dezember 2016 angewandten „(BAT-)Vergütungsordnung“.

Dort war ihr Tätigkeitsmerkmal bei der Vergütungsgruppe „VIII mit Aufstieg nach VII“ aufgeführt (siehe Abbildung links, Fallgruppe 1b).

Nach der Zuordnungstabelle entspricht „VIII mit Aufstieg nach VII“ der Entgeltgruppe 3. Daher wird die Mitarbeiterin nach Entgeltgruppe 3 bezahlt.

Ihr Tätigkeitsmerkmal ist in der neuen Entgeltordnung seit Januar 2017 der

Entgeltgruppe 4 Fallgruppe 1 zugeordnet (siehe Abbildung unten).

Trotzdem bekommt sie erst einmal weiterhin Entgelt nach Entgeltgruppe 3.

Sie hat jetzt die Möglichkeit, bis 31. Dezember 2017 einen Antrag auf Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung zu stellen. Falls sie diesen Antrag stellt, wird sie in die Entgeltgruppe 4 höhergruppiert.

Auszug aus der neuen Entgeltordnung, die seit Januar 2017 gilt (Verwaltungstätigkeiten):

Entgeltgruppe 4

1. Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 3 heraushebt, dass sie mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erfordert. (Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises.)
2. Beschäftigte mit schwierigen Tätigkeiten. (¹Schwierige Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die mehr als eine eingehende fachliche Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 3 erfordern. ²Danach müssen Tätigkeiten anfallen, die an das Überlegungsvermögen oder das fachliche Geschick Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Beschäftigten der Entgeltgruppe 3 verlangt werden kann.)

Eine Bürokraft, die für ihre Tätigkeit zu „einem Viertel gründliche Fachkenntnisse“ benötigt, ist nach der neuen Entgeltordnung der EG 4, Fg. 1 zugeordnet.

Die alte (BAT-)Ordnung, nach der bis Dezember 2016 eingruppiert wurde:

Vergütungsgruppe VIII

- 1 a. Angestellte im Büro-, Registratur-, Kassen-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit schwierigerer Tätigkeit (z.B. ...)*
- 1 b. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Fallgruppe 1 a heraushebt, dass sie mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erfordert.

Unter der jeweiligen Vergütungsgruppe (Vg.) stehen die zugehörigen Tätigkeitsmerkmale.

Die Nummern von Tätigkeitsmerkmalen heißen „Fallgruppen“ (Fg.).

Sie möchten sich die Ordnungen selbst anschauen?

Die neue Entgeltordnung des „Arbeitsvertragsrechts der bayerischen Diözesen“ (ABD) finden Sie spätestens ab Ende März 2017 unter www.onlineABD.de im Teil A, 2. des ABD. Abonnenten des kostenfreien „koda-compass newsletter“ werden informiert,



sobald die neue Entgeltordnung online ist. Die bis Dezember 2016 gültigen Entgeltordnungen finden Sie unter www.2016.onlineABD.de, ebenfalls ABD Teil A, 2. Die bis Dezember gültigen Zuordnungstabellen von Vergütungs- zu Entgeltgruppen finden



sich im ABD, Teil A, 3. Klicken Sie auf „Abschnitt V: Anhänge und Anlagen“. Dort finden Sie Zuordnungstabellen für vor der Tarifreform, Oktober 2005, Eingruppierte (Anlage 2 und 2K) und für danach Eingruppierte (Anlage 4 und 4 K).

Alternativ können Sie die jeweilige Fassung des ABD auch komplett als pdf- oder doc-Datei herunterladen.

Nochmal kompakt:

- © Tätigkeitsmerkmale sind die Beschreibungen der Tätigkeiten. Nummern von Tätigkeitsmerkmalen heißen „Fallgruppen“.
- © Jedes Tätigkeitsmerkmal ist einer Entgeltgruppe zugeordnet; im alten BAT-System einer Vergütungsgruppe. Seit Januar gibt es für viele Tätigkeiten bessere Zuordnungen – auf Antrag.
- © Entgeltgruppen und Tätigkeitsmerkmale zusammen sind die „Entgeltordnung“.



Foto: kues1 - fotolia

Sekretariate beraten Gewerkschafter und KABler

Mitglieder der Gewerkschaften erhalten persönliche Unterstützung und Rechtsberatung durch ihre Gewerkschaftssekretariate. Mitglieder der Katholischen Arbeitnehmerbewegung können sich zur Beratung an die KAB-Diözesansekretariate wenden.



Auch die Mitarbeitervertretung (MAV) kann weiterhelfen

Die Mitarbeitervertretung Ihrer Einrichtung unterstützt Sie bei Fragen und Problemen rund um die Antrags eingruppierung – vorausgesetzt Sie haben eine MAV gewählt oder wählen dieses Jahr eine MAV.

Die Mitarbeitervertretung kann und darf keine Rechtsberatung leisten. Die Verantwortung für Ihre Entscheidung bleibt in jedem Fall bei Ihnen.

Und bitte geben Sie Ihrer MAV Zeit – auch die Mitarbeitervertreter und -vertreterinnen müssen sich erst schlau machen, eventuell Schulungen besuchen ...



Meist haben Sie bis Dezember 2017 Zeit

Anträge im Zusammenhang mit der neuen Entgeltordnung können bis 31. Dezember 2017 gestellt werden. Im Falle einer Höhergruppierung wird das Entgelt immer rückwirkend zum 1. Januar 2017 neu berechnet. Es bringt keinen finanziellen Vorteil, den Antrag möglichst früh oder spät zu stellen.

Nehmen Sie sich die nötige Zeit, Ihren Fall zu prüfen und alle nötigen Informationen einzuholen.

Sollte Ihr Arbeitsverhältnis am 1. Januar 2017 geruht haben, dann haben Sie noch mehr Zeit. Wer zu diesem Zeitpunkt wegen Elternzeit, Sonderurlaub oder Rente auf Zeit nicht im Dienst war, kann den Antrag noch bis ein Jahr nach Wiederaufnahme der Tätigkeit stellen.

Vor Oktober 2005 Eingruppierte

Beschäftigte, die seit mindestens September 2005 die gleiche Tätigkeit beim gleichen Arbeitgeber ausüben, fallen unter Altfall-Regelungen. Einzelne „Altfälle“ können noch Höhergruppierungen aufgrund erfüllter Bewährungszeiten in Anspruch nehmen. Ob Sie zu diesen Altfällen gehören,

erfahren Sie in den nachfolgenden Abschnitten. Falls Sie dazu gehören sollten, beachten Sie, dass bei einer Altfall-Höhergruppierung Entgelt nur sechs Monate rückwirkend ab Antragsstellung nachgezahlt wird. In diesen besonderen Fällen ist eine zeitnahe Antragsstellung sinnvoll. *Manfred Weidenthaler*



Dran denken: Wer die Frist versäumt, bleibt dauerhaft in der bisherigen Entgeltgruppe.
Foto: vladimir floyd - fotolia

Ihre alte Eingruppierung ist sicher!

Sie können durch einen Antrag nichts verlieren

Wird Ihr Antrag auf Höhergruppierung abgelehnt, bleiben Sie in der alten Entgeltgruppe. Das gilt für alle Anträge im Zusammenhang mit der neuen Entgeltordnung. Eine Herabgruppierung ist ausgeschlossen.

Irrtümlich falsch eingruppiert?

Unabhängig davon kann es vorkommen, dass Beschäftigte irrtümlich einer falschen Entgeltgruppe zugeordnet sind.

Solche Irrtümer können – unabhängig von der neuen Entgeltordnung – immer im Rahmen der tariflichen und gesetzlichen Vorschriften korrigiert werden.

Beispiel: Eine Pfarrsekretärin hat eine kaufmännische Ausbildung und ist an einer entsprechenden Stelle eingesetzt. Sie wurde irrtümlich der Entgeltgruppe 3 zugeordnet anstatt der Entgeltgruppe 5. Sie kann selbstverständlich immer die Korrektur des Fehlers verlangen – ganz unabhängig

von der neuen Entgeltordnung. Nach der Korrektur des Fehlers kann sie zusätzlich – aufgrund der neuen Entgeltordnung – einen Antrag auf Höhergruppierung nach Entgeltgruppe 6 stellen. Die Tätigkeiten der Entgeltgruppe 5 im Pfarrbüro sind seit Januar 2017 der Entgeltgruppe 6 zugeordnet.

Rechtsgrundlage: § 29a ABD Teil A, 3. (Besitzstände) und die §§ 12 und 13 ABD Teil A, 1. (Grundsätze der Eingruppierung)

Jetzt trennen sich die Wege

Nicht alle Regelungen betreffen jeden und jede. Wir empfehlen Ihnen, im nächsten Schritt nur den für Ihre Tätigkeit einschlägigen Abschnitt zu lesen.

Dort erfahren Sie, ob Sie zu den Beschäftigten gehören, die möglicherweise auf Antrag höhergruppiert werden.



Foto: quickshooting - fotolia

Lesen Sie jetzt bitte weiter ...

- Beschäftigte im Pfarrbüro >>> Seite 20
- Beschäftigte in der Verbands- und Bildungsarbeit für Jugendliche >>> Seite 22
- Förster >>> Seite 24
- Schulhausmeister sowie Hausmeister in Verwaltungsgebäuden >>> Seite 25
- Techniker und Meister >>> Seite 28
- Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik >>> Seite 30
- Ingenieure >>> Seite 32
- Bezügerechner >>> Seite 34
- Beschäftigte in Archiven, Büchereien und Museen >>> Seite 33
- Beschäftigte mit Verwaltungstätigkeiten ...
 - Entgeltgruppe 2 und 3 >>> Seite 36
 - Entgeltgruppe 5 bis 8 >>> Seite 38
 - Entgeltgruppe 9 >>> Seite 40
 - Pfarrhelfer >>> Seite 42

Beschäftigte im Pfarrbüro

Die meisten Tätigkeiten sind jetzt höher bewertet

Die KODA hat im Rahmen der neuen Entgeltordnung auch die Eingruppierung von Beschäftigten im Pfarrbüro neu geregelt. Die meisten Tätigkeitsmerkmale sind jetzt höheren Entgeltgruppen zugeordnet. Alle zwischen Oktober 2005 und Januar 2016 neu eingruppierten Beschäftigten in den Entgeltgruppen 3, 5 und 6 haben Anspruch auf Höhergruppierung, in Einzelfällen auch Beschäftigte in Entgeltgruppe 8. Suchen Sie in der linken Spalte der Tabelle Ihre jetzige Entgeltgruppe, ▾

folgen Sie dem Pfeil und lesen Sie ab, in welche Entgeltgruppe Sie auf Antrag höhergruppiert werden. Viele Altbeschäftigte sind allerdings bereits bisher aufgrund der Tarifreform von 2005 höher eingruppiert. Wenn Beschäftigten trotzdem irrtümlich einen Antrag stellen, dann werden sie zwar nicht höhergruppiert, aber sie haben auch keinen

Nachteil. Die jetzige Eingruppierung ist sicher (§ 29a ABD Teil A, 3.). Seit Oktober 2005 neu Eingruppierte können die Erläuterungen für Altbeschäftigte auf der rechten Seite überspringen.

Manfred Weidenthaler



➔ = automatisch erfolgt — = keine Veränderung
➡ = nur auf Antrag



Schritt 1:
Wo sind Sie jetzt?
Schritt 2:
Lesen Sie ab, ob Sie Anspruch auf eine höhere Eingruppierung haben.

Foto: Daniel Ernst - fotolla

In welcher Entgeltgruppe 8 sind Sie?

Schon seit 2011 wurde zwischen einer Fallgruppe „Tätigkeit mit zu einem Drittel selbstständige Leistungen“ und einer Fallgruppe „Tätigkeit mit selbstständigen Leistungen“ (= mindestens 50 % selbstständige Leistungen) unterschieden.

Im Ergebnis war dies bis Dezember 2016 jedoch ohne Belang. In beiden Fällen waren die Beschäftigten der Entgeltgruppe 8 zugeordnet.

Bei vielen Entgeltgruppe 8-Stellen wurde daher der genaue Umfang der selbstständigen Leistungen nicht erfasst.

Spätestens dann, wenn jetzt ein Beschäftigter oder eine Beschäftigte in EG 8 den Antrag auf Höhergruppierung nach 9a stellt, ist die exakte Bewertung der Stelle durch den Arbeitgeber durchzuführen.

➤ Eingruppierungen zwischen Oktober 2005 und Dezember 2016 (ABD Teil A, 2.12. in der Fassung vom 31.12.2016)	Eingruppierungen gemäß neuer Entgeltordnung seit Januar 2017 (ABD Teil A, 2.12. in der Fassung vom 1.1.2017)	➤ Eingruppierung Altfälle (seit September 2005 in der gleichen Tätigkeit beim gleichen Arbeitgeber*) (ABD Teil A, 3.2. in der Fassung vom 30.9.2005)	Zuordnung im Oktober 2005, falls Bewährungszeit damals nicht erfüllt
EG 2 („einfacheren Arbeiten“)	EG 2 („einfachen Arbeiten“)	EG 3 (Vg. IX b, Fg. 170., BA nach 2 Jahren, „einfachere Arbeiten“)	EG 2 (keine Höhergruppierung vorgesehen)
EG 3 („schwierigerer Tätigkeit“)	EG 4 („schwierigen Tätigkeiten“)	EG 5 (Vg. VIII, Fg. 170., BA nach 3 Jahren, „schwierigerer pfarrlicher Tätigkeit“)	EG 3
EG 5 („gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“, in der Regel kaufmännische Ausbildung)	EG 6 („gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“, in der Regel kaufmännische Ausbildung)	EG 6 (Vg. VII, Fg. 170., BA nach 6 Jahren, „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“)	EG 5
EG 6 (plus 20 % „selbstständige Leistungen“)	EG 7 (plus 20 % „selbstständige Leistungen“)		
EG 8 (plus „1/3 selbstständige Leistungen“) Merkmal neu seit September 2011	EG 8 (plus 1/3 „selbstständige Leistungen“)	EG 6 (Vg. VIb, Fg. 170., ohne BA, plus „mindestens 1/3 selbstständige Leistungen“). Höhergruppierung in die EG 8 sollte 2011 automatisch erfolgt sein.	EG 6
EG 8 (plus 50 % „selbstständige Leistungen“) Merkmal neu seit September 2011	EG 9a (plus 50% „selbstständige Leistungen“)		

Welche „Altfall“-EG 6 sind Sie denn?

Beschäftigte, die von Anfang an nach (BAT) Vergütungsgruppe VIb bezahlt wurden, waren der (seltenen) Fallgruppe mit „plus mindestens 1/3 selbstständige Leistungen“ zugeordnet. Sie können dies anhand alter Vergütungsabrechnungen prüfen. Im Zweifel fragen Sie bei Ihrer Personalstelle nach.

Seit September 2011 ist diese Tätigkeit der Entgeltgruppe 8 zugeordnet. Falls die Höhergruppierung 2011 übersehen wurde, wenden Sie sich an Ihren Arbeitgeber.

In Einzelfällen ist es möglich, dass Ihre Tätigkeit mindestens 50 % selbstständige Leistungen erfordert (gemeint sind „selbstständige Leistungen“ im tariflichen Sinn, insbesondere der Ermessensspielraum bei Entscheidungen). Lesen Sie dazu links „In welcher Entgeltgruppe 8 sind Sie?“

Einzelne Altbeschäftigte können jetzt noch einen Bewährungsaufstieg nachholen

Zum 1. Oktober 2005 wurde die Tarifreform des öffentlichen und kirchlichen Dienstes durchgeführt. Damals wurden die alten Bewährungsaufstiege im Grundsatz abgeschafft. Für Beschäftigte, die damals ihre Bewährungszeiten schon absolviert hatten, gab es günstigere Überleitungen in die neuen Entgeltgruppen.

So wurden Pfarrsekretärinnen und Pfarrsekretäre an EG 3-Stellen der EG 5

zugeordnet, solche an EG 5-Stellen der EG 6 (siehe Tabelle unten). Diese Beschäftigten sind also jetzt schon höher eingruppiert.

Viele wurden später (automatisch) höhergruppiert

Auch Altfälle, die ihre Bewährungszeit am 1. Oktober 2005 zur Hälfte erfüllt hatten, wurden automatisch höhergruppiert – nach Vollendung ihrer Bewährungszeit. Ob Sie höhergruppiert wurden, können Sie anhand Ihrer alten Entgeltabrechnungen überprüfen, falls Sie diese noch besitzen.

Vergleichen Sie die Entgeltabrechnung vom Oktober 2005 und die aktuelle Entgeltabrechnung.

Alle anderen Altfälle konnten beziehungsweise können einen Antrag stellen, nachträglich als Altfall höhergruppiert zu werden. Viele wurden in den letzten Jahren von den Bezüge- oder Personalstellen angeschrieben, ob sie eine Höhergruppierung aufgrund der Erfüllung ihrer Bewährungszeit wünschen. Wer die Höhergruppierung damals abgelehnt hat, ist jetzt an seine Entscheidung gebunden.

Die Übrigen sollten prüfen, ob sie jetzt noch einen Altfall-Antrag stellen wollen.

- Voraussetzung dafür ist, dass
- die Tätigkeit seit September 2005 beim gleichen Arbeitgeber ausgeübt wird
 - und dass am 31. Dezember 2016 die Bewährungszeit erfüllt war. (Die längste Bewährungszeit betrug sechs Jahre. Die Bewährungszeit ist also nahezu immer erfüllt, außer jemand hätte ungewöhnlich lange Unterbrechungen gehabt, zum Beispiel durch Elternzeit und Sonderurlaub aus familiären Gründen über fünf Jahre hinaus.)

Ein solcher Antrag auf „Höhergruppierung gemäß § 8 Abs. 3 ABD Teil A, 3.“ kann vorteilhafter sein als ein Antrag auf Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung.

Altfälle mit „schwieriger pfarrlicher Tätigkeit“ steigen gleich um zwei Entgeltgruppen von Entgeltgruppe 3 nach Entgeltgruppe 5 auf, wenn sie einen Antrag auf Höhergruppierung als Altfall stellen.

Auch Altfälle können einen Antrag aufgrund der neuen Entgeltordnung stellen

Wer nach einer entsprechenden Anfrage der Personalstelle die Höhergruppierung als Altfall schon einmal abgelehnt hat, der kann jetzt keinen Altfall-Antrag mehr stellen. Er oder sie kann aber – falls sich dadurch eine höhere Entgeltgruppe ergibt – einen Antrag auf Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung stellen.

Manfred Weidenthaler

Höhergruppierungen erfolgen nur auf Antrag.

- Zum Thema „Altfall-Anträge“ lesen Sie weiter auf Seite 46
- Falls Sie nicht von der Altfall-Regelung betroffen sind und herausfinden wollen, ob sich eine Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung lohnt, weiter auf Seite 52
- Falls Sie sofort zum Antrag wollen, weiter auf Seite 60

Verbands- und Bildungsarbeit für Jugendliche

Sozialpädagogen kommen auf Antrag nach 9c

Alle Beschäftigten in der Verbands- und Bildungsarbeit für Jugendliche wurden zum Januar 2017 automatisch der neuen Entgeltgruppe 9b zugeordnet.

Für Beschäftigte, die *keinen* Bachelor- beziehungsweise FH-Abschluss haben, ändert sich durch die neue Entgeltordnung nur das Etikett. Die Euro-Werte in der Entgeltgruppe 9b sind die gleichen wie in der alten Entgeltgruppe 9.

Alle in der Verbands- und Bildungsarbeit für Jugendliche tätigen Sozialpädagogen und -pädagoginnen mit Bachelor- beziehungsweise FH-Abschluss werden *auf Antrag* in die Entgeltgruppe 9c höhergruppiert.

Einige Beschäftigte mit speziellen oder übergeordneten Aufgaben waren schon bislang in Entgeltgruppe 10 oder höher eingruppiert. Diese Beschäftigten

fielen und fallen unter die „allgemeinen Tätigkeitsmerkmale“. Durch die neue Entgeltordnung ändert sich für sie nichts.

Wer nach September 2005 eingestellt wurde, ist kein „Altbeschäftigter“. Er oder sie kann den folgenden Abschnitt überspringen und zur Tabelle rechts gehen.

Manfred Weidenthaler

Altbeschäftigte bekommen Vergütungsgruppenzulage

Im alten (BAT-)Vergütungssystem war für Beschäftigte in der Verbands- und Bildungsarbeit für Jugendliche eine „Vergütungsgruppenzulage“ vorgesehen. Sie beträgt derzeit 150,65 Euro bei Vollbeschäftigung.

Beschäftigte *ohne FH- beziehungsweise Bachelorabschluss*, die am 31. Dezember 2016 ihre Tätigkeit mindestens zwölf Jahre ausgeübt haben, erhalten die Vergütungsgruppenzulage im Rahmen der Altfall-Regelungen oder können sie beantragen.

Eine Vergütungsgruppenzulage ist auf der Entgeltabrechnung ausgewiesen (Kürzel „Besitzst. VG-Gr-Zu“ oder „JLL Besitzstand“).

Bitte beachten Sie, dass Elternzeit ohne Beschäftigung und Sonderurlaub aus familiären Gründen bei den zwölf Jahren nicht mitzählen. War die Tätigkeit durch Elternzeit und Sonderurlaub länger als fünf Jahre unterbrochen verfiel ein Teil der insgesamt zwölfjährigen Bewährungszeit.

Beschäftigte *mit FH-Abschluss* erhalten die Vergütungsgruppenzulage oder können sie erhalten, wenn sie mindestens seit September 2005 als Beschäftigte in der Jugendbildung eingruppiert sind

und die Tätigkeit am 31. Dezember 2016 mindestens fünf Jahre lang ausgeübt haben. Elternzeit ohne Beschäftigung und Sonderurlaub aus familiären Gründen zählen bei den fünf Jahren nicht mit. Unterbrechungen von mehr als fünf Jahren führten zu einem Neubeginn der jeweiligen Bewährungszeit.

Je nach im Oktober 2005 zurückgelegter Bewährungszeit wurde und wird die Vergütungsgruppenzulage nur auf schriftlichen Antrag hin gezahlt. Viele Beschäftigte wurden von ihren Bezügestellen bei Erfüllung der vorgeschriebenen Bewährungszeiten informiert, dass sie einen entsprechenden Antrag stellen können.

Rechtsgrundlage für die Gewährung der Vergütungsgruppenzulage: § 8a Abs. 2 und 4 sowie § 9 Abs. 2, 2a und 3 Buchst. b und c ABD Teil A, 3.

Wenn noch nicht geschehen: Antrag stellen

Möglicherweise wurden Sie bislang nicht über die Antragsmöglichkeit informiert, erfüllen aber die Voraussetzungen für den Bezug der Zulage. In diesem Fall können Sie die Zulage jetzt noch beantragen. Am Ende dieses Heftes finden Sie hierfür ein Antragsformular. Die Diözesen akzeptieren entsprechende Anträge bis längstens 31. Dezember 2017. Der Antrag sollte aber möglichst umgehend gestellt werden, da die Zulage nur sechs Monate rückwirkend nachgezahlt wird.

Falls Sie – nach Durcharbeiten des Heftes – entscheiden, einen Antrag auf Gewährung der Vergütungsgruppenzulage *und* auf Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 9c zu stellen, können Sie das „Kombi-Formular“ am Ende des Heftes verwenden.

Vergütungsgruppenzulage verbessert Startposition nach Entgeltgruppe 9c

Falls Sie als Beschäftigter mit FH-Abschluss eingruppiert sind und die Höhergruppierung nach Entgeltgruppe 9c beantragen, entfällt die Vergütungsgruppenzulage. Sie wird aber Ihrem Ausgangstabelleentgelt in der Entgeltgruppe 9b

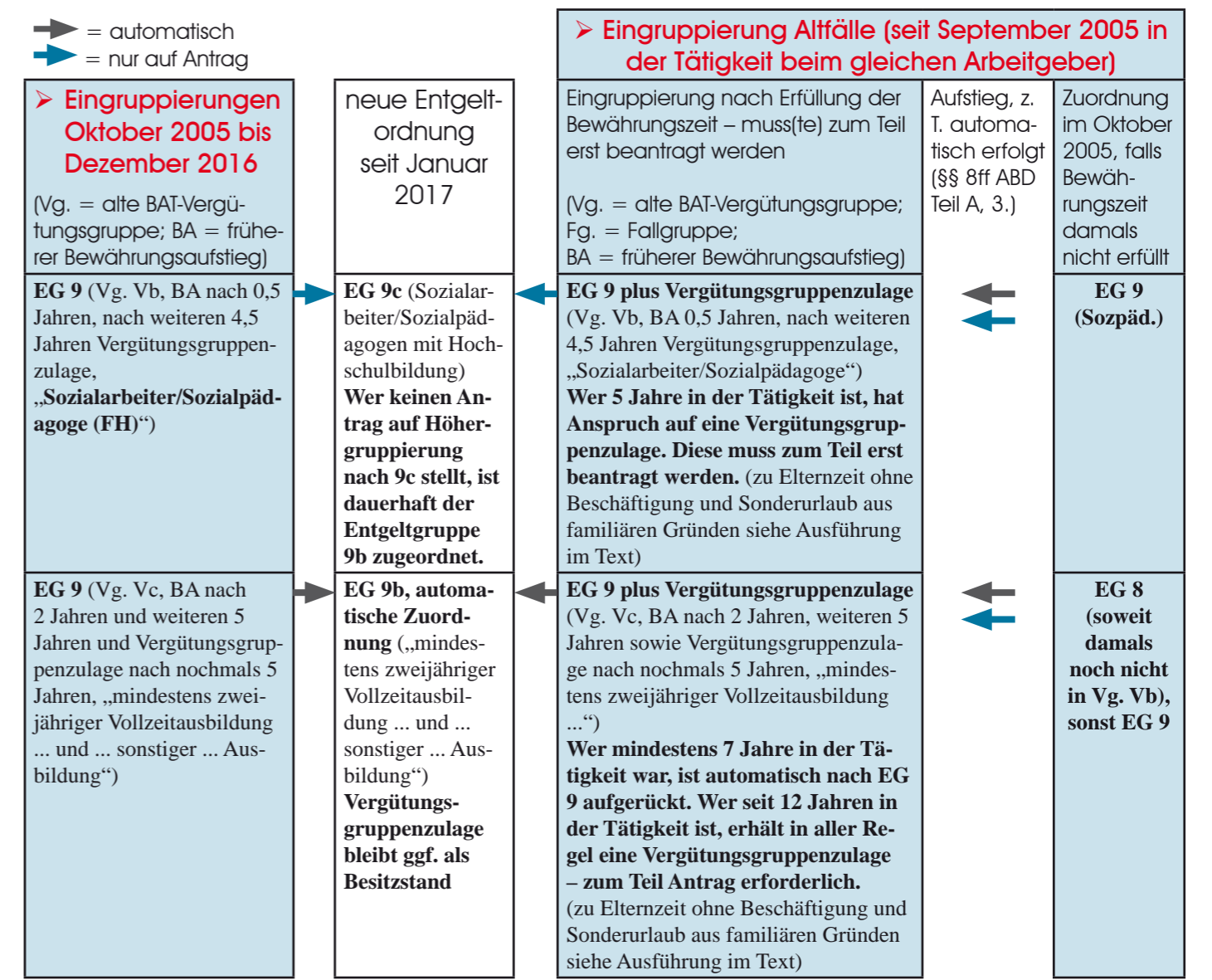
hinzugerechnet und bei der Feststellung der Stufe in der höheren Entgeltgruppe berücksichtigt.

Dies ist in zwei Fällen von Bedeutung: Wer in Entgeltgruppe 9b mit Vergütungsgruppenzulage ist und sich in der Stufe 3 befindet, fällt bei einer Höhergruppierung

nicht in die Stufe 2 zurück. Er oder sie kommt direkt in die Stufe 3. Dies wirkt sich finanziell erheblich aus.

Bei Beschäftigten, die aus Stufe 6 höhergruppiert werden, führt die Berücksichtigung der Vergütungsgruppenzulage zu einem etwas höheren Entgelt.

Besitzstand ist sicher
Alle Beschäftigten, die keine Höhergruppierung beantragen oder beantragen können, behalten ihren Besitzstand. Wer eine Vergütungsgruppenzulage bekommt, der behält sie. Manfred Weidenthaler



▲ Eingruppierung gemäß ABD Teil A, 2.11. Die Zuordnung von Vergütungsgruppen zu Entgeltgruppen erfolgte für diese Beschäftigten mit der Tabelle in Anlage 4 K zum ABD Teil A, 3., jeweils Fassung vom 31.12.2016

▲ Eingruppierung gemäß ABD Teil A, 2.11. in der Fassung vom 1.1.2017

▲ Eingruppierung gemäß ABD Teil A, 2.11. Die Zuordnung von Vergütungsgruppen zu Entgeltgruppen erfolgte für diese Beschäftigten mit der Tabelle in Anlage 2 K zum ABD Teil A, 3., jeweils Fassung vom 31.12.2016. Bewährungsaufstiege und Erreichen der Vergütungsgruppenzulage sind in § 8a ABD Teil A, 3. geregelt.

Sie gehören zu den Beschäftigten mit Anspruch auf Höhergruppierung?

Zur Frage, wie Sie herausfinden, ob sich die Höhergruppierung nach Entgeltgruppe 9c für Sie lohnt >>> lesen Sie weiter auf Seite 52

Falls Sie *keinen* Anspruch auf Höhergruppierung haben, aber als Altfall die Vergütungsgruppenzulage beantragen können, >>> gehen Sie direkt zum „Antragsformular 2“ auf Seite 62



Ein Schritt in der Aufwertung der Jugendbildung. Die Eurowerte der neuen Entgeltgruppe 9c für Sozialpädagogen liegen in der Mitte zwischen den alten Entgeltgruppen 9 und 10. Foto: ARochau - fotolia

Förster – die Karten wurden neu gemischt

Jetzt Eingruppierung nach anderen Tätigkeitsmerkmalen

Das ABD kannte bislang verschiedenste Arten von Forstbeschäftigten. Angefangen bei Forstaufsehern und Forstwarten über Revierförster bis hin zu Forstamtmännern. In Folge der neuen Entgeltordnung sind alle speziellen Tätigkeitsmerkmale für Forstbeschäftigte entfallen.

Wer bislang in der Entgeltgruppe 9 war, wurde zum Januar automatisch der Entgeltgruppe 9a oder 9b zugeordnet. Dies ist auf die Aufspaltung der Entgeltgruppe 9 zurückzuführen und stellt noch keine neue Eingruppierung dar. Falls Sie erfahren möchten, welche Auswirkungen die Zuordnung zur Entgeltgruppe 9a hat, lesen Sie >>> weiter auf Seite 40. Kehren Sie anschließend auf diese Seite zurück <.

Eingruppierungen erfolgen ab jetzt auf Grundlage allgemeiner und technischer Tätigkeitsmerkmale. In einigen Fällen ergeben sich dadurch höhere Entgeltgruppen.

Nicht betroffen von diesen Änderungen sind Waldarbeiter, die nach dem Lohngruppenverzeichnis für frühere Arbeiter eingruppiert sind (Eingruppierung nach ABD Teil A, 2.14. Lohngruppenverzeichnis).

Für Forstbeschäftigte, die nach den *Angestellten-Regelungen* eingruppiert sind, empfiehlt sich folgendes Vorgehen:

Prüfen Sie zunächst, ob sich eine Höhergruppierung für Sie finanziell überhaupt lohnt. Falls ja, stellen Sie einen Antrag auf Höhergruppierung. Der Dienstgeber wird



Karten wurden neu gemischt: Im Forstbereich wurde ein völlig neues System geschaffen. Wer Anspruch auf Höhergruppierung hat, lässt sich nur durch Prüfung des Einzelfalls feststellen.

dann die Bewertung der Stelle überprüfen beziehungsweise Ihre Stelle neu bewerten.

Ergibt die Bewertung, dass Sie nach der neuen Entgeltordnung Anspruch auf eine höhere Eingruppierung haben, werden Sie höhergruppiert. Andernfalls bleiben Sie in Ihrer bisherigen Entgeltgruppe. Eine Herabgruppierung ist ausgeschlossen.

Sie können auch versuchen, den umgekehrten Weg zu gehen und vor der Antragstellung erstmal anfragen, ob sich für Ihre Stelle nach der neuen Entgeltordnung eine höhere Eingruppierung ergeben würde.

Möglicherweise ist es aber für den Dienstgeber schwierig, vor einer umfassenden Neubewertung der Stelle eine belastbare Auskunft zu geben.

Seit Oktober 2005 neu Eingruppierte können die Erläuterungen für Altbeschäftigte auf der rechten Seite auslassen. Auch für Beschäftigte in den Entgeltgruppen 9 und höher ist die Altfall-Regelung ohne Belang.

Manfred Weidenthaler



Eingruppierungen bis Dezember 2016	neue Entgeltordnung seit Januar 2017
Die alten Eingruppierungen finden Sie im ABD, Fassung vom 31. Dezember 2016, unter www.2016.onlineABD.de	EG 5 oder höher: Forstwirte * (Beschäftigte mit abgeschlossener dreijähriger Ausbildung) mit entsprechender Tätigkeit (siehe Nummer 3. ABD Teil A, 2.2.)
• Abschnitt F. Angestellte als Forstaufseher und Forstwarte ABD Teil A, 2.3. Hier waren Forstbeschäftigte der Entgeltgruppen 2 bis 8 geregelt. Altfälle, die vor Oktober 2005 eingestellt wurden, sind den Entgeltgruppen 2 bis 8 zugeordnet beziehungsweise auf Antrag zuzuordnen (siehe rechts oben „Altbeschäftigte“).	EG 8 bis EG 9b: Forsttechniker * mit entsprechender Tätigkeit (siehe Nummer 5. ABD Teil A, 2.3. – Technikerinnen und Techniker)
• In den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen ABD Teil A, 2.2. waren geregelt: - Revierförster (Vergütungsgruppe Vb entspricht Entgeltgruppe „9 ohne Stufen 5 und 6“ seit Januar 2017 der Entgeltgruppe 9a zugeordnet) - Beschäftigte in der Tätigkeit von Oberförstern (Vergütungsgruppe IVb entspricht Entgeltgruppe 9) – seit Januar 2017 der Entgeltgruppe 9b zugeordnet - Angestellte, deren Leistung der von Forstassessoren entspricht, sowie Forstamtmänner (Vergütungsgruppe IVa entspricht Entgeltgruppe 10)	EG 8 bis EG 9c: Forstmeister * mit entsprechender Tätigkeit (siehe Nummer 4. ABD Teil A, 2.3. – Meisterinnen und Meister) EG 10 bis EG 13: Forstingenieure * mit entsprechender Tätigkeit (siehe Nummer 3. ABD Teil A, 2.3. – Ingenieurinnen und Ingenieure)

* Wird die entsprechende Tätigkeit ohne die geforderte Qualifikation ausgeübt, kann dies zu einer um eine Entgeltgruppe niedrigeren Eingruppierung führen (**Vorbemerkung Nr. 2 zum ABD Teil A, 2.1.**).

Höhergruppierungen erfolgen nur auf Antrag.

>>> **Zum Thema Altfall-Antrag lesen Sie weiter auf Seite 46**

>>> **Falls Sie nicht von der Altfall-Regelung betroffen sind und herausfinden wollen, ob sich eine Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung lohnt, weiter auf Seite 52**

Doppelter Aufstieg für Altbeschäftigte der Entgeltgruppen 3 und 6

Zum 1. Oktober 2005 wurden die alten Bewährungsaufstiege im Grundsatz abgeschafft.

Für Beschäftigte der *Entgeltgruppen 3 bis 8*, die schon *damals ihre Bewährungszeit absolviert* hatten, gab es günstigere Überleitungen in die damals neuen Entgeltgruppen. Altfälle, die *ihre Bewährungszeit am 1. Oktober 2005 zur Hälfte erfüllt* hatten, wurden später *automatisch höhergruppiert* – nach Vollendung ihrer Bewährungszeit.

Diese Beschäftigten sind also höher eingruppiert – im Vergleich zu später Eingestellten.

Andere wurden nach Vollendung ihrer Bewährungszeit von ihrer Personalstelle angeschrieben, ob sie eine Höhergruppierung wünschen.

Die übrigen Altfälle in den Entgeltgruppen 3 bis 8 können beantragen, jetzt nachträglich als Altfall übergeleitet zu werden. Voraussetzung dafür ist, dass

- die Tätigkeit seit September 2005 beim gleichen Arbeitgeber ausgeübt wird
- und dass am 31. Dezember 2016 die jeweilige Bewährungszeit erfüllt war. Die Bewährungszeit ist nahezu immer erfüllt, außer jemand hätte ungewöhnlich lange

Unterbrechungen gehabt, zum Beispiel durch Elternzeit und Sonderurlaub aus familiären Gründen über fünf Jahre hinaus.

Wer die Möglichkeit einer Altfall-Höhergruppierung hat, steigt von Entgeltgruppe 3 nach Entgeltgruppe 5 und von Entgeltgruppe 6 nach Entgeltgruppe 8 auf.

Beschäftigte können auch einen kombinierten Antrag stellen: Höhergruppierung nach der Altfallregelung *und* Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung. Damit können Sie auf „Nummer sicher“ gehen, um in jedem Fall alle möglichen Höhergruppierungen in Anspruch zu nehmen.

Manfred Weidenthaler

Schulhausmeister sowie Hausmeister in Verwaltungsgebäuden

Eingruppierung nach Zahl der Unterrichtsräume und Bodenfläche gestrichen

Schulhausmeister wurden bislang nach der Zahl der zu betreuenden Unterrichtsräume bezahlt, Hausmeister in Verwaltungsgebäuden nach der Bodenfläche des Gebäudes. Seit 1. Januar 2017 kommt es vor allem auf die Qualifikation und die auszuübende Tätigkeit an.

Im alten Eingruppierungssystem wurde davon ausgegangen, dass die Hausmeisterarbeit in kleineren Gebäuden automatisch weniger anspruchsvoll wäre. Die seit Januar 2017 gültigen Regelungen stellen sicher, dass alle Hausmeister mit mindestens *dreijähriger einschlägiger Berufsausbildung* in die Entgeltgruppe 5 kommen, vorausgesetzt sie stellen einen Antrag auf Höhergruppierung.

Für „Arbeiter-Hausmeister“ ändert sich aktuell nichts

Die Änderungen betreffen ausschließlich Hausmeister, die nach den alten *Regelungen für Angestellte* eingruppiert sind. Für diese Beschäftigten galt die seit 1. Januar abgeschaffte Regelung über die Eingruppierung von „*Schulhausmeistern* und *Hausmeistern in Verwaltungsgebäuden*“ (ABD Teil A, 2.3. Buchstabe O.). Für Hausmeister, die nach den alten „Arbeiter-Regelungen“, dem Lohngruppenverzeichnis, eingruppiert sind, ändert sich aktuell nichts.



Kriterium Qualifikation. Hausmeister mit einschlägiger Berufsausbildung sind künftig Handwerkern vergleichbar eingruppiert. Wer keine einschlägige Berufsausbildung hat, ist jeweils eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert.
Foto: Kzenon - fotolia

Schulhausmeister jetzt meist in Entgeltgruppe 4 bis 6

Für Schulhausmeister wurde in der neuen Entgeltordnung ein eigener Abschnitt geschaffen.

Schulhausmeister mit *einschlägiger dreijähriger* Berufsausbildung sind seit

Januar 2017 der Entgeltgruppe 5 zuzuordnen. Schulhausmeister an Förderschulen der Entgeltgruppe 6.

Schulhausmeister, die nicht über eine einschlägige Berufsausbildung verfügen, sind jeweils eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert (**Vorbemerkung Nr. 2 zum ABD Teil A, 2.1.**); also in Entgeltgruppe 4

beziehungsweise an Förderschulen in Entgeltgruppe 5.

Das Niveau der Eingruppierungen entspricht dem anderer handwerklicher Tätigkeiten.

In Ausnahmefällen kommt für Schulhausmeister auch eine höhere Eingruppierung nach Entgeltgruppe 7 in Betracht. Voraussetzung ist, dass komplizierte Anlagen im Bereich der Schließ-, Alarm-, Brandmelde- oder Gebäudeleittechnik eigenverantwortlich zu betreiben und zu konfigurieren sind. Die Konfiguration der Heizanlage genügt nicht, da Heizungsanlagen nicht in der zum Tätigkeitsmerkmal gehörenden Auflistung aufgeführt sind.

Für Verwaltungsgebäude gelten jetzt die „Arbeiter-Regelungen“

Für „Hausmeister in Verwaltungsgebäuden“ sind in der neuen Entgeltordnung keine besonderen Regelungen mehr vorgesehen. Daher gelten für sie seit Januar 2017 die gleichen Vorschriften wie für „sonstige“ Hausmeister. Hausmeistertätigkeiten in Verwaltungsgebäuden sind jetzt nach den Regelungen im „Lohngruppenverzeichnis“ für frühere Arbeiter zu bewerten.

Dieses „Lohngruppenverzeichnis“ ist noch Teil des Übergangsrechts und somit vorläufig. Die Tarifparteien des kommunalen öffentlichen Dienstes verhandeln über eine Nachfolgeregelung. Nach Abschluss dieser Verhandlungen wird die KODA über endgültige Regelungen auch für den kirchlichen Bereich entscheiden. Völlig offen ist, wann dies sein wird und ob sich die Regelungen im Ergebnis von den jetzigen unterscheiden werden.

Bis auf weiteres gilt für Hausmeister, soweit sie nicht Schulhausmeister sind: Hausmeister mit mindestens 2,5jähriger einschlägiger Berufsausbildung sind in Entgeltgruppe 5 einzugruppieren; Hausmeister ohne einschlägige Berufsausbildung in die Entgeltgruppe 4.

Wie schon bislang kommen in Einzelfällen höhere Eingruppierungen in Betracht. Dies gilt zum Beispiel für Leiter eines haustechnischen Dienstes oder für Beschäftigte, die „hochwertige Arbeiten“ auszuführen haben, die über das hinausgehen, was üblicherweise von einem Hausmeister verlangt werden kann. Solche Stellen sind nach den entsprechenden Regelungen für Handwerker, Techniker und Meister zu bewerten.



Aus für die Entgeltgruppe 2 und 3. Wer einen entsprechenden Antrag stellt, kommt mindestens in Entgeltgruppe 4. Fotos: stolldesign14 - fotolia

Höhere Eingruppierung nur auf Antrag

Wer nach der neuen Entgeltordnung einer höheren Entgeltgruppe zuzuordnen ist, wird auf Antrag höhergruppiert.

Wer seit Oktober 2005 neu eingruppiert wurde, weil er entweder eine andere Tätigkeit übernommen hat oder neu eingestellt wurde, kann die folgenden Ausführungen für Altfälle überspringen und gleich zur Tabelle rechts gehen.

Hans Reich, Manfred Weidenthaler

Altfallaufstieg manchmal noch möglich

Zum 1. Oktober 2005 wurden die alten Bewährungsaufstiege im Grundsatz abgeschafft.

Für Beschäftigte an Stellen, die bisher den Entgeltgruppen 3 und 5 zugeordnet waren, gab es besondere Überleitungen. Soweit die Beschäftigten im Oktober 2005 ihre Bewährungszeit schon absolviert hatten, kamen sie statt in Entgeltgruppe 3 in die Entgeltgruppe 5 und statt in Entgeltgruppe 5 in die Entgeltgruppe 6. Diese Alt-

Sie gehören zu den möglicherweise Antragsberechtigten?

- Zum Thema Altfall-Antrag lesen Sie weiter auf Seite 46
Falls Sie nicht von der Altfall-Regelung betroffen sind und herausfinden wollen, ob sich eine Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung lohnt, weiter auf Seite 52

Beschäftigten sind also höher eingruppiert – im Vergleich zu später Eingestellten.

Altfälle, die ihre Bewährungszeit am 1. Oktober 2005 zur Hälfte erfüllt hatten, wurden später automatisch höhergruppiert – nach Vollendung ihrer Bewährungszeit.

Andere wurden nach Vollendung ihrer Bewährungszeit von ihrer Personalstelle angeschrieben, ob sie eine Höhergruppierung wünschen.

Die übrigen Altfälle in den Entgeltgruppen 3 und 5 können beantragen, jetzt nachträglich als Altfall übergeleitet zu werden.

Voraussetzung dafür ist, dass die Tätigkeit seit September 2005 beim gleichen Arbeitgeber ausgeübt wird und dass am 31. Dezember 2016 die Bewährungszeit erfüllt war. Die Bewährungszeit ist nahezu immer erfüllt, außer jemand hätte ungewöhnlich lange Unterbrechungen gehabt, zum Beispiel durch Elternzeit und Sonderurlaub aus familiären Gründen über fünf Jahre hinaus.

Wer die Möglichkeit einer Altfall-Höhergruppierung hat und in Entgeltgruppe 3 ist, steigt gleich nach Entgeltgruppe 5 auf. Es handelt sich dabei um eine Altfall-Regelung. Sie gilt auch dann, wenn die Tätigkeit nach der neuen Entgeltordnung nur mit Entgeltgruppe 4 zu bewerten wäre.

Hans Reich, Manfred Weidenthaler

← = ist automatisch erfolgt
← und → = nur auf Antrag

Eingruppierungen Oktober 2005 bis Dezember 2016
Schulhausmeister und Hausmeister in Verwaltungsgebäuden, ABD Teil A, 2.3. Buchst. O. in der Fassung vom 31.12.2016 (Vg. = alte BAT-Vergütungsgruppe; BA = früherer Bewährungsaufstieg)

neue Entgeltordnung seit Januar 2017
„Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister“ ABD Teil A, 2.3.29.
andere Hausmeister ABD Teil A, 2.14. Lohngruppenverzeichnis (Fg. = Fallgruppe)

Table with 3 columns: Eingruppierung nach Erfüllung der Bewährungszeit, Höhergruppierung zum Teil bereits erfolgt, Zuordnung im Oktober 2005, falls Bewährungszeit damals nicht erfüllt

Schulhausmeister

- EG 2: Vg. IXb, ohne BA; mindestens 10 Unterrichtsräume oder heilpädagogische Schule / Internatsschule mit weniger als 6 Unterrichtsräumen.
EG 3: Vg. VIII, BA nach 3 Jahren; mindestens 20 Unterrichtsräume oder heilpädagogische Schule / Internatsschule mit mindestens 6 Unterrichtsräumen; Vg. VIII ohne BA; 15 Unterrichtsräume und zehnjährige Tätigkeit als Schulhausmeister im Angestelltenverhältnis
EG 5: Vg. VII, BA nach 9 Jahren; mindestens 38 Unterrichtsräume oder heilpädagogische Schule / Internatsschule mit mindestens 18 Unterrichtsräumen

- EG 5: mit einschlägiger dreijähriger Berufsausbildung (ohne einschlägige Ausbildung EG 4 aufgrund Vorbemerkung 2. ABD Teil A, 2.1.)
EG 6: Beschäftigte mit dreijähriger einschlägiger Berufsausbildung und Fg. 1: Tätigkeit an Förderschulen für Schüler mit Behinderung oder Fg. 2: denen ein weiterer Schulhausmeister unterstellt ist (ohne entsprechende Ausbildung EG 5)
EG 7: Tätigkeit, die „sich aufgrund erhöhter technischer Anforderungen erheblich aus der Entgeltgruppe 5 heraushebt.“ (eigenverantwortliches Bedienen, Überwachen und Konfigurieren komplexer Anlagen)
EG 8: Schulhausmeister, die über ein Bau- und Bewirtschaftungsbudget von mindestens 30000 Euro jährlich entscheiden

Table with 3 columns: kein Bewährungsaufstieg, EG 2, EG 3, EG 5

Hausmeister in Verwaltungsgebäuden

- EG 2: Vg. IXb bzw. X, ohne BA; in Verwaltungsgebäuden mit einer Bodenfläche unter 7 500 qm *
EG 3: Vg. VIII, mit BA nach 3 Jahren; einschlägige Handwerker- oder Facharbeiterausildung und einer genutzten Bodenfläche von mindestens 7 500 qm *
EG 5: Vg. VII, BA nach 9 Jahren; ... und einer genutzten Bodenfläche von mindestens 15 000 qm *

- EG 4: (Lohngruppe 3 Fg. 6.13.) Hausmeister ohne einschlägige dreijährige Berufsausbildung
EG 5: (Lohngruppe 4 Fg. 6.11.) Hausmeister mit mindestens 2,5jähriger einschlägiger Berufsausbildung
EG 6 oder höher: Sind im Einzelfall höherwertige Tätigkeiten auszuüben, kommt eine Eingruppierung nach den Regelungen für Handwerker, Techniker oder Meister in Frage (zum Beispiel bei Leitung eines haustechnischen Dienstes oder Wartung und Steuerung komplizierter technischer Anlagen)

Table with 3 columns: kein Bewährungsaufstieg vorgesehen, EG 2, EG 3, EG 5

* Die Quadratmeter-Zahl bezog sich auf alleinverantwortlich betreute Flächen (BAG-Urteil vom 6.8.03 - 4 AZR 445/02).

Die Zuordnung von Vergütungsgruppen zu Entgeltgruppen erfolgte mit Hilfe der Tabelle in Anlage 4 zum ABD Teil A, 3., Fassung 31.12.2016

Die Zuordnung von Lohngruppen zu Entgeltgruppen erfolgt mit Hilfe der Tabelle in Anlage 4 zum ABD Teil A, 3.

Die Zuordnung von Vergütungsgruppen zu Entgeltgruppen erfolgt/e für diese Beschäftigten mit der Tabelle in Anlage 2 zum ABD Teil A, 3., Fassung vom 31.12.2016

Techniker und Meister

Deutliche Aufwertung – jetzt meist in Entgeltgruppe 8

Technische Berufe wurden in der neuen Entgeltordnung generell aufgewertet. Geprüfte Techniker und Technikerinnen sowie Meister und Meisterinnen mit Meisterprüfung werden jetzt immer mindestens Entgeltgruppe 8 zugeordnet. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass sie auch eine Techniker- oder Meistertätigkeit ausüben haben. Alle zwischen Oktober 2005 und Dezember 2016 eingruppierten Techniker und Technikerinnen werden auf Antrag höhergruppiert. Gleiches gilt für Meister und Meisterinnen mit Meisterprüfung. Näheres entnehmen Sie der Tabelle.

Einzelne Meister und Meisterinnen, die „komplizierte Anlagen“ betreiben, sind nach dem Lohngruppenverzeichnis („Arbeiterregelung“) eingruppiert (in „Lohngruppe 9“, das entspricht Entgeltgruppe „9 ohne Stufe 5 und 6“). Für diese Beschäftigten ändert sich nichts.



Zwei Entgeltgruppen mehr. Techniker und Meister in der Grundtätigkeit sind jetzt der Entgeltgruppe 8 statt 6 zugeordnet. Foto: vschlichtign - fotolia

Meister ohne Meisterprüfung

Bis Dezember 2016 war im kirchlichen Tarifrecht ABD die Meisterprüfung nicht zwingend erforderlich, um als Meister eingruppiert zu werden. Nach der neuen Entgeltordnung sind als Meister und Meisterin Tätige, die keine Meisterprüfung haben, jeweils eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert.

- Im alten Eingruppierungsrecht waren zudem zwei Gruppen vermischt:
- Zum einen Meister und Meisterinnen mit „echten“ Meistertätigkeiten, für die man die in der Meisterausbildung vermittelten Fähigkeiten und Kenntnisse braucht.
 - Zum anderen Beschäftigte, die nur Auf-

sichtsfunktionen über andere Beschäftigte hatten („Funktionsmeister“). Solche Funktionsmeister fallen nicht mehr unter die Regelung für Meister und Meisterinnen. Falls solche Beschäftigte einen Antrag auf Höhergruppierung stellen, muss der Dienstgeber prüfen und feststellen, wie die Tätigkeit nach den Regelungen für handwerklich Beschäftigte (frühere Arbeiter) zu bewerten ist.

Gärtnermeister – die besonderen Meister

Das Prinzip ist das Gleiche: Im Grundsatz sind Gärtnermeister und -meisterinnen in der neuen Entgeltordnung höher eingruppiert (zwischen Entgeltgruppe 8 und Entgeltgruppe 9b). Allerdings waren die bis Dezember 2016 gültigen besonderen Tätigkeitsmerkmale für den Gartenbau sehr umfangreich und differenziert. Deshalb sind sie in der Tabelle rechts nicht eigens aufgeführt. Gärtnermeister und Gärtnermeisterinnen können mit Hilfe der Anleitung ab Seite 52 prüfen, ob eine Höhergruppierung für sie finanziell lohnend ist. Falls ja, können sie einen Höhergruppierungs-Antrag „auf Verdacht“ stellen. Beachten Sie beim Berechnen, dass Meister und Meisterinnen aus der Entgeltgruppe 6 in aller Regel in die Entgeltgruppe 8 höhergruppiert werden.

Alternativ können Sie sich direkt an Ihren Dienstgeber wenden, um zu erfahren, ob Ihre Tätigkeit für eine Antrags-Höhergruppierung in Frage kommt.

Altbeschäftigte sind oft schon höher eingruppiert

Viele Altbeschäftigte sind schon jetzt höher eingruppiert. Ob jemand „Altfall“ ist, hängt davon ab, wann er oder sie eingruppiert wurde. Eingruppierungen, die vor Oktober 2005 stattfanden, fallen unter die Regelungen für Altfälle. Das bedeutet, wer die gleiche Tätigkeit (im Sinne des Eingruppierungsrechts) seit mindestens September 2005 ausübt, ist Altfall.

Viele „Altfälle“ wurden im Oktober 2005 in eine höhere Entgeltgruppe übergeleitet, da sie ihre Bewährungszeit schon erfüllt hatten. Andere wurden später automatisch höhergruppiert. Beschäftigte, die im Oktober 2005 ihre Bewährungszeit noch

← = automatisch erfolgt — = keine Veränderung
 ➔ = nur auf Antrag ? = Zuordnung ist im Einzelfall zu klären

➤ **Eingruppierungen Oktober 2005 bis Dezember 2016**
 Techniker und Technikerinnen: ABD Teil A, 2.3. Buchst. L.
 Meister und Meisterinnen: ABD Teil A, 2.3. Buchst. Q.
 jeweils in der Fassung 31.12.2016, www.2016.onlineABD.de
 (Vg. = alte BAT-Vergütungsgruppe; Fg. = Fallgruppe; BA = früherer Bewährungsaufstieg)

neue Entgeltordnung seit Januar 2017
 ABD Teil A, 2.2.5- Technikerinnen und Techniker
 Teil A, 2.2.4. Meisterinnen und Meister

➤ Eingruppierung Altfälle (seit September 2005 in der Tätigkeit beim gleichen Arbeitgeber)

Eingruppierung nach Erfüllung der Bewährungszeit – muss(te) zum Teil erst beantragt werden	Höhergruppierung, zum Teil bereits erfolgt (§ 8 ABD Teil A, 3.)	Zuordnung im Oktober 2005, falls Bewährungszeit damals nicht erfüllt
--	---	--

(Vg. = alte BAT-Vergütungsgruppe; Fg. = Fallgruppe; BA = früherer Bewährungsaufstieg)

▼ Techniker ▼

EG 6 (Techniker Vg. VIb, Fg. 1, BA nach 5 Jahren, Fg. 2 BA nach 2 Jahren „nicht unerheblich selbstständig tätig“)
 EG 8 (Techniker Vg. Vc, Fg. 1., BA nach 6 Jahren, „überwiegend selbstständig tätig“)
 EG 9 „klein“ ohne Stufe 5 und 6* (Techniker Vg. Vb, Fg. 1., ohne BA, „schwierige Aufgaben“)

EG 8 („geprüfte Techniker mit entsprechender Tätigkeit“)
 EG 9a (Techniker, 50 % „selbstständig tätig“)
 EG 9b (Techniker, „schwierige Aufgaben“) (ohne Antrag automatische Zuordnung zur EG 9a)

EG 8 (Techniker Vg. VIb, Fg. 1, BA nach 5 Jahren; Fg. 2 BA nach 2 Jahren „nicht unerheblich selbstständig tätig“)
 EG 9 „klein“, ohne Stufe 5 und 6* (Techniker Vg. Vc, Fg. 1., BA nach 6 Jahren, „überwiegend selbstständig tätig“)
 EG 9 „klein“ ohne Stufe 5 und 6 (Techniker Vg. Vb, Fg. 1., ohne BA, „schwierige Aufgaben“)

EG 6
 EG 8

▼ Meister ▼

EG 5 (Meister Vg. VII, Fg. 2., BA nach 6 Jahren; „Meister mit Aufsicht über eine Gruppe“ – Meisterprüfung nicht erforderlich)
 EG 6 (Meister Vg. VIb, Fg. 3, BA nach 6 Jahren, „Aufsicht über größere Gruppe ...“)
 EG 8 (Meister Vg. Vc, Fg. 4., BA nach 6 Jahren, „große Arbeitsstätten zu beaufsichtigen“)

Beschäftigte ohne Meisterprüfung, soweit in der Tätigkeit eines geprüften Meisters jetzt EG 7, sonst Eingruppierung nach Lohngruppenverzeichnis („Arbeiter“)
 EG 8 (Fg. 1, „Meister mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit“)
 EG 9a (Meister, Fg. 1, „große“ oder „besonders wichtige Arbeitsstätte“)

EG 6 (Meister Vg. VII, Fg. 2., BA nach bis zu 6 Jahren; „Meister mit Aufsicht über eine Gruppe“ – Meisterprüfung nicht erforderlich)
 EG 8 (Meister Vg. VIb, Fg. 3, BA nach 6 Jahren, „Aufsicht über größere Gruppe ...“)
 EG 9 „klein“, ohne Stufe 5 und 6* (Meister Vg. Vc, Fg. 4., BA nach 6 Jahren, „große Arbeitsstätten zu beaufsichtigen“)

EG 5
 EG 6
 EG 8

▲ Die Zuordnung von Vergütungsgruppen zu Entgeltgruppen erfolgte mit der Tabelle in Anlage 4 zum ABD Teil A, 3., Fassung vom 31.12.2016

▲ Die Zuordnung von Vergütungsgruppen zu Entgeltgruppen erfolgte/e für diese Beschäftigten mit der Tabelle in Anlage 2 zum ABD Teil A, 3., Fassung vom 31.12.2016

nicht zur Hälfte absolviert hatten, wurden bei Erfüllung ihrer Bewährungszeiten oft von ihren Bezügestellen angeschrieben, ob sie eine Höhergruppierung wünschen.

Die übrigen können jetzt einen Antrag auf Höhergruppierung nach der Regelung für Altfälle stellen; vorausgesetzt, sie haben spätestens im Dezember 2016 ihre Bewährungszeit erfüllt – was nahezu immer der Fall ist. *Manfred Weidenthaler*

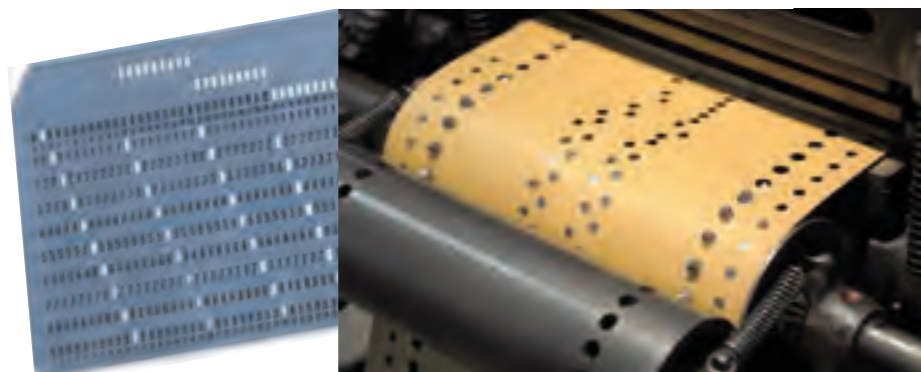
* Falls Sie wissen möchten, wie die automatische Überleitung von „EG 9 klein“ in die Entgeltgruppe 9a erfolgt ist, lesen Sie die Information auf >>> Seite 40. Kehren Sie anschließend auf diese Seite zurück <

- Sie gehören zu den möglicherweise Antragsberechtigten?
 >>> Zum Thema Altfall-Antrag lesen Sie weiter auf Seite 46
 >>> Falls Sie nicht von der Altfall-Regelung betroffen sind und herausfinden wollen, ob sich eine Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung für Sie lohnt, lesen Sie weiter auf Seite 52
 >>> Falls Sie sofort zum Antragsformular möchten, weiter auf Seite 60

IT-Beschäftigte – das Ende des Lochkartenzeitalters

Völlig neue Tätigkeitsmerkmale erfordern Neubewertung der Stellen

Das ABD kannte bislang 89 verschiedene Fallgruppen im Bereich der Datenverarbeitung. Diese wurden durch 13 völlig neue Tätigkeitsmerkmale ersetzt. Kuriositäten wie „Angestellte im Lochkartenwesen“ wurden ersatzlos gestrichen. Wenn IT-Beschäftigte einen Antrag auf Höhergruppierung gemäß der neuen Entgeltordnung stellen, wird der Dienstgeber die jeweilige Stelle völlig neu bewerten müssen. Erst dann lässt sich entscheiden, ob Anspruch auf eine Höhergruppierung besteht.



Ad acta. Die neuen Merkmale sind weitgehend unabhängig von technischen Entwicklungen. Das Zeitalter der Lochkarten ging damit auch tariflich zu Ende. Foto rechts: seeyou / c. steps - fotolia

Das tarifliche Niveau der Eingruppierungen im Bereich der „Informations- und Kommunikationstechnik“, IKT (früher Datenverarbeitung), wurde durch die neue Entgeltordnung angehoben. In der Praxis wurden die Stellen in manchen Einrichtungen in der Vergangenheit wohlwollend bewertet. Dies war schlicht dem Mangel an qualifizierten Kräften geschuldet. Es kann daher vorkommen, dass sich durch die neue Entgeltordnung an der konkreten Eingruppierung im Einzelfall gar nichts ändert – trotz Anhebung des tariflichen Niveaus.

Vorsorglich Antrag stellen

Das lässt sich aber erst feststellen, nachdem die Stelle neu bewertet wurde. Für die Beschäftigten empfiehlt sich daher folgendes Vorgehen:

Besonderheit bei „zweifacher“ Höhergruppierung

Der garantierte Mindestgewinn bei jeder Höhergruppierung beträgt 57,63 Euro, bei einer Höhergruppierung aus EG 9a oder höher 92,22 Euro. Garantiert ist dieser Mindestgewinn immer im Bezug auf die Ausgangs-Entgeltgruppe und Stufe.

Die später in den Feldern auf Seite 55 unter „Garantie“ genannten Entgeltwerte beziehen sich auf das garantierte Einkommen bei Höhergruppierung um eine Entgeltgruppe. Bei Höhergruppierungen um zwei Entgeltgruppen kommt ein Garantiebetrug nur bei Aufstiegen aus EG 3 Stufe 5, EG 5 Stufe 6, EG 6 Stufen 5 und 6 sowie EG 9a Stufe 3 zum Tragen.

Prüfen Sie zunächst, ob sich eine Höhergruppierung in Ihrem Fall finanziell lohnt. In einem späteren Schritt stellen wir Ihnen hierfür eine Anleitung und den Link zu einem Excel-Vergleichsrechner zur Verfügung.

Falls sich eine Höhergruppierung für Sie persönlich lohnt, stellen Sie einen Antrag. Der Dienstgeber wird dann Ihre Stelle nach der neuen Entgeltordnung bewerten. Ergibt sich dabei eine höhere Entgeltgruppe, werden Sie höhergruppiert – ansonsten behalten Sie Ihre alte Entgeltgruppe. Eine Herabgruppierung ist ausgeschlossen.

Entgeltgruppe 9 aufgeteilt

Wer bislang in der Entgeltgruppe 9 war, wurde rückwirkend zum Januar automatisch der Entgeltgruppe 9a oder 9b zugeordnet. Dies ist auf die Aufspaltung der Entgeltgruppe 9 zurückzuführen und stellt noch keine Neueingruppierung dar. Falls Sie in der Entgeltgruppe 9 sind und Näheres über die Auswirkungen dieser Neuordnung erfahren möchten, lesen Sie zunächst auf >>> Seite 40 weiter. Kehren Sie anschließend bitte an diese Stelle zurück ↩.

Manchmal gibt's auf Antrag zwei Entgeltgruppen mehr

Im Einzelfall kann die Stellenbewertung ergeben, dass die Tätigkeit gleich

Höhergruppierungen erfolgen nur auf Antrag.

- >>> Zum Thema **Altfall-Antrag** lesen Sie weiter auf Seite 46
- >>> Falls Sie nicht von der **Altfall-Regelung** betroffen sind und herausfinden wollen, ob sich eine Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung lohnt, weiter auf Seite 52
- >>> Falls Sie sofort zum Antrag wollen, weiter auf Seite 60

zwei Entgeltgruppen höher einzuordnen ist. Das können Sie als Beschäftigter oder Beschäftigte vorher nicht wissen.

Falls Sie bei der Prüfung der finanziellen Auswirkungen feststellen, dass für Sie eine Höhergruppierung um nur eine Entgeltgruppe finanziell nicht lohnend ist, können Sie folgendes tun:

Sie stellen keinen pauschalen Antrag auf Höhergruppierung. Statt dessen beantragen Sie ausdrücklich eine Höhergruppierung um zwei oder mehr Entgeltgruppen.

Wer seit Oktober 2005 neu eingruppiert wurde, weil er oder sie entweder eine andere Tätigkeit übernommen hat oder neu eingestellt wurde, kann die folgenden Ausführungen für Altfälle überspringen.

Manfred Weidenthaler

Altfallaufstieg aus den Entgeltgruppen 3 bis 8

Zum 1. Oktober 2005 wurden die alten Bewährungsaufstiege im Grundsatz abgeschafft.

Für Beschäftigte der Entgeltgruppen 3 bis 8, die schon damals ihre Bewährungszeit absolviert hatten, gab es günstigere

Überleitungen in die damals neuen Entgeltgruppen. Altfälle, die ihre Bewährungszeit am 1. Oktober 2005 zur Hälfte erfüllt hatten, wurden später automatisch höhergruppiert – nach Vollendung ihrer Bewährungszeit.

Diese Beschäftigten sind also höher eingruppiert – im Vergleich zu später Eingestellten.

Andere wurden nach Vollendung ihrer Bewährungszeit von ihrer Personalstelle angeschrieben, ob sie eine Höhergruppierung wünschen.

Die übrigen Altfälle in den Entgeltgruppen 3 bis 8 können beantragen, jetzt nachträglich als Altfall höhergruppiert zu werden.

Voraussetzung dafür ist, dass

- die Tätigkeit seit September 2005 beim gleichen Arbeitgeber ausgeübt wird,
- sie einem Tätigkeitsmerkmal mit Bewährungsaufstieg zugeordnet waren (das ist meist, aber nicht immer der Fall)
- und dass am 31. Dezember 2016 die Bewährungszeit erfüllt war. Die Bewährungszeit ist nahezu immer erfüllt, außer jemand hätte ungewöhnlich lange Unterbrechungen gehabt, zum Beispiel durch Elternzeit und Sonderurlaub aus familiären Gründen über fünf Jahre hinaus.

Wer Anspruch auf die Altfall-Höhergruppierung hat und in Entgeltgruppe 3 ist, steigt gleich nach Entgeltgruppe 5 auf und von Entgeltgruppe 6 gleich nach Entgeltgruppe 8.

Beschäftigte können auch einen kombinierten Antrag stellen: Höhergruppierung nach der Altfallregelung und Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung. Damit können Sie auf „Nummer sicher“ gehen, um in jedem Fall alle möglichen Höhergruppierungen in Anspruch zu nehmen.

Manfred Weidenthaler

Eingruppierungen bis Dezember 2016

(Vg. = alte BAT-Vergütungsgruppe; BA = früherer Bewährungsaufstieg)

Die alten Eingruppierungen finden Sie im ABD, Fassung vom 31. Dezember 2016, unter www.2016.onlineABD.de

In den zusätzlichen Tätigkeitsmerkmalen für bestimmte Angestelltengruppen ABD Teil A, 2.3. B. Teil I - V waren geregelt:

- **Leiter von Datenverarbeitungsgruppen** der Vg. IVb bis III jeweils mit BA nach 4 bzw. 6 Jahren, dies entsprach den **EG 10 bis 12**
- **DV-Organisation**, Vg. Vb bis IVa jeweils mit BA nach 4 bzw. 6 Jahren, dies entsprach den **EG 9 bis 11**
- **Anwendungsprogrammierung**, Vg. Vc bis IVa jeweils mit BA nach 4 bzw. 6 Jahren, dies entsprach den **EG 8 bis 11**
- **DV-Systemtechnik**, Vg. Vb, Fg. 2 ohne BA (**EG 9 ohne Stufe 5 und 6**); Vb bis III jeweils mit BA nach 4 bzw. 6 Jahren, dies entsprach den **EG 9 bis 12**
- **Datenerfassung**, Vg. IXb bis Vb ohne BA, dies entspricht **EG 2 bis „EG 9 ohne Stufe 5 und 6“**

In den zusätzlichen Tätigkeitsmerkmalen für bestimmte Angestelltengruppen ABD Teil A, 2.3. B. Teil VI - VII waren geregelt:

- **Produktionssteuerung**, Vg. VIb ohne Bewährungsaufstieg (**EG 6**), Vg. Vc bis IVa z. T. mit BA nach 4 bzw. 6 Jahren, dies entsprach den **EG 8 bis 11**
- **Maschinenbedienung**, Vg. VIII bis III z. T. mit BA nach bis zu 6 Jahren, dies entsprach den **EG 3 bis 11**

▲ Die Zuordnung von Vergütungsgruppen zu Entgeltgruppen erfolgte für Eingruppierungen zwischen Oktober 2005 und Dezember 2016 mit der Tabelle in Anlage 4 zum ABD Teil A, 3., Fassung vom 31.12.2016

neue Entgeltordnung seit Januar 2017 geregelt in „Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik“ ABD Teil A, 2.3.2. (Fg. = Fallgruppe)
EG 6: einschlägige Berufsausbildung, z. B. Fachinformatiker oder „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“
EG 7: Beschäftigte der EG 6, die „ohne Anleitung“ tätig sind
EG 8: Beschäftigte der EG 7, „deren Tätigkeit über die Standardfälle hinaus Gestaltungsspielraum erfordert“
EG 9a: soweit „zusätzliche Fachkenntnisse“ erforderlich
EG 9b: Beschäftigte der EG 9a, deren Tätigkeit „umfassende Fachkenntnisse“ erfordert – eine Hochschulbildung ist <i>nicht</i> vorausgesetzt
EG 10: Fg. 1: abgeschlossene Hochschulbildung oder gleichwertige Fähigkeiten und entsprechende Tätigkeit Fg. 2: Beschäftigte der EG 9b mit größerem „Gestaltungsspielraum“
EG 11 Fg. 1: Beschäftigte der EG 10 mit „1/3 besondere Leistungen“ Fg. 2: Beschäftigte der EG 10 mit 50 % „besondere Leistungen“
EG 12 Fg. 1: Beschäftigte der EG 11 Fg. 2 mit dreijähriger praktischer Erfahrung und „1/3 besondere Schwierigkeit und Bedeutung“ Fg. 2: Beschäftigte der EG 11 Fg. 2 mit dreijähriger praktischer Erfahrung und 50 % „besonderer Schwierigkeit und Bedeutung“ oder „Spezialaufgaben“ Fg. 3: Beschäftigte der EG 10 mit dreijähriger praktischer Erfahrung und Leitung einer IT-Gruppe mit mindestens zwei EG-11 IT-Kräften
EG 13 Fg. 1: Beschäftigte der EG 12 Fg. 2 mit 1/3 Heraushebung durch das „Maß der Verantwortung“ Fg. 2: Beschäftigte der EG 10 mit dreijähriger praktischer Erfahrung und Leitung einer IT-Gruppe mit mindestens ... (Näheres siehe ABD.

Ingenieure – es kommt auf Feinheiten an

Die Kriterien für eine höhere Eingruppierung sind jetzt weniger streng

Die Tätigkeitsmerkmale von „technischen Angestellten“ wurden fast unverändert in die neue Entgeltordnung übernommen. Allerdings ist künftig der Aufstieg in eine höhere Entgeltgruppe ein wenig leichter.

Ingenieure und Ingenieurinnen mit Bachelorabschluss beziehungsweise Fachhochschul-Diplom sind weiterhin den Entgeltgruppen 10 bis 13 zugeordnet.

Basiseingruppierung bleibt die Entgeltgruppe 10.

Hebt sich die ausübende Tätigkeit zu einem Drittel durch „besondere Leistungen“ heraus, ist sie jetzt mit Entgeltgruppe 11 bewertet. Bislang war dazu eine Heraushebung im zeitlichen Umfang von 50 Prozent erforderlich.

Gleiches gilt für die Entgeltgruppe 12, in die Beschäftigte mit langjähriger Erfahrung eingruppiert sind, deren Tätigkeit sich zu einem Drittel durch „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“ heraushebt – bislang 50 Prozent.

In der Entgeltgruppe 13 sind jetzt Beschäftigte eingruppiert, deren Tätigkeit sich zu einem Drittel durch das „Maß der Verantwortung“ heraushebt. Bislang war eine Heraushebung mit einem Zeitanteil von 50 Prozent erforderlich.

Beschäftigte, deren Stellen jetzt höher bewertet sind, werden auf Antrag höhergruppiert.



Die exakte Prozentzahl entscheidet: Ob Ingenieure höhergruppiert werden können, hängt vom genauen zeitlichen Umfang der höherwertigen Leistungen ab.

Foto: Bernd Wolter - fotolia

So erfahren Sie, ob Sie höhergruppiert werden können

Schon in der Vergangenheit musste der Dienstgeber, um die zutreffende Eingruppierung herauszufinden, die jeweilige Stelle bewerten. Es wurde erfasst beziehungsweise festgelegt, welche Tätigkeiten an dieser Stelle anfallen. Für jede dieser Tätigkeiten (sogenannte Arbeitsvorgänge) wurde festgehalten, mit welchem Zeitanteil sie auszuüben ist.

Die einzelnen Arbeitsvorgänge wurden im Hinblick auf die Eingruppierung bewertet.

Beispiel: Die Stellenbewertung eines Ingenieurs in der Arbeitssicherheit ergab, dass mit einem Zeitanteil von 40 Prozent Tätigkeiten auszuüben sind, die das Kriterium „besonderer Leistungen“ erfüllen. Ab 50 Prozent „besondere Leistungen“ wäre der Beschäftigte in die Entgeltgruppe 11 eingruppiert gewesen. Da das Kriterium nicht erfüllt war, war er der Entgeltgruppe 10 zugeordnet.

Seit Januar 2017 reicht 1/3 besondere Leistungen. Der Beschäftigte wird daher auf Antrag in die Entgeltgruppe 11 höhergruppiert.

Anfrage beim Dienstgeber oder vorsorglicher Antrag

Nur selten kennen Beschäftigte die genaue Bewertung ihrer Stelle.

Falls Ihre Stelle möglicherweise für eine Höhergruppiierung in Frage kommt, haben Sie zwei Möglichkeiten vorzugehen:

- Sie fragen zunächst beim Dienstgeber an, ob Ihre Stelle nach den neuen Kriterien höher bewertet ist. Falls ja, prüfen Sie im Anschluss, ob sich die Höhergruppiierung für Sie lohnen würde oder
- Sie prüfen zuerst, ob sich eine Höhergruppiierung für Sie finanziell überhaupt lohnen würde. Falls ja, stellen Sie einen Antrag und der Dienstgeber prüft dann, ob sie die Kriterien erfüllen.

Manfred Weidenthaler

Höhergruppiierungen erfolgen nur auf Antrag.

➤➤➤ Wie Sie prüfen, ob sich eine Höhergruppiierung lohnt, lesen Sie ab Seite 52

➤➤➤ Falls Sie sofort zu den Antragsformularen wollen, weiter auf Seite 60

Hier finden Sie Ihre Tätigkeitsmerkmale

Bislang waren die Tätigkeitsmerkmale der Ingenieure in Ingenieurinnen im ABD Teil A, 2.2. in der Fassung vom 31.12.2016 zu finden (dort bezeichnet als „technische Angestellte“); unter www.2016.onlineABD.de

Seit 1. Januar 2017 sind die Tätigkeitsmerkmale in einer eigenen Nummer 3 „Ingenieurinnen und Ingenieure“ im ABD Teil A, 2.3. zusammengefasst. Zu finden unter www.onlineABD.de

Eingruppierung in Archiven, Büchereien und Museen

Spezielle Regelungen aufgehoben – ab jetzt gelten Verwaltungsmerkmale

Am St.-Peters-Weg 11 in Regensburg findet sich hinter einer von moderner Architektur geprägten Fassade eine bedeutsame Einrichtung der Diözese Regensburg – die bischöfliche Zentralbibliothek. Allein hier werden knapp 320 000 Bücher verwaltet und der interessierten Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Neben Bibliotheken unterhalten die Bistümer eigene Archive zur Sicherung und Erfassung historischer Dokumente, außerdem erlauben die diözesanen Museen den Menschen Einblicke in das lange und vielfältige kirchliche Leben in ganz Bayern. Den Diözesen ist die Bewahrung der eigenen Geschichte, das Fördern von Wissenschaft und Forschung und das museale Präsentieren der Kirchengeschichte viel Geld wert, bedarf es doch unter anderem zahlreicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, um die in Archiven, Museen und Bibliotheken anfallenden Arbeiten fachgerecht erledigen zu können.

Das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (ABD) kannte in der bis 31. Dezember 2016 geltenden Vergütungsordnung spezifische Regelungen zur Eingruppierung von Beschäftigten in Bibliotheken, Museen und Archiven, die nun, als Konsequenz der neuen Entgeltordnung, gestrichen und durch die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für Verwaltungsbeschäftigte ersetzt wurden.

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

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

Im Zweifel fragen Sie bei Ihrem Dienstgeber nach. Sind Sie dort laut den Personalakten nach dem Lohngruppenverzeichnis eingruppiert (ABD Teil A, 2.14.), dann gehören Sie zum früheren



„ABD-Bücherei“. Die Bamberger Stadtbibliothek ist eine der wenigen öffentlichen Büchereien, für deren Beschäftigte das kirchliche Tarifrecht gilt.

Foto: Anna Hoppe

Als „Arbeiter“ Eingruppierte nicht betroffen

Beschäftigte in den genannten Einrichtungen wurden, je nach Art ihrer Tätigkeit und ihrer beruflichen Ausbildung, entweder dem „Angestelltenbereich“ (Vergütungs-

ordnung) oder dem „Arbeiterbereich“ (Lohngruppenverzeichnis) zugeordnet. Das im ABD Teil A, 2.14. zu findende Lohngruppenverzeichnis gilt auch über den 31. Dezember 2016 hinaus, da die entsprechenden Verhandlungen zur Neufassung des Lohngruppenverzeichnisses zwischen kommunalen Arbeitgebern und Gewerkschaften noch nicht abgeschlossen sind. Die bisherige Vergütungsordnung (ABD Teil A, 2. in der Fassung vom 31.12.2016) ist nun aber durch die neue Entgeltordnung ersetzt worden.

Für Beschäftigte im Bibliotheks-, Archiv- und Museumsbereich, die bislang unter die Vergütungsordnung für Angestellte fielen, werden sich in einigen Fällen Konstellationen ergeben, die zu einer Neuordnung oder auf Antrag zu einer Höhergruppiierung führen können.

In Entgeltgruppe 13 und höher ändert sich nichts

Die Eingruppierung der Archivbeschäftigten sowie des Personals in Museen und Bibliotheken, die bisher aufgrund ihrer Ausbildung an wissenschaftlichen



Foto: Karin und Uwe Annas - Fotolia

Arbeiter-Bereich. In allen anderen Fällen zum früheren Angestellten-Bereich.

Hochschulen in den Vergütungsgruppen IIa, Ib und Ia eingruppiert waren und entsprechend den Entgeltgruppen 13, 14 und 15 zugeordnet wurden, bleibt unverändert. Hier hat sich durch die neue Entgeltordnung keine Veränderung ergeben.

Das weitere Vorgehen

Auf Antrag sind diese Beschäftigten jetzt auf Grundlage der geänderten Tätigkeitsmerkmale neu einzugruppieren. Da sich in einigen Fällen geänderte Eingruppierungen ergeben werden, empfiehlt sich für die betroffenen Beschäftigten folgendes Vorgehen:

- Prüfen Sie zunächst, ob eine Höhergruppierung für Sie finanziell von Interesse ist.
• Falls ja, stellen Sie einen Antrag auf Höhergruppierung.

Der Dienstgeber wird dann die Bewertung der Stelle überprüfen beziehungsweise Ihre Stelle neu bewerten. Ergibt die Bewertung, dass Sie nach der neuen Entgeltordnung Anspruch auf eine höhere Eingruppierung haben, werden Sie höhergruppiert. Andernfalls bleiben Sie in Ihrer ursprünglichen Entgeltgruppe. Ein (vorsorglicher) Antrag kann in keinem Fall zu einer Herabgruppierung führen.

Sie können auch versuchen, den umgekehrten Weg zu gehen und vor der Antragsstellung erstmal anfragen, ob sich für Ihre Stelle nach der neuen Entgeltordnung möglicherweise eine höhere Eingruppierung ergeben würde.

Bewährungsaufstieg-Altfälle

Zum 1. Oktober 2005 wurden die alten Bewährungsaufstiege im Grundsatz abgeschafft. Für Beschäftigte, die schon damals ihre Bewährungszeit absolviert hatten, gab es günstigere Überleitungen in die damals neuen Entgeltgruppen. Diese Beschäftigten sind also höher eingruppiert – im Vergleich zu später Eingestellten.

Altfälle, die ihre Bewährungszeit am 1. Oktober 2005 zur Hälfte erfüllt hatten, wurden später automatisch höhergruppiert – nach Vollendung ihrer Bewährungszeit. Andere Altfälle können beantragen, jetzt

nachträglich als Altfall übergeleitet zu werden.

Voraussetzung dafür ist, dass

- die Tätigkeit seit September 2005 ununterbrochen beim gleichen Arbeitgeber ausgeübt wird
• und dass am 31. Dezember 2016 die Bewährungszeit erfüllt war. Die Bewährungszeit ist fast immer erfüllt, außer jemand hätte ungewöhnlich lange Unterbrechungen gehabt, zum Beispiel durch Elternzeit und Sonderurlaub aus familiären Gründen über fünf Jahre hinaus.

Beschäftigte können auch einen kombinierten Antrag stellen: Höhergruppierung nach der Altfallregelung und Höhergruppierung auf Grund der neuen Entgeltordnung. Damit können Sie auf „Nummer sicher“ gehen, um in jedem Fall alle möglichen Höhergruppierungen in Anspruch zu nehmen.

Ludwig Utschneider

Höhergruppierungen erfolgen nur auf Antrag.

- Zum Thema „Altfall-Anträge“ lesen Sie weiter auf Seite 46
➤➤➤ Falls Sie nicht von den Altfall-Regelungen betroffen sind, können Sie prüfen, ob sich eine Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung lohnt. Weiter auf Seite 52

Engagement für unser Gehalt

Auswirkungen der neuen Entgeltordnung auf Bezügerechner

Die Auszahlung der Vergütung funktioniert meist reibungslos. Dies ist in erster Linie den Bezügerechnern und -rechnerinnen zu verdanken, die in der Personalverwaltung der kirchlichen Arbeitgeber jeden Monat von Neuem den Gehaltslauf zu organisieren haben und die rechtzeitige sowie richtige Auszahlung gewährleisten müssen.

In der neuen Entgeltordnung finden sich Bezügerechner und Bezügerechnerinnen im Abschnitt „spezielle Tätigkeitsmerkmale“ wieder. Dabei reichen die Eingruppierungsmöglichkeiten, je nach Tätigkeit, von der Entgeltgruppe 5 bis zur neuen Entgeltgruppe 9b, aufgeteilt in neun Fallgruppen.

Für sie finden demnach die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte

in der Verwaltung keine Anwendung. Dies war bislang anders geregelt, da die Bezügerechner und Bezügerechnerinnen in der bisherigen Vergütungsordnung den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen in Gestalt eigener Fallgruppen zugeordnet waren. Sie verteilten sich auf vier Vergütungsgruppen (Vb, Vc, VIb, VII) mit insgesamt 14 Fallgruppen. Im Einzelfall kommt es nun zu einer Zuordnung zu neuen Entgeltgruppen, was der Aufspaltung der Entgeltgruppe 9 in die Entgeltgruppen 9a, 9b und 9c geschuldet ist.

Zu den wesentlichen Veränderungen:
• Bezügerechner in der Vergütungsgruppe VII, Fallgruppe 5 hatten früher einen Bewährungsaufstieg nach Vergütungsgruppe VIb, sobald die neunjährige Bewährungszeit abgelaufen war. Diesen



Bezugspunkt Verwaltung. Die Bewertung der Tätigkeit von Bezügerechnern ist weitgehend parallel zur allgemeinen Verwaltung erfolgt.

Foto: momius - fotolia

und alle anderen Bewährungsaufstiege gibt es nicht mehr.

- Bezügerechner der Vergütungsgruppe VIb mit den bisherigen Fallgruppen 7a und 7c (was bislang einer Zuordnung zur Entgeltgruppe 6 entsprach) werden mit der neuen Entgeltordnung der Entgeltgruppe 7 zugeordnet.
• Bezügerechner in der Vergütungsgruppe Vc werden künftig nicht mehr in der Entgeltgruppe 8 eingruppiert. Die entsprechenden Fallgruppen 15 und 16 werden der Entgeltgruppe 9a zugeordnet, die bisherigen Fallgruppen 15a und 16a (Bewährungsaufstiegsregelung) entfallen.
• Die bisher der Entgeltgruppe 9 zugeordnete Vergütungsgruppe Vb korrespondiert

in der neuen Entgeltordnung mit der Entgeltgruppe 9a Fallgruppe 3 (Beschäftigte, denen mindestens 3 Beschäftigte mit Tätigkeiten mindestens der EG 6 Fg. 1 oder 2 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind).

- In die EG 9b werden Bezügerechner eingruppiert, wenn ihnen mindestens vier Kollegen und Kolleginnen unterstellt sind, die der Entgeltgruppe 9a, Fallgruppen 1 und 2, zugeordnet sind.

Das weitere Vorgehen

Die Beschäftigten sind jetzt im Falle eines Antrags auf Grundlage der geänderten Tätigkeitsmerkmale einzugruppieren. Da sich in einigen Fällen geänderte Eingrup-

pierungen ergeben werden, empfiehlt sich für die betroffenen Beschäftigten folgendes Vorgehen:

- Prüfen Sie zunächst, ob eine Höhergruppierung für Sie finanziell von Interesse ist.
• Falls ja, stellen Sie einen Antrag auf Höhergruppierung.

Der Dienstgeber wird dann die Bewertung der Stelle überprüfen beziehungsweise Ihre Stelle neu bewerten. Ergibt die Bewertung, dass Sie nach der neuen Entgeltordnung Anspruch auf eine höhere Eingruppierung haben, werden Sie höhergruppiert. Andernfalls bleiben Sie in Ihrer ursprünglichen Entgeltgruppe. Eine Herabgruppierung in Folge eines Antrags ist ausgeschlossen.

Table with 3 columns: Eingruppierung bis Dezember 2016, Altes BAT-Tätigkeitsmerkmal, and Neue Entgeltordnung seit Januar 2017. It lists various job categories (EG 5, 6, 8, 9) and their corresponding old and new descriptions.

Bewährungsaufstieg-Altfälle

Zum 1. Oktober 2005 wurden die alten Bewährungsaufstiege im Grundsatz abgeschafft. Für Beschäftigte, die schon damals ihre Bewährungszeit absolviert hatten, gab es günstigere Überleitungen in die neuen Entgeltgruppen. Diese Beschäftigten sind also höher eingruppiert – im Vergleich zu später Eingestellten.

Altfälle, die ihre Bewährungszeit am 1. Oktober 2005 zur Hälfte erfüllt hatten, wurden später automatisch höhergruppiert – nach Vollendung ihrer Bewährungszeit.

Andere wurden nach Vollendung ihrer Bewährungszeit von ihrer Personalstelle angeschrieben, ob sie eine Höhergruppierung wünschen.

Die übrigen Altfälle können beantragen, jetzt nachträglich als Altfall übergeleitet zu werden.

- Voraussetzung dafür ist, dass
• die Tätigkeit seit September 2005 ununterbrochen beim gleichen Arbeitgeber ausgeübt wird
• und dass am 31. Dezember 2016 die Bewährungszeit erfüllt war. Die Bewährungszeit ist fast immer erfüllt, außer jemand hätte ungewöhnlich lange

Unterbrechungen gehabt, zum Beispiel durch Elternzeit und Sonderurlaub aus familiären Gründen über fünf Jahre hinaus.

Beschäftigte können auch einen kombinierten Antrag stellen: Höhergruppierung nach der Altfallregelung und Höhergruppierung auf Grund der neuen Entgeltordnung. Damit können Sie auf „Nummer sicher“ gehen, um in jedem Fall alle möglichen Höhergruppierungen in Anspruch zu nehmen.

Ludwig Utschneider

➤➤➤ Hinweise zu Besonderheiten der Altfall-Anträge ab Seite 46

➤➤➤ Hinweise zur Prüfung der Rentabilität ab Seite 52

➤➤➤ Antragsformulare ab Seite 60

Verwaltungstätigkeiten in Entgeltgruppe 2 und 3

Aus zwei Entgeltgruppen werden drei

Die bisher den Entgeltgruppen 2 und 3 zugeordneten Tätigkeiten sind künftig auf die Entgeltgruppen 2 bis 4 aufgeteilt. Insbesondere Beschäftigte der Entgeltgruppe 3 profitieren von der neuen Entgeltordnung.

Alle Beschäftigten der Entgeltgruppe 3, die dem Tätigkeitsmerkmal „1/4 gründliche Fachkenntnisse“ zugeordnet sind, kommen auf Antrag ausnahmslos nach Entgeltgruppe 4.

Manche Beschäftigte der Entgeltgruppe 3 sind dem Tätigkeitsmerkmal „schwierigere Tätigkeit“ zugeordnet. Dieses wurde durch „schwierige Tätigkeit“ ersetzt. Der fast identische Wortlaut legt nahe, dass auch ähnliches gemeint ist. Die meisten Beschäftigten in Entgeltgruppe 3 mit „schwierigeren Tätigkeiten“ werden auf Antrag wohl auch in die Entgeltgruppe 4 kommen.

Bisherige „einfachere Tätigkeiten“, Entgeltgruppe 2, sind dann der neuen Entgeltgruppe 3 zuzuordnen, wenn sie erst nach einer längeren Anlernphase ausgeübt werden können.

Informationen zu den Kriterien für die Eingruppierung in die neu definierte Entgeltgruppe 3 finden Sie im Kasten rechts.

Im Zweifel Antrag stellen

Um zu klären, welche Stellen nach der neuen Entgeltordnung welcher Entgelt-



Neue Aufteilung. Aus den Entgeltgruppen 2 bis 3 wurden die Entgeltgruppen 2 bis 4. Viele können sich jetzt höhergruppieren lassen.

Foto: 135pixels - fotolia

gruppe zuzuordnen sind, braucht es in manchen Fällen eine Neubewertung der Stelle. Diese muss der Dienstgeber erst dann durchführen, wenn Sie einen Antrag auf Höhergruppierung stellen.

Für Beschäftigte in den Entgeltgruppen 2 und 3 empfiehlt sich daher: Prüfen Sie zunächst, ob eine Höhergruppierung in Ihrem

Fall finanziell interessant ist; vor allem, ob sie auch längerfristig zu mehr Geld führt.

Falls ja, stellen Sie einen Antrag auf Höhergruppierung. Der Antrag kann nicht zu Ihrem Nachteil sein. Im ungünstigen Fall ändert sich nichts an Ihrer Eingruppierung. Im günstigen Fall werden Sie höhergruppiert.

Stufe 6 nicht vergessen

Wer schon seit mindestens fünf Jahren in der Stufe 5 seiner Entgeltgruppe ist, sollte nicht vergessen, vor dem Antrag auf Höhergruppierung einen Antrag auf Gewährung der Stufe 6 zu stellen. Dadurch verbessert sich die Ausgangsbasis für die Höhergruppierung. Infos und ein Antragsformular zur „Stufe 6 auf Antrag“ im KODA Kompass Nr. 64 vom Januar 2017.

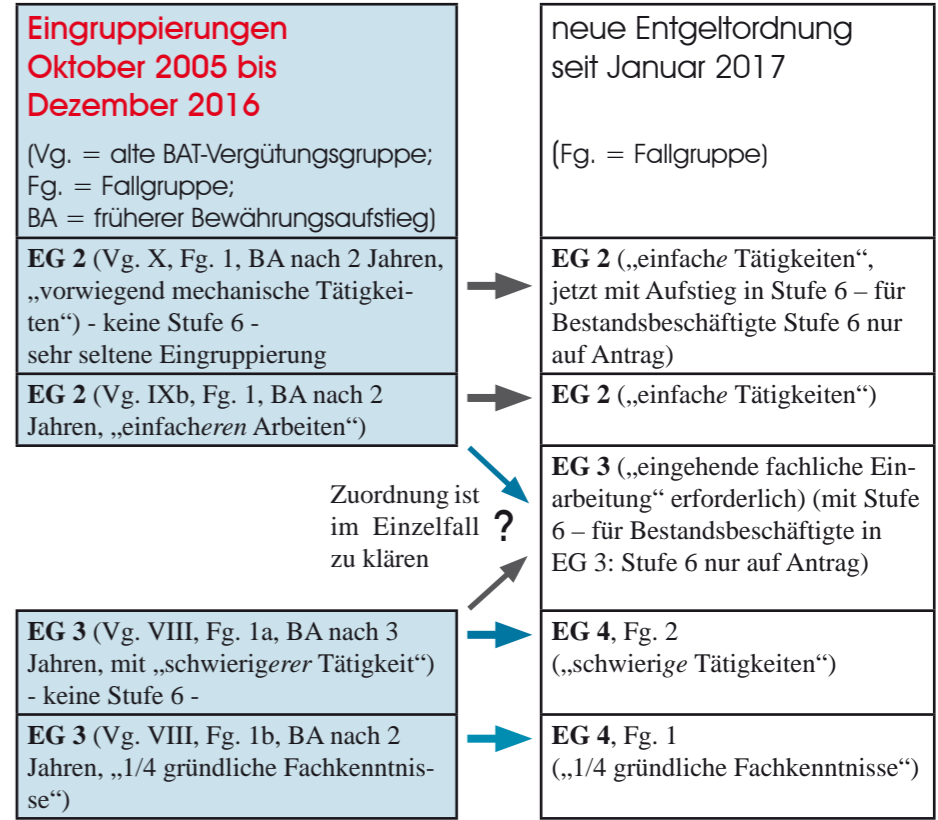
Altfälle in Entgeltgruppe 3 kommen in Entgeltgruppe 5

Falls Sie in Entgeltgruppe 3 sind und seit mindestens September 2005 die gleiche Tätigkeit beim gleichen Arbeitgeber ausüben, sind Sie ein „Altfall“.

Für Sie gibt es besondere Überleitungsregelungen. Sie haben die Möglichkeit, einen Antrag auf nachträgliche Gewährung eines „Bewährungsaufstiegs“ zu stellen. Das bedeutet, Sie werden auf Antrag in aller Regel in die Entgeltgruppe 5 höhergruppiert (§ 8 Abs. 3 ABD Teil A, 3.).

Viele dieser Beschäftigten wurden in den vergangenen Jahren bereits von ihrer Personalstelle angeschrieben, ob sie einen solchen Altfall-Antrag stellen möchten. Bei wem dies nicht der Fall war, sollte jetzt prüfen, ob sich ein Antrag auf diese Altfall-Höhergruppierung für ihn oder sie lohnt.

Manfred Weidenthaler



Höhergruppierungen erfolgen nur auf Antrag!

- Zum Thema Altfall-Antrag lesen Sie weiter auf Seite 46
➤➤➤ Falls Sie die Information einholen möchten, in welcher Fallgruppe Sie sind („schwierigere Tätigkeit“ oder „1/4 gründliche Fachkenntnisse“), lesen Sie weiter auf Seite 50
➤➤➤ Falls Sie prüfen wollen, ob sich eine Höhergruppierung für Sie überhaupt lohnt, lesen Sie weiter auf Seite 52
➤➤➤ Falls Sie direkt zum Antrag wollen, weiter auf Seite 60

Entgeltgruppe 3 neu definiert: Tätigkeitsmerkmal „eingehende fachliche Einarbeitung“

Die neue Beschreibung der Entgeltgruppe 3 lautet: Tätigkeit, die „eine eingehende fachliche Einarbeitung“ erfordert. Im Einzelfall ist es möglich, dass für eine bisherige „schwierigere“ EG 3-Tätigkeit eine „eingehende fachliche Einarbeitung“ ausreicht. In diesem Fall wäre der Verbleib in der Entgeltgruppe 3 gerechtfertigt.

Der neue Begriff „eingehende fachliche Einarbeitung“ stammt aus dem Arbeiterbereich und meint dort Anlernarbeiten mit einer Einarbeitungszeit von wenigen Wochen: „Die Zeitdauer einer eingehenden fachlichen Einarbeitung

(...) wird von den Anforderungen der jeweiligen Tätigkeit abhängen; in der Regel wird sich die Einarbeitungszeit auf etwa sechs Wochen erstrecken.“ (Protokollerklärung Nr. 4 zum Lohngruppenverzeichnis Teil I, BTV Nr. 2 zum BMT-G II).

Der neuen Entgeltgruppe 3 sind somit bisherige „schwierigere Tätigkeiten“ zugeordnet, soweit sie ohne Vorkenntnisse innerhalb von ein oder zwei Monaten vollständig erlernbar sind.

Für die Frage, welche Beschäftigten der bisherigen Entgeltgruppe 3 keinen Anspruch auf Höhergruppierung haben, kann hilfsweise auch auf die Umsetzung der

entsprechenden Regelung im Bereich des Bundes zurückgegriffen werden. Dort verblieben in der Entgeltgruppe 3 Beschäftigte, die lediglich bei der „Bearbeitung laufender (...) Geschäfte unter Anleitung“ mitwirken und solche, die ohne Anleitung „ständig wiederkehrende Arbeiten“ zu erledigen hatten. Alle übrigen Beschäftigten wurden auf Antrag in die Entgeltgruppe 4 höhergruppiert. (vgl. „Durchführungshinweise zu den neuen Eingruppierungsvorschriften“, Bundesministerium des Innern, Seite 81f)

Manfred Weidenthaler

Verwaltungstätigkeiten in den Entgeltgruppen 5 bis 8

Es kommt auf die Fallgruppe an

Viele Tätigkeitsmerkmale in der Verwaltung sind seit Januar höheren Entgeltgruppen zugeordnet. Die entsprechenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden höhergruppiert, falls sie einen Antrag stellen.

Viele Altbeschäftigte sind allerdings aufgrund der Tarifreform von 2005 schon jetzt höher eingruppiert. Wenn solche Altbeschäftigten irrtümlich einen Antrag stellen, dann werden sie zwar nicht höhergruppiert, aber sie haben dadurch auch keinen Nachteil. Die bisherige Eingruppierung ist sicher.

Ob jemand „Altfall“ ist, hängt davon ab, wann er oder sie eingruppiert wurde. Eingruppierungen, die vor Oktober 2005 stattfanden, fallen unter die Regelungen für Altfälle. Das bedeutet: wer die gleiche Tätigkeit (im Sinne des Eingruppierungsrechts) seit September 2005 ausübt, ist Altfall.

Nicht unter die „Altfall-Regelungen“ fällt jemand, der seit Oktober 2005 neu eingruppiert wurde, weil er eine andere Tätigkeit übernommen hat.

Besitzstände aus Arbeitgeberwechsel

Bei einem Arbeitgeberwechsel konnte die günstigere Altfall-Eingruppierung in bestimmten Fällen mitgenommen werden. Allerdings ist es *nicht möglich*, beim neuen Arbeitgeber aufgrund der *Altfall-Regelung* nachträglich höhergruppiert zu werden.

Ergibt sich für die Betroffenen nach der neuen Entgeltordnung eine höhere Entgeltgruppe, können Sie jedoch eine *Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung* beantragen.

Individuelle Besitzstände

In Einzelfällen kann es vorgekommen sein, dass Beschäftigte übertariflich wie Altfälle behandelt wurden, obwohl sie die Voraussetzungen nicht erfüllt haben. In einem solchen Fall kann es sein, dass die Beschäftigten schon bislang einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet waren.

Seit Oktober 2005 neu Eingruppierte, können die Hinweise für Altbeschäftigte auf der rechten Seite überspringen. Gehen Sie gleich weiter zur Tabelle.

Manfred Weidenthaler

Seit Oktober 2005 neu Eingruppierte profitieren am meisten

Zum 1. Oktober 2005 wurde die Tarifreform des öffentlichen und kirchlichen Dienstes durchgeführt. Seitdem gilt ein Übergangsrecht. Im mittleren Verwaltungsdienst waren die Übergangsregelungen für viele nach September 2005 neu Eingruppierte ungünstig. Dies ist jetzt korrigiert worden.

Die nun höher bewerteten Tätigkeiten erkennen Sie an den grünen Pfeilen.



Schritt 1:
Wo sind Sie jetzt?
Schritt 2:
Lesen Sie ab, ob Sie möglicherweise Anspruch auf Höhergruppierung haben.

Sie wissen nicht, in welcher Fallgruppe der EG 5 oder EG 8 Sie sind?

Alle bis Dezember 2016 eingestellten Verwaltungsbeschäftigten sind einer (BAT)-Vergütungsgruppe und Fallgruppe zugeordnet. Nur mit Hilfe dieser Zuordnung konnte der Dienstgeber die richtige Entgeltgruppe herausfinden.

Die Angaben sind in den Unterlagen der Personalverwaltung sowie in der Regel im Personalakt und im Stellenplan zu finden. Manchmal stehen sie im Arbeitsvertrag.

Meist wissen die Beschäftigten selbst nicht, welcher (BAT)-Vergütungsgruppe und Fallgruppe ihre Tätigkeit zugeordnet ist. Soweit Sie diese Information für Ihre Entscheidung brauchen, erfahren Sie im nächsten Schritt, wie Sie die Informationen erhalten.

➡ = automatisch erfolgt
➡ = nur auf Antrag
— = keine Veränderung

➤ Eingruppierungen Oktober 2005 bis Dezember 2016	
(Vg. = alte BAT-Vergütungsgruppe; Fg. = Fallgruppe; BA = früherer Bewährungsaufstieg)	
EG 5 (Vg. VII, Fg. 1b, BA nach 9 Jahren, „gründliche Fachkenntnisse“)	—
EG 5 (Vg. VII, Fg. 1a, BA nach 6 Jahren, „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“)	➡
EG 6 (Vg. VIb, Fg. 1a, ohne BA, plus „20 % selbstständige Leistungen“)	➡
EG 8 (Vg. Vc, Fg. 1b, ohne BA, plus „1/3 selbstständige Leistungen“)	—
EG 8 (Vg. Vc, Fg. 1a, BA nach 3 Jahren, plus 50 % „selbstständige Leistungen“)	➡

▲ ABD Teil A, 2.2. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale, unter www.2016.onlineABD.de
Die Zuordnung von Vergütungs- zu Entgeltgruppen erfolgte für diese Beschäftigten mit der Tabelle in Anlage 4 zum ABD Teil A, 3., Fassung vom 31.12.2016.

neue Entgeltordnung seit Januar 2017	
EG 4 (bisherige höhere Eingruppierungen bleiben als Besitzstand)	—
EG 5 („gründliche Fachkenntnisse“ oder dreijährige Ausbildung)	—
EG 6 („gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“)	➡
EG 7 (plus „20 % selbstständige Leistungen“)	➡
EG 8 (plus „1/3 selbstständige Leistungen“)	—
EG 9a (plus 50 % „selbstständige Leistungen“)	➡

▲ ABD Teil A, 2.2. Nummer 3



Ziemlich komplex. Die komplizierten Eingruppierungsvorschriften für den Verwaltungsdienst verlangen einiges an Geduld. Lassen Sie sich Schritt für Schritt durch die Regelungen führen.

Foto: DDRockstar - fotolia

➤ Eingruppierung Altfälle (seit September 2005 in der Tätigkeit beim gleichen Arbeitgeber)

Eingruppierung nach Erfüllung der Bewährungszeit – muss(te) zum Teil erst beantragt werden (Vg. = alte BAT-Vergütungsgruppe; Fg. = Fallgruppe; BA = früherer Bewährungsaufstieg)	Höhergruppierung, zum Teil bereits erfolgt (§ 8 ABD Teil A, 3.)	Zuordnung im Oktober 2005, falls Bewährungszeit damals nicht erfüllt
EG 5 (Vg. VIII, Fg. 1a, BA nach 3 Jahren und Fg. 1b., BA nach 2 Jahren, „schwierigere Tätigkeit, 1/4 gründliche Fachkenntnisse“)	←	EG 3
EG 6 (Vg. VII, Fg. 1b, BA nach 9 Jahren, „gründliche Fachkenntnisse“)	←	EG 5
EG 6 (Vg. VII, Fg. 1a, BA nach 6 Jahren, „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“)	←	EG 5
EG 6 (Vg. VIb, Fg. 1a, ohne BA, plus „20 % selbstständige Leistungen“)	←	EG 6
EG 8 (Vg. Vc, Fg. 1b, ohne BA, plus „1/3 selbstständige Leistungen“)	←	EG 8
EG 9 mit Endstufe 4 (Vg. Vc, Fg. 1a, BA nach 3 Jahren, plus 50 % „selbstständige Leistungen“) Sie werden automatisch der EG 9a zugeordnet ➤➤➤ Näheres auf Seite 40	←	EG 8

▲ ABD Teil A, 2.2. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale, unter www.2016.onlineABD.de
Die Zuordnung von Vergütungsgruppen zu Entgeltgruppen erfolgt/e für diese Beschäftigten mit der Tabelle in Anlage 2 zum ABD Teil A, 3., Fassung vom 31.12.2016

Einzelne Altbeschäftigte können jetzt noch höhergruppiert werden

Zum 1. Oktober 2005 wurden die alten Bewährungsaufstiege im Grundsatz abgeschafft.

Für Beschäftigte, die schon *damals* ihre Bewährungszeiten absolviert hatten, gab es günstigere Überleitungen in die neuen

Entgeltgruppen. Diese Beschäftigten sind also schon jetzt höher eingruppiert.

Viele wurden später (automatisch) höhergruppiert

Auch Altfälle, die ihre Bewährungszeit am 1. Oktober 2005 zur Hälfte erfüllt hatten, wurden automatisch höhergruppiert – nach Vollendung ihrer Bewährungszeit. Diese Beschäftigten müssten sich jetzt in den Entgeltgruppen befinden, die in der Tabelle in der linken Spalte des Bereichs „Eingruppierung Altfälle“ angegeben sind. Ob Sie höhergruppiert wurden, können Sie anhand Ihrer alten Entgeltabrechnung prüfen: Vergleichen Sie die Entgeltabrechnung vom Oktober 2005 und die aktuelle.

Die anderen Altfälle konnten beziehungsweise können einen Antrag stellen, jetzt nachträglich als Altfall höhergruppiert zu werden. Viele wurden in den letzten Jahren von den Personalstellen angeschrieben, ob sie eine Höhergruppierung aufgrund der Erfüllung der Bewährungszeit

Ihr Tätigkeitsmerkmal kommt nicht vor? In der Tabelle sind die Merkmale des allgemeinen Verwaltungsdienstes aufgeführt. Beschäftigte mit seltenen speziellen Tätigkeitsmerkmalen, etwa Kassenangestellte, wenden sich direkt an ihre Personalstelle, um zu erfahren, ob sie die Möglichkeit der Höhergruppierung haben.

wünschen. Wer eine solche Anfrage abgelehnt hat, ist an seine damalige Entscheidung gebunden.

Die Übrigen sollten prüfen, ob Sie jetzt noch einen Altfall-Antrag stellen wollen. Voraussetzung dafür ist, dass

- die Tätigkeit seit September 2005 beim gleichen Arbeitgeber ausgeübt wird,
- dass für die Tätigkeit ein Bewährungsaufstieg vorgesehen war (aus der EG 6 war keiner vorgesehen, siehe Tabelle auf der vorherigen Seite)
- und dass am 31. Dezember 2016 die Bewährungszeit erfüllt war. Die Be-

währungszeit ist nahezu immer erfüllt, außer jemand hätte ungewöhnlich lange Unterbrechungen gehabt, zum Beispiel durch Elternzeit und Sonderurlaub aus familiären Gründen über fünf Jahre hinaus.

Ein solcher Antrag auf „Höhergruppierung gemäß § 8 Abs. 3 ABD Teil A, 3.“, kann vorteilhafter sein, als ein Antrag auf Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung.

Manfred Weidenthaler

Sie gehören zu den möglicherweise Antragsberechtigten?

- Zum Thema Altfall-Anträge lesen Sie weiter auf Seite 46
- Falls Sie nicht von den Altfall-Regelungen betroffen sind, lesen Sie gleich weiter auf Seite 50

Verwaltungstätigkeiten Entgeltgruppe 9

Alle wurden automatisch neu zugeordnet
Einzelne kommen auf Antrag noch eine Entgeltgruppe höher

Zum 1. Januar 2017 wurde die Entgeltgruppe 9 aufgehoben und durch die neuen Entgeltgruppen 9a, 9b und 9c ersetzt. Die Beschäftigten wurden automatisch der neuen Entgeltgruppe 9a oder 9b zugeordnet.

die Stufe 5 der 9a überführt. Wer seit neun Jahren in der Stufe 4 war, wurde in die Stufe 6 übergeleitet (siehe Abbildung unten).

Falls auf Ihrer Entgeltabrechnung für den Januar noch Entgeltgruppe „9“ ohne Zusatz angegeben ist, hat die Personalabrechnung die Umstellung nicht mehr geschafft. In diesem Fall erfolgt die Umstellung rückwirkend und gegebenenfalls wird Entgelt nachgezahlt.

„Kleine 9“ wird deutlich größer

Beschäftigte in der sogenannten „kleinen 9“, mit Endstufe 4, wurden in die neue Entgeltgruppe 9a überführt. Eine Stufenbegrenzung gibt es nicht mehr. Alle Stufenlaufzeiten wurden in vollem Umfang mitgenommen. Wer bereits seit vier Jahren in der Stufe 4 war, wurde sofort in



Die sogenannte „kleine Entgeltgruppe 9“ wird groß. Langjährig Beschäftigten bringt die neue Entgeltgruppe 9a bis zu 224 Euro mehr im Monat. Foto: Jr Casas - fotolla

Die neue EG 9a. Die Stufenlaufzeiten wurden bei der automatischen Neuordnung mitgenommen. Wer schon mindestens vier Jahre in Stufe 4 war, kam direkt in Stufe 5 oder Stufe 6. (§ 29c ABD Teil A, 3.)

	Stufe 1	Stufe 2 (nach 1 Jahr in Stufe 1)	Stufe 3 (nach 2 Jahren in Stufe 2)	Stufe 4 (nach 3 Jahren in Stufe 3)	Stufe 5 (nach 4 Jahren in Stufe 4)	Stufe 6 (nach 5 Jahren in Stufe 5)
EG 9a:	2.648,85	2.896,81	3.071,16	3.464,92	3.552,82	3.776,53
		für Übergeleitete bleibt es bei 2925,94 €				
				Jahr in Stufe 4		
				1.	2.	3.
				4.	5.	6.
				7.	8.	9.
				9 Jahre oder mehr		
EG 9 klein:	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4		plus Zulage
	2.648,85	2.925,94	3.071,16	3.464,92		87,24

Tabellenwerte Januar 2017

- ➡ = automatische Neuordnung
- ➡ = Höhergruppierung auf Antrag

Die alten Tätigkeitsmerkmale im ABD Teil A, 2.2. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale, unter www.2016.onlineABD.de
Die neuen Tätigkeitsmerkmale im ABD Teil A, 2.2. Nummer 3, unter www.onlineABD.de

➤ Eingruppierung im Dezember 2016	altes BAT-Tätigkeitsmerkmal (Vg. = alte BAT-Vergütungsgruppe; Fg. = Fallgruppe; BA = früherer Bewährungsaufstieg)	neue Entgeltordnung seit Januar 2017
EG 9 „klein“ (mit Endstufe 4 und Zulage von 87,24 Euro nach 9 Jahren Stufe 4)	Vg. Vc, Fg. 1a, BA nach 3 Jahren, 50 % „selbstständige Leistungen“ (Altfälle, eingruppiert vor Okt. 2005)	➡ EG 9a automatisch (50 % „selbstständige Leistungen“)
EG 9 „groß“ (ohne Einschränkungen bei den Stufen)	Vg. Vb, Fg. 1a, BA nach 6 Jahren, „umfassende Fachkenntnisse“	➡ EG 9b („umfassende Fachkenntnisse“ oder Bachelorabschluss)
	Vg. Vb, Fg. 1b, BA nach 4 Jahren, plus „1/3 besonders verantwortungsvolle Tätigkeit“	➡ EG 9b automatisch, EG 9c auf Antrag (plus 50 % „besonders verantwortungsvolle Tätigkeit“)
	Vg. IV b, Fg. 1a, kein BA, plus 50 % „besonders verantwortungsvolle Tätigkeit“	➡ EG 9b automatisch, EG 9c auf Antrag (plus 50 % „besonders verantwortungsvolle Tätigkeit“)

Die „Große 9“ bekommt ein neues Etikett

Für Beschäftigte in der „großen 9“, ohne Begrenzung bei den Stufen, hat sich nur die Bezeichnung der Entgeltgruppe geändert. Seit Januar steht auf der Entgeltabrechnung „9b“ an Stelle von „9“. Die Euro-Werte sind die gleichen. Alle Stufen-

laufzeiten wurden in die Entgeltgruppe 9b mitgenommen.

Auf Antrag gibt es für einzelne in Entgeltgruppe 9b mehr

Einige Beschäftigte in der neuen Entgeltgruppe 9b waren der „Vergütungsgruppe IVb, Fallgruppe 1a“ zugeordnet.

Diese Fallgruppe erfasste Tätigkeiten, die „umfassende Fachkenntnisse“ erforderten und sich darüber hinaus zu mindestens 50 Prozent durch „besondere Verantwortung“ aus der Entgeltgruppe 9b herausheben. Beschäftigte mit diesem Tätigkeitsmerkmal kommen auf Antrag in die 9c.

Manfred Weidenthaler

Wie Sie herausfinden, ob Sie zu der Fallgruppe mit Anspruch auf Höhergruppierung nach Entgeltgruppe 9c gehören und ob sich diese Höhergruppierung für Sie lohnt ➤➤➤ erfahren Sie ab Seite 50

Impressum

KODA Kompass
Organ der Mitarbeiterseite der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerischen Regional-KODA)
Erstellt in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite.
Rechtsgültig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.
Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayerischen Beamtentrainees / Beihilfe.
Klimaneutral gedruckt unter Einsatz von Farben auf pflanzlicher Basis.
Nachdruck von Artikeln ist unter Angabe des Autors und der Quelle gestattet. Ein Belegexemplar ist an die Redaktion zu schicken.

Herausgeber- und Autorenanschrift
Bayerische Regional-KODA
Spenglergäßchen 1, 86152 Augsburg
Tel.: 0821/31 66-89 82 Fax: 0821/31 66-89 89
info@bayernkoda.de
Umsatzsteuer-ID: DE 12 75 111 72

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

Redaktion
Josef Glatt-Eipert, Johannes Hoppe, Hans Reich, Angelika Rihm, Ralph Stapp, Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler, Dorothea Weitz, Robert Winter, Vertreter der Arbeitgeberseite: Tobias Rau.
Unter Mitarbeit von: Martin Floß.

Redaktionsleitung: Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.) und Ludwig Utschneider
Gestaltung: Manfred Weidenthaler
Preis: 10 Euro pro Jahr

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

Druck und Auflage
Senser Druck, Augsburg
Auflage: 62 500

Beschäftigte, die den KODA Kompass kostenfrei im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses zugesandt bekommen, melden Adressänderungen und -berichtigungen nur ihrem Arbeitgeber beziehungsweise Ihrer Bezügestelle. Der Einzelversand an die Beschäftigten erfolgt über die diözesanen Bezügestellen.

Die Kontaktdaten Ihrer diözesanen KODA-Vertreter auf Seite 3

Pfarrhelfer – höhere Eingruppierung statt Zulage

Antrag lohnt sich nicht immer

Die Tätigkeit von Pfarrhelfern und Pfarrhelferinnen während der Berufseinführung ist seit Januar 2017 mit Entgeltgruppe 7 bewertet. Nach der Zweiten Dienstprüfung ist die Tätigkeit jetzt der Entgeltgruppe 9a zugeordnet. Beschäftigte, die sich im Dezember 2016 bereits im Dienst befanden, werden nur auf Antrag höhergruppiert.

Bei der Höhergruppierung von „Entgeltgruppe 8 plus Zulage“ nach Entgeltgruppe 9a entfällt die Zulage. Allerdings wird sie bei der Höhergruppierung wie ein Teil des Tabellenentgelts behandelt. Das führt zum Teil zu einer vorteilhafteren Stufenzuordnung. Unter dem Strich lohnt sich der Antrag für Beschäftigte in Entgeltgruppe „8 plus Zulage“ immer, wenn sie sich in der Stufe 4 oder 6 befinden (siehe Tabelle unten).

Bei Beschäftigten in Stufe 5 der Entgeltgruppe „8 plus Zulage“ sowie in den Stufen 3 und 4 der Entgeltgruppe 8 ohne Zulage

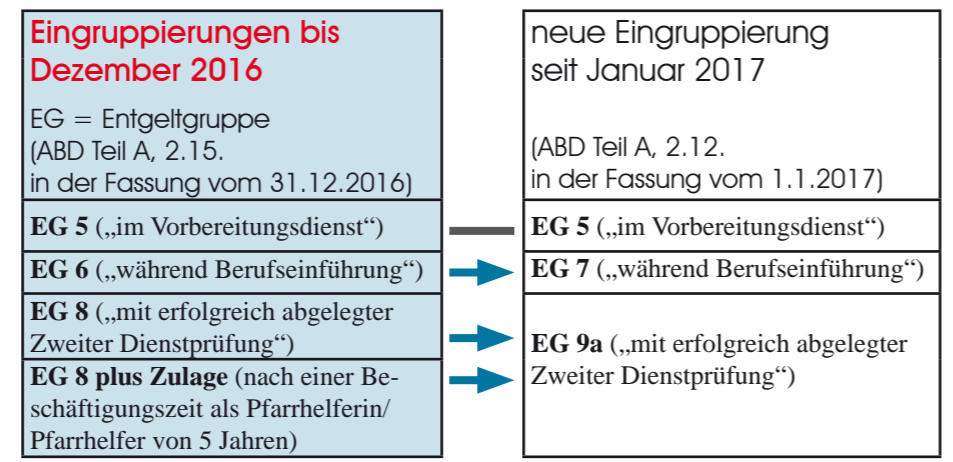
hängtes vom Einzelfall ab. Manchmal lohnt sich der Antrag erst nach vielen Jahren.

Die Höhergruppierung von Entgeltgruppe 6 nach Entgeltgruppe 7 wird sich meist rentieren. Mittelfristig könnte eine Höhergruppierung im Einzelfall nachteilig sein. Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer in der Berufseinführung werden allerdings nach bestandener Zweiter Dienstprüfung ohnehin automatisch nach Entgeltgruppe 9a höhergruppiert. Daher wird ein möglicher mittelfristiger Nachteil in der Regel nicht zum Tragen kommen.

Manfred Weidenthaler



Foto: Gina Sanders - fotolia



Augen auf. Der Aufstieg nach Entgeltgruppe 9a lohnt nicht immer. Betroffene sollten prüfen, ob sich die Höhergruppierung langfristig rechnet.

Rechnen kann sich auszahlen

Suchen Sie Ihre bisherige Entgeltgruppe und Stufe. Folgen Sie dem Pfeil und lesen Sie Ihre Stufe und Ihr Entgelt nach einer Höhergruppierung ab. Um einen Mindestgewinn zu garantieren, wird bei einem Aufstieg aus Stufe 3 und Stufe 5 der bei dem Wort „Garantie“ genannte Betrag an Stelle des Tabellenentgelts gezahlt.

Entgeltgruppe	Stufe 2	Stufe 3 (nach 2 Jahren in Stufe 2)	Stufe 4 (nach 3 Jahren in Stufe 3)	Stufe 5 (nach 4 Jahren in Stufe 4)	Stufe 6 (nach 5 Jahren in Stufe 5)
9a (Jahressonderzahlung geringer als in EG 8)	2.896,81	3.071,16	3.464,92	3.552,82	3.776,53
8 plus Zulage			3.228,09 (plus 8 % aus Stufe 6)	3.444,23 (plus 11 % aus Stufe 6)	3.599,75 (plus 13,5 %)
8	2.744,42	2.865,46	2.974,36	2.974,36	3.095,36

Tabellenwerte Januar 2017

Höhergruppierungen erfolgen nur auf Antrag!

- Falls Sie direkt zum Antrag wollen, weiter auf Seite 60
- Falls Sie in Entgeltgruppe 6 sind und die finanziellen Auswirkungen einer Höhergruppierung ausrechnen wollen, weiter auf Seite 52
- Falls Sie in Entgeltgruppe 8 oder „8 plus Zulage“ sind und die finanziellen Auswirkungen eines Antrags ausrechnen wollen, weiter auf Seite 56

Sie erhalten Strukturausgleich oder einen Garantiebetrags?

Wer vor Oktober 2005 eingruppiert wurde (Altfall), erhält in einzelnen Fällen einen „Strukturausgleich“ als Ausgleich für Nachteile bei der damaligen Überleitung.

Der Strukturausgleich beträgt bei Vollzeitkräften zwischen 20 und 100 Euro im Monat und ist auf der Entgeltabrechnung ausgewiesen.

Wer zwischen Oktober 2005 und Dezember 2016 höhergruppiert wurde, erhält manchmal einen „Garantiebetrags“ als garantierten Mindestgewinn bei der Höhergruppierung. Auch diese Zahlung ist auf der Entgeltabrechnung angegeben.

Strukturausgleich und Garantiebetrags entfallen bei Höhergruppierung

Wenn Sie höhergruppiert werden, wird die Zahlung mit dem Höhergruppierungs-Gewinn verrechnet. Dadurch verringert sich der Zugewinn bei einer Höhergruppierung.

Beispiel: Sie beziehen 40 Euro Strukturausgleich. Durch die Höhergruppierung würden Sie 57,63 Euro mehr bekommen. Der Strukturausgleich wird mit dem Höhergruppierungsgewinn verrechnet, Sie erhalten also nur 17,63 Euro mehr (57,63 Euro minus 40 Euro).

In Einzelfällen kann die Höhergruppierung durch den Wegfall der Zahlungen, insbesondere durch Wegfall eines Strukturausgleichs, längerfristig unrentabel werden.

Um die Rentabilität zu prüfen, müssen Sie etwas anders rechnen

Bei den farbigen Markierungen in der Tabelle auf Seite 55 ist der Wegfall eines möglichen Strukturausgleichs oder Garantiebetrags nicht berücksichtigt. Für die Bezieher kann also auch ein Aufstieg aus einem grün markierten Feld unrentabel sein. Dies gilt dann, wenn Sie in den Stufen 1 bis 5 sind. Ein Aufstieg aus Stufe 6 kann nie zu einem Entgeltverlust führen.

Um Ihren Fall zu klären, können Sie mit Hilfe der Anleitung ab Seite 56 Ihren langfristigen Gewinn oder Verlust einer Höhergruppierung errechnen:

Strukturausgleich und Garantiebetrags sind zusätzliches Entgelt. Sie tragen daher diese monatliche Zahlung dort in die grau hinterlegte Spalte des Formblatts ein (siehe Abbildung unten).

Als Bezieher eines Garantiebetrags beachten Sie bitte:

- Sobald Sie die nächste Stufe Ihrer jetzigen Entgeltgruppe erreichen, entfällt der Garantiebetrags ohnehin. Die Auswirkungen des Garantiebetrags auf die Rentabilität der Höhergruppierung sind daher in vielen Fällen sehr gering.

Als Bezieher eines Strukturausgleichs beachten Sie bitte zwei Sonderfälle:

- Falls Sie in der Entgeltgruppe 9a oder höher sind, entfällt der Strukturausgleich ohnehin, sobald Sie die Stufe 6 Ihrer jetzigen Entgeltgruppe erreichen. (§ 12 Abs. 5a ABD Teil A, 3.)

- Falls Sie im Oktober 2005 in der Vergütungsgruppe Vb waren (übergeleitet in die Entgeltgruppe 9) und sich damals in der Lebensaltersstufe 29 Jahre befanden und Ortszuschlagsstufe I erhalten haben (unverheiratet, kinderlos), dann entfällt Ihr Strukturausgleich in Höhe von 60 Euro (bei Vollzeit) ohnehin, oft bereits ab Oktober 2017, spätestens beim nächsten Stufenaufstieg nach Oktober 2017. (Anlage 3 zum ABD Teil A, 3. in der Fassung vom 31.12.2016)
- Im Zweifel wenden Sie sich an Ihre Bezugsstelle.

Manfred Weidenthaler unter Mitarbeit von Robert Winter

Rechtsgrundlage: § 12 Abs. 5 und 5a ABD Teil A, 3. sowie Anlage 3 zum ABD Teil A, 3. (Höhe und Dauer der Strukturausgleichs); § 17 Abs. 4 ABD Teil A, 1. in der Fassung vom 1.1.2017 (Garantiebetrags)

➤➤➤ weiter auf Seite 56

Bitte merken für den nächsten Schritt: In dieser Tabelle tragen Sie in dieser Spalte Ihren Strukturausgleich/Garantiebetrags ein.

Entgelt in Ihrer jetzigen Entgeltgruppe					
Hier Ihre jeweilige Stufe in der jetzigen Entgeltgruppe mit Beginn und Ende eintragen	Zahl der in der Stufe zu bringenden Monate	Tabellenentgelt pro Monat	Gegebenenfalls Zulagen, weitere Zahlungen	Ggf. Summe Entgelt und Zulagen	Zahl der Monate x Entgelt =
Stufe von 1/17 bis					
Stufe von bis					
Stufe von bis					
Stufe von bis					
Stufe von bis					
Ihr Gesamtentgelt ohne Höhergruppierung:					

Sie sind in einer „individuellen Zwischenstufe“, einer „individuellen Endstufe“ oder erhalten eine Vergütungsgruppenzulage?

Einzelne Beschäftigte sind aufgrund der Überleitungsregelungen aus 2005 in einer individuellen Zwischen- oder Endstufe.

Manche Beschäftigte in der Jugendbildung und im technischen Bereich bekommen eine Vergütungsgruppenzulage als eine Art „Zwischen-Entgeltgruppe“. Eine Vergütungsgruppenzulage wird wie eine Zwischenstufe behandelt.

• Jetzt suchen Sie mit Hilfe der Tabelle auf Seite 55 in der höheren Entgeltgruppe die Stufe, die mindestens den unter „Mein Ausgangsentgelt“ notierten Betrag erreicht.

② Tabellenentgelt in der höheren Entgeltgruppe:

• Wie bei jeder Höhergruppierung ist ein Mindestgewinn garantiert. Bei einem Aufstieg aus den Entgeltgruppen 2 bis 8 beträgt dieser Garantiebtrag 57,63 Euro, bei einem Aufstieg aus Entgeltgruppe 9a oder höher 92,22 Euro. Ist der Unterschied zwischen Ihrem Ausgangswert (①) und dem neuen Tabellenentgelt (②) geringer als dieser Garantiebtrag, bekommen Sie eine Aufzahlung, damit der garantierte Gewinn erreicht ist:

③ Gegebenenfalls Entgelt inklusive Garantiebtrag:

(Der Betrag, den Sie hier eintragen, muss immer um den 57,63 oder 92,22 Euro höher als Ihr Ausgangswert (①) sein.)

Sollten Sie zusätzlich zu einer Vergütungsgruppenzulage noch eine Meister-, Techniker- oder Programmierzulage erhalten, beachten Sie bitte die Hinweise auf der rechten Seite.

Stufe 6 lohnt sich immer

Im „Schritt 2“ auf Seite 54 ist anhand der farbigen Hinterlegungen erklärt, welche Höhergruppierungen rentabel sind. Auch diese Hinweise treffen auf Sie nicht zu. Lediglich eines gilt immer: Höhergruppierungen aus der Stufe 6 lohnen sich in jedem Fall.

Alle anderen sollten, wenn Sie auf Nummer sicher gehen wollen, im nächsten Schritt Ihren langfristigen Höhergruppierungsgewinn oder -verlust ausrechnen. Beachten Sie hierzu den grünen Kasten unten.

Manfred Weidenthaler unter Mitarbeit von Robert Winter

Rechtsgrundlagen: § 17 Abs. 4 ABD Teil A, 1. in der Fassung bis 28.2.2017 in Verbindung mit § 6 Abs. 2f, ggf. in Verbindung mit § 8 ABD Teil A, 3. (individuelle Zwischen- und Endstufen); § 29b Abs. 3 ABD Teil A, 3. (Vergütungsgruppenzulage)

Berechnung des langfristigen Gewinns oder Verlusts

Falls Sie im nächsten Schritt Ihren Höhergruppierungs-Gewinn oder -Verlust ausrechnen wollen, beachten Sie bitte:

Strukturausgleich und Garantiebtrag sind zusätzliches Entgelt. Sie tragen daher diese monatliche Zahlung in die grau hinterlegte Spalte des Formblatts ein.

Bitte beachten Sie dabei: „Individuelle Zwischenstufen“ werden immer nur bis zum Aufstieg in die nächste Stufe gezahlt!

➤➤➤ weiter auf Seite 56

Teilzeitbeschäftigt?

Die Werte in der Entgelttabelle beziehen sich auf Vollzeit. Damit das Ergebnis stimmt, sollten Sie auch Ihre „Teilzeit-Zahlung“ auf Vollzeit umrechnen.

Beispiel: Sie sind zehn Stunden pro Woche beschäftigt und bekommen 38,63 Euro Vergütungsgruppenzulage. Rechnen Sie: 38,63 Euro x 39/10 = 150,65 Euro.

Zahlungen werden bei der Ermittlung des neuen Entgelts berücksichtigt

Die genannten Zahlungen entfallen nach einer Höhergruppierung. Sie werden aber bei der Ermittlung des Entgelts beziehungsweise der Stufe in der höheren Entgeltgruppe berücksichtigt.

Falls Sie eine der genannten Zahlungen erhalten, gelten für Sie die grünen Pfeile in der Tabelle auf Seite 55 nicht.

Statt dessen gehen Sie folgendermaßen vor:

• Zählen Sie den als individuelle Zwischenstufe, individuelle Endstufe oder Vergütungsgruppenzulage ausgewiesenen Eurobetrag zum Tabellenentgelt hinzu (also zu dem Tabellenentgelt Ihrer bisherigen Entgeltgruppe und Stufe). Anschließend tragen Sie bitte die Summe hier ein:

① Mein Ausgangsentgelt:

Ganz konkret: Beispiel Musterfrau

Frau Musterfrau ist in der Entgeltgruppe 5 Stufe 6. Zusätzlich erhält Sie eine Besitzstandszahlung „individuelle Endstufe“ in Höhe von 86 Euro. Sie will wissen, wieviel sie verdient, falls sie die Höhergruppierung nach Entgeltgruppe 6 beantragt.

Die Summe aus Tabellenentgelt und zusätzlicher Zahlung beträgt 2884,90

Table with 4 columns: Entgeltgruppe, Stufe 4, Stufe 5, Stufe 6. Row 6 shows values 2.762,59, 2.841,25, 2.919,91. Row 5 shows values 2.653,69, 2.738,39, 2.798,90. Red circles highlight the 86 Euro difference between 2.798,90 and 2.919,91.

Euro. Sie trägt diesen Betrag unter „① Mein Ausgangsentgelt:“ ein.

Sie schaut in der Tabelle auf Seite 55 nach, welcher Stufenwert in der höheren Entgeltgruppe mindestens diesen Eurobetrag aufweist. Es ist der Betrag der Stufe 6. Sie trägt unter „② Mein neues Tabellenentgelt:“ 2919,91 Euro ein.

Ihr Zugewinn beträgt nur 35,01 Euro.

Das ist weniger als der Garantiebtrag. Sie rechnen den Garantiebtrag zu ihrem Ausgangsentgelt hinzu und trägt unter „③ ...“ 2942,53 Euro ein [(2798,90 + 86) + 57,63].

Handwritten notes: 'plus Aufzahlung wegen Garantiebtrag' and 'plus 86 Euro individuelle Endstufe'.

Programmierer-, Meister- und Technikerzulage

Die Programmierer-, Meister- und Technikerzulage entfällt nach einer Antrags-Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung. Die Zulage wird aber bei der Ermittlung der Stufe in der höheren Entgeltgruppe berücksichtigt.

Dies hat zur Folge, dass sich die schrägen Aufstiege immer lohnen. Dies gilt auch wenn die entsprechenden Felder in der Tabelle auf Seite 55 weiß oder orange hinterlegt sind.

Bei schrägem Aufstieg wird die Stufenlaufzeit mitgenommen

Für Beschäftigte mit Programmierer-, Meister- oder Technikerzulage gilt, dass die Stufenlaufzeit erhalten bleibt, falls sich bei der Höhergruppierung ein schräger Aufstieg ergibt.

Beispiel 1: Ein Meister ist seit zwei Jahren in Stufe 4 der Entgeltgruppe 8 und beantragt die Höhergruppierung nach Entgeltgruppe 9a. Er kommt gemäß der Tabelle auf Seite 55 in Stufe 3. Da sein Aufstieg schräg erfolgt, nimmt er seine Stufenlaufzeit in die höhere Entgeltgruppe mit. Die reguläre Laufzeit in Stufe 3 beträgt drei Jahre. Da er zwei Jahre mitnimmt, rückt er also bereits ein Jahr nach seiner Höhergruppierung in die Stufe 4 der Entgeltgruppe 9a auf.

Durch die Mitnahme der Stufenlaufzeit als Ausgleich für einen schrägen Aufstieg werden diese Höhergruppierungen deutlich attraktiver.

Manche Beschäftigte nehmen so viel Stufenlaufzeit mit, dass sie in der neuen höheren Entgeltgruppe sofort höhergestuft werden. Nach einer solchen Höherstufung in der höheren Entgeltgruppe beginnt die nächste Stufenlaufzeit dann wieder ganz regulär.



Schräge Aufstiege lohnen sich. Vorausgesetzt Sie sind Techniker, Meister oder Programmierer. Foto: Robert Kneschke - fotolia

Höhergruppierung um mehrere Entgeltgruppen

Manche Beschäftigte können aufgrund der neuen Entgeltordnung gleich zwei Entgeltgruppen aufsteigen. In diesen Fällen wird die Höhergruppierung in zwei einzelne Höhergruppierungen „zerlegt“. Bei einer Höhergruppierung von Entgeltgruppe 6 nach Entgeltgruppe 8 erfolgt also im ersten Schritt die Höhergruppierung nach Entgeltgruppe 7. In einem eigenen zweiten Schritt die Höhergruppierung von Entgeltgruppe 7 nach Entgeltgruppe 8.

Die Stufenlaufzeit wird dabei nur im ersten Schritt mitgenommen.

Beispiel 2: Ein Techniker ist seit 4,5 Jahren in Stufe 5 der Entgeltgruppe 6 und beantragt die Höhergruppierung nach Entgeltgruppe 8.

Im ersten Höhergruppierungsschritt ist er zunächst der Entgeltgruppe 7 Stufe 4 zuzuordnen. Da er die 4,5 Jahre Stufenlaufzeit mitnimmt, hat er die vierjährige

Stufenlaufzeit in der Entgeltgruppe 7 Stufe 4 sofort erfüllt und rückt im Augenblick der Höhergruppierung in die Stufe 5 auf.

Im zweiten Höhergruppierungsschritt kommt er von Entgeltgruppe 7 Stufe 5 nach Entgeltgruppe 8 Stufe 4. Die noch nicht „verbrauchten“ 0,5 Jahre Stufenlaufzeit aus seiner Ausgangsentgeltgruppe werden nicht mitgenommen.

Sie erhalten zusätzlich eine Vergütungsgruppenzulage?

Falls Sie zusätzlich zur Programmierer-, Meister- oder Technikerzulage eine Vergütungsgruppenzulage bekommen, gilt noch eine besondere Vorschrift. Bei der Ermittlung der Stufe in der höheren Entgeltgruppe sind beide Zulagen dem Tabellenentgelt hinzuzurechnen. Anschließend wird die Stufe in der höheren Entgeltgruppe wie auf der linken Seite beschrieben ermittelt.

Sollte sich dabei ein schräger Aufstieg ergeben, wird die Stufenlaufzeit mitgenommen – genau so, als ob Sie nur die Programmierer-, Techniker- oder Meisterzulage bekommen hätten.

Manfred Weidenthaler unter Mitarbeit von Robert Winter

Rechtsgrundlage: § 29 b Abs. 4 (Meister-, Techniker- und Programmierzulage) und Abs. 5 (Kombination mit Vergütungsgruppenzulage) ABD Teil A, 3.

➤➤➤ zurück zur Seite 54

Table with 7 columns: Entgeltgruppe, Stufe 1, Stufe 2, Stufe 3, Stufe 4, Stufe 5, Stufe 6. Row 9a shows values 2.648,85, 2.896,81, 3.071,16, 3.464,92, 3.552,82, 3.776,53. Row 8 shows values 2.485,48, 2.744,42, 2.865,46, 2.974,36, 3.095,36, 3.171,59. Arrows indicate the transition from 9a to 8 and the inclusion of the 86 Euro bonus.

Beispiel 1 im Text: Da der Tabellenwert der EG 9a, Stufe 3 bereits höher ist als das jetzige Entgelt, steigt der Beschäftigte schräg auf. Als Ausgleich für den schrägen Aufstieg nimmt er seine Stufenlaufzeit mit. Dadurch kommt er in der höheren Entgeltgruppe früher in die Stufe 4.

Was bei „Altfall-Anträgen“ anders ist

Manchmal ist der Altfall-Antrag finanziell attraktiver als ein Antrag auf Höhergruppierung nach der neuen Entgeltordnung

Manche Beschäftigte können wählen: Wollen sie nach der *Altfall-Regelung* höhergruppiert werden oder *aufgrund der neuen Entgeltordnung*. In vielen Fällen ist die Altfall-Regelung attraktiver.

Ihr Dienstgeber beziehungsweise Ihre personalverwaltende Stelle gibt Ihnen im Zweifelsfall Auskunft darüber, ob Sie wirklich ein Altfall mit Antragsmöglichkeit sind. Falls Sie dort Auskunft einholen, sollten Sie ergänzend anfragen, in welchem Monat und Jahr Sie gegebenenfalls Ihre Bewährungszeit erfüllt hatten. Sie brauchen diese Angabe, um Ihren Fall durchzurechnen. Falls Sie möchten, können Sie jetzt zunächst die Anfrage an Ihren Dienstgeber stellen. Ein Formular für die Anfrage finden Sie auf >>> Seite 50/51. Sobald Sie die benötigte Auskunft von Ihrem Dienstgeber erhalten haben, lesen Sie bitte an dieser Stelle weiter >

Rückabwicklung mit Chancen und Risiken

Höhergruppierungen nach der Altfall-Regelung sind ein nachträgliches Inanspruchnehmen eines Bewährungsaufstiegs. Sie erfolgen daher rückwirkend zu dem Zeitpunkt, zu dem die Bewährungszeit nach dem alten (BAT-)Vergütungssystem erfüllt war.

War die Bewährungszeit zum Beispiel im Januar 2011 erfüllt, wird der oder die Beschäftigte rückwirkend zum Januar 2011 der höheren Entgeltgruppe zugeordnet.

Das *Entgelt* wird rückgerechnet. Sollte sich dabei herausstellen, dass zuviel Entgelt gezahlt wurde, kann der Dienstgeber dieses Geld zurückfordern. Sollte sich ergeben, dass zuwenig gezahlt wurde, wird nur sechs Monate rückwirkend ab Antragsstellung nachgezahlt (§ 37 ABD Teil A, 1.).

Viele Bezügestellen haben die Beschäftigten angeschrieben und abgefragt, ob sie eine Altfall-Höhergruppierung wünschen.

Wer damals abgelehnt hat, ist jetzt an seine Ablehnung gebunden.

Stufenlaufzeiten optimieren – für Tüftler

In sehr vielen Fällen ist es in Bezug auf die Entgeltgruppe egal, ob man eine Höhergruppierung aufgrund der „Altfall-Regelung“ oder aufgrund der „neuen Entgeltordnung“ beantragt. Wer Verwaltungsbeschäftigter in Entgeltgruppe 5 ist und Anspruch auf Höhergruppierung hat, kommt immer in die Entgeltgruppe 6 – egal welche Art von Antrag er oder sie stellt.

Er oder sie kommt aber nicht unbedingt in die gleiche Stufe. Die Einstufung in der höheren Entgeltgruppe hängt davon ab, in welcher Stufe man sich zum Zeitpunkt der Höhergruppierung befindet.

Manchmal ist eine spätere Höhergruppierung besser (weil man vor der Höhergruppierung noch einen Stufenanstieg mitnehmen kann).



Die Seiten für Tüftler. Manchmal sind die finanziellen Vor- und Nachteile gering. Aber wer möchte, kann mit Hilfe dieses „Altfall-Abschnitts“ „Eurogenau“ ausrechnen, wie sich die verschiedenen Anträge auf sein oder ihr Einkommen im Januar 2017 auswirken. Etwas Zeit und Geduld vorausgesetzt. Foto: mrks_v - fotolia

Sie bekommen einen Strukturausgleich?

Jede Höhergruppierung führt zum Wegfall Ihres Strukturgleichs. Ob Sie Strukturgleich bekommen, steht auf Ihrer Entgeltabrechnung (manchmal abgekürzt als „JLL Strukt.ausgl.“).

Rechtsgrundlage: § 12 Abs. 5 ABD Teil A, 3.

Sie bekommen eine Meister-, Techniker- oder Programmierzulage?

Bei einem Antrag nach der Regelung für Altfälle bleibt die Zulage als Besitzstand erhalten (Anmerkung zu § 5 Abs. 2 Satz 2 i. d. F. v. 31.12.2016 in Verbindung mit § 29a Abs. 3 ABD Teil A, 3.).

Wie diese Zulagen dagegen bei einer Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung berücksichtigt werden, wird an anderer Stelle erläutert.

Andererseits beginnt mit dem Zeitpunkt der Höhergruppierung die Stufenlaufzeit neu. Manchmal ist daher eine frühere Höhergruppierung günstiger (weil die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe früher zu laufen beginnt).

Den langfristigen Vorteil in den Blick nehmen

Wie sich das auswirken kann, sehen Sie an dem Beispiel in der Abbildung unten. Je nach Entscheidung fällt das Entgelt im Januar 2017 verschieden aus. Zudem unterscheiden sich die Zeitpunkte der nächsten Stufenanstiege.

Aus EG 3 und EG 6 geht es zwei Entgeltgruppen rauf

Im Übergangsrecht, das von 2005 bis 2016 galt, gab es keine Angestellten-

tätigkeiten in den Entgeltgruppen 4 und 7. Wer nach der *Altfall-Regelung* höhergruppiert wird, kommt daher immer von Entgeltgruppe 3 nach Entgeltgruppe 5 und von Entgeltgruppe 6 nach Entgeltgruppe 8. Dieser „Doppelaufstieg“ ist in der Regel

Zur Erinnerung

Anspruch auf Höhergruppierung nach der Altfall-Regelung kann nur haben, wer

- vor Oktober 2005 eingruppiert wurde und
- eine Angestelltentätigkeit ausübt und
- sich in einer der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 befindet und
- im Oktober 2005 noch nicht die Hälfte seiner beziehungsweise ihrer damaligen Bewährungszeit erfüllt hatte.

Darüber hinaus muss er oder sie eine Tätigkeit ausüben, für die die Altfall-Regelungen gelten. Falls noch nicht geschehen, empfehlen wir zunächst die speziellen Ausführungen für Ihre Berufsgruppe oder Ihr Tätigkeitsfeld auf den vorhergehenden Seiten zu lesen.

Sollten Sie nicht von der Altfall-Regelungen betroffen sein, empfehlen wir diesen Abschnitt zu überspringen.

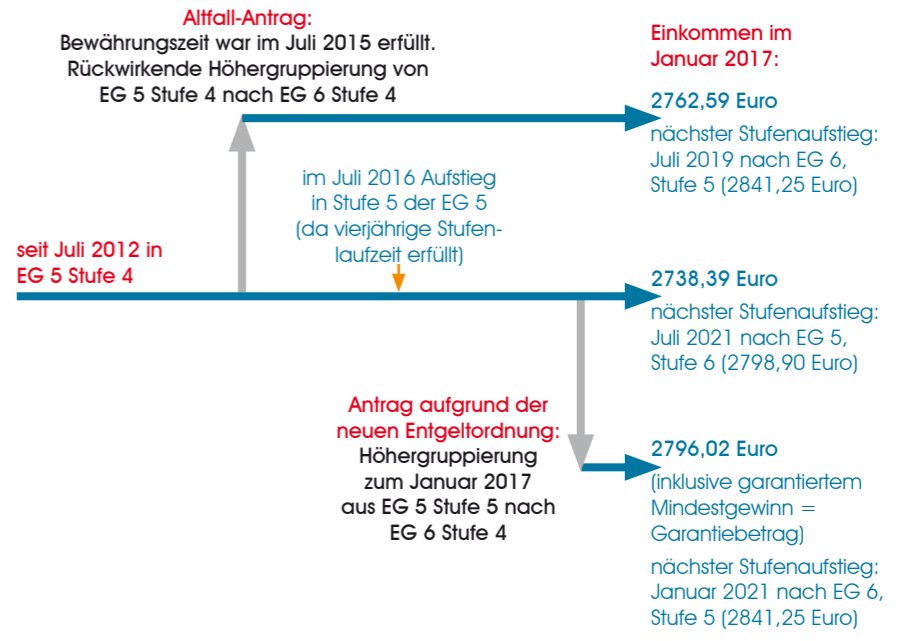
Drei Wege – drei Entgelte

Der *Zeitpunkt* einer Höhergruppierung wirkt sich auf die Entwicklung des Entgelts aus. Ein Grund dafür ist, dass je nach Zeitpunkt der Höhergruppierung mehr oder weniger Stufenlaufzeit „verloren“ geht. Wer seine Höhergruppierung optimieren möchte, sollte seinen persönlichen Fall durchrechnen.

Beispiel: Die Auswirkungen auf das Einkommen eines Bürokaufmanns in Entgeltgruppe 5, der Anspruch auf Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 6 hat. Er war im Juli 2012 in die Stufe 4 aufgestiegen. Nach Auskunft seines Dienstgebers hatte er im Juli 2015 seine Bewährungszeit nach dem alten (BAT-) Vergütungssystem vollendet.

Mit Hilfe dieses Heftes hat er herausgefunden, dass er in seinem speziellen Fall drei Alternativen hat: Er kann keinen Antrag stellen, er kann einen „Altfall-Antrag“ stellen oder er kann einen Antrag aufgrund der neuen Entgeltordnung stellen. Die Auswirkungen der Alternativen sehen Sie in der Grafik rechts.

Für den Bürokaufmann im Beispiel ist der Antrag auf Höhergruppierung als *Altfall* durchaus sinnvoll. Er verdient zum einen 24 Euro mehr im Monat.



Zum anderen erfolgt sein Aufstieg in die Stufe 5 bereits 2019, was deutlich mehr Geld bringen wird.

Auch die Höhergruppierung nach der neuen Entgeltordnung wäre für diesen Beschäftigten vorteilhaft. Er würde ab Januar 2017 sogar 58 Euro mehr im Monat bekommen. Allerdings würde der nächste Stufenanstieg erst 2021 erfolgen.

Fazit: Die finanziell schlechteste Lösung für den Beschäftigten im Beispiel ist es, gar keinen Antrag zu stellen.

Dieses Ergebnis kann nicht verallgemeinert werden. Was vorteilhafter oder weniger vorteilhaft ist, hängt vom konkreten Einzelfall ab. Manchmal ist es finanziell sogar am vorteilhaftesten, gar keinen Antrag zu stellen.

vorteilhafter, als eine Höhergruppierung nach der neuen Entgeltordnung.

Ein ausführliches Beispiel dafür, wie sich eine Altfall-Höhergruppierung um zwei Entgeltgruppen auswirken kann, finden Sie >>> auf der rechten Seite.

Altfall-Antrag zeitnah stellen

Wer sich entschieden hat, einen Altfall-Antrag zu stellen, sollte dies zeitnah tun. Die Nachzahlung des Entgelts erfolgt bei Altfall-Anträgen nur sechs Monate rückwirkend.

In manchen Fällen kann sich bei der Rückabwicklung herausstellen, dass der Beschäftigte zuviel Geld erhalten hat. Das kann vorkommen, wenn er oder sie nach Vollendung der Bewährungszeit einen Stufenaufstieg in der Ausgangsentgeltgruppe hatte, welcher rückabgewickelt werden muss. In diesem besonderen Fall ist der Arbeitgeber sechs Monate lang berechtigt das zuviel gezahlte Geld zurückzufordern, auch dann, wenn Zahlungen selbst schon länger zurückliegen.

Zur Frage, bis wann Anträge spätestens gestellt werden müssen, hat die Dienstgeberseite der KODA empfohlen:

„Die Dienstgeberseite der ‚Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen‘ empfiehlt den Arbeitgebern bei Anträgen gemäß § 8 Abs. 3 ABD Teil A, 3. darauf zu verzichten, eine mögliche Ausschlussfrist geltend zu machen. Dies gilt für Anträge, die bis spätestens 31. Dezember 2017 gestellt werden.“

Manfred Weidenthaler unter Mitarbeit von Robert Winter

Rechtsgrundlage für Altfall-Höhergruppierungen: § 8 gegebenenfalls in Verbindung mit § 8a ABD Teil A, 3.

Warum entscheidet nicht einfach der Dienstgeber, was für mich besser ist?

Was die optimale Entscheidung ist, hängt von Ihren individuellen Verhältnissen ab. Daher können nur Sie selbst entscheiden, ob Sie einen Antrag stellen und welchen Antrag Sie stellen.

Ihr Weg zur Entscheidung ganz praktisch

Was Sie vorab herausfinden sollten:

In welchem Monat und Jahr haben Sie Ihre Bewährungszeit erfüllt? Falls nötig holen Sie Auskunft bei Ihrer personalverwaltenden Stelle ein (Formular auf Seite 50/51).

Nehmen Sie jetzt bitte ...

- ein Blatt Papier und einen Stift und zeichnen Sie eine Zeitleiste auf.
• Tragen Sie Monat und Jahr ein, in welchem Sie Ihre Bewährungszeit vollendet haben. Zu diesem Monat erfolgt die rückwirkende Höhergruppierung.



Foto: JackF - fotolia



- Tragen Sie ein, in welcher Ausgangs-Entgeltgruppe und Stufe Sie damals waren. Die damalige Stufe können Sie Ihren alten Entgeltabrechnungen entnehmen (falls Sie diese nicht mehr besitzen, fragen Sie in Ihrer Bezügestelle nach).



- Tragen Sie Ihre Entgeltgruppe und Stufe nach Höhergruppierung ein – gemäß der Auskunft der Personalstelle. (Sie können mit der Tabelle auf Seite 55 auch selbst feststellen, in welche Stufe sie kommen. In seltenen Fällen, etwa wenn Sie in einer individuellen Zwischenstufe waren, treffen die Pfeile in der Tabelle eventuell nicht zu.)
• Tragen Sie in Ihre Zeitleiste jetzt mögliche Stufenaufstiege nach Ihrer rückwirkenden Höhergruppierung ein.

(In der Kopfzeile der Tabelle auf Seite 55 finden Sie die Laufzeiten in den Stufen. Zeiten ohne Beschäftigung – zum Beispiel Elternzeit ohne Beschäftigung und Sonderurlaub aus familiären Gründen – zählen nicht zur Stufenlaufzeit.)



- Jetzt haben Sie mit Hilfe Ihrer Zeitleiste festgestellt ...
- in welcher Stufe Sie im Januar 2017 im Falle eines Altfalls-Antrags sind, was Sie gemäß der Tabelle auf Seite 55 verdienen würden und
- wie lange Sie bis zu Ihrem nächsten Stufenaufstieg warten müssten.

Viele Beschäftigte können wählen, ob Sie gemäß der Altfall-Regelung oder aufgrund der neuen Entgeltordnung höhergruppiert werden wollen. Was langfristig optimal ist, können Sie in den nächsten Schritten herausfinden.

>>> Beachten Sie bitte die Verweise auf der rechten Seite

Sie wollen sich vergewissern, ob Sie die Altfall-Regelung richtig verstanden haben? Hier noch ein konkretes Beispiel

Eine Pfarrsekretärin wurde im Januar 2005 eingestellt. Sie war der damaligen (BAT-) Vergütungsgruppe VIII mit dreijährigem Bewährungsaufstieg nach VII zugeordnet.

Im Oktober 2005, also zum Zeitpunkt der Tarifreform, hatte sie ihre Bewährungszeit noch nicht absolviert. Sie wurde gemäß den damaligen Überleitungsvorschriften der Entgeltgruppe 3 Stufe 2 zugeordnet.

Hätte sie im Oktober 2005 wenigstens die Hälfte der Bewährungszeit absolviert gehabt, wäre sie später automatisch höhergruppiert worden.

Da das nicht der Fall war, muss sie jetzt einen Antrag stellen, falls sie als Altfall nachträglich höhergruppiert werden möchte. Der weitere Verlauf beziehungsweise die verschiedenen möglichen Verläufe sind unten auf der Zeitleiste dargestellt.

Alternative: Altfall-Höhergruppierung

Die Altfall-Höhergruppierung wird zu dem Zeitpunkt wirksam, an dem sie ihre dreijährige Bewährungszeit vollendet hatte. In ihrem Fall rückwirkend zum Januar 2008.

Sie wird nach Entgeltgruppe 5 höhergruppiert. Ausgehend von ihren Verhältnissen im Januar 2008 wird sie rückwirkend einer Stufe zugeordnet. Sie war damals in Stufe 3 der Entgeltgruppe 3. Gemäß der Tabelle auf Seite 55 erfolgt der Aufstieg in die Stufe 3 der Entgeltgruppe 5.

Auch der weitere Verlauf wird rückwirkend nachvollzogen. Im Januar 2011 hätte sie die dreijährige Laufzeit für den Aufstieg in die Stufe 4 vollendet. Im Januar 2015 wäre sie in Stufe 5 aufgestiegen. Sie wäre daher – im Falle eines Altfall-Antrags – im Januar 2017 in der Entgeltgruppe 5 Stufe 5.

Alternative: neue Entgeltordnung

Die Pfarrsekretärin hatte auf den für ihre Berufsgruppe einschlägigen „Spezialseiten“ dieses Hefts festgestellt, dass sie alternativ auch die Möglichkeit einer Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung hat.

Ein entsprechender Antrag würde sich folgendermaßen auswirken:

Die Pfarrsekretärin war im Januar 2017 – vor ihrer Antragsstellung – in der Entgeltgruppe 3 Stufe 5. Ihre Tätigkeit („schwierige Tätigkeit“) ist nach der neuen Entgeltordnung mit Entgeltgruppe 4 bewertet. Sie kommt also in die Entgeltgruppe 4 – falls sie einen Antrag auf Höhergruppierung gemäß der neuen Entgeltordnung stellt.

Ausgehend von den Verhältnissen am 1. Januar 2017 wird sie einer Stufe der Entgeltgruppe 4 zugeordnet. Nach der Tabelle auf Seite 55 rückt man von Stufe 5 der Entgeltgruppe 3 in die Stufe 4 der Entgeltgruppe 4 auf.

Die Nachzahlung des Entgelts erfolgt bei Anträgen aufgrund der neuen Entgelt-

Nimm zwei. Der Doppelaufstieg um zwei Entgeltgruppen für Altfälle in den Entgeltgruppen 3 und 6 ist fast immer die rentabelste Variante.

Foto: Rainer Sturm - pixelio.de



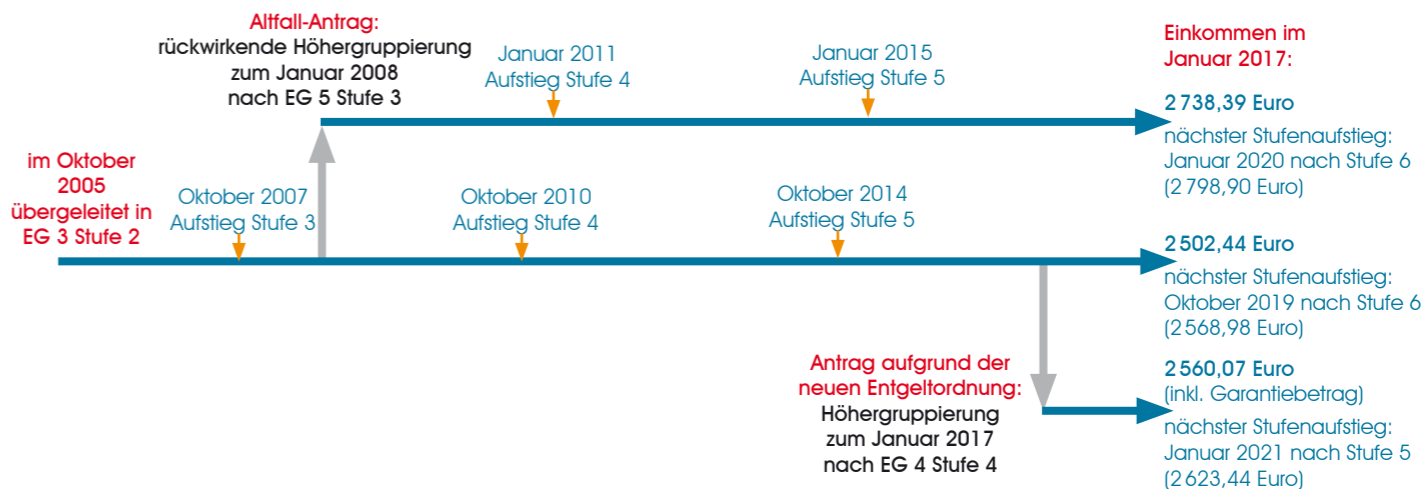
ordnung immer rückwirkend zum 1. Januar 2017, egal wann der Antrag gestellt wurde.

Fazit: zwei Entgeltgruppen sind besser als eine

Fazit: Stellt die Beschäftigte keinen Antrag, bekommt sie 2502,44 Euro im Monat. Stellt sie einen Antrag auf Höhergruppierung nach der neuen Entgeltordnung bekommt sie 2560,07 Euro. Stellt sie einen Antrag nach der Altfallregelung verdient sie 2738,39 Euro.

Für die Beschäftigte in unserem Beispiel ist es also durchaus sinnvoll, eine Höhergruppierung als Altfall zu beantragen.

Manfred Weidenthaler unter Mitarbeit von Robert Winter



- >>> Sie brauchen Informationen von Ihrem Dienstgeber? Ein Formular für Anfragen finden Sie auf Seite 50/51
>>> Sie haben alle nötigen Informationen und möchten exakt ausrechnen, ob sich eine Altfall-Höhergruppierung für Sie längerfristig lohnt, lesen Sie gleich weiter auf Seite 56
>>> Sie möchten zum Vergleich prüfen, wie sich eine Höhergruppierung aufgrund der „neuen Entgeltordnung“ auf Sie auswirkt? Lesen Sie weiter auf Seite 52
>>> Sie haben sich entschieden und wollen zum Antragsformular, dann weiter auf Seite 60

Informationen beschaffen

Sie kennen Ihre „Fallgruppe“ nicht? Sie wissen nicht, ob Sie ein „Altfall“ sind? Sie wissen nicht, wann Ihr nächster Stufenaufstieg stattfindet?

Sie brauchen noch Informationen, um feststellen zu können, ob Sie Anspruch auf Höhergruppierung haben oder um prüfen zu können, ob sich ein Antrag lohnt? In diesem Fall gibt es zwei Möglichkeiten vorzugehen:

Möglichkeit 1 ✓

Sie prüfen zunächst, ob eine Höhergruppierung für Sie persönlich überhaupt finanziell lohnend ist.

Wenn Sie zu dem Ergebnis kommen, dass eine Höhergruppierung lohnend ist, stellen Sie einen Antrag auf Höhergruppierung.

Der Arbeitgeber wird den Antrag prüfen. Falls Sie Anspruch auf die Höhergruppierung haben, werden Sie höhergruppiert.

Falls Sie keinen Anspruch haben, bleiben Sie in der bisherigen Eingruppierung. Herabgruppierungen in Folge eines Antrags sind ausgeschlossen. Dies steht ausdrücklich in § 29a ABD Teil A, 3.

Diese „Möglichkeit 1“ setzt natürlich voraus, dass Sie genug Informationen haben, um auszurechnen, ob sich die Höhergruppierung lohnt. Bei Anträgen *aufgrund der neuen Entgeltordnung* reicht als Informationsquelle meist die Entgeltabrechnung.

Falls Sie sich für diese Möglichkeit entscheiden, >>> [lesen Sie weiter auf Seite 52.](#)

Möglichkeit 2 ✓

Sie wenden sich zunächst an Ihren Arbeitgeber, mit der Bitte um die benötigten Informationen.

Bei „Altfall-Anträgen“ wird es in aller Regel notwendig sein, diesen Weg zu gehen, um zu erfahren, wann Ihre Bewährungszeit vollendet war.

Insbesondere in Kirchenstiftungen kann es sein, dass der Arbeitgeber seinerseits die Informationen erst bei der Stiftungsaufsicht oder der zentralen Bezugsstelle einholen muss.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Ihnen die für Ihre Entscheidung erforderlichen Informationen zu geben.

Er ist *nicht* verpflichtet, Sie zu beraten, ob Sie einen Antrag stellen sollen. Er ist auch *nicht* verpflichtet, Probeberechnungen für Sie durchzuführen.

Wichtige Auskünfte im Zusammenhang mit der Höhergruppierung sollten schriftlich verlangt und gegeben werden. So werden spätere Streitigkeiten vermieden.

Sobald Sie die Auskünfte erhalten haben und wissen, dass Sie die Möglichkeit einer Höhergruppierung haben, prüfen Sie, ob sich eine Höhergruppierung für Sie persönlich lohnt. Wie das geht, erfahren Sie in diesem Heft ab Seite 52.

Zunächst aber holen Sie die Auskünfte ein. Sie können dazu das Formular auf der rechten Seite benutzen.

*Manfred Weidenthaler
unter Mitarbeit von Robert Winter*

Manchmal steht die Fallgruppe im Arbeitsvertrag

Es ist die Ausnahme, kommt aber vor: Manchmal stehen „(BAT-)Vergütungsgruppe“ und „Fallgruppe“ im Arbeitsvertrag. Gelegentlich steht dort einfach eine römische Ziffer, zum Beispiel „VIII“. Damit ist im allgemeinen die (BAT-)Vergütungsgruppe gemeint.

Eine Angabe im Arbeitsvertrag hilft natürlich nur weiter, wenn sie aktuell ist. Falls sich Ihre Tätigkeit inzwischen geändert hat, könnte es sein, dass Sie jetzt einem anderen Tätigkeitsmerkmal zugeordnet sind. Im Zweifel sollten Sie nachfragen.



Was Ihnen Ihr Dienstgeber verraten muss. Der Arbeitgeber muss Beschäftigten alle für die Entscheidung notwendigen „Tatsachenauskünfte“ geben. Empfehlungen und Probeberechnungen gehören nicht dazu.

Foto: ulkas - fotolia

Auskunftsformular

Sie können diese Seite einfach kopieren, ausfüllen und an die zuständige Stelle schicken. Manche Arbeitgeber stellen für Anfragen eigene Formblätter zur Verfügung.

Sie finden alle Formulare dieses Hefts auch als **doc-Datei** unter www.kodakompass.de

Falls Sie Ihre genaue „Fallgruppe“ benötigen, um herauszufinden, ob Sie Anspruch auf Höhergruppierung haben.

Falls Sie unsicher sind, ob Sie einen „Altfall-Antrag“ stellen können. Die Altfall-Regelung wurde ab Seite 46 erläutert.

Diese Informationen brauchen Sie, um zu errechnen, wie sich eine Altfall-Höhergruppierung auf Ihr Einkommen auswirkt.

Diese Anfrage ist nur erforderlich, wenn Sie den Zeitpunkt Ihres nächsten Stufenaufstiegs *nicht* Ihrer Entgeltabrechnung entnehmen können. Hinweise, wie man den nächsten Stufenaufstieg der Entgeltabrechnung entnehmen kann finden Sie auf Seite 56.

Absender

Vorname, Nachname

Straße, Hausnummer

Postleitzahl, Ort

gegebenenfalls Personalnummer
(meist auf der Entgeltabrechnung ganz oben)

Telefonnummer, unter der ich tagsüber
für Rückfragen erreichbar bin

Ort, Datum

An die personalverwaltende Stelle
(Arbeitgeber, Personalabteilung)

Sehr geehrte Damen und Herren,

nach der neuen Entgeltordnung ergibt sich in bestimmten Fällen eine höhere Entgeltgruppe als die bisherige.

Um entscheiden zu können, ob ich einen Antrag auf Höhergruppierung stelle, bitte ich Sie, mir folgende Angaben zu übermitteln:

Die Vergütungsgruppe und Fallgruppe im ABD, Fassung vom 31. Dezember 2016, der ich zu diesem Zeitpunkt zugeordnet war.

Da ich *seit mindestens September 2005* im Bezug auf die Eingruppierung unverändert die gleiche Tätigkeit ausübe, bitte ich um folgende Auskünfte:

Habe ich die Möglichkeit der Höhergruppierung im Rahmen der Überleitungsregelungen (§ 8 Abs. 3 ggf. i. V. m. § 8a, ABD Teil A, 3. RÜÜ) oder der Gewährung einer Vergütungsgruppenzulage (§ 9 bzw. § 8a ABD Teil A, 3. RÜÜ)?

Ich bitte um Auskunft, zu welchem Zeitpunkt eine rückwirkende Höhergruppierung gemäß § 8 Abs. 3, ABD Teil A, 3. RÜÜ erfolgen würde und welcher Entgeltgruppe und Stufe ich zugeordnet würde.

Ich bitte um Auskunft über den Zeitpunkt meines nächsten regelmäßigen Stufenaufstiegs.

Mir ist bekannt, dass Personal- und Bezügestellen lediglich Tatsachenauskünfte geben. Diese Auskünfte sind keine Empfehlung für eine bestimmte Entscheidung.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift

Finden Sie in zwei Schritten heraus, ob sich eine Höhergruppierung für Sie persönlich lohnt

In einigen Fällen ist das Lebenseinkommen höher, wenn Sie auf die Höhergruppierung verzichten

Manchmal führt eine Höhergruppierung längerfristig zu einem geringeren Einkommen. Dies liegt auch daran, dass die Höhergruppierungen auf Antrag noch nach dem alten, oft ungünstigeren Aufstiegsverfahren erfolgen. In zwei Schritten können Sie herausfinden, ob sich ein Antrag für Sie trotzdem lohnt:

- Im ersten Schritt erfahren Sie, wieviel Sie nach einer Höhergruppierung verdienen.
- Im zweiten Schritt können Sie herausfinden, ob sich das langfristig rechnet.

*Manfred Weidenthaler
unter Mitarbeit von Robert Winter*



Jetzt geht es ins Detail. Am Ende dieses Abschnitts können Sie abschätzen, ob sich ein Antrag für Sie lohnt. Foto: Jenny Sturm - fotolia

Teilzeitbeschäftigt?

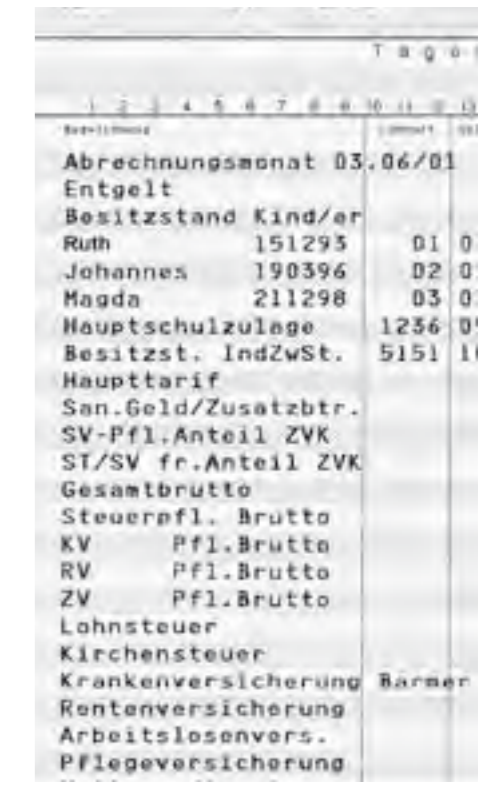
Für die Frage, ob sich die Höhergruppierung lohnt, ist Ihr Beschäftigungsumfang ohne Belang. In der Entgelttabelle ist immer das Vollzeitentgelt abgedruckt. Mit diesem sollten Sie auch rechnen. Kommen Sie zum Beispiel zu dem Ergebnis, dass die Höhergruppierung in Ihrer Entgeltgruppe und -stufe zu einem Zugewinn von 100 Euro führt und Sie arbeiten mit einem Beschäftigungsumfang von 50 Prozent würden Sie im Falle eines Antrags eben nur 50 Euro bekommen. Dafür, ob es sich vom Grundsatz her lohnt, ist der Beschäftigungsumfang aber ohne Bedeutung.

Alle auf den folgenden Seiten genannten Eurobeträge beziehen sich auf Vollzeit.

Werfen Sie jetzt bitte einen zweiten Blick auf Ihre Entgeltabrechnung!

Einzelne Beschäftigte erhalten zusätzliche Zahlungen. Manche davon sind für die Höhergruppierungen bedeutsam. Die Zahlungen sind auf der Entgeltabrechnung ausgewiesen. Bitte schauen Sie jetzt nach, ob auf der Entgeltabrechnung eine der folgenden Zahlungen angegeben ist:

- | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|
| | Nein | Ja |
| • Vergütungsgruppenzulage (meist abgekürzt „Besitzst. VG-Gr-Zu“ oder „JLL Besitzstand“) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Meisterzulage (38,35 Euro bei Vollzeit), Techniker- oder Programmierzulage (23,01 Euro bei Vollzeit) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Strukturausgleichszahlung (zwischen 20 und 100 Euro bei Vollzeit) (manchmal abgekürzt als „JLL Strukt.ausgl.“) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • eine individuelle Zwischenstufe oder individuelle Endstufe (meist abgekürzt als „Besitzst. IndZwSt“ oder „Ind. Zwischenst.“ beziehungsweise „Besitzst. IndEndSt“ oder „Ind. Endstufe.“) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • ein Garantiebetrag als Folge einer früheren Höhergruppierung (meist abgekürzt als „Garantiezulage HG“ oder „Garantiebetr.“) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



Falls Sie eine der oben genannten Zahlungen erhalten, beachten Sie bitte auf der nächsten Seite die entsprechenden Hinweise.

- | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|
| | Nein | Ja |
| • Ergänzende Leistung („Ballungsraumzulage“, gegebenenfalls mit „Kindererhöhungsbetrag“ – nur Ballungsraum München) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Beachten Sie: Ballungsraumzulage wird nur bis zu einem Grenzbetrag von 3.399,74 Euro (seit Februar 3.479,63 Euro) Monatsentgelt gewährt, der Kinderanteil bis zu einem Grenzbetrag von 4.766,19 Euro (seit Februar 4.878,20 Euro).

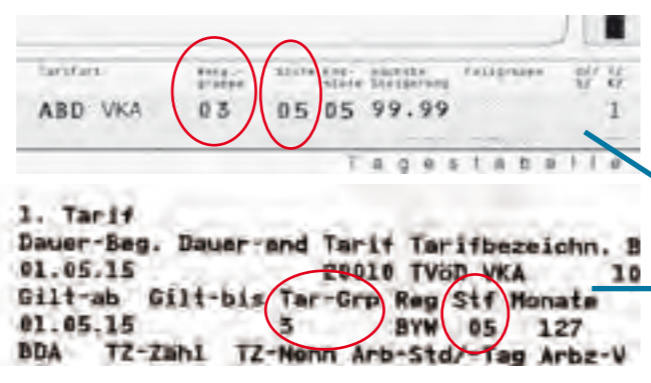
Grenzbetrag bedeutet: Wenn das Einkommen plus Ballungsraumzulage den Grenzbetrag überschreitet, wird die Ballungsraumzulage bei Erreichen des Grenzwerts gekappt. Dadurch kann ein Teil des Höhergruppierungsgewinns „aufgefressen“ werden. (geregelt im ABD Teil D, 8.)

Schritt 1 So viel verdienen Sie nach einer Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung

In welcher Entgeltgruppe und Stufe waren Sie im Januar 2017?

Nehmen Sie die Entgeltabrechnung vom Januar 2017 zur Hand und lesen Sie die Angaben ab und tragen Sie sie in die grauen Kästchen unten ein. Die Entgeltgruppe ist oft mit „Verg.-gruppe“ oder „Tar-Grp.“ abgekürzt, die Stufe oft mit „Stf.“.

Es ist wichtig, dass Sie Ihre Abrechnung vom Januar 2017 nehmen, da eine Höhergruppierung im Rahmen der neuen Entgeltordnung immer auf die Stufe im Januar 2017 abstellt. (§ 29b Abs. 1 ABD Teil A, 3.)



Meine Entgeltgruppe im Januar 2017:

Meine Stufe im Januar 2017:

Altfall-Anträge
Bei Altfall-Anträgen kommt es auf die Verhältnisse in dem Jahr und Monat an, in dem die Bewährungszeit vollendet wurde. Auf Seite 46 wurde das Verfahren erläutert.

! Mögliche „Besitzstände Kind“ bleiben im Fall einer Höhergruppierung in vollem Umfang erhalten. Sind daher für die Höhergruppierung ohne Bedeutung.

! Einige Beschäftigte erhalten überbetriebliche und betriebliche Zahlungen. Für die Frage, ob sich die Höhergruppierung lohnt, sind diese nur relevant, falls sie durch die Höhergruppierung wegfallen. Fragen Sie im Zweifel bei Ihrem Dienstgeber nach.

Sonderfall Entgeltgruppe 9a

Die meisten Bezügestellen haben die Neuordnung von Beschäftigten in die Entgeltgruppe 9a erst nach dem Januar 2017 rückwirkend vorgenommen. Dadurch kam es manchmal rückwirkend zur Zuordnung zu einer höheren Stufe. Sollten Sie davon betroffen sein, müssen Sie mit der Stufe rechnen, in die Sie – gegebenenfalls rückwirkend – im Januar eingestuft wurden. Im Zweifel fragen Sie bei Ihrer Bezügestelle nach. (Infos zur Zuordnung in die Entgeltgruppe 9a finden Sie in diesem Heft auf Seite 40.)

Lesen Sie jetzt in der Tabelle Ihr Entgelt vor und nach der Höhergruppierung ab



Foto: Jenny Sturm - fotolia

Suchen Sie in der Tabelle auf der rechten Seite Ihre *bisherige* Entgeltgruppe (= Zeile in der Tabelle) und Ihre Stufe (= Spalte).

Mein derzeitiges Vollzeit-Tabellenentgelt: €

Folgen Sie dem grünen Pfeil und lesen Sie Ihre Stufe und Ihr Entgelt nach Höhergruppierung ab. Falls an der Spitze des Pfeils „Garantie“ steht, ist der dort genannte Betrag Ihr Entgelt nach der Höhergruppierung.

Hintergrund: In diesem Fall ist der Unterschied zwischen Ihrem alten und dem neuen Tabellenentgelt so gering, dass Sie einen Garantiebtrag erhalten. Das ist der Mindestgewinn bei einer Höhergruppierung. Wenn man aus den Entgeltgruppen 2 bis 8 höhergruppiert wird, beträgt er 57,63 Euro, ab Entgeltgruppe 9a beträgt er 92,22 Euro.

Stufe und Vollzeit-Tabellenentgelt nach Höhergruppierung: neue Stufe: €

Sie sind in einer „individuellen Zwischenstufe“, „individuellen Endstufe“ oder erhalten eine Vergütungsgruppenzulage?
Für Sie gilt eine besondere Vorschrift für die Höhergruppierung. >>> Lesen Sie zunächst weiter auf Seite 44.

Sprung von Entgeltgruppe 3 nach 5 sowie von 6 nach 8?
Sie gehören zu den Fällen, die eine Höhergruppierung um zwei Entgeltgruppen beanspruchen können (bestimmte „Altfälle“, Meister, Techniker)? Folgen auch Sie den Pfeilen. Eine Aufstockung durch den Garantiebtrag erfolgt auf das Ausgangsentgelt. Einen Aufzahlung gibt es daher nur beim Aufstieg aus EG 3 Stufe 5 und zwar auf 2.560,07 Euro, beim Aufstieg aus EG 6 Stufe 5 auf 2.898,88 Euro und aus EG 6 Stufe 6 auf 2.977,54 Euro. (vgl. § 17 Abs. 4 Satz 3 ABD Teil A, 1.)

Schritt 2 Stellen Sie jetzt fest, ob sich die Höhergruppierung längerfristig lohnt

Sie erhalten Strukturausgleich oder Garantiebtrag?
>>> Lesen Sie zunächst weiter auf Seite 43.
Sie bekommen Meister-, Techniker- oder Programmierzulage?
Für Sie gilt eine günstigere Vorschrift für die Höhergruppierung. >>> Lesen Sie zunächst weiter auf Seite 45.

Höhergruppierungen aus Stufe 1 und aus Stufe 6 lohnen immer
Für das Lebenseinkommen nachteilig kann eine Höhergruppierung durch den Verlust der in einer Stufe bereits verbrachten „Wartezeit“ sein.
Beschäftigte in Stufe 6 können keine Stufenlaufzeit verlieren. Sie sind bereits in der Endstufe.
Für Beschäftigte in der Stufe 1 wurde für die Überleitung in die neue Entgeltordnung eine Sonderregelung geschaffen. Sie werden in der höheren Entgeltgruppe wieder der Stufe 1 zugeordnet, nehmen aber die Stufenlaufzeit in die höhere Entgeltgruppe mit (§ 29b Abs. 2 ABD Teil A, 3.).

Suchen Sie in der Tabelle rechts Ihre *bisherige* Entgeltgruppe und Stufe (gemäß der Entgeltabrechnung vom Januar 2017):

Ist das Feld Ihrer *Ausgangs*-Entgeltgruppe und Stufe grün gefärbt, dann lohnt sich die Höhergruppierung in jedem Fall.

Begründung: Selbst das Entgelt in der nächst höheren Stufe Ihrer bisherigen Entgeltgruppe ist niedriger als das Entgelt, das Sie sofort nach der Höhergruppierung bekommen.

Wenn Sie gleich zur Antragsstellung wollen, >>> weiter auf Seite 60
Falls Sie möchten, können Sie zuvor mit Hilfe der Tabelle >>> ab Seite 56 Ihren längerfristigen Höhergruppierungsgewinn errechnen.

Ist das Feld grün schraffiert, lohnt sich die Höhergruppierung meist. Sie kann aber in einzelnen Fällen zu einem Nachteil im Lebenseinkommen führen.

Wenn Sie möchten, können Sie mit Hilfe der Tabelle >>> ab Seite 56 Ihren längerfristigen Höhergruppierungsgewinn oder -verlust errechnen.
Wenn Sie auf jeden Fall einen Antrag stellen möchten, gehen Sie direkt >>> zur Seite 60.

Ist das Feld weiß, muss im Einzelfall geprüft werden, ob sich die Höhergruppierung lohnt. >>> weiter auf Seite 56

Ist das Feld orange schraffiert, kann es beim Lebenseinkommen zu erheblichen Verlusten kommen. Es ist empfehlenswert, die Auswirkungen vor einer Antragsstellung auszurechnen. >>> weiter auf Seite 56

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2 (nach 1 Jahr in Stufe 1)	Stufe 3 (nach 2 Jahren in Stufe 2)	Stufe 4 (nach 3 Jahren in Stufe 3)	Stufe 5 (nach 4 Jahren in Stufe 4)	Stufe 6 (nach 5 Jahren in Stufe 5)
13 (Jahressonderzahlung geringer als in EG 12)	3.573,37	3.963,48	4.175,38	4.586,64	5.159,99	5.396,82
12 >	3.204,27	3.552,17	4.050,72	4.486,96	5.047,84	5.297,11
11 >	3.095,36	3.427,56	3.676,82	4.050,72	4.592,90	4.842,18
10 >	2.986,43	3.302,89	3.552,17	3.801,47	4.275,08	4.387,25
9c >	2.897,54	3.145,50	3.442,50	3.664,61	3.997,76	4.142,12
9b >	2.648,85	2.925,94	3.071,16	3.464,92	3.776,53	4.025,78
9a > (Jahressonderzahlung geringer als in EG 8)	2.648,85	2.896,81	3.071,16	3.464,92	3.552,82	3.776,53
8 >	2.485,48	2.744,42	2.865,46	2.974,36	3.095,36	3.171,59
7 >	2.333,03	2.575,02	2.732,33	2.853,36	2.944,10	3.028,81
6 >	2.289,44	2.526,62	2.647,62	2.762,59	2.841,25	2.919,91
5 >	2.197,47	2.423,78	2.538,73	2.653,69	2.738,39	2.798,90
4 >	2.093,40	2.308,81	2.454,02	2.538,73	2.623,44	2.673,03
3 >	2.060,76	2.272,49	2.333,03	2.429,82	2.502,44	2.568,98
2 >	1.908,26	2.103,09	2.163,60	2.224,12	2.357,19	2.496,38

Tabellenwerte vom Januar 2017, da die Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung rückwirkend zum 1. Januar 2017 erfolgt. Es wird keine Gewähr übernommen. Rechtsverbindlich sind nur die Angaben in den diözesanen Amtsblättern. Rechtsgrundlage des Höhergruppierungsverfahrens: § 29b Abs. 2 ABD Teil A, 3.

Den langfristigen Gewinn oder Verlust ausrechnen – falls die Rentabilität der Höhergruppierung noch nicht geklärt ist

Wann erfolgt Ihr nächster Stufenaufstieg?

Um zu errechnen, ob sich die Höhergruppierung langfristig lohnt, müssen Sie wissen, wann Ihr nächster Stufenaufstieg in Ihrer jetzigen Entgeltgruppe erfolgt. Nehmen Sie dazu wieder die Entgeltabrechnung vom Januar 2017 zur Hand.

Auf vielen Entgeltabrechnungen finden Sie Monat und Jahr des nächsten Stufenaufstiegs oben im Feld „nächste Steigerung“. Steht dort „99.99“, sind Sie in der Endstufe und haben keine weiteren Stufenaufstiege vor sich.

In anderen Entgeltabrechnungen ist in einem Feld „Monate“ die Zahl sogenannter „Erfahrungsmonate“ angegeben. Dieser fiktive Wert gibt an, wieviele Laufzeitmonate man insgesamt gehabt hätte, wenn man mit der Tätigkeit in Stufe 1 begonnen hätte.

Der Aufstieg in die nächste Stufe erfolgt jeweils nach folgender Zahl von „Erfahrungsmonaten“: nach Stufe 2 nach 12 Monaten; nach Stufe 3 nach 36 Monaten; nach Stufe 4 nach 72 Monaten; nach Stufe 5 nach 120; nach Stufe 6 nach 180 Monaten.

Beispiel: Steht dort etwa „40“, dann sind Sie in Stufe 3 („nach Stufe 3 nach 36 Monaten“). Die verbleibenden 4 Monate sind die bereits in der Stufe 3 verbrachte Zeit. Der Aufstieg nach Stufe 4 erfolgt in „72 Monaten minus 40 Monaten = 32 Monaten“.

Im Zweifel fragen Sie bei Ihrer Bezügestelle nach. Die Telefonnummer finden Sie auf der Entgeltabrechnung.

Wie lang werden Sie Ihre jetzige Tätigkeit voraussichtlich noch ausüben?

Wie sich eine Höhergruppierung auf das Lebenseinkommen auswirkt, lässt sich immer nur für einen konkreten Zeitraum errechnen.



Karriere in Sicht? Die Rentabilität der Höhergruppierung hängt davon ab, wie lange Sie Ihre jetzige Tätigkeit noch ausüben.

Foto: Gina Sanders - fotolia

Zeit, bis zu der Sie wahrscheinlich wechseln werden.

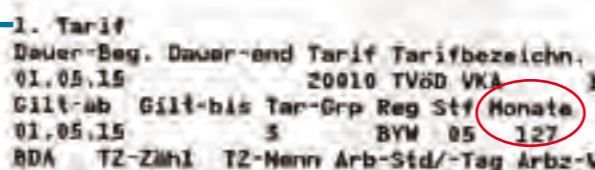
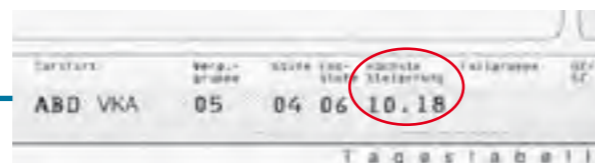
Sie wollen bis auf Weiteres an Ihrer jetzigen Stelle bleiben? Dann nehmen Sie einfach die Zeit bis zu Ihrem voraussichtlichen Ruhestand.

Sie müssen sich entscheiden, für welchen Zeitraum Sie den Gewinn oder Verlust errechnen möchten.

Überlegen Sie bitte: Wie lange werden Sie Ihre jetzige Tätigkeit bei Ihrem jetzigen Arbeitgeber wahrscheinlich noch ausüben?

Planen Sie eine Karriere? Dann nehmen Sie die Zeit, bis zu der Sie den Sprung in eine höher eingruppierte Stelle geschafft haben wollen.

Werden Sie in den nächsten Jahren den Arbeitgeber wechseln? Dann nehmen Sie die



Mein nächster Stufenaufstieg erfolgt (Monat / Jahr):

Altfälle rechnen doppelt

Beschäftigte, die die Möglichkeit einer Höhergruppierung als Altfall *und* einer Höhergruppierung gemäß der neuen Entgeltordnung haben, können mit dem Formblatt auf Seite 58 beide Varianten durchrechnen (wer Altfall ist, wurde bei den Erläuterungen für die speziellen Tätigkeitsbereiche dargestellt):

Kopieren Sie das Formblatt und rechnen Sie zusätzlich einen möglichen Altfall-Antrag durch. Sie können dabei die Angaben verwenden, die Sie im Schritt „Was bei Altfall-Anträgen anders ist“ (Seite 46) herausgefunden haben: Entgeltgruppe und Stufe im Januar 2017 und nächster Stufenaufstieg.

Alternativ können Sie den Excel-Vergleichsrechner unter www.kodakompass.de benutzen.

Ich werde/will meine jetzige Tätigkeit beim jetzigen Arbeitgeber voraussichtlich noch so lange ausüben: Monate

Kompliziert?
Dann lassen Sie sich unterstützen, von einer Kollegin oder einem Kollegen. Oft geht es zu zweit viel leichter.

Mit der Vergleichstabelle den Gewinn oder Verlust errechnen.

Auf der folgenden Doppelseite finden Sie eine Tabelle, mit deren Hilfe Sie jetzt ausrechnen können, ob sich die Höhergruppierung in Ihrem speziellen Fall lohnt. Unter www.kodakompass.de finden Sie ➤

die Berechnungstabelle in Form eines Excel-Vergleichsrechners. Der Vorteil ist: Sie können mit dem Rechner sehr einfach Varianten testen, zum Beispiel die Gewinn-/Verlust-Prognose nach 5, 10 oder 20 Jahren.

Bevor Sie umblättern und Ihren Fall berechnen, bitten wir Sie, sich noch ein wenig Zeit für nachfolgende Beispielberechnung zu nehmen.

Beispiel Pfarrsekretärin in Entgeltgruppe 5

Frau Beispiel ist Pfarrsekretärin in der Entgeltgruppe 5 Stufe 4. Sie hat Anspruch auf Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 6. Bevor sie einen Antrag stellt, möchte sie herausfinden, ob sich der Antrag lohnt?

Frau Beispiel ist 55 Jahre alt und kann sich gut vorstellen, bis zum Ruhestand in ihrer jetzigen Tätigkeit zu bleiben. Sie rechnet damit, dass sie spätestens mit

65 Jahren vorgezogene Rente in Anspruch nimmt, also noch ungefähr zehn Jahre (= 120 Monate) im Dienst sein wird.

Ihrer Entgeltabrechnung hat sie entnommen, dass sie im Juli 2017 in die Stufe 5 aufrücken würde – falls sie keinen Antrag stellt.

Falls sie sich höhergruppieren lässt, würde sie der Stufe 4 zugeordnet. Das hat sie der Tabelle auf Seite 55 entnommen.

Sie füllt die untenstehende Tabelle aus und entnimmt ihr wie sich die Höher-

gruppierung auf Ihr Lebenseinkommen auswirken würde. Frau Beispiel verliert durch die Höhergruppierung 3,5 Jahre Stufenlaufzeit. Das schmälert ihren Höhergruppierungsgewinn. Trotzdem lohnt sich die Höhergruppierung für Frau Beispiel. Sie verdient im Verlauf der nächsten 10 Jahre 6774 Euro mehr.

Das Ergebnis ist natürlich nur eine Schätzung auf Grundlage der derzeitigen Tarifvorschriften. Ob und wie sich diese in der Zukunft ändern, das weiß niemand.

Entgelt in Ihrer jetzigen Entgeltgruppe					
Stufe	von 1/17 bis 6/17	Zahl der in der Stufe zu verbringenden Monate	Tabellenentgelt pro Monat	...	Zahl der Monate x Entgelt =
4	von 1/17 bis 6/17	6 Monate	2654		15924
5	von 7/17 bis 6/22	60 Monate	2738		164280
6	von 7/22 bis 12/26	4 x 12 + 6 = 54 Monate	2799		151146
Stufe	von ___ bis ___				
Ihr Gesamtentgelt ohne Höhergruppierung:					331.350 Euro

Entgelt nach Höhergruppierung				
Stufe	von 1/17 bis 12/2020	Zahl der in der Stufe zu verbringenden Monate	Entgelt pro Monat	Zahl der Monate x Entgelt =
	von 1/17 bis 12/2020	48 Monate	2763	132624
	von 1/21 bis 12/25	60 Monate	2841	170460
	von 1/26 bis 12/26	12 Monate	2920	35040
Stufe	von ___ bis ___			
Ihr Gesamtentgelt bei Höhergruppierung:			338.124 Euro	
minus Ihr Gesamtentgelt ohne Höhergruppierung:			331.350 Euro	
ergibt Ihren Höhergruppierungsgewinn oder -verlust bei Vollzeit:				+ 6.774 Euro

Beginnen Sie hier

Ihre augenblickliche Stufe und wann der nächste Stufenaufstieg ist, haben Sie bereits in den vorhergehenden Schritten ermittelt.

Die regulären Laufzeiten in den einzelnen Stufen entnehmen Sie dieser Tabelle:

Stufe	Laufzeit	
	(Monate)	(Jahre)
1	12	1
2	24	2
3	36	3
4	48	4
5	60	5

Betriebliche Leistungen und einzelvertragliche Zulagen

Einzelne Arbeitgeber gewähren überrarifliche Leistungen. So gibt es Arbeitgeber, die Zuschüsse zu den Fahrtkosten zur Arbeitsstelle oder zur Kinderbetreuung zahlen. Manchmal sind die Leistungen von der Entgeltgruppe abhängig.

Einzelne Beschäftigte erhalten aus unterschiedlichen Gründen außertariflich persönliche Zulagen, zum Beispiel Funktions- oder Stellenzulagen. Es kann sein, dass diese von der Entgeltgruppe abhängig sind.

Beachten Sie, dass solche Leistungen möglicherweise im Falle einer Höhergruppierung entfallen oder sich verringern.

Im Zweifel fragen Sie bei Ihrem Dienstgeber nach.

Entgelt in Ihrer jetzigen Entgeltgruppe					
Hier Ihre jeweilige Stufe in der jetzigen Entgeltgruppe mit Beginn und Ende eintragen	Zahl der in der Stufe zu verbringenden Monate	Tabellenentgelt pro Monat	Gegebenenfalls Zulagen, weitere Zahlungen	Ggf. Summe Entgelt und Zulagen	Zahl der Monate x Entgelt =
Stufe von 1/17 bis					
Stufe von bis					
Stufe von bis					
Stufe von bis					
Stufe von bis					
Ihr Gesamtentgelt ohne Höhergruppierung:					

Das Tabellenentgelt entnehmen Sie der Tabelle auf Seite 55.

Für die Frage, ob sich eine Höhergruppierung lohnt, sind nur solche Zulagen und Zahlungen von Bedeutung, die durch die Höhergruppierung wegfallen (z. B. Strukturausgleich, Garantiebetrag, Vergütungsgruppen-

Kinderzuschläge bleiben
Die Besitzstandszahlungen Kind bleiben auch im Falle einer Höhergruppierung in vollem Umfang erhalten. Sie sind daher bei der Vergleichsberechnung nicht zu berücksichtigen.

Geringfügig Beschäftigte – wenn das Geld zuviel wird
Wer nicht über die 450 Euro-Grenze kommen will, hat einen Anspruch auf Verringerung der Stundenzahl. (§ 24 Abs. 8 ABD Teil A, 1.)

Von Entgeltgruppe 8 nach 9a und von Entgeltgruppe 12 nach 13 Jahressonderzahlung beachten
Bei Höhergruppierungen aus Entgeltgruppe 8 verringert sich die Jahressonderzahlung um knapp 10 Prozentpunkte, bei Höhergruppierungen aus Entgeltgruppe 12 um knapp 20 Prozentpunkte. Dadurch reduziert sich der Gewinn durch die Höhergruppierung. Sie können den Effekt berücksichtigen. Falls Sie aus der Entgeltgruppe 8 aufsteigen, rechnen Sie der Summe der Entgelte in Ihrer jetzigen Entgeltgruppe (linke Seite des Formulars) einfach 0,8% hinzu. Wenn Sie von der Entgeltgruppe 12 aufsteigen 1,6%. Dies führt zu einer – nicht ganz exakten – Berücksichtigung des Effekts der Jahressonderzahlung.

zulage). Solche Zahlungen bitte hier mit dem Vollzeitwert eintragen (zur Umrechnung siehe rechts „Sie arbeiten Teilzeit?“). Falls Sie keine solchen Zahlungen erhalten, lassen Sie die grauen Felder einfach frei.

Schwierigkeiten?
Gehen Sie eventuell nochmal zu dem Beispiel auf Seite 57.

Nach der Höhergruppierung beginnt die Stufenlaufzeit in fast allen Fällen neu zu laufen. Die Ausnahmen wurden in den vorhergehenden Abschnitten erläutert.

Entgelt nach Höhergruppierung			
Hier Ihre jeweilige Stufe nach Höhergruppierung mit Beginn und Ende eintragen	Zahl der in der Stufe zu verbringenden Monate	Entgelt pro Monat	Zahl der Monate x Entgelt =
Stufe von 1/17 bis			
Stufe von bis			
Stufe von bis			
Stufe von bis			
Stufe von bis			
Ihr Gesamtentgelt bei Höhergruppierung:			
minus Ihr Gesamtentgelt ohne Höhergruppierung:			
ergibt Ihren Höhergruppierungsgewinn oder -verlust bei Vollzeit:			

Unter www.kodakompass.de finden Sie diese Tabelle als Excel-Vergleichsrechner. Der Vorteil ist: Sie können mit dem Rechner sehr einfach Varianten testen, zum Beispiel die Gewinn/Verlust-Prognose für den Zeitraum zwei, fünf oder zehn Jahre.

Sie haben sich entschieden und wollen einen Antrag stellen?

➤➤➤ **Musteranträge ab der nächsten Seite**



Jetzt brauchen Sie Stift und Taschenrechner. In 15 Minuten kennen Sie Ihren Höhergruppierungsgewinn. Foto: StudioLaMagica - fotolia

Die Anleitung und der Excel-Vergleichsrechner unter www.kodakompass.de dienen der allgemeinen Information. Nicht alle Ausnahmefälle sind dargestellt. Es wird keine Gewähr übernommen.

Sie arbeiten Teilzeit?

Für die Frage, ob Ihnen die Höhergruppierung einen Gewinn oder Verlust bringt, ist es unerheblich, ob Sie in Teilzeit oder in Vollzeit arbeiten. Rechnen Sie alles mit Vollzeitwerten.

Falls Sie eine Zulage oder besondere Zahlung in die grauen Felder eintragen möchten, rechnen Sie Ihren Teilzeit-Betrag in den Vollzeit-Betrag um.

Beispiel: Sie bekommen 10 Euro Strukturausgleich und sind mit 9,75 Stunden pro Woche Beschäftigte. Rechnung: 39 Std. / 9,75 Std. x 10 Euro = 40 Euro

Wie genau ist das Ergebnis?

Niemand kennt die Zukunft. Vielleicht wird in einigen Jahren die Struktur der Entgelttabelle verändert. Im Sozial- und Erziehungsdienst ist dies letztes Jahr geschehen. Möglicherweise werden Tätigkeiten neu bewertet.

Möglicherweise ändert sich auch Ihre persönliche Lebensplanung und Sie üben Ihre derzeitige Tätigkeit kürzer oder länger als gedacht aus.

Was Sie mit Hilfe dieser Tabelle oder mit Hilfe des Excel-Vergleichsrechners unter www.kodakompass.de errechnen, ist einfach eine begründete Schätzung ausgehend von den Verhältnissen im Jahr 2017. Nicht mehr, aber auch nicht weniger.

Sie haben sich entschieden?

Auf den folgenden drei Seiten finden Sie Antragsformulare für die unterschiedlichen Arten der Höhergruppierung. Manche Arbeitgeber stellen eigene Formulare zur Verfügung. Der Antrag ist verbindlich. Eine erfolgte Höhergruppierung kann später nicht mehr rückgängig gemacht werden.

Der Antrag ist an den jeweiligen Arbeitgeber beziehungsweise die personalverwaltende Stelle zu richten. In einer Pfarrei ist der Arbeitgeber zum Beispiel die Kirchenstiftung.

Sie finden alle Formulare dieses Hefts auch als doc-Datei unter www.kodakompas.de

Formular 1: Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung.

- Falls Sie diesen Antrag stellen, geschieht Folgendes:
- Der Dienstgeber prüft, ob Ihre Tätigkeit aufgrund der neuen Entgeltordnung einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet ist.
 - Ist das der Fall, werden Sie rückwirkend zum Januar 2017 höhergruppiert. Das Entgelt wird rückwirkend zum Januar 2017 neu berechnet. Dies kann zu Nach- oder Rückzahlungen führen.



Bitte haben Sie Geduld. Voraussichtlich werden in den nächsten Monaten mehrere tausend Anfragen und Anträge bei den Personalstellen eingehen. Das Entgelt wird in jedem Fall nachgezahlt, auch wenn die Bearbeitung länger dauern sollte.

Foto: Ljubco Smokovski - fotolia

Formular 2: Höhergruppierung aufgrund erfüllter Bewährungszeiten

Dies kann ausschließlich *Altfälle* betreffen. In den vorherigen Abschnitten wurde erläutert, wer Altfall sein kann und worin sich Altfall-Anträge von Anträgen aufgrund der neuen Entgeltordnung unterscheiden.

- Falls Sie diesen Antrag stellen, geschieht Folgendes:
- Der Dienstgeber prüft, ob Sie Altfall sind und ob aufgrund eines noch ausstehenden Bewährungsaufstiegs die Möglichkeit der Höhergruppierung besteht.
 - Ist das der Fall, wird er nachrechnen, wann Sie nach dem Altrecht vom September 2005 die Bewährungszeit erfüllt hatten.
 - Anschließend werden Sie zu dem Monat, in dem die Bewährungszeit erfüllt war, rückwirkend höhergruppiert. Die Stufe wird aufgrund der Verhältnisse im Monat der Höhergruppierung ermittelt. Das kann zu Nach- oder Rückzahlungen führen.
 - *Nachzahlungen* erfolgen nur für die letzten sechs Monate vor der Antragsstellung.

Formular 3: Die Kombination beider Anträge

Dies kann ausschließlich *Altfälle* betreffen. Einzelne Tätigkeiten wurden völlig neuen Tätigkeitsmerkmalen zugeordnet. Es kann (in seltenen Fällen) sein, dass die bisherige Tätigkeit nach der neuen Entgeltordnung mehrere Entgeltgruppen höher einzuordnen ist. Oft lässt sich dies aber erst nach einer völligen Neubewertung der Stelle erkennen (insbesondere in der IT). In diesen Fällen kann es zweckmäßig sein, vorsorglich einen kombinierten Antrag zu stellen.

- Falls Sie diesen „Kombi-Antrag“ stellen, geschieht Folgendes:
- Der Dienstgeber prüft, ob Sie Altfall sind und gruppiert Sie gegebenenfalls rückwirkend zu dem Jahr und Monat höher, in dem Sie Ihre Bewährungszeit erfüllt haben.
 - Anschließend prüft der Dienstgeber, welcher Entgeltgruppe Ihre Tätigkeit nach der neuen Entgeltordnung zuzuordnen ist. Sollte sich eine höhere Entgeltgruppe ergeben, gruppiert er Sie mit Wirkung von 1. Januar 2017 in diese ein.

Bitte beachten: Zuerst erfolgt die Höhergruppierung als Altfall. Ausgehend von dieser höheren Entgeltgruppe erfolgt dann – falls Sie Anspruch darauf haben – eine weitere Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung.

Manfred Weidenthaler unter Mitarbeit von Robert Winter

! Arbeitgeber darf keine Bedingungen setzen!

Der Anspruch auf Höhergruppierung hängt davon ab, ob Sie die im ABD genannten Voraussetzungen erfüllen. Der Arbeitgeber darf eine Höhergruppierung, auf die Sie Anspruch haben, nicht von irgendwelchen zusätzlichen Bedingungen abhängig machen. So wäre es zum Beispiel rechtswidrig, eine Höhergruppierung, auf die Sie Anspruch haben, davon abhängig zu machen, dass Sie einem flexiblen Beschäftigungsumfang zustimmen oder ihren Beschäftigungsumfang ändern.

An den Arbeitgeber

Antragssteller

Vorname, Nachname

Straße, Hausnummer

Postleitzahl, Ort

gegebenenfalls Personalnummer
(meist auf der Entgeltabrechnung ganz oben)

Telefonnummer, unter der ich tagsüber für Rückfragen erreichbar bin

Ort, Datum

Antrag auf Höhergruppierung gemäß § 29b ABD Teil A, 3.

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich beantrage hiermit aufgrund der neuen Entgeltordnung (Neufassung des ABD Teil A, 2.) die Überleitung in eine höhere Entgeltgruppe.

Mir ist bekannt, dass die Überleitung in die höhere Entgeltgruppe rückwirkend zum Januar 2017 erfolgt. Das Entgelt wird aufgrund der höheren Eingruppierung neu berechnet. Eine mögliche Nachzahlung oder Rückzahlung erfolgt rückwirkend zum 1. Januar 2017. (§ 29b, ABD Teil A, 3.) Mir ist weiter bekannt, dass eine Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung zum Wegfall bestimmter Zulagen führt und der Höhergruppierungsgewinn mit einem möglichen Strukturausgleich verrechnet wird. Eine Höhergruppierung aus den Entgeltgruppen 8 und 12 führt zu einer geringeren Jahressonderzahlung.

Ich bitte um Bestätigung des Eingangs meines Antrags.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift

Antragssteller

 Vorname, Nachname

 Straße, Hausnummer

 Postleitzahl, Ort

 gegebenenfalls Personalnummer
 (meist auf der Entgeltabrechnung ganz oben)

 Telefonnummer, unter der ich tagsüber
 für Rückfragen erreichbar bin

Ort, Datum
An den Arbeitgeber

Antrag auf Höhergruppierung gemäß § 8 Abs. 3 ggf. i.V.m. § 8a ABD Teil A, 3. beziehungsweise Gewährung einer Vergütungsgruppenzulage gemäß § 9 Abs. 2a bzw. 3 bzw. § 8a Abs. 4 ABD Teil A, 3.

Sehr geehrte Damen und Herren,

meine Eingruppierung erfolgte vor Oktober 2005. Da ich im Oktober 2005 die Bewährungszeiten noch nicht erfüllt hatte, beantrage ich jetzt gemäß § 8 Abs. 3 ABD Teil A, 3. meine Höhergruppierung beziehungsweise die Gewährung einer Vergütungsgruppenzulage gemäß § 9 Abs. 2a bzw. 3 bzw. § 8a Abs. 4 ABD Teil A, 3.

Mir ist bekannt, dass eine Höhergruppierung zum Wegfall eines möglichen Strukturausgleichs führt (§ 12 Abs. 5 ABD Teil A, 3.).

Mir ist weiter bekannt, dass die Höhergruppierung/Gewährung einer Vergütungsgruppenzulage rückwirkend zum Zeitpunkt der Erfüllung meiner Bewährungszeit erfolgt.

Die Höhergruppierung kann zu Rückzahlungen oder Nachzahlungen des Entgelts führen. Nachzahlungen erfolgen nur sechs Monate rückwirkend ab Antragsstellung (§ 37 ABD Teil A, 1.).

Ich bitte um Bestätigung des Eingangs meines Antrags.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift
Antragssteller

 Vorname, Nachname

 Straße, Hausnummer

 Postleitzahl, Ort

 gegebenenfalls Personalnummer
 (meist auf der Entgeltabrechnung ganz oben)

 Telefonnummer, unter der ich tagsüber
 für Rückfragen erreichbar bin

Ort, Datum
An den Arbeitgeber

Antrag auf Höhergruppierung gemäß § 8 Abs. 3 ggf. i.V.m. § 8a ABD Teil A, 3. beziehungsweise Gewährung einer Vergütungsgruppenzulage gemäß § 9 Abs. 2a bzw. 3 bzw. § 8a Abs. 4 ABD Teil A, 3. und anschließender Höhergruppierung gemäß § 29b ABD Teil A, 3.

Sehr geehrte Damen und Herren,

meine Eingruppierung erfolgte vor Oktober 2005. **Da ich im Oktober 2005 die Bewährungszeiten noch nicht erfüllt hatte, beantrage ich jetzt gemäß § 8 Abs. 3 ABD Teil A, 3. meine Höhergruppierung beziehungsweise die Gewährung einer Vergütungsgruppenzulage gemäß § 9 Abs. 2a bzw. 3 bzw. § 8a Abs. 4 ABD Teil A, 3.**

Mir ist bekannt, dass die Höhergruppierung/Gewährung einer Vergütungsgruppenzulage rückwirkend zum Zeitpunkt der Erfüllung meiner Bewährungszeit erfolgt. Mir ist weiter bekannt, dass eine Höhergruppierung zum Wegfall eines möglichen Strukturausgleichs führt. Eine Höhergruppierung kann zu Rückzahlungen oder Nachzahlungen des Entgelts führen. Nachzahlungen erfolgen höchstens sechs Monate rückwirkend ab Antragsstellung (§ 37 ABD Teil A, 1.).

Weiter beantrage ich hiermit *anschließend* aufgrund der neuen Entgeltordnung (Neufassung des ABD Teil A, 2.) in eine höhere Entgeltgruppe übergeleitet zu werden.

Mir ist bekannt, dass diese Überleitung rückwirkend zum Januar 2017 erfolgt. Das Entgelt wird aufgrund der höheren Eingruppierung rückwirkend zum 1. Januar 2017 neu berechnet. Eine mögliche Nachzahlung oder Rückzahlung erfolgt, soweit es eine Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung betrifft, rückwirkend zum 1. Januar 2017 (§ 29b ABD Teil A, 3.).

Mir ist weiter bekannt, dass eine Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung zum Wegfall eines möglichen Strukturausgleichs und bestimmter Zulagen führt.

Eine Höhergruppierung aus den Entgeltgruppen 8 und 12 führt zu einer geringeren Jahressonderzahlung.

Ich bitte um Bestätigung des Eingangs meines Antrags.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift

FAQ – die Antworten

Konkrete Antworten auf die ersten Fragen rund um die neue Entgeltordnung

Ich habe den Antrag auf Höhergruppierung vorschnell gestellt. Kann ich ihn zurücknehmen?

Nur wenn Ihr Arbeitgeber damit einverstanden ist. Ist der Antrag noch nicht bearbeitet, wird dies meist problemlos möglich sein. Sobald der Antrag jedoch bearbeitet und entschieden ist, wird die Rückabwicklung aufwändig. Der Dienstgeber wird dann die Rücknahme in der Regel ablehnen.

Ich möchte nächstes Jahr wieder in Vollzeit wechseln. Ändert sich dann meine Eingruppierung nochmal?

Nein. Reine Änderungen des Beschäftigungsumfangs haben keinen Einfluss auf die Eingruppierung.

Ich bin befristet beschäftigt, gelten die neuen Regelungen auch für mich?

Ja, und zwar im vollen Umfang. Die Antragsberechtigung hängt nicht davon ab, ob der Arbeitsvertrag befristet ist. Bei Verlängerung der Befristung oder Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gilt: Solange die gleiche Tätigkeit beim *gleichen Arbeitgeber* ausgeübt wird, bleibt der jeweilige Status erhalten.

Eine Höhergruppierung lohnt sich für mich nicht. Aber was passiert, wenn ich die Stelle wechsle?

Die Zuweisung einer *anderen Tätigkeit* löst eine neue Eingruppierung aus. Der Arbeitgeber darf „bestandsgeschützten“ Beschäftigten im Rahmen seines „Direktionsrechts“ lediglich Tätigkeiten zuweisen,

die im Ergebnis zur gleichen Entgeltgruppe führen.

Nur wenn der oder die Beschäftigte einverstanden ist, kann der Dienstgeber eine Tätigkeit zuweisen, die zu einer anderen Entgeltgruppe führt.

Ein solcher einvernehmlicher Tätigkeitswechsel kann eine (unerwünschte) Höhergruppierung zur Folge haben. Beschäftigte sollten aber bedenken, dass Höhergruppierungen ab 1. März 2017 immer stufengleich erfolgen und damit oft attraktiver werden. Bezügestellen machen in solchen Fällen Proberechnungen.

Rechtsgrundlage des Bestandsschutzes: § 29a Abs. 1 ABD Teil A, 3.; erläutert



Die Sache in Ruhe angehen. Auch Personalstellen und MAVen müssen sich erst mal schlau machen. Für Anträge auf Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung haben Sie in jedem Fall bis 31. Dezember 2017 Zeit.

Fotos: contrastwerkstatt - fotolia

im Rundschreiben A14/2016 des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Bayern.

Ich hätte schon vor einem Jahr als Altfall höhergruppiert werden können. Hätte meine Bezügestelle mich darauf aufmerksam machen müssen?

Nein, nicht müssen. In der Praxis haben viele Bezüge- und Personalstellen die Datensätze regelmäßig geprüft und Beschäftigte auf die Möglichkeit einer Antrags-Höhergruppierung hingewiesen. Eine Verpflichtung dazu gab es nicht.

Gilt die Antragsfrist bis 31. Dezember 2017 auch, wenn jemand das ganze Jahr krank geschrieben ist?

Ja. Die Frist für Höhergruppierungen aufgrund der neuen Entgeltordnung verlängert sich nur, wenn das Arbeitsverhältnis am 1. Januar 2017 geruht hat. Bei Arbeitsunfähigkeit ruht das Arbeitsverhältnis nicht.

Brauche ich einen neuen Arbeitsvertrag, wenn ich jetzt höhergruppiert werde?

Nein, nicht zwingend. Kirchliche Arbeitsverträge enthalten einen Verweis auf das Tarifrecht in seiner jeweiligen Fassung. Die Angaben zur Eingruppierung haben nur Informationscharakter. Wirksam ist, was sich aus den ABD-Vorschriften ergibt („Eingruppierungs-Automatik“). Allerdings kann es sein, dass Ihr Dienstgeber der Klarheit wegen die neue Entgeltgruppe vertraglich festhalten will.

Manfred Weidenthaler

Sie haben noch Fragen oder brauchen noch Unterstützung?

Ihre **Mitarbeitervertretung** (MAV) kann Sie bei Problemen rund um die Anträge unterstützen und begleiten. Rechtliche Vertretung und Rechtsberatung ist Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertretern nicht gestattet. Falls der Dienstgeber einen Antrag ablehnen möchte, wenden Sie sich ebenfalls an Ihre MAV. Der Dienstgeber darf Anträge auf Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung nur mit Zustimmung der MAV ablehnen.

Individuelle rechtliche Beratung erhalten Gewerkschaftsmitglieder von den **Gewerkschaftssekretariaten** und Mitglieder der Katholischen Arbeitnehmerbewegung von den **KAB-Diözesansekretariaten**.

Die **KODA-Dienstnehmervertreter** helfen bei Fragen zum Tarifrecht weiter. Beratung im Einzelfall und rechtliche Vertretung sind ihnen nicht gestattet.

Die **Personal- und Bezügestellen** helfen weiter, wenn es um „Tatsachen-Auskünfte“ geht. Also zum Beispiel darum,

wo und wie Sie genau eingruppiert sind oder ob eine besondere Zahlung im Falle einer Höhergruppierung wegfallen würde. Sie geben keine Empfehlung im Hinblick auf eine Antragsstellung.

Dieses Heft dient der allgemeinen Information. Nicht alle Details und Ausnahmefälle sind dargestellt. Es wird keine Gewähr übernommen. Verbindlich sind ausschließlich die Veröffentlichungen in den diözesanen Amtsblättern.

KODA empfiehlt Zuschuss zur Kinderbetreuung

Arbeitgeber entscheidet – unterschiedliche diözesane Richtlinien zu erwarten

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

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

Die Dienstgeberseite der KODA war nicht grundsätzlich gegen Zuschüsse.

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

Soziales ist mehr als eine Zugabe

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

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

Themen

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



Thomas Plaßmann

Sie warten schon auf einen KODA Kompass zur neuen Entgeltordnung?

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

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

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

Liebe Kollegin,
lieber Kollege,

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

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

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

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

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

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

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

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



Manfred
Weidenthaler,
Chefredakteur
dieser Ausgabe

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

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

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

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

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

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

Es grüßt Sie freundlich

Manfred Weidenthaler
Manfred Weidenthaler

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

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

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

Das letzte Wort hat der Träger

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

Ab Februar 2, Zweite Stufe der Entgelterhöhung

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

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

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

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

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

Manfred Weidenthaler

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

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

Manche gehen schon voran

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

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

Manfred Weidenthaler

Im Wortlaut:

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

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

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

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



Foto: Gerd Altmann/pixello.de

35 % mehr Entgelt für alle

ng tritt in Kraft

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

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

Entgeltgruppen 2 und 3 – Stufe 6 auf Antrag

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

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

Arbeiter-Tätigkeiten nicht betroffen

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

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

Alle in EG 3 und manche in EG 2 profitieren

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

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

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

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

Tabellenwerte Februar 2017

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

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

Was Sie tun müssen, um die Stufe 6 zu bekommen

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

rer Entgeltabrechnung entnehmen. Siehe Abbildung rechts.

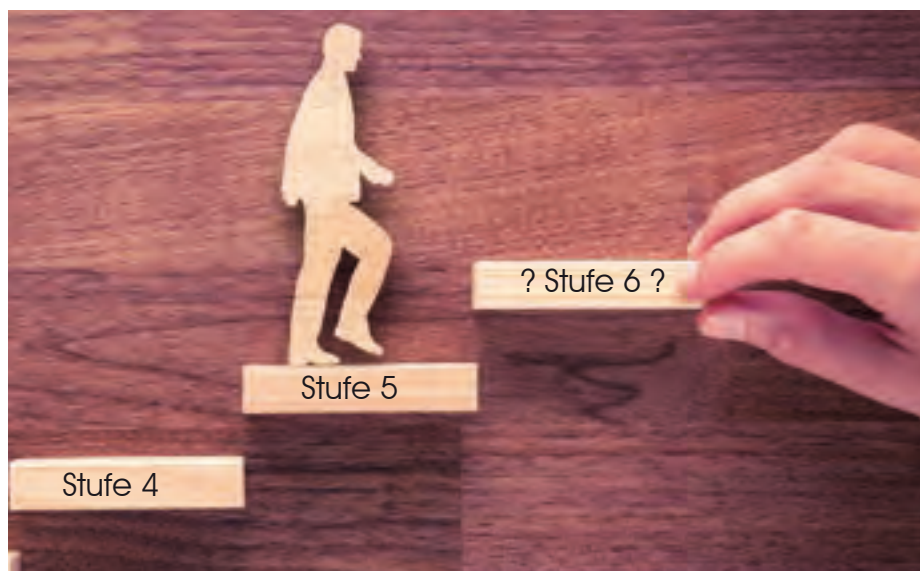
Wer schon fünf Jahre in Stufe 5 ist, bekommt auf Antrag ab Januar mehr Geld

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

Ausgangsbasis für Höhergruppierung nach der neuen Entgeltordnung verbessern

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

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



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

Foto: Jakub Jirsák - Fotolia

rag g stellen

Gegebenenfalls den Antrag auf Vorrat stellen

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

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

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

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

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

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

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



Foto: Karin und Uwe Annas - Fotolia

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

Wie Ihnen Ihre Entgeltabrechnung weiterhilft

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

In der oberen Zeile finden Sie

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

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

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

Unter „1. Tarif“ finden Sie

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

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

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

Manche kommen über die 450 Euro-Grenze

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

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

In fünf Minuten ist der Antrag gestellt

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

Manfred Weidenthaler

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

Geringfügig Beschäftigte – wenn das Geld zuviel wird

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

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

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

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

Diözese Würzburg

Ralph Stapp 0 60 21/39 21 40
Dorothea Weitz 09 31/38 66 57 10

Diözese Eichstätt

Josef Glatt-Eipert 08 41/93 15 18 18
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Diözese Augsburg

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

Erzdiözese Bamberg

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

Diözese Regensburg

Regina Huber 09 41/7 65 41
Michael Wenninger 087 31/9 16 23

Diözese Passau

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

Erzdiözese München und Freising

Franz Dirnberger 086 62/66 55 05
Angelika Rihm 0 89/21 37 16 86
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84
Robert Winter 0 89/21 37 14 80

KODA-Mitarbeiterseite

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

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

Die wichtigsten Begriffe

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

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

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

Diözesen“. Je zur Hälfte mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung. Die derzeit 19 Vertreter und Vertreterinnen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind von den Beschäftigten für fünf Jahre gewählt.

Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte: Arbeitsgruppe innerhalb der Bayerischen Regional-KODA, zuständig für Lehrkräfte

an kirchlichen Schulen. Deren Arbeitsvertragsrecht, insbesondere das Entgelt, orientiert sich an den Regelungen für Lehrkräfte des Freistaates Bayern im Beamtenverhältnis.

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

Antragssteller

Vorname, Nachname

Straße, Hausnummer

Postleitzahl, Ort

gegebenenfalls Personalnummer
(meist auf der Entgeltabrechnung ganz oben)

Telefonnummer, unter der ich tagsüber
für Rückfragen erreichbar bin

Ort, Datum

An den Arbeitgeber

(beziehungsweise die personalverwaltende Stelle)

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

Sehr geehrte Damen und Herren,

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

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

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

Ich bitte um Mitteilung, ob meinem Antrag entsprochen wurde.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift

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

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

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

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

Wir empfehlen, frühzeitig an die eigene Absicherung zu denken.

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



FörderPfleger

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

Wussten Sie,

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

PflegePRIVAT Premium Plus

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

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

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

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

Mitarbeitervertretung wählen wichtig wie nie!

MAV sichert Mitbestimmungsrechte

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

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



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

Foto: Jr Casas – Fotolia

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

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

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

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

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

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

Sonderfall Würzburg

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

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

Fahrplan für die MAV-Wahl 2017

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

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

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

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

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

Ludwig Utschneider

EIN BEISPIEL

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

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

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



Foto: clipdealer

die Wahlvorschläge vom Wahlausschuss bekanntgegeben werden.

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

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

Impressum

KODA Kompass

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

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayerischen Beamtenkrankenkasse/Beihilfe.

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

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

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

Redaktion
Josef Glatt-Eipert, Johannes Hoppe, Hans Reich, Angelika Rihm, Ralph Stapp, Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler, Dorothea Weitz, Robert Winter, Vertreter der Arbeitgeberseite: Tobias Rau.
Unter Mitarbeit von: Martin Floß.

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

Gestaltung: Manfred Weidenthaler

Preis: 10 Euro pro Jahr

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

Druck und Auflage
Senser Druck, Augsburg
Auflage: 62 500

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

Die Kontaktdaten Ihrer diözesanen KODA-Vertreter auf Seite 6

MAV auf einen Blick

Wie viele Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter sind zu wählen?

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

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

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

Ausgeschlossen sind leitende Angestellte und in den Pfarreien Geistliche.

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

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



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

Foto: contrastwerkstatt – Fotolia

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

Besonderer Kündigungsschutz und MAV-Schulungen

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

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

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

Und wenn trotzdem keine MAV gewählt wird?

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

Ludwig Utschneider

Details nachlesen

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

Hilfestellung bei der MAV-Gründung geben die Diözesanen Arbeitsgemeinschaften

DiAG A Augsburg

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

DiAG C Augsburg (für die MAVen des Schulwerks der Diözese Augsburg)

Markus Ott
0821 / 317 54 14 (privat)
diag-mav-c-augsburg@mariastern.net
www.diag-mav-c-augsburg.de

DiAG Bamberg

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

DiAG A Eichstätt

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

DiAG A München

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

DiAG A Passau

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

DiAG A Regensburg

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

DiAG A Würzburg

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

DiAG C Würzburg (für die anderen MAVen im ABD-Bereich)

Elisabeth Graser-Ullrich
06026 / 76 49
eule-graser@t-online.de
www.diag-mavc.bistum-wuerzburg.de

Wahlaufruf der Diözesanen Arbeits- gemeinschaften der Mitarbeitervertretungen

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

Für die bayerischen DiAGen

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

Gewerkschaften herzlich willkommen

Bis 16. Dezember können sich Gewerkschaften für zwei zusätzliche Sitze in der Bayerischen Regional-KODA melden

Ab März 2017 wird es in der KODA zwei zusätzliche Sitze für Vertreterinnen und Vertreter der Gewerkschaften geben. Mit dieser Entscheidung der Bischöfe beginnt ein neuer Abschnitt in der Geschichte des kirchlichen Tarifsystems, des sogenannten Dritten Weges.

Bislang wurden alle Arbeitnehmervertreter und -vertreterinnen in den kirchlichen Kommissionen entweder direkt von den Beschäftigten oder von Delegierten der Mitarbeitervertretungen gewählt. Dieses System stellte einerseits die Beteiligung aller kirchlichen Beschäftigten am Tarifprozess sicher. Andererseits führte es dazu, dass für Gewerkschaften nur mehr wenig Wirkungsraum im kirchlichen Bereich blieb. Die Mehrheit der Beschäftigtenvertreter und -vertreterinnen in der KODA

sind zwar persönlich Mitglied einer Gewerkschaft, sie sind aber nicht Vertreter der Gewerkschaft.

Die künftig von den Gewerkschaften entsandten neuen KODA-Mitglieder werden dagegen als Repräsentanten der im kirchlichen Bereich tätigen Gewerkschaften in der KODA mitwirken.

Auslöser für diese Ergänzung des kirchlichen Systems war das Bundesarbeitsgericht. 2012 hatte es festgestellt, dass die Kirchen ihren Dritten Weg so umgestalten müssen, dass die Gewerkschaften als Organisationen stärker in den Tarifprozess eingebunden werden. In allen kirchlichen Kommissionen werden jetzt zusätzliche Sitze für Gewerkschaftsvertreter und -vertreterinnen geschaffen. Die Zahl der Sitze richtet sich nach dem

Organisationsgrad der Gewerkschaften. Da derzeit nur wenig kirchliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gewerkschaftlich organisiert sind, wird es in der laufenden



Themen

- 3-5** **Weitere Tarifierpassungen**
 - Im Dezember 23,44 Prozent besondere Einmalzahlung
 - Viele Zulagen erhöht
 - Nachzahlung für Ausgeschiedene
 - Praktikantentgelt
 - Azubi-Urlaub im Übernahmejahr
- 4** **Perspektive für Azubis**
Übernahmeregelung verlängert
- 10** **Kirchliche Schulen**
Dienstordnung geschärft
- 4** **Reisekosten klarer**
Verwaltungsvorschriften anwendbar
- 6** **Was die KODA nicht beschlossen hat**
Der Konflikt hinter den Konflikten
- 7** **Ordinarate untersucht**
Familienfreundlichkeit ausbaubar
- 6** **Resturlaub**
Übertragung erfolgt automatisch
- 9** **Mesnerordnung ist eindeutig**
Keine Nacharbeit von Krankheit und Urlaub
- 9** **Arbeitszeitkalender 2017**
für Kirchenmusiker und Mesner
- 12** **Auf den Punkt gebracht**
 - Halbe Krankheitstage nachholen?
 - Kita-Leitung aufteilen?
 - Dienstplan ohne Rücksprache?
 - Pausen erst nach Dienstschluss?



Thomas Pläßmann

Manfred Weidenthaler,
Chefredakteur dieser Ausgabe



Eine neue Ära bricht an

Liebe Kollegin,
lieber Kollege,

um den tariflichen Wetterbericht auf den Punkt zu bringen: Es wird keinen Geldregen geben, auch nicht, wenn ab März zwei Gewerkschaftsvertreter und/oder -vertreterinnen in der KODA mitarbeiten. Trotzdem ist die Einbeziehung der Gewerkschaften wichtig und richtig. Seit ihrer Gründung im Jahre 1980 hat sich die KODA immer an den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes orientiert. Wir hatten und haben die gleichen Entgelttabellen, die gleichen Arbeitszeiten, die gleichen Urlaubsansprüche und die gleiche Altersversorgung. Eine direkte Mitarbeit der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes in der Bayerischen Regional-KODA wird die KODA-Mitarbeiterseite fachlich und politisch stärken.

Als Arbeitnehmervertreter fällt es mir daher leicht zu schreiben: Gewerkschaften herzlich willkommen!

Für die Gewerkschaften selbst ist die Sache sehr viel schwieriger.

Viele Gewerkschafter haben jahrelang für die Abschaffung des kirchlichen Tarifsystems, des sogenannten Dritten Weges, gekämpft. Der kirchliche Sonderweg, so die Kritiker, sei nicht nur unnötig, sondern sogar verfassungswidrig.

Tatsächlich lässt sich trefflich streiten, ob die Kirche in Deutschland wirklich ein besonderes Verfahren für ihr Arbeitsvertragsrecht braucht. Theologisch zwingend dürfte es wohl nicht sein.

Allerdings werden viele kirchliche Beschäftigte die Sache eher pragmatisch als theologisch sehen. Denn was wäre die Alternative? Gäbe es keinen Dritten Weg mehr, dann wären die kirchlichen Arbeitgeber von der kleinsten Pfarrkirchenstiftung bis hin zum Ordinariat zunächst tariffreie Arbeitgeber. Das heißt sie könnten die

Arbeitsbedingungen frei mit ihren Beschäftigten vereinbaren. Die Erfahrung zeigt, dass so etwas selten zu Gunsten der Beschäftigten ausgeht. Die Kritiker des Dritten Weges führen ins Feld, dass die Gewerkschaften dann versuchen würden durch Streiks zu erzwingen. Angesichts der in den meisten kirchlichen Einrichtungen (leider) verschwindend geringen Zahl an Gewerkschaftsmitgliedern, wäre das ein schwieriges Unterfangen. Und was würde bestenfalls herauskommen? Ein Tarifvertrag Kirche, der im Niveau ungefähr dem öffentlichen Dienst entspricht. Also das, was wir jetzt schon haben.

Der Pragmatiker in mir ist daher durchaus froh um den Dritten Weg.

Allerdings sollten auch die Pragmatiker unter uns anerkennen, dass der Dritte Weg auf dem Fundament der von Gewerkschaften ausgehandelten Tarifverträge des öffentlichen Dienstes ruht. Ohne die Arbeit und das Engagement der Gewerkschafter hätten wir nicht das jetzige Tarifniveau. Viele Gewerkschafter haben das Gefühl die kirchlichen Beschäftigten seien letztlich nur Trittbrettfahrer, die andere für sich streiken, kämpfen und Gewerkschaftsbeiträge zahlen lassen und dann die Früchte ernten.

Vor diesem Hintergrund jetzt der Kirche die Hand zu reichen und im kirchlichen System mitzuarbeiten – das ist ein großer Schritt.

Ich hoffe, dass die Gewerkschaften – oder zumindest einige Gewerkschaften – trotzdem diesen Schritt gehen werden.

Es grüßt Sie freundlich


Manfred Weidenthaler

➤➤➤ Amtsperiode nur die Mindestzahl von zwei Gewerkschaftssitzen geben.

Anspruch auf einen oder beide Sitze können Gewerkschaften erheben, die auch Beschäftigte des Bereichs vertreten. Das sind im Zuständigkeitsbereich der Bayerischen Regional-KODA insbesondere die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes.

Im Dezember fallen die Würfel

Die Gewerkschaften sind jetzt aufgefordert zu entscheiden, ob sie – zumindest in dieser Amtsperiode – überhaupt in der KODA mitarbeiten wollen. Falls ja, muss die entsprechende Gewerkschaft bis 16. Dezember 2016 ihre Absicht gegenüber dem KODA-Vorsitzenden anzeigen. Sollten mehrere Gewerkschaften mitwirken wollen, sind die Gewerkschaften aufgefordert, sich um eine interne Verständigung zu bemühen. Gelingt dies nicht, werden die Sitze unter Berücksichtigung der Mitgliederzahlen vergeben.

Vorausgesetzt die beiden Gewerkschaftssitze werden beansprucht, steigt damit die Zahl der Dienstnehmervertreter und -vertreterinnen auf 21. Zum Ausgleich wird auch die Zahl der Dienstgebervertreter und -vertreterinnen auf 21 erhöht.

Mitarbeiterseite hofft auf
bessere Vernetzung und
zusätzliche Kompetenz

Lange war umstritten, ab wann die Gewerkschaften in der Kommission mitwirken sollen. Die Mitarbeiterseite hat sich dafür eingesetzt, die neuen Sitze möglichst zeitnah zu besetzen. Aufgrund der Nähe zwischen den Tarifregelungen des öffentlichen und kirchlichen Dienstes erhofft sich die KODA-Mitarbeiterseite eine bessere Vernetzung der Arbeit, die in der KODA geleistet wird, mit der Arbeit, die die Gewerkschaften im öffentlichen Dienst leisten.

Dienstnehmer- und Dienstgeberseite hoffen auf eine gute und fruchtbringende Zusammenarbeit mit den Vertretern und/oder Vertreterinnen der Gewerkschaften und heißen sie schon jetzt herzlich willkommen. Die erste KODA-Vollversammlung in der neuen Besetzung soll am 15. März 2017 stattfinden.

Manfred Weidenthaler

Details und Rechtsgrundlage: „Entsendeordnung“ und „Ordnung der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“ unter www.onlineABD.de

Pauschale statt Leistungsentgelt

Im Dezember gibt es 23,44 Prozent „besondere Einmalzahlung“

Im öffentlichen Dienst der Kommunen ist es schon seit Jahren üblich: das individuelle Leistungsentgelt. Im kirchlichen Dienst wird weiterhin auf die Einführung einer leistungsorientierter Entgeltkomponente verzichtet. Das für Leistungsprämien und Leistungszulagen vorgesehene Geld erhalten die kirchlichen Beschäftigten als pauschale Einmalzahlung.

Aufgrund der diesjährigen Tarifierhöhung wurde die Höhe dieser „besonderen Einmalzahlung“ neu berechnet. Mit dem

Dezemberentgelt 2016 erhalten alle Beschäftigten 23,44 Prozent eines Monatsentgelts. 2017 werden es 23,45 Prozent sein. Während des Jahres Eingestellte und Ausscheidende erhalten diese Zahlung anteilig. Keine besondere Einmalzahlung bekommen Lehrkräfte an kirchlichen Schulen, da sie nach der A-Tabelle für Beamte vergütet werden.

Berechnungsweise und Rechtsgrundlage sind zu finden unter § 18a ABD Teil A, 1. *Manfred Weidenthaler*



So viel eines Monatsentgelts gibt's am Jahresende extra

Entgeltgruppe	S-Entgeltgruppe (Sozial- und Erziehungsdienst)	Jahressonderzahlung (früher „Weihnachtsgeld“)	plus besondere Einmalzahlung	zusätzliche Zahlung insgesamt
EG 1 - 8	S 2 - S 9	87,69 %	23,44 %	111,13 %
EG 9 - 12	S 10 - S 18	78,13 %	23,44 %	101,57 %
EG 13-15		58,59 %	23,44 %	82,03 %

Phänomen Kirche. Kirchliche Beschäftigte arbeiten motiviert, engagiert und oft weit über ihre Pflicht hinaus. Und das völlig ohne individuelles Leistungsentgelt. Auch in den nächsten Jahren wird das Geld wieder pauschal ausgeschüttet.

Foto: Konstantin Yuganov - Fotolia

Neu und kein KODA Kompass?

Diese Ausgabe wurde auf Grundlage der Personaldaten vom September versandt. Neue Kolleginnen und Kollegen erhalten ihr persönliches Exemplar ab der nächsten Ausgabe.

Die wichtigsten Begriffe

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

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

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

Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte: Arbeitsgruppe innerhalb der Bayerischen Regional-KODA, zuständig für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Deren Arbeitsvertragsrecht, insbesondere das Entgelt, orientiert sich an den Regelungen für Lehrkräfte des Freistaates Bayern im Beamtenverhältnis.

KODA Kompass: Organ der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA. Wird in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite erstellt und erscheint in der Regel viermal im Jahr. Für Beschäftigte im ABD-Bereich werden die Kosten von den Diözesen getragen – mit finanzieller Unterstützung durch die Bayerische Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

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

Grundordnung (GrO): Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ regelt Prinzipien des Tarif- und Mitarbeitervertretungsrechts. Einrichtungen, die unter die GrO fallen, sind tarifgebunden. Arbeitsverträge dürfen nicht frei vereinbart werden, sondern müssen sich nach dem kirchlichen Tarifrecht richten. Weiter regelt sie Loyalitätspflichten, das heißt die Beachtung der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre durch die Beschäftigten. Unter www.onlineABD.de, Anhang II „Kirchengesetzliche Ordnungen“.

Mitarbeitervertretung (MAV): Die MAV vertritt die Interessen der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene. Sie ist vergleichbar mit einem Betriebs- oder Personalrat.

Perspektive für Auszubildende

KODA verlängert Übernahmeregulung bis Februar 2018

Es ist zwar keine absolut sichere Bank, aber eine deutliche Absichtserklärung. Auszubildende werden unmittelbar nach bestandener Abschlussprüfung zunächst für ein Jahr in ein Arbeitsverhältnis übernommen und danach bei entsprechender Bewährung unbefristet weiter beschäftigt. Die Regelung gilt vorerst bis Februar 2018.

Voraussetzung ist, dass zum Abschluss der Ausbildung eine der absolvierten Ausbildung angemessene unbefristete freie Stelle vorhanden ist und dass keine personenbedingten, verhaltensbedingten, betriebsbedingten oder gesetzlichen Gründe entgegenstehen. Solche Gründe könnten etwa mangelnde gesundheitliche Eignung, massive Störungen des Betriebsfriedens oder erhebliche unentschuldigte Fehlzeiten, Verlagerung oder Wegfall

von Aufgaben oder die Konkurrenz mit gesetzlichen Ansprüchen anderer Personen sein. Dies müsste aber jeweils im Einzelfall geprüft werden. Keinen Ablehnungsgrund stellen schlechte Noten dar, außer es gibt in einem Ausbildungsjahr mehr Ausbildungsabschlüsse als freie Stellen. Dann sind die Ergebnisse der Abschlussprüfung neben der persönlichen Eignung in die Auswahlentscheidung einzubeziehen. Wer sich dann im ersten Jahr bewährt, wird unbefristet weiterbeschäftigt. An diese Bewährung sind keine allzu hohen Ansprüche zu stellen. Und zumindest müsste die Unzufriedenheit mit dem Arbeitsverhalten oder der Leistung, die die Weiterbeschäftigung gefährden, so rechtzeitig geäußert werden, dass die Beschäftigten noch eine Chance haben, sich zu verbessern.

Schon früher übernahmen im Regelfall kirchliche Dienstgeber ihre Auszubildenden. Somit bekräftigt die Regelung die gängige Praxis. Sie soll Auszubildenden eine noch klarere Zukunftsperspektive aufzeigen. Das macht es für Jugendliche attraktiver, sich für eine Ausbildung bei der Kirche zu entscheiden. Und damit liegt die Regelung auch im Interesse der Arbeitgeber.

Zwei Fälle sind denkbar, in denen sie keine Anwendung findet. Auch wenn keine geeignete unbefristete Stelle frei ist, bleibt es dem Arbeitgeber unbenommen, Beschäftigte nach Abschluss ihrer Ausbildung entsprechend dem Teilzeit- und Befristungsgesetz befristet weiter zu beschäftigen. Und falls ein Arbeitgeber von seinen Auszubildenden so überzeugt ist, dass er sie sofort unbefristet übernehmen

will, bleibt ihm das unbenommen. Die Verpflichtung braucht es ja dann nicht.

Rechtsgrundlage:
§ 16 a ABD
Teil E, 1.
Robert Winter



Ausbilder Kirche. Von Immobilienkaufleuten über Bauzeichner bis Köche. Kirche bildet in vielen Berufen aus. Bild: Die Auszubildenden des Münchner Ordinariats bei ihrem diesjährigen „Azubi-Ausflug“.

Foto: A. Schmuck

Mit QR-Codes können Sie per Tablet oder Smartphone direkt auf Dokumente zugreifen.

Reisekosten – mehr Klarheit

Seit über einem Jahr werden Kosten für Dienst- und Fortbildungsreisen entsprechend den Vorschriften des Bayerischen Reisekostengesetzes erstattet. Bei der praktischen Umsetzung wenden viele Bezügestellen die Verwaltungsvorschriften des Bayerischen Finanzministeriums an. Um Klarheit und Rechtssicherheit zu schaffen, hat die KODA nun ausdrücklich festgeschrieben, dass die zugehörigen Verwaltungsvorschriften auch im Bereich des kirchlichen Tarifrechts ABD Teil des Reisekostenrechts sind. Unter www.gesetze-bayern.de sind zu finden:

- „Allgemeine Verwaltungsvorschriften zum Bayerischen Reisekostengesetz

- (VV-BayRKG)“ und die
- „Verordnung über die Reisekostenvergütung bei Auslandsdienstreisen (Bayerische Auslandsreisekostenverordnung – BayARV)“
- Die zugehörige Liste mit den „Steuerliche Pauschalen Ausland ab 01.01.2016“ ist als pdf-Dokument zu finden unter www.lff.bayern.de/nebenleistungen/reisekosten/vorschriften.aspx

Manfred Weidenthaler



Praktikantenentgelt

Kirchliche Einrichtungen bieten unterschiedlichste Arten von Praktika an. Die Entgelte für Praktika, die nach der Ausbildung abgeleistet werden müssen, um die staatliche Anerkennung zu erlangen, wurden rückwirkend zum 1. März 2016 um 2,4 Prozent angehoben. Dies betrifft insbesondere Erzieher und Erzieherinnen im Berufspraktikum („Anerkennungsjahr“). Die Entgelte dieser Praktikanten und Praktikantinnen sind im ABD Teil, E, 2. geregelt.

Für andere Praktika (zum Beispiel Vorpraktika oder Praktika im Sozialpädagogischen Seminar) ist eine „angemessene Vergütung“ zu zahlen. Die KODA hat Richtlinien dazu beschlossen, was als angemessen angesehen wird. Diese Richtlinien sind im ABD Teil E, 3. zu finden.

Manfred Weidenthaler

Viele Zulagen um 2,4 Prozent erhöht

Im Rahmen der Entgeltanpassungen 2016 wurden auch Zulagen erhöht. Um 2,4 Prozent stiegen rückwirkend ab März die Beträge für:

- die Besitzstandszahlungen Kind
- die Zeitzuschläge und Überstundenentgelte
- die Rufbereitschaftspauschale
- die Gemeindereferentenzulagen und die allgemeine Religionslehrerzulage sowie ab September die Förderschulzulage für Religionslehrkräfte i. K.
- die ergänzende Leistung (sogenannte Ballungsraumzulage)
- die Zulage für Verwaltungskräfte in Entgeltgruppe 9 Endstufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 4.
- die Garantiebeträge bei Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

Auch alle in Prozent-Werten festgelegten Zulagen erhöhen sich automatisch und rückwirkend mit den entsprechenden Tabellenentgelten. Das betrifft zum Beispiel:

- die 4,5 Prozent Zulage, die Mesner und Mesnerinnen als Ausgleich für ihre ungünstigen Arbeitszeiten erhalten,
- die Zulage bei vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit oder
- die Vergütungsgruppenzulage im Bereich der Jugendbildungsarbeit.

Unverändert bleiben dagegen:

- Schicht- und Wechselschichtzulagen
- vermögenswirksame Leistungen
- Jubiläumsgeld

- Strukturausgleichszahlungen
- Techniker-, Meister- und Programmiererzulage

Manfred Weidenthaler

Nachzahlung für Ausgeschiedene

Beschäftigte, die ab März 2016 aus dem Dienst ausgeschieden sind, können die Nachzahlung der 2,4 Prozent Entgelterhöhung verlangen. Auch hier gibt es Ausschlussfristen. Diese sind für verschiedene Entgeltbestandteile unterschiedlich. Ausgeschiedene sollten ihre Ansprüche daher *umgehend* schriftlich gegenüber dem ehemaligen Arbeitgeber geltend machen.

Beschäftigte, die im März oder April 2016 aus eigenem „Verschulden“ ausgeschieden sind, erhalten keine Nachzahlung. „Verschulden“ liegt in der Regel vor, wenn der oder die Beschäftigte selbst gekündigt



Anklopfen kann lohnen. Wer in den letzten Monaten in Rente ging oder den Arbeitgeber gewechselt hat, bekommt die Tarifierhöhung in vielen Fällen nachgezahlt. Foto: the rock - Fotolia

hat oder aus verhaltensbedingten Gründen entlassen wurde.

Manfred Weidenthaler



Azubi-Urlaub im Übernahmejahr

Seit diesem Jahr haben Auszubildende Anspruch auf 29 Tage Erholungsurlaub. Werden sie nach der Ausbildung übernommen, haben sie Anspruch auf 30 Tage Urlaub. Im Übernahmejahr wird gerundet. Wer zwischen 1. Januar und 1. Juli übernommen wird, erhält 30 Tage. Wer zwischen 1. August und 31. Dezember übernommen wird, nur 29 Tage.

Wieviel Urlaub steht dem oder der neuen Beschäftigten aber zu, wenn er oder sie im Laufe des Juli übernommen wird? Der Kommunale Arbeitgeberverband Bayern hat in einem Rundschreiben (A6/2016, S.3) erklärt, dass er keine Einwände hat, wenn auch diese Beschäftigten 30 Tage Urlaub erhalten. Daher dürften auch im kirchlichen Bereich keine Bedenken bestehen, allen im Juli übernommenen Auszubildenden 30 Tage Urlaub zu gewähren.

Manfred Weidenthaler

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

Diözese Würzburg

Ralph Stapp 0 60 21/39 21 40
Dorothea Weitz 09 31/38 66 57 10

Diözese Eichstätt

Josef Glatt-Eipert 08 41/93 15 18 18
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Diözese Augsburg

Karin Jörg 08 21/41 85 05
Klaus Probst 01 60/92 82 78 52
Johannes Reich 0 83 41/9 08 54 81

Erzdiözese Bamberg

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

Diözese Regensburg

Regina Huber 09 41/7 65 41
Michael Wenninger 08 731/9 16 23

Diözese Passau

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

Erzdiözese München und Freising

Franz Dirnberger 0 86 62/66 55 05
Angelika Rihm 0 89/21 37 16 86
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84
Robert Winter 0 89/21 37 14 80

KODA-Mitarbeiterseite

Email-Adressen der *Dienstnehmervertreter*: Nachname@kodakompass.de
Die *Dienstgebervertreter* finden Sie unter www.kodakompass.de in der Rubrik „Dienstgeber“, Kontaktdaten über die Geschäftsstelle.

Nach dem Urlaub ist vor dem Urlaub

Übertrag des Resturlaubs auf das neue Jahr

Der große Sommerurlaub ist vorbei. Da viele Beschäftigte diesen meist längeren Urlaub nutzen, um in die Ferne zu schweifen, bringen sie oft den Großteil der Urlaubstage im Sommer ein. Wenn die ersten Weihnachtsartikel in den Schaufenstern zu sehen sind, stellt sich jedes Jahr wieder die gleiche Frage: Wieviel Urlaubstage habe ich denn noch und bis wann müssen diese eingebracht werden oder verfallen sie sogar?

Nach Bundesurlaubsgesetz ist das Urlaubsjahr das Kalenderjahr. Das Bundesarbeitsgericht hat in mehreren Entscheidungen festgestellt, dass der Urlaubsanspruch von vornherein als befristeter Anspruch im Urlaubsjahr entsteht. Das heißt, der Urlaub muss erstmal komplett im Laufe des vorgesehenen Kalenderjahrs beantragt, gewährt und angetreten sein.

Kann der Urlaub aus dringenden dienstlichen oder persönlichen Gründen nicht genommen werden, kommt es *automatisch* zu einer Übertragung. Für die Übertragung sehen weder das Bundesurlaubsgesetz, noch das Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD) eine besondere Form vor. Es muss also weder ein Antrag auf Übertragung gestellt werden, noch muss die Übertragung genehmigt werden. Das heißt, die Übertragung vollzieht sich von

selbst, der oder die Beschäftigte muss nicht handeln. Um Streitigkeiten zu vermeiden, ist es im Zweifelsfall dennoch ratsam sich rechtzeitig mit der zuständigen Personalstelle in Verbindung zu setzen.

Der Resturlaub muss jedoch nach § 26 Abs. 2 ABD Teil A, 1. bis spätestens 31. März des Folgejahres angetreten werden. Angetreten bedeutet, dass der erste Urlaubstag innerhalb der Frist liegen muss.

Ein Einbringen des Urlaubs nach dem 31. März ist nur noch aus zwei Gründen möglich: Zum einen, wenn es dem oder der Beschäftigten wegen Arbeitsunfähigkeit nicht mehr möglich ist, den Urlaub anzutreten oder wenn der Arbeitgeber in dem Zeitraum den Urlaub aus betrieblichen beziehungsweise dienstlichen Gründen nicht genehmigt hat, etwa weil gerade am Anfang des Jahres besondere Arbeiten angefallen sind. Dann muss der restliche Urlaub des Vorjahres aber spätestens bis zum 31.

Mai angetreten werden, ansonsten verfällt er ersatzlos.

Aufgrund der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes und des Bundesarbeitsgerichts zum Abgeltungsanspruch



Vorsicht Urlaubssammler. Urlaubstage lassen sich nicht horten wie Gold und Juwelen. Am 31. März oder spätestens am 31. Mai des Folgejahres ist der Anspruch verfallen.

Foto: JackF - Fotolia

von Urlaub gibt es mittlerweile mehrere Ausnahmefälle (bei lang andauernden Erkrankungen, befristeter Erwerbsminderungsrente und Sonderurlaub), die in einer der nächsten Ausgaben beleuchtet werden.

Josef Glatt-Eipert

Was die KODA nicht beschlossen hat

Von Ehejubiläum über Kita-Zuschuss bis Präventionsstunde

Viele Anträge in der KODA bleiben in letzter Zeit erfolglos. Oft „sang- und klanglos“, denn die meisten Beschäftigten interessieren sich mehr für das, was die KODA beschließt und weniger für das, was sie alles nicht beschließt. Allein bei der letzten regulären Vollversammlung wurden drei Initiativen der Mitarbeiterseite abgelehnt. Immer seltener scheint es zu gelingen einen Konsens zwischen den Seiten zu erzielen. Dienstnehmer- und Dienstgeberseite sehen hierin eine unbefriedigende Entwicklung.

Frei für Ehejubiläum

Angesichts des hohen Stellenwertes von Ehe- und Familie in der Kirche hatte

die Mitarbeiterseite vorgeschlagen, zum silbernen und (falls man dies im aktiven Dienst erreicht) goldenen Ehejubiläum einen Tag Arbeitsbefreiung zu gewähren. Der Antrag wurde endgültig abgelehnt.

Anrechnungsstunde für Präventionsbeauftragte

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen, so der Vorschlag von Mitarbeiterseite, die als Präventionsbeauftragte tätig sind, sollten für diese Tätigkeit Unterrichtsermäßigung erhalten. Angesichts der Bedeutung der Prävention sexueller Gewalt schien es notwendig, auch die zeitlichen Rahmenbedingungen für eine erfolgreich Arbeit der

Präventionsbeauftragten sicher zu stellen. Die Initiative blieb erfolglos.

Kita-Zuschuss

Vermeintlich war der Konsens schon vor einem Jahr erreicht. Durch eine entsprechende Regelung im kirchlichen Tarifrecht ABD sollten alle Beschäftigten einen (steuerfreien) Zuschuss zu den Kita-Beiträgen erhalten. Nach langem Hin und Her stellte sich heraus, dass die Dienstgeber so weit nicht gehen wollten. Wenn einzelne kirchliche Arbeitgeber einen solchen Zuschuss gewähren, was einige auch tun, dann ist das Ordnung, aber eine Tarifregelung für alle wollen sie nicht. Der Antrag der Mitarbeiter-

seite wurde abgelehnt. Die Mitarbeiterseite hat daraufhin den Vermittlungsausschuss der KODA angerufen. Ein Ergebnis des Vermittlungsverfahrens steht noch aus.

Der Konflikt hinter den Konflikten

In allen drei Fällen geht es – wieder einmal – um die Frage, wieviel kirchliche

Besonderheit das kirchliche Tarifrecht braucht. Auf Arbeitgeberseite wird oft die Auffassung vertreten, wir haben die Anbindung an den öffentlichen Dienst und das ist gut so und wir müssen nicht ständig noch etwas „draufsatteln“. Die Arbeitnehmerseite vertritt dagegen die Auffassung, es sei Sinn und Aufgabe der KODA, mehr zu tun als nur den öffentlichen

Dienst zu kopieren. Sie betont vor allem die „kirchengemäße Ausgestaltung“ des ABD.

Ob sich der Grundkonflikt kurzfristig lösen lässt, scheint fraglich. Auf Initiative der Dienstgeberseite soll nun – als erster Schritt – in einem Studientag über das Grundverständnis der Kommissionsarbeit beraten werden.

Manfred Weidenthaler

Noch mehr Familienfreundlichkeit ist notwendig

Ordinariate im Auftrag der Bischöfe untersucht

Die Ergebnisse der Untersuchung zur Familienfreundlichkeit im Bereich der Ordinariate liegen jetzt vor. Die in 24 der 27 deutschen Ordinariate erhobenen Daten dienen der Bestandsaufnahme familienfreundlicher Angebote und der Entwicklung von Vorgaben, woran weiter gearbeitet werden sollte.

Die Studie führte das „Zentralinstitut für Ehe und Familie in der Gesellschaft“ an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt (ZFG) im Rahmen einer Untersuchung über Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch. Auftraggeber war die Deutsche Bischofskonferenz.

Bestätigt sich die Annahme, dass sich Familie und Beruf umso leichter vereinbaren lassen, je größer das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen ist?

Die Ergebnisse lassen hoffen: viele verschiedene Formen der Arbeitszeitgestaltung wurden aufgelistet, es gibt bei den untersuchten Ordinariaten Modelle zur Gestaltung individueller Arbeitszeiten durch Teilzeit- oder Gleitzeitmodelle. Die Nutzung der gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten wie Elternzeit, Sonderurlaub und die Regelungen im Rahmen des Pflegezeitgesetzes ist offensichtlich weitgehend selbstverständlich. Sie werden von den Beschäftigten vielfach in Anspruch genommen.

Mitarbeiterwünsche in den Blick genommen

Bei der Untersuchung wurden auch die Wünsche der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den Blick genommen. Hier stellt sich heraus, dass für Eltern Arbeitsfreistellungen bei Krankheit oder zur Betreuung der Kinder über die gesetzlichen Regelungen hinausgehen sollen. Ebenso werden sogenannte Familien-Serviceprogramme gewünscht (zum Beispiel Belegplätze in

Betreuungseinrichtungen, Beratungs- und Unterstützungsangebote, Kind am Arbeitsplatz, Ferienbetreuung).

Vieles ist gut und es geht noch mehr

Es lässt sich feststellen, dass sich die familienfreundlichen Maßnahmen bei den befragten Ordinariaten durchaus sehen lassen können, allerdings wurden auch deutliche Unterschiede festgestellt. Ausbaufähig sind die Familien-Serviceprogramme.

Der größte Handlungsbedarf, so die Studie, liegt derzeit in den Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und für pflegebedürftige Angehörige. Besonders der Bedarf an Pflege wird, entsprechend dem

demografischen Wandel, weiter wachsen. Hier sind, so die Studie, weitergehende Maßnahmen zur Vereinbarung von Familie (Pflege) und Beruf notwendig.

Von ergänzenden Regelungen durch das Arbeitsvertragsrecht würden alle kirchlichen Beschäftigten und Arbeitgeber profitieren. Und die Intention der Bischöfe, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, würde ein weiteres Stück voran kommen.

Die lesenswerte Kurzversion der Studie ist im Internet zu finden. In die Suchmaschine „Studie ZFG Familienfreundlichkeit deutsche Bistümer“ eingeben oder mit Tablet oder Smartphone untenstehenden QR-Code benutzen.

Johannes Hoppe



Die Bestandsaufnahme.
Die wichtigsten Untersuchungsergebnisse auf fünf Seiten.

Was jetzt schon gilt.
Sonderheft Familie und Beruf, KODA Kompass 56, Dezember 2014, unter www.kodakompass.de

Pflegebedürftigkeit neu definiert – die zweite Stufe der Pflegereform

Im Rahmen des Zweiten Pflegestärkungsgesetzes (PSG II) greifen zum 1. Januar 2017 wesentliche Änderungen in der Sozialen Pflegeversicherung. Kernstücke der Reform sind ein neuer Begriff der Pflegebedürftigkeit, ein neues Begutachtungs-Verfahren und die Ablösung der drei Pflegestufen durch fünf Pflegegrade. Die wichtigsten Fakten:

Warum ist die Reform der gesetzlichen Pflegeversicherung notwendig?

Schon lange wurde kritisiert, dass die Pflegeleistungen nicht an die Bedürfnisse Pflegebedürftiger mit eingeschränkter Alltagskompetenz, insbesondere Menschen mit Demenz, angepasst sind. Bisher wurde für die Zuordnung in eine Pflegestufe hauptsächlich die körperliche Beeinträchtigung betrachtet. Das ändert sich mit der Pflegereform. Geistige und psychische Beeinträchtigungen werden viel stärker in die Begutachtung einbezogen. Es erhalten also ab 2017 viel mehr Menschen Leistungen aus der Pflegeversicherung.

Was wird aus den bisherigen Pflegestufen?

Anstelle der drei Pflegestufen wird es ab 2017 fünf Pflegegrade geben. Alle Pflegebedürftigen im jeweiligen Pflegegrad haben dann Anspruch auf die gleichen Leistungen, unabhängig davon, ob sie körperlich oder geistig beeinträchtigt sind. Der Maßstab für die Einschätzung von Pflegebedürftigkeit ist künftig der Grad der Selbstständigkeit eines Menschen. Die Umstufung bereits Pflegebedürftiger von Pflegestufen in -grade erfolgt zum 1. Januar 2017 automatisch.

Was ist der neue Pflegegrad 1?

Wenn jemand noch keinen erheblichen Unterstützungsbedarf hat, aber zum Beispiel eine Pflegeberatung benötigt, sein Wohnumfeld anpassen lassen muss oder Hilfsmittel braucht, wird er in den neuen Pflegegrad 1 eingestuft. Das bedeutet, dass er dafür von der Pflegeversicherung einen gewissen Betrag bekommt.

Müssen sich Pflegebedürftige neu begutachten lassen?

Nein, eine erneute Begutachtung ist nicht erforderlich, solange sich an der Pflegebedürftigkeit nichts ändert.

Müssen Pflegebedürftige mit einer Verschlechterung der Leistungen rechnen?

Nein, da das Gesetz einen Bestandsschutz vorsieht. Dieser garantiert, dass den bisherigen Pflegebedürftigen keine Nachteile erwachsen und sie mindestens die gleichen Leistungen erhalten wie bisher.



Wie gestalten sich die Leistungen in den einzelnen Pflegegraden (PG)?

Die Leistungen ab dem 1. Januar 2017 (pro Monat in €)

	PG1	PG2	PG3	PG4	PG5
Geldleistung ambulant	125*	316	545	728	901
Sachleistung ambulant		689	1.298	1.612	1.995
Leistungsbetrag stationär	125	770	1.262	1.775	2.005

* Als Geldbetrag, der für Erstattung der Betreuungs- und Entlastungsleistungen zur Verfügung steht; diesen Betrag erhalten auch zusätzlich Pflegebedürftige der Pflegegrade 2–5.

Decken diese Leistungen die kompletten Pflegekosten?

Die gesetzlichen Leistungen werden, wie auch schon bisher, bei Weitem nicht den tatsächlichen Bedarf decken. Nur etwa die Hälfte der anfallenden Kosten wird von der Sozialen Pflegeversicherung übernommen. Kirchliche Mitarbeiter haben die Möglichkeit, bei der Versicherungskammer Bayern Pflegetagegeldversicherungen zu günstigen Gruppenkonditionen zu erhalten. Diese Form der Versicherung lindert die finanziellen Folgen einer Pflegebedürftigkeit.

Kirchliche Mitarbeiter, die die Pflegepflichtversicherung und/oder eine private Pflegetagegeldversicherung bei der Versicherungskammer Bayern haben, müssen nichts unternehmen; sie werden von uns schriftlich über die Änderungen informiert.

Gerne informieren wir Sie persönlich auf der Messe ConSozial in Nürnberg am 26. und 27. Oktober.

Urlaub und Krankheit bei Mesnern – muss nachgearbeitet werden?

Alle Beschäftigten haben Urlaubsanspruch unter Fortzahlung des Entgelts. Dies ergibt sich aus § 26 Abs. 1 ABD Teil A, 1. in Verbindung mit dem Bundesurlaubsgesetz. Daraus leitet sich unstreitig ab, dass für Tage, an denen Beschäftigte aufgrund des Urlaubs nicht im Dienst sind, natürlich das Entgelt fortgezahlt wird. Diese Urlaubstage müssen auch nicht hereingearbeitet werden. Dies gilt auch für Mesnerinnen und Mesner.

§ 7 der Dienstordnung für Mesnerinnen und Mesner im kirchlichen Tarifrecht ABD Teil C, 5. regelt, dass der Urlaub so zu legen ist, dass er nicht in die kirchlichen Festzeiten fällt. Jedoch kann hiervon einvernehmlich abgewichen werden.

Nach § 8 der Dienstordnung für Mesnerinnen und Mesner sollen Beschäftigte für die Zeit des Urlaubs, der Erkrankung und für jeden sonstigen Tag einschließlich des Feiertags, an dem sie von der Arbeit freigestellt sind, *nach Möglichkeit* eine Vertretung vorschlagen. Der Urlaubsanspruch ist aber unabhängig davon, ob von Seiten des Mesners oder der Mesnerin ein Vorschlag für eine Vertretung gemacht wird. § 8 der Dienstordnung regelt, dass die Bestellung der Vertretung sowie die Übernahme der Kosten ausdrücklich der Kirchenstiftung obliegen. Der Mesner oder die Mesnerin ist nicht zwingend verpflichtet, einen Vorschlag für eine Vertretung zu machen. Und keinesfalls muss er oder sie die ausgefallenen Stunden zu einem anderen Zeitpunkt nacharbeiten.

Genauso verhält es sich bei Abwesenheit auf Grund von Arbeitsunfähigkeit.

Ist also ein Mesner oder eine Mesnerin arbeitsunfähig erkrankt, muss er oder sie die Krankheitstage nicht nacharbeiten. Es besteht nach § 22 ABD Teil A, 1. in Verbindung mit § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und zwar für die Zeit, für die er oder sie infolge der Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert ist.

Vertretung von Kollegen nur mit Ausgleich

Es kommt auch immer wieder vor, dass ein Mesner oder eine Mesnerin abwesende Kollegen oder Kolleginnen vertreten muss. Auch hier muss der oder die Vertretende nicht ohne Ausgleich vertreten. Alle auf Anweisung zu leistenden Stunden, die über die arbeitsvertraglich vereinbarten und im Beschäftigungsplan festgeschriebenen hin-



Freundlich aber bestimmt Nein sagen. Keine Nacharbeit bei Urlaub und Krankheit.

Foto: Picture-Factory - Fotolia

ausgehen, sind entsprechende Mehrarbeitsstunden beziehungsweise Überstunden.

Josef Glatt-Eipert

	June	July	August
1	1	1	1
2	2	2	2
3	3	3	3
4	4	4	4
5	5	5	5
6	6	6	6
7	7	7	7
8	8	8	8
9	9	9	9
10	10	10	10
11	11	11	11
12	12	12	12
13	13	13	13
14	14	14	14
15	15	15	15
16	16	16	16
17	17	17	17
18	18	18	18
19	19	19	19
20	20	20	20
21	21	21	21
22	22	22	22
23	23	23	23
24	24	24	24
25	25	25	25
26	26	26	26
27	27	27	27
28	28	28	28
29	29	29	29
30	30	30	30
31	31	31	31
32	32	32	32
33	33	33	33
34	34	34	34
35	35	35	35
36	36	36	36
37	37	37	37
38	38	38	38
39	39	39	39
40	40	40	40
41	41	41	41
42	42	42	42
43	43	43	43
44	44	44	44
45	45	45	45
46	46	46	46
47	47	47	47
48	48	48	48
49	49	49	49
50	50	50	50
51	51	51	51
52	52	52	52
53	53	53	53
54	54	54	54
55	55	55	55
56	56	56	56
57	57	57	57
58	58	58	58
59	59	59	59
60	60	60	60
61	61	61	61
62	62	62	62
63	63	63	63
64	64	64	64
65	65	65	65
66	66	66	66
67	67	67	67
68	68	68	68
69	69	69	69
70	70	70	70
71	71	71	71
72	72	72	72
73	73	73	73
74	74	74	74
75	75	75	75
76	76	76	76
77	77	77	77
78	78	78	78
79	79	79	79
80	80	80	80
81	81	81	81
82	82	82	82
83	83	83	83
84	84	84	84
85	85	85	85
86	86	86	86
87	87	87	87
88	88	88	88
89	89	89	89
90	90	90	90
91	91	91	91
92	92	92	92
93	93	93	93
94	94	94	94
95	95	95	95
96	96	96	96
97	97	97	97
98	98	98	98
99	99	99	99
100	100	100	100

Kirchenmusiker, Mesner
Arbeitszeit planen, berechnen, prüfen

Der Arbeitszeitkalender für Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen sowie Mesner und Mesnerinnen enthält Erläuterungen zum Feiertagsausgleich, festen freien Tag

Unter www.kodakompass.de, Rubrik *themenABC*, Stichwort *Kirchenmusiker* oder *Mesner*.

Weiter finden Sie auf unserer Homepage ein Excel-Formblatt zur Arbeitszeitberechnung von Mesnern und Mesnerinnen (Stichwort *Arbeitszeit*).

Impressum

KODA Kompass

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

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayerischen Beamtenkrankenkasse/Beihilfe.

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

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

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

Redaktion
Josef Glatt-Eipert, Johannes Hoppe, Hans Reich, Angelika Rihm, Ralph Stapp, Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler, Dorothea Weitz, Robert Winter, Vertreter der Arbeitgeberseite: Tobias Rau.
Unter Mitarbeit von: Martin Floß.

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

Gestaltung: Manfred Weidenthaler

Preis: 10 Euro pro Jahr

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

Druck und Auflage
Senser Druck, Augsburg
Auflage: 63 500

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

Die Kontaktdaten Ihrer diözesanen KODA-Vertreter auf Seite 5

Schärfen, präzisieren, ergänzen – Kirchliche Lehrerdienstordnung überarb

Dem Katholischen Schulwerk in Bayern gehören knapp 150 kirchliche Schulen an, an denen über 6000 Lehrkräfte unterrichten. Eine wesentliche Grundlage des Arbeitsvertragsrechts dieser Lehrkräfte ist die Kirchliche Lehrerdienstordnung (KLDO). Sie ist nun als Folge einer Novellierung der staatlichen Lehrerdienstordnung (LDO) überarbeitet und von der KODA den bayerischen Bischöfen zur Beschlussfassung empfohlen worden. Diese erfolgt voraussichtlich im November 2016.

Eine Reihe von Änderungen beziehen sich auf rein redaktionelle Korrekturen. Auf diese wird hier nicht näher eingegangen. Zu inhaltlichen Neuerungen, die das Arbeitsvertragsrecht berühren, soll es bei den folgenden Paragraphen gekommen:

§ 1 Geltungsbereich – Teilzeitlehrkräfte und außer- unterrichtliche Verpflichtungen

Dieser Paragraph sah im Absatz 3 bislang vor, dass nebenamtlich tätige und unterhältig beschäftigte Lehrkräfte für schulische Aufgaben außerhalb ihrer unterrichtlichen Verpflichtungen nur in dem Maße herangezogen werden sollten, dass dabei der geringere zeitliche Umfang ihrer Dienstverpflichtung und ihre etwa gegenüber Dritten bestehenden anderweitigen unabwiesbaren Verpflichtungen angemessen berücksichtigt werden konnten. Nun gilt dies grundsätzlich für alle Teilzeitbeschäftigten ohne Beschränkung auf ein bestimmtes Teilzeitmaß. Die Schulleitungen werden vor Ort abzuwägen haben, in welchem Maße diese Lehrkräfte, die teils durch andere berufliche Aufgaben oder häufig auch aus familiären Gründe weniger unterrichten, bei Dienstpflichten außerhalb des Unterrichts einzubinden sind.

Unabhängig davon regelt dieser Paragraph aber auch weiterhin, dass von diesen Lehrkräften eine Teilnahme an gottesdienstlichen Feiern erwartet wird.

§ 7 Schwerbehinderte Lehrkräfte – Verweis auf staatliche Teilhaberichtlinien

Schwerbehinderte Beschäftigte und damit auch schwerbehinderte Lehrkräfte

haben Anspruch auf eine besondere Fürsorge des Arbeitgebers. Dem kommt der Freistaat Bayern für seine Lehrkräfte unter anderem nach, indem er Richtlinien vorgibt, wie die Teilhabe von Schwerbehinderten in den Einrichtungen zu realisieren ist. In der KLDO wird darauf nun auch Bezug genommen:

„Die Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen über die Inklusion behinderter Angehöriger des öffentlichen Dienstes in Bayern (Teilhaberichtlinien – TeilR) vom 19. November 2012 in der jeweiligen Fassung und jede an deren Stelle tretende Bekanntmachung gleichen Betreffs gilt auch für die Fürsorge für schwerbehinderte Lehrkräfte entsprechend.“

Dies ergänzt die geltenden Regelungen in der KLDO, die unter anderem vorsehen, dass bei der Gestaltung des Stundenplans, bei der Zuweisung von zusätzlichen Vertretungsstunden oder bei der Einteilung der Aufsicht in den Pausen, für Schülerwanderungen und -fahrten Rücksicht auf die Belange der Schwerbehinderten und der ihnen gleichgestellten Beschäftigten genommen werden soll, sofern ein ordnungsgemäßer Schulbetrieb das zulässt.

Ergänzend wird in der neuen KLDO auch darauf hingewiesen, dass Integrationsvereinbarungen, sofern solche für den einzelnen Schulträger in Kraft sind, ebenfalls beachtet werden müssen. Die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) sieht in Paragraph 28a vor, dass „der Dienstgeber ... mit der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Mitarbeitervertretung in Zusammenarbeit mit dem Beauftragten des Dienstgebers gemäß § 98 SGB IX eine verbindliche Integrationsvereinbarung“ trifft. Bislang ist diese bischöfliche Vorgabe an vielen Schulen nicht umgesetzt worden.

§ 10 Fernbleiben vom Dienst aus zwingenden Gründen

Eine Präzisierung, aber keine wesentliche inhaltliche Änderung haben die Bestimmungen erfahren, die Näheres regeln, wenn Lehrkräfte aus wichtigen Gründen dem Dienst fernbleiben müssen.

Mit diesen Anpassungen sollten die entsprechenden Bestimmungen und Formulierungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes, hier vor allem § 5 Anzeige- und Nachweispflichten, eingebunden werden.



Scharf gestellt. Die überarbeitete Dienstordnung enthält manch Neues, vor allem sie ist aber an vielen Stellen eindeutiger und klarer. Foto: birgith / pixello.de

eitet

Bisherige Formulierung	Neue Formulierung
Dauert die Erkrankung länger als drei Kalendertage, so hat die Lehrkraft spätestens am vierten Kalendertag, auf Verlangen der Schulleiterin oder des Schulleiters auch früher, ein ärztliches Zeugnis vorzulegen; (...)	Dauert die Erkrankung länger als drei Kalendertage, so hat die Lehrkraft eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung kann von der Schulleitung früher verlangt werden. (...)

§ 21 Fachbetreuung – geänderte Weisungsbefugnis in fachlichen Fragen

Aufgrund entsprechender Änderungen des Bayerischen Gesetzes über das Erziehungs- und Unterrichtswesen (BayEUG) und der Einführung der erweiterten Schulleitung wurde die staatliche Lehrerdienstordnung im Bereich der Fachbetreuer und Fachbetreuerinnen geändert. Es ist nun geregelt, dass die Schulleiterin beziehungsweise der Schulleiter diesen Lehrkräften für ihre Fachaufgaben Weisungsbefugnis übertragen kann. Ob dies tatsächlich geschieht, muss wiederum vor Ort an der einzelnen Schule geklärt werden. Den Lehrkräften einer Schule ist eine entsprechende Entscheidung der Schulleitung mitzuteilen und damit auch darzulegen, welche Bereiche diese Weisungsbefugnis jeweils betrifft. In der KLDO ist grundsätzlich von einer „beratenden Tätigkeit“ die Rede, die seitens der Fachbetreuer und Fachbetreuerinnen ausgeübt wird. Lehrkräfte, die mit der Fachbetreuung betraut sind, können auch weiterhin bei den dienstlichen Beurteilungen eingebunden werden und Unterrichtsbesuche durchführen. Allerdings setzt dies voraus, dass diese auf Anordnung der Schulleiterin beziehungsweise des Schulleiters erfolgen. Näheres zu den Unterrichtsbesuchen im Zusammenhang mit der dienstlichen Beurteilung regeln die Richtlinien für die dienstliche Beurteilung und die Leistungsfeststellung der kirchlichen Lehrkräfte an Schulen in Bayern (ABD Teil B, 4.1. Anlage D – Dienstliche Beurteilung und Leistungsfeststellung der Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schullei-

ter an katholischen Schulen – Abschnitt A). Die Verantwortung für die Beurteilung verbleibt aber allein beim Schulleiter beziehungsweise der Schulleiterin.

§ 25 Einzelne Aufgaben der Schulleiterin oder des Schulleiters – Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Blick

Die KLDO regelt umfassend die Aufgaben, die seitens der Schulleitung wahrzunehmen sind. Vor dem Hintergrund der vielfältigen Bemühungen in der Arbeitswelt, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu stärken, hat sich die Bayerische Regional-KODA entschlossen, den Katalog an Aufgaben für Schulleiter und Schulleiterinnen um folgenden Punkt zu erweitern: „Außerdem hat die Schulleiterin bzw. der Schulleiter dafür Sorge zu tragen, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beim Personaleinsatz berücksichtigt wird (z.B. bei Lehrkräften in familienpolitischer Teilzeit und Elternzeit hinsichtlich der Unterrichtsverteilung und der Heranziehung zu außerunterrichtlichen Aufgaben).“ Diese Vorgabe findet sich in der staatlichen Lehrerdienstordnung nicht. Der Stellenwert der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Bereich kirchlicher Schulen sollte damit betont werden.

In Anlehnung an die LDO wurde außerdem deutlicher herausgestellt, dass die Schulleitungen mit den Interessenvertretungen der Beschäftigten eng zusammenzuarbeiten haben. Wurde in Paragraph 25 Absatz 9 bislang nur auf die Mitarbeitervertretungen verwiesen, erfolgte nun

eine Ergänzung dahingehend, dass auch mit den Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusammenzuarbeiten ist, um unter anderem die Teilhabe schwerbehinderter Lehrkräfte am Arbeitsleben zu erleichtern. Das Sozialgesetzbuch IX regelt in § 94, dass in Betrieben und Dienststellen mit mindestens fünf schwerbehinderten Beschäftigten eine Vertrauensperson und ein Stellvertreter beziehungsweise eine Stellvertreterin zu wählen ist. Die Mitarbeitervertretung (MAV) sollte regelmäßig darüber informiert werden, wie viele schwerbehinderte Beschäftigte an einer Schule tätig sind. Angesichts der Zuständigkeiten von MAVen an Schulen sind dabei alle Beschäftigten zu berücksichtigen, also auch jene, die nicht Lehrkräfte sind.

§ 25 – mittlere Führungsebene näher definiert

Auf den neuen § 26 „Mittlere Führungsebene“ ist bereits im KODA Kompass Nr. 62 im Zusammenhang mit der Neuregelung für Lehrkräfte mit Führungsaufgaben näher eingegangen worden. In Abgrenzung zur staatlichen „erweiterten Schulleitung“ wurde bewusst auf die Bezeichnung „mittlere Führungsebene“ gesetzt. Die kirchlichen Schulen waren und sind Vorreiter bei der Etablierung von neuen Führungsmodellen an Schulen. Um den eigenen kirchlichen Weg und die größere Vielfalt an möglichen Führungsmodellen gegenüber dem staatlichen Modell widerzuspiegeln, verständigte sich die Kommission auf einen eigenen Katalog möglicher Aufgaben für Lehrkräfte der mittleren Führungsebene bis hin zu spezifischen Aufgaben, die der Umsetzung des kirchlichen Profils einer Schule dienen.

Ludwig Utschneider

Nach In-Kraft-Setzung zu finden unter www.onlineABD.de im „Anhang II: Kirchengesetzliche Ordnungen“, dort „7. Kirchliche Lehrerdienstordnung (KLDO)“.

Derzeit ist an dieser Stelle die bisherige, noch gültige Fassung zu finden.



§ Auf den Punkt gebracht

Kita-Leitungen und andere Leitungsfunktionen

„Können wir die Leitung aufteilen, so dass jede halb Erzieherin und halb Leiterin ist?“

Arbeitsorganisatorisch ist das möglich, falls der Arbeitgeber damit einverstanden ist. Nicht möglich ist es aber, die Beschäftigten je zur Hälfte als Erzieherin und zur anderen Hälfte als Leiterin einzugruppieren und zu bezahlen.

Leitungstätigkeiten sind, so die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, „einheitliche Arbeitsvorgänge“. Das hat zur Folge, dass beide „Teil-Leitungen“ mit ihrem gesamten Beschäftigungsumfang als Leitung eingruppiert sind. Die Richter kamen zu diesem Ergebnis, weil es innerhalb einer Einrichtung in der Praxis nicht möglich ist die Leitungsfunktion von den übrigen Tätigkeiten zu trennen. Wenn etwa Eltern oder Beschäftigte am Vormittag ein Problem haben, wird es kaum möglich sein ihnen zu sagen, ich könnte Ihnen zwar helfen, darf es aber nicht, da ich erst ab 12 Uhr wieder Leitung bin.

Dies hat zur Folge, dass das Modell einer Teil-Leitung für den Dienstgeber zu deutlichen Mehrkosten führen kann, da beide Beschäftigte mit ihrem vollen jeweiligen Beschäftigungsumfang als Leitung eingruppiert sind.

Ein anderer Fall liegt vor, wenn sich zwei Halbtagskräfte die Leitung teilen. Dann sind zwar auch beide als Leitung eingruppiert, zusätzliche Kosten entstehen aber nicht, da ja jede nur ein halbes Entgelt bezieht.

Rechtsgrundlage: Bundesarbeitsgericht, Urteile vom 18.2.1998, 4 AZR-552/96 und vom 24.9.1997, 4 AZR 452/96. Im Internet unter www.jurion.de

Manfred Weidenthaler

Alle Berufe

„Muss ich nacharbeiten, wenn ich während des Tages krank werde?“

Nein. Durch Arbeitsunfähigkeit entstehen keine Minus- und keine Plusstunden. Es gibt also nichts nachzuarbeiten. Wird zum Beispiel eine Mitarbeiterin mittags so krank, dass sie nicht weiterarbeiten kann, sind die Stunden so zu rechnen als hätte sie regulär bis Dienstschluss gearbeitet.

Rechtsgrundlage: § 22 Entgelt im Krankheitsfall, ABD Teil A, 1.

Manfred Weidenthaler

Alle Berufe

„Darf ich meine Mittagspause erst nach Dienstschluss nehmen?“

Nein, falls Sie an dem Tag mehr als sechs Stunden arbeiten. Das Arbeitszeitgesetz schreibt vor, dass nach spätestens sechs Stunden Arbeit eine Pause von 30 Minuten zu nehmen ist. Diese Pause dient dem Gesundheitsschutz und darf nicht nach hinten verlegt und an den Dienst „angehängt“ werden. Zulässig ist es, die Pause auf zwei kurze Pausen von 15 Minuten aufzuteilen. Aber auch diese beiden kurzen Pausen müssen spätestens nach 6 Stunden eingelegt werden. Jugendliche unter 18 Jahren müssen bereits nach 4,5 Stunden zwingend eine Pause machen.

Rechtsgrundlage: § 4 Arbeitszeitgesetz, § 11 Jugendarbeitsschutzgesetz

Manfred Weidenthaler

Alle Berufe

„Darf meine Chefin die Dienstpläne ohne Rücksprache mit dem Team machen?“

Änderungen der Lage der Arbeitszeiten in der Einrichtung und die Grundsätze der Dienstplangestaltung sind mitbestimmungspflichtig. Haben die Beschäftigten eine Mitarbeitervertretung (MAV) gewählt, muss die MAV zustimmen, wenn die Regelungen für die Einrichtung geändert werden. Dadurch wird gewährleistet, dass die Interessen der Beschäftigten bei der Dienstplangestaltung berücksichtigt werden.

Schwierig wird es, wenn die Beschäftigten keine Mitarbeitervertretung wählen. Im Rahmen des Direktionsrechts bestimmt dann der Arbeitgeber allein die Lage der Arbeitszeit. Er muss dabei allerdings nach dem Prinzip des „billigen Ermessens“ handeln. Damit ist gemeint, dass er eine faire Abwägung zwischen den Interessen der betroffenen Beschäftigten und den Interessen der Dienststelle vornehmen muss.

Um eine faire Abwägung vornehmen zu können, wird es bei wesentlichen Änderungen der Lage der Arbeitszeit notwendig sein, mit den Betroffenen vorher



Mittagspause erst am Abend? Die Praxis Pausen, erst nach Dienstschluss zu nehmen, ist in der Regel unzulässig. Foto: Ingo Bartussek - Fotolia

zu sprechen. Nur so kann der Chef oder die Chefin wissen, ob es zum Beispiel familiäre Umstände gibt, die bei der Dienstplangestaltung zu berücksichtigen sind.

Für den Bereich der Kindertagesstätten ist in der Dienstordnung ausdrücklich vorgeschrieben, dass Dienstpläne in „Zusammenarbeit“ mit den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen aufgestellt werden (§ 2 Abs. 2 ABD Teil C, 7.).

In seiner Entscheidung hat der Dienstgeber dann allerdings erheblichen Ermessensspielraum. Um eine geordnete und wirksame Vertretung der Beschäftigteninteressen sicher zu stellen, ist es daher ratsam eine Mitarbeitervertretung zu wählen.

Im Frühjahr 2017 werden die Beschäftigten erneut von den Bischöfen aufgerufen, Mitarbeitervertretungen zu wählen.

Weitere Infos: KODA Kompass ABC vom Oktober 2015, „Stichworte „Direktionsrecht“, „Billiges Ermessen“ und „Mitarbeitervertretung“, auch unter www.kodakompass.de *Manfred Weidenthaler*

Viel Plus und wenig Minus

Tarifeinigung im öffentlichen Dienst bringt zahlreiche Veränderungen

Die Tarifvertragsparteien im öffentlichen Dienst des Bundes und der Kommunen haben schnell verhandelt. Ohne langwierige Arbeitskämpfmaßnahmen konnte Ende April 2016 eine Einigung erzielt werden, die - nach entsprechender Beschlussfassung durch die Bayerische Regional-KODA - zahlreiche Verbesserungen für die Beschäftigten auch im kirchlichen Dienst mit sich bringen wird. 4,75 Prozent mehr Entgelt, verteilt auf zwei

Jahre, ist eines der wesentlichen Ergebnisse der Tarifverhandlungen. Rückwirkend zum 1. März 2016 gibt es 2,4 Prozent mehr Gehalt, am 1. Februar 2017 erfolgt dann eine nochmalige Erhöhung um 2,35 Prozent. Daneben dürfen sich auch Auszubildende über eine höhere Ausbildungsvergütung und weitere Verbesserungen freuen. Älteren Beschäftigten wiederum steht für mindestens zwei weitere Jahre der Weg zur Altersteilzeitregelung offen. Die Regelung

zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (FlexAZR) wurde bis mindestens 1. Dezember 2018 verlängert. Daneben gibt es aber auch eine Kröte zu schlucken. Als Kompensation für die neue Entgeltordnung, die 2017 in Kraft tritt und in einigen Tätigkeitsfeldern finanzielle Verbesserungen mit sich bringt, wird die Jahressonderzahlung abgesenkt. Weitere Informationen zur Tarifeinigung finden Sie ab Seite 3. *Ludwig Utschneider*



Thomas Plabmann

Themen

- 3 Mehr Entgelt**
Details zur neuen Tarifeinigung
- 4 Entgelttabellen**
Die neuen Entgelttabellen ab 1. März 2016
- 6 Auszubildende**
Verbesserungen unter anderem bei Entgelt und Urlaub
- 7 Kirchliche Lehrkräfte**
Neuregelung für Lehrkräfte mit Führungsaufgaben
- 12 Kirchliche Lehrkräfte**
Infos rund um die Beurteilungen
- 13 Endlich Urlaub**
Individueller Anspruch
- 16 Flüchtlingshilfe**
Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Arbeitsbefreiung



Ludwig Utschneider,
verantwortlicher Redakteur

Tarifeinigung im öffentlichen Dienst bringt mehr – kirchen- spezifisches Plus hat es schwer

Liebe Leserin,
lieber Leser!

4,75 Prozent mehr Entgelt für den Großteil der Beschäftigten im kirchlichen Dienst im Laufe der nächsten zwei Jahre – dieses Ergebnis darf durchaus positiv bewertet werden. Einen Wermutstropfen stellt allerdings die Absenkung bei der Jahressonderzahlung dar. Sie hängt mit der Verabschiedung der neuen Entgeltordnung zusammen. Zur Kompensation der Mehrkosten in diesem Bereich haben sich die Tarifvertragspartner auf Veränderungen bei der Jahressonderzahlung verständigt. Die Tarifvertragsparteien haben dieses Jahr ein Ergebnis erzielt, ohne dass es zu langwierigen Streiks gekommen wäre. Nach dem Streikjahr 2015, das geprägt war von wochenlangen Arbeitskämpfen von Bahnbeschäftigten, Piloten und Beschäf-

tigten im Sozial- und Erziehungsdienst, haben dieses Mal Gewerkschaften und Arbeitgeber im öffentlichen Dienst frühzeitig Kompromissbereitschaft gezeigt. Die Bayerische Regional-KODA wird nun die notwendigen Beschlüsse fassen, um die Ergebnisse der Tarifeinigung ins ABD zu übernehmen. Dass dies passiert, hat mit der Tarifautomatik zu tun, die vor Jahren schon für den Bereich des ABD beschlossen wurde. Im Paragraph 20a ABD Teil A, 1. findet sich diese Automatikregelung unter dem unscheinbaren Namen „Entgeltbezugsgröße“. Bestandteil des ABD werden zum jeweiligen Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens im TVöD – Fassung VKA (Verband kommunaler Arbeitgeber): die Einführung oder Änderung der Tabellenentgelte, das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres, die Werte der Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung sowie sonstige Entgeltbestandteile, die in einem den TVöD – Fassung VKA ändernden oder ergänzenden Tarifvertrag geregelt werden, insbesondere Einmalzahlungen. Davon kann nur abgewichen werden, wenn die Bayerische Regional-KODA etwas anderes beschließt.

In den zurückliegenden Monaten wurde innerhalb der Kommission immer wieder darüber diskutiert, was die Tarifautomatik umfasst und ob es nicht ratsam wäre, im Einzelfall Regelungen des TVöD zu korrigieren. Die Jahressonderzahlung liefert hierfür ein gutes Beispiel. Anspruch auf eine entsprechende Zahlung, die früher als Weihnachtsgeld bezeichnet wurde, haben jene Beschäftigte, die am 1. Dezember in einem Arbeitsverhältnis stehen. Wer aber zum Beispiel am 30. November in den Ruhestand geht, erhält keine Jahressonderzahlung mehr, obwohl fast das ganze Jahr gearbeitet wurde. Diese ungerecht wirkende Regelung zu ändern, schlug nun die Mitarbeiterseite vor. Aktuell ist noch völlig offen, ob es diesbezüglich eine Änderung der geltenden Bestimmung geben wird.

Für die kirchlichen Lehrkräfte wurden in den zurückliegenden Monaten ebenfalls Neuregelungen geschaffen, die im KODA Kompass vorgestellt werden sollen. Kirchliche Schulen waren Vorreiter bei der Erprobung neuer Führungsstrukturen an Schulen. Die entsprechenden Bestimmungen für Lehrkräfte mit Führungsaufga-

ben wurden nun überarbeitet und in wesentlichen Teilen neu gefasst. Neuerungen gibt es auch bei den Beurteilungsrichtlinien und der Kirchlichen Lehrerdienstordnung, über die in einer der folgenden Ausgaben informiert wird. Da gerade im Zusammenhang mit den Beurteilungen von Lehrkräften immer wieder Fragen an die Bayerische Regional-KODA herangetragen werden, sollen in diesem Heft einige der Problemfelder erläutert werden.

Unüberwindbar scheinen derzeit leider die noch verbliebenen Hürden, die auf dem Weg zu Verbesserungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu bewältigen wären. Ansprüche auf einen steuerfreien Kinderbetreuungszuschuss und zusätzlich auf ein Familienzeitkonto, das im Bedarfsfall weitere Arbeitsbefreiungen aus familiären Gründen ermöglichen würde, finden bislang nicht die nötige Mehrheit. Die schönsten Wochen des Jahres – mit diesen Worten wird meist der Urlaub umschrieben, auf den Beschäftigte Anspruch haben. Der KODA Kompass beschäftigt sich in den nächsten Ausgaben in einer mehrteiligen Reihe mit der Vielfalt des Urlaubsthemas aus arbeitsrechtlicher Sicht. In dieser Ausgabe geht es generell um die individuellen Urlaubsansprüche und die Wege, wie Beschäftigte diese in Anspruch nehmen können.

Kommen wir nochmals auf die Tarifeinigung zu sprechen: während die Beschlüsse zur Erhöhung des Entgelts für Beschäftigte und Auszubildende sowie zur Verlängerung der Altersteilzeit bereits zum 1. März 2016 Wirkung entfalten, wird die jahrelang verhandelte neue Entgeltordnung erst zum 1. Januar 2017 wirksam werden. Seit 2005 warteten die Beschäftigten darauf, dass die Eingruppierungsregelungen im Zuge der Umstellung vom BAT auf den TVöD endlich neu gefasst werden. Im KODA Kompass werden wir in einer der nächsten Ausgaben darüber informieren. Viel Freude beim Lesen wünscht Ihnen die KODA Kompass – Redaktion

Es grüßt Sie Ihr

KODA Kompass-Team

4,75% mehr Entgelt Die Ergebnisse der Tarifeinigung im Detail

Auf eine Dauer von zwei Jahren ist die nun getroffene Tarifeinigung angelegt, die im April die Zustimmung von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden von Bund und Kommunen fand. Die Bayerische Regional-KODA wird auf Grundlage der geltenden Tarifautomatik die Ergebnisse beraten und wohl ins ABD übernehmen. Der wesentliche Bestandteil der Tarifeinigung ist die Entgelterhöhung, die in einem ersten Schritt rückwirkend zum 1. März 2016 erfolgt. Der Gehaltserhöhung um 2,4 Prozent im Jahr 2016 folgt zum 1. Februar 2017 eine weitere um dann 2,35 Prozent. Nicht betroffen von dieser Entgelterhöhung sind übrigens kirchliche Lehrkräfte sowie die Beschäftigten an den kirchlichen Hochschulen. Das Entgelt der Lehrkräfte orientiert sich an der A-Besoldung für Beamte des Freistaats Bayern, bei den Hochschulbeschäftigten findet der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes für die Länder (TV-L) Anwendung. In beiden Fällen wird es erst Anfang 2017 zu neuen Tarifverhandlungen kommen.

Wermutstropfen Jahressonderzahlung

Tarifverhandlungen bringen es mit sich, dass sich die Verhandlungspartner auf eine Kompromisslinie verständigen. Dies erklärt, warum es in den nächsten Jahren zu einer Absenkung der Jahressonderzahlung kommen wird. Ihre Veränderung ist eine Kompensation für Verbesserungen, die einige Beschäftigte im Zusammenhang mit der neuen Entgeltordnung zu erwarten haben.

In einem ersten Schritt wird die Jahressonderzahlung für die Jahre 2016, 2017 und 2018 auf dem „materiellen Niveau“ des Jahres 2015 eingefroren. Basis für die Berechnung ist die Entgelttabelle des Jahres 2015. Dies bedeutet, dass sie an den nun erzielten prozentualen Entgeltsteigerungen nicht teilnimmt; diese werden aus dem Bemessungssatz „herausgerechnet“, Zusätzlich wird der Bemessungssatz der Jahressonderzahlung zum 1. Januar 2017 um 4 Prozentpunkte gesenkt; daher kommt



Tarifeinigung erreicht - mehr Geld für kirchliche Beschäftigte in 2016 und 2017.

Foto: Andreas Hermsdorf / pixello.de

es zu den ungeraden Prozentzahlen. (siehe Tabelle; der Prozentsatz für das Jahr 2018 hängt von den Tarifverhandlungen für 2018 ab). Diese jährliche Zahlung, die alle Beschäftigten erhalten, welche am 1. Dezember des jeweiligen Jahres in einem Arbeitsverhältnis stehen, errechnet sich, wie bisher auch, im Regelfall nach dem durchschnittlich gezahlten Monatsentgelt in den Kalendermonaten Juli, August und September.

Zusatzversorgung bleibt unverändert

Massiv waren zu Beginn der Tarifverhandlungen die Forderungen auf Arbeitgeberseite im öffentlichen Dienst, die Beschäftigten bei der Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung stärker zu

beteiligen. Angesichts der Niedrigzinsphase und der demografischen Entwicklung kommen einzelne Zusatzversorgungskassen des öffentlichen und kirchlichen Dienstes in Schwierigkeiten, dauerhaft die garantierten Betriebsrenten zu finanzieren. Für den Bereich der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden, die gemäß Versorgungsordnung A die betriebliche Altersversorgung für die meisten kirchlichen Beschäftigten in Bayern vollzieht, wird es aber keine Veränderungen geben. Es bleibt bei der bislang geltenden Regelung, die in der Versorgungsordnung A (ABD Teil D, 10 a.) niedergelegt ist. Vor dem Hintergrund einer grundsätzlich anders strukturierten Anlagepolitik der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden ist sie aktuell gut aufgestellt. Davon profitieren auch die Beschäftigten

Neuregelung Umfang der Jahressonderzahlung

Entgeltgruppen	bis 31. Dezember 2016	ab 1. Januar 2017
1 bis 8	87,89 v.H.	82,05 v.H.
9 bis 12	78,13 v.H.	72,52 v.H.
13 bis 15	58,59 v.H.	53,43 v.H.

im kirchlichen Dienst in Bayern, da es zu keinen Veränderungen bei der Zusatzversorgung kommt.

Altersteilzeit geht in die Verlängerung

Ungewiss war zuletzt, ob die bis 2017 befristete Regelung zur flexiblen Altersteilzeit (ABD Teil D, 6a. Regelung zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäf-

tigte - FlexAZR) weitergelten wird. Auch in dieser Frage konnte eine Verständigung erzielt werden. Die bestehende Regelung bleibt unverändert und wird bis Dezember 2018 verlängert. Damit können Beschäftigte, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und in den fünf Jahren vor Beginn eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch

gestanden haben, auch künftig Altersteilzeit beantragen. Beachtet werden muss aber, dass bei einem Arbeitgeber maximal 2,5 Prozent der Beschäftigten zeitgleich Altersteilzeit beanspruchen können. Alle wichtigen Details zur geltenden Altersteilzeitregelung sind im KODA Kompass Nr. 44 (Oktober 2011) und auch unter www.onlineABD.de nachzulesen.

Die Entgelttabellen ab 1. März 2016

Allgemeine Entgelttabelle

Um 2,4% steigt zum 1. März 2016 das Entgelt der Beschäftigten im ABD-Bereich mit Ausnahme der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen und der Beschäftigten an kirchlichen Hochschulen. Mit dieser Steigerung wird ein wesentliches Ergebnis des Tarifabschlusses umgesetzt. Eine weitere Steigerung um 2,35% erfolgt zum 1. Februar 2017.

Entgelttabelle – allgemeiner Bereich						
Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 15 Ü		5.459,14	6.051,16	6.612,04	6.985,97	7.073,20
EG 15	4.280,05	4.748,72	4.923,20	5.546,38	6.020,00	6.331,60
EG 14	3.876,23	4.299,99	4.549,26	4.923,20	5.496,55	5.808,12
EG 13	3.573,37	3.963,48	4.175,38	4.586,64	5.159,99	5.396,82
EG 12	3.204,27	3.552,17	4.050,72	4.486,96	5.047,84	5.297,11
EG 11	3.095,36	3.427,56	3.676,82	4.050,72	4.592,90	4.842,18
EG 10	2.986,43	3.302,89	3.552,17	3.801,47	4.275,08	4.387,25
EG 9	2.648,85	2.925,94	3.071,16	3.464,92	3.776,53	4.025,78
EG 8	2.485,48	2.744,42	2.865,46	2.974,36	3.095,36	3.171,59
EG 7	2.333,03	2.575,02	2.732,33	2.853,36	2.944,10	3.028,81
EG 6	2.289,44	2.526,62	2.647,62	2.762,59	2.841,25	2.919,91
EG 5	2.197,47	2.423,78	2.538,73	2.653,69	2.738,39	2.798,90
EG 4	2.093,40	2.308,81	2.454,02	2.538,73	2.623,44	2.673,03
EG 3	2.060,76	2.272,49	2.333,03	2.429,82	2.502,44	2.568,98
EG 2Ü	1.973,60	2.175,71	2.248,31	2.345,12	2.411,66	2.461,30
EG 2	1.908,26	2.103,09	2.163,60	2.224,12	2.357,19	2.496,38
EG 1		1.711,04	1.740,08	1.776,39	1.810,25	1.897,38

Neue Entgeltordnung ab 2017

In Verbindung mit der zum 1. Januar 2017 in Kraft tretenden Entgeltordnung ist eine Veränderung bei der Stufenzuordnung im Zuge von Höhergruppierungen zu sehen. Diese steht unter dem Vorbehalt eines entsprechenden Beschlusses der KODA, der wohl im Herbst erfolgen wird. Künftig sollen Beschäftigte stufengleich höhergruppiert werden und behalten damit ihre Erfahrungsstufe. Bislang fielen Beschäftigte im Zuge einer Höhergruppierung oftmals auf eine niedrigere Erfahrungsstufe zurück. Die neue Entgeltordnung und die Details zur stufengleichen Höhergruppierung werden in einer der nächsten Ausgaben vorgestellt. *Ludwig Utschneider*



Rückwirkende Anhebung des Entgelts ab 1. März 2016 - Erhöhung macht sich bezahlt.

Foto: Benjamin Klack / pixello.de

Entgelttabelle – Sozial- und Erziehungsdienst						
Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.527,94	3.645,51	4.115,93	4.468,71	4.997,90	5.321,29
S 17	3.177,02	3.498,52	3.880,71	4.115,93	4.586,29	4.862,66
S 16 Ü			3.816,04	4.233,51	4.492,24	
S 16	3.097,11	3.422,10	3.680,80	3.998,31	4.351,10	4.562,78
S 15	2.982,92	3.292,71	3.527,94	3.798,41	4.233,51	4.421,65
S 14	2.979,40	3.258,94	3.520,33	3.786,22	4.080,23	4.286,02
S 13 Ü	2.996,79	3.225,12	3.518,67	3.753,86	4.047,85	4.194,85
S 13	2.948,68	3.177,02	3.469,13	3.704,30	3.998,31	4.145,30
S 12	2.882,60	3.168,03	3.448,10	3.695,05	4.000,81	4.130,17
S 11 b	2.780,47	3.122,97	3.272,34	3.648,65	3.942,65	4.119,04
S 11 a	2.720,34	3.062,86	3.211,27	3.586,72	3.880,71	4.057,11
S 10	2.651,83	2.925,84	3.062,86	3.469,13	3.798,41	4.068,86
S 9	2.539,52	2.826,24	3.051,52	3.379,20	3.686,40	3.921,92
S 8 b	2.539,52	2.826,24	3.051,52	3.379,20	3.686,40	3.921,92
S 8 a	2.519,04	2.764,80	2.959,36	3.143,68	3.322,88	3.509,76
S 7	2.463,44	2.691,79	2.874,48	3.057,14	3.194,16	3.398,57
S 4	2.315,02	2.571,91	2.731,76	2.840,22	2.942,98	3.103,07
S 3	2.155,18	2.420,06	2.573,62	2.714,63	2.779,14	2.856,20
S 2	2.057,95	2.166,43	2.246,34	2.337,68	2.429,01	2.520,36

Das Azubi-Plus

Verbesserungen auch für Auszubildende

Auszubildende im öffentlichen und damit auch im kirchlichen Dienst werden rückwirkend zum 1. März 2016 eine um 35 Euro erhöhte Ausbildungsvergütung erhalten. Im Februar 2017 steigt die Vergütung dann nochmals um 30 Euro an. Die entsprechende Regelung zum Ausbildungsentgelt im § 8 ABD Teil E, 1.1. (Regelung für Auszubildende) wird neu gefasst (siehe Tabelle rechts).

Höherer Urlaubsanspruch

Zudem dürfen sich Auszubildende über eine Erhöhung des Urlaubsanspruchs freuen. Bestand dieser bislang bei einer 5-Tage-Woche aus 28 Kalendertagen, so erhöht sich der Anspruch auf Erholungsurlaub nun auf 29 Tage. Dieser soll auch weiterhin, soweit dies die betrieblichen Rahmenbedingungen ermöglichen, zusammenhängend und in den unterrichtsfreien Zeiten gewährt werden.

Zuschuss für Lernaufwand

Die Lehrlinge in kirchlichen Einrichtungen erhalten außerdem zusätzliche

Neuregelung Ausbildungsentgelt

	seit 1. März 2016		ab 1. Februar 2017	
im ersten Ausbildungsjahr	+ 4,10%	888,26 €	+ 3,38%	918,26 €
im zweiten Ausbildungsjahr	+ 3,88%	938,20 €	+ 3,20%	968,20 €
im dritten Ausbildungsjahr	+ 3,69%	984,02 €	+ 3,05%	1.014,02 €
im vierten Ausbildungsjahr	+ 3,46%	1.047,59 €	+ 2,86%	1.077,59 €

Unterstützung zu den Übernachtungs- und Verpflegungskosten bei Berufsschulblockunterricht sowie bei den für die Ausbildung notwendigen Lernmitteln. Pro Ausbildungsjahr werden künftig 50 Euro als Lernmittelzuschuss zu den bisher schon gewährten Leistungen bezahlt. In § 11 ABD Teil E, 1.1. heißt es dazu: „Der Auszubildende hat den Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind.“

Wenn Auszubildende im Rahmen ihrer Ausbildung eine auswärtige Berufsschule im Blockunterricht besuchen, werden ihnen die notwendigen Auslagen für den Mehraufwand für Unterkunft und Verpflegung erstattet. Erstattet werden damit die nachgewiesenen notwendigen Kosten einer Unterkunft am auswärtigen Ort, soweit nicht eine unentgeltliche Unterkunft zur Verfügung steht. Daneben wird für volle Kalendertage der Anwesenheit am auswärtigen Ausbildungsort ein Verpflegungszuschuss in Höhe der nach der Sozialversicherungsentsgeltverordnung maßgebenden Sachbezugswerte für Frühstück, Mittagessen und Abendessen gewährt (Frühstück 1,67 Euro, Mittag- oder Abendessen 3,10 Euro, Stand 1. Januar 2016).

Bei unentgeltlicher Verpflegung wird der jeweilige Sachbezugswert einbehalten. Bei einer über ein Wochenende oder einen Feiertag hinaus andauernden Ausbildungsmaßnahme werden die dadurch entstandenen Mehrkosten für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand in gleicher Weise erstattet. Sollten aber Leistungen Dritter gewährt werden, sind diese anzurechnen.

Ludwig Utschneider

Bessere tarifliche Rahmenbedingungen für Azubis – die katholische Kirche bietet vielen Jugendlichen eine Ausbildungsstelle, vor allem in der Verwaltung.

Foto: Andreas Morok / pixello.de



Vom Versuchs- zum Erfolgsmodell „mittlere Führungsebene“

Regelungen für Lehrkräfte mit Führungsaufgaben neu gefasst

Es war ein zähes Ringen, ehe im Sommer 2015 endlich eine Verständigung über eine Neuregelung für Lehrkräfte mit Führungsaufgaben an Realschulen und Gymnasien erreicht wurde. Kirchliche Schulen waren und sind im Bereich der öffentlichen Schulen in Bayern Vorreiter bei der Entwicklung neuer Führungsmodelle. Insofern war es konsequent, als die Bayerische Regional-KODA 2008 erstmalig eine Regelung geschaffen hat, um Lehrkräfte, die an ihren Schulen an neuen Modellen der mittleren Führungsebene mitwirkten, arbeitsvertragsrechtlich besser zu stellen. Diese ursprüngliche Regelung war zunächst zeitlich befristet und auf Realschulen beschränkt, ehe 2012 eine Ausweitung der arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen auch auf Gymnasien erfolgte. Der Freistaat zog 2012 nach und eröffnete an staatlichen Schulen den Weg zur sogenannten „erweiterten Schulleitung“. Im kirchlichen Bereich hatte sich da schon der Weg der mittleren Führungsebene etabliert,

der bewusst verschiedene Formen der Führungsstrukturen offen ließ und damit den Bedürfnissen der einzelnen Schulen Rechnung trug.

Entfristung der Regelung

Mit Wirkung zum 1. August 2015 wurden die bisherigen Regelungen nun in eine Form gebracht, die verbindlicher festlegen sollte, welche arbeitsvertragsrechtlichen Ansprüche Lehrkräfte haben, wenn sie mit Führungsaufgaben betraut werden. Grundsätzlich muss dem aber die Entscheidung des Schulträgers vorausgehen, an einer Schule entsprechende Führungsstrukturen zu schaffen.

Diesem kircheneigenen Weg neben der staatlichen „erweiterten Schulleitung“ wurde mit der neuen Regelung im ABD Teil B, 4.1.1. Nummer 5a „Lehrkräfte mit Führungsaufgaben“ nun ein dauerhaftes arbeitsvertragsrechtliches Grundgerüst zur Verfügung gestellt.

Zwischenzeitlich hat sich die Bayerische Regional-KODA zudem darauf verständigt, für den Bereich der beruflichen Schulen eine weitgehend identische Regelung für Lehrkräfte mit Führungsaufgaben zu schaffen. Diese wird zum 1. August 2016 in Kraft treten.

Ordnung für Berufsbezeichnungen

Neben den Regelungen, die in Teil B, 4.1.1. Nr. 5a zu den Lehrkräften mit Führungsaufgaben an Realschulen und Gymnasien (sowie in Teil B, 4.1.2. für den Bereich der beruflichen Schulen) getroffen wurden, müssen die ergänzenden Bestimmungen in der Ordnung für Berufsbezeichnungen

Neue Führungsmodelle an Schulen gewünscht – KODA schuf dafür die arbeitsvertragsrechtlichen Rahmenbedingungen.

Foto: Klaus Klingberg / pixello.de



„OfB“ (Teil B, 4.3.) beachtet werden. Grundsätzlich gilt für alle Lehrkräfte mit Führungsaufgaben, dass sie ihre Berufsbezeichnungen mit dem Zusatz „mit Führungsaufgaben im Kirchendienst (mF i.K.)“ führen.

Darüber hinaus regelt die OfB, zu welchem Zeitpunkt es zur Verleihung einer entsprechenden höheren Berufsbezeichnung kommt.

Welche Aufgaben haben Lehrkräfte mit Führungsaufgaben?

Das ABD regelt dazu nur wenig, da es im Wesentlichen Aufgabe des jeweiligen Schulträgers bzw. der Schulleitung ist, die mittlere Führungsebene auszugestalten. Hinweise enthalten allerdings die Richt-

linien zur dienstlichen Beurteilung (ABD Teil B, 4.1, Anlage D). Unter 4.1.3. ist dazu festgelegt: „Die dienstlichen Beurteilungen sollen nicht ausschließlich aufgrund eigener Wahrnehmungen der bzw. des Beurteilenden angefertigt werden. Die letzte Verantwortung für die dienstliche Beurteilung bleibt aber stets bei ihr bzw. ihm. Beurteilende Schulleiterinnen oder Schulleiter können Beobachtungen ... der Lehrkräfte mit Führungsaufgaben ... als Beurteilungsgrundlagen heranziehen und diese Lehrkräfte an Unterrichtsbesuchen beteiligen. Während Fachbetreuerinnen bzw. Fachbetreuer die Schulleiterinnen bzw. Schulleiter sowie die Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter bei den Unterrichtsbesuchen begleiten, können die Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter und

die Lehrkräfte mit Führungsaufgaben von der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter mit der Durchführung eigenständiger Unterrichtsbesuche betraut werden. Die von der Schulleiterin oder dem Schulleiter beauftragten ... Lehrkräfte mit Führungsaufgaben ... sind zur Übernahme dieser Aufgaben verpflichtet.“

Es wird vor Ort zu klären sein, in welchem Umfang die einzelnen Schulträger die staatlichen Funktionenkataloge für die Lehrkräfte der erweiterten Schulleitung als Basis für die Ausgestaltung der mittleren Führungsebene an den kirchlichen Schulen übernehmen. Staatlicherseits wird darin eng umrissen, welche Aufgabenbereiche von Lehrkräften mit Führungsaufgaben abzudecken sind. Diese sind unterteilt in die Bereiche: Schulorganisation und

Regelung bis 31. Juli 2015	Regelung ab 1. August 2015
	Übertragung der Führungsaufgabe mit Weisungsbefugnis erfolgt zunächst befristet für eine B Dann Übertragung auf Dauer, wenn 1. die dienstliche Beurteilung zum Ende dieses Zeitraums mindestens die Bewertung „Leistung Punkten 6. und 7. der Anlage D Abschnitt A 2.2.1. ergibt und 2. die Lehrkraft während der Bewährungszeit an Maßnahmen der Qualifizierung teilgenommen Führungsaufgaben erforderlichen Kenntnisse vermitteln. (Anerkennung von entsprechenden Qualifikationen ist möglich) NEU: dauerhafte Übertragung der Funktion nach drei Jahren Bewährung möglich.
Der jeweilige Schulträger kann für die Dauer der Führungsaufgabe bis zu vier Anrechnungsstunden pro Lehrkraft mit Führungsaufgaben vergeben.	Für die Wahrnehmung der Führungsaufgaben steht an der Schule eine Anrechnungsstunde für Über die Verteilung der Anrechnungsstunden auf die Lehrkräfte mit Führungsaufgaben entscheidet der Schulleiter Unabhängig davon kann der Schulträger weitere Anrechnungsstunden zur Verfügung stellen werden muss. NEU: Anrechnungsstunden sind nun auf jeden Fall zu vergeben.
Diesen Lehrkräften kann eine Zulage bis zur Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten nach der bisherigen Besoldungsgruppe und der nächsthöheren Besoldungsgruppe der für Beamte des Freistaates Bayern gemäß dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung A gewährt werden. Der Schulträger kann die Gewährung der Zulage von einer Bewährungszeit von längstens zwei Jahren abhängig machen.	Lehrkräfte mit Führungsaufgaben, deren Entgelt niedriger als Besoldungsgruppe A 15 ist, erhalten zwischen den Entgelten ihrer Besoldungsgruppe und der nächsthöheren Besoldungsgruppe die Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung A. Lehrkräfte mit Führungsaufgaben an Realschulen erhalten eine Zulage höchstens in Höhe des Besoldungsgruppe und der Besoldungsgruppe A 14. NEU: Lehrkräfte mit Führungsaufgaben in einer Besoldungsgruppe bis A 14 erhalten eine f nächst höheren Besoldungsgruppe. Davor gab es nur ein kann-Regelung und keine feste Höhe
Die Lehrkraft führt für die Dauer der Führungsaufgabe die ihr gemäß ABD Teil B, 4.3. (Ordnung für Berufsbezeichnungen) eingeräumte Berufsbezeichnung mit dem Zusatz „mit Führungsaufgaben im Kirchendienst (mF i. K.)“.	Lehrkräfte, denen Führungsaufgaben mit Weisungsbefugnis auf Zeit oder auf Dauer übertragen eingeräumte Berufsbezeichnung mit dem Zusatz „mit Führungsaufgaben im Kirchendienst (mF i. K.)“.
Die Führungsaufgabe wird auf Zeit übertragen, an Gymnasien längstens bis zum 31. Juli 2015. Diese Regelung ist an Gymnasien bis zum 31. Juli 2015 zur Erprobung befristet.	NEU: Dies soll dem Leistungsgedanken Rechnung tragen und stellt einen wesentlichen Unter NEU: Es gibt keine Befristung der Regelung mehr.
	Übergangsregelung: Lehrkräfte, denen vor dem Inkrafttreten dieser Regelung Führungsaufgaben auf Zeit übertragen vorgesehenen Übertragungszeitraums fort. Für die Bewährungszeit von drei Jahren werden Zeiten mindestens ab dem 01.08.2014, für die dieser Regelung geltenden Vorschriften auf Zeit übertragen worden waren, angerechnet. Für die gilt dann Absatz 1 Satz 2 (Mindestanforderungen bei der Beurteilung und Teilnahme an einsch

Personalwesen, Qualitätsmanagement und Schulentwicklung, pädagogische Koordination und Fachgruppenkoordination. Für den Bereich kirchlicher Schulen wird ein Aufgabenfeld für Lehrkräfte der mittleren Führungsebene auch der Einsatz für das kirchliche Profil sein. Die Stärke entsprechender kirchlicher Führungskonzepte besteht darin, vor Ort individuelle Leitungsmodelle zuzulassen und damit die jeweiligen Besonderheiten an einzelnen Schulen zu berücksichtigen.

Kirchliche Lehrerdienstordnung ergänzt

Die Kirchliche Lehrerdienstordnung (KLDO) berücksichtigte bislang die Lehrkräfte mit Führungsaufgaben beziehungs-

weise die mittlere Führungsebene nicht. Mittlerweile hat sich aber die Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte (StAGL) auf eine Überarbeitung der KLDO verständigt und sie den Bischöfen zur Inkraftsetzung empfohlen. Im § 26 wird dabei auch das Aufgabenfeld der Lehrkräfte mit Führungsaufgaben präziser gefasst:

- Wahrnehmung unterstützender Personalführungsinstrumente (z. B. Mitarbeitergespräche, Zielvereinbarungen, kollegiale Teambildung, Unterrichtsbesuche und deren beratende Nachbesprechung)
- Durchführung von Teamsitzungen, die Begleitung von Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern und die Mitwirkung bei der dienstlichen Beurteilung gemäß den Beurteilungsrichtlinien
- weitere Aufgaben nach Maßgabe der

schulartspezifischen Funktionenkataloge, zum Beispiel im Bereich der Schulorganisation, des Qualitätsmanagements, der Schulentwicklung, der pädagogischen Koordination oder der Fachgruppenkoordination

- Aufgaben im Rahmen der Umsetzung des kirchlichen Profils der Schule

Welche konkreten Aufgaben letztlich der einzelnen Lehrkraft mit Führungsaufgaben übertragen werden, legt im Regelfall die Schulleitung fest.

Beteiligung der Mitarbeitervertretung?

Es liegt im Ermessen der Schulleitung, in Absprache mit dem Schulträger die Entscheidung zu treffen, eine mittlere Führungsebene oder erweiterte Schulleitung einzusetzen. Allerdings wäre es wünschenswert und ratsam, frühzeitig das Gespräch mit der Mitarbeitervertretung zu suchen, wenn neue Führungsstrukturen eingeführt werden sollen. Das Prinzip der Dienstgemeinschaft, das ein vertrauensvolles Miteinander vorsieht, und die Verpflichtung des Dienstgebers, die MAV über alle wesentlichen Veränderungen rechtzeitig zu informieren, begründen dies. Je nach Ausgestaltung der mittleren Führungsebene kann eine Beteiligung im Rahmen des Anhörungs- beziehungsweise Mitberatungsrechts (§29, Abs. 1, Nr. 14 MAVO) erforderlich werden, wenn die Einführung neuer Führungsstrukturen grundlegenden Änderungen von Arbeitsmethoden zur Folge hätte.

Im Falle einer nicht nur vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit (§ 35, Abs. 1, Nr. 4 MAVO) sowie bei einer Höhergruppierung (§ 35, Abs.1, Nr. 2 MAVO) im Zuge der Funktionsübertragung, die nach den drei Jahren Bewährungszeit erfolgen kann, ist die Zustimmung der MAV einzuholen.

Ludwig Utschneider

	Staatliche Regelung zur erweiterten Schulleitung (in Auszügen)
Bewährungszeit von drei Jahren.	Übertragung von Führungsaufgaben mit Weisungsbefugnis auf Dauer.
...ng, die die Anforderungen übersteigt – UB“ in den ...en hat, welche die für die Wahrnehmung von Führungsqualifizierungsmaßnahmen vor dem 1. August 2015	Es gibt keine Fortbildungsverpflichtung, aber entsprechende Fortbildungsangebote.
... je sechs zu führende Lehrkräfte zur Verfügung. ...r oder die Schulleiterin. ...n, worüber dann jedes Schuljahr neu entschieden	Zwei Anrechnungstunden pro Lehrkraft der erweiterten Schulleitung bei einer Führungsspanne von 1 zu 14 (ein Mitglied der erweiterten Schulleitung soll für 14 Lehrkräfte zuständig sein).
	Erarbeitung entsprechender Funktionenkataloge für die einzelnen Schularten, in denen Aufgaben und Besoldungsgruppen der Lehrkräfte der erweiterten Schulleitung definiert sind.
...alten eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags ...er für Beamte des Freistaates Bayern gemäß dem ...s Unterschiedsbetrags zwischen dem Entgelt ihrer ...este Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zur ...e der Zulage.	
...n wurden, führen die ihnen gemäß dieser Ordnung ...nF i.K.)“.	
...einer dienstlichen Beurteilung um zwei oder mehr ...ntzogen werden. ...schied zur staatlichen Regelung dar.	
...en worden waren, führen diese bis zum Ablauf des ...Führungsaufgaben nach den vor dem Inkrafttreten ...ie Übertragung von Führungsaufgaben auf Dauer ...hlägigen Qualifizierungsmaßnahmen).	

Noten für Lehrkräfte

Häufige Fragen zu den Beurteilungsrichtlinien für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Das Arbeitsvertragsrecht von Lehrkräften an kirchlichen Schulen orientiert sich in wesentlichen Bereichen an den Vorgaben für die Lehrkräfte beim Freistaat Bayern. Daher werden auch die Lehrer und Lehrerinnen an den katholischen Schulen regelmäßig beurteilt. Auf einige Fragen im Zusammenhang mit den Beurteilungen wollen wir hier Antworten liefern.

Wer beurteilt mich?

Verantwortlich für die Beurteilung ist die Schulleiterin beziehungsweise der Schulleiter. Allerdings können auch Lehrkräfte mit Führungsaufgaben und Fachbetreuer sowie Fachbetreuerinnen eingebunden werden.

Wann werde ich beurteilt?

Im Unterschied zu den staatlichen Lehrkräften und den Kirchenbeamten, die zu festen Beurteilungsterminen im Vier-Jahres-Rhythmus beurteilt werden (zuletzt 2014), regelt die Ordnung für Berufsbezeichnungen (ABD Teil B, 4.3. „OfB“) den Zeitpunkt der Beurteilung für angestellte Lehrkräfte an kirchlichen Schulen anders. Im Normalfall erfolgt die erste Beurteilung zum Ablauf der ersten drei Jahre nach

Tätigkeitsaufnahme. Dann folgt erneut ein Beurteilungszeitraum von drei Jahren, ehe dann die Beurteilungen im Abstand von fünf Jahren zu erstellen sind. Ausgangspunkt ist immer der Tätigkeitsbeginn der einzelnen Lehrkraft. Nach der Verleihung einer höheren Berufsbezeichnung, zum Beispiel nach der Höhergruppierung vom Studienrat zum Oberstudienrat, beginnt der Rhythmus 3-3-5 Jahre erneut.

Was wird beurteilt?

Im Mittelpunkt der Beurteilung steht die Bewertung der fachlichen Leistung, die wiederum untergliedert wird in die Bereiche Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung, Didaktik, Methodik, Sicherung des Unterrichtsziels, Leistungsnachweise, Unterrichtserfolg, erzieherisches Wirken, Zusammenarbeit und sonstige dienstliche Tätigkeiten. Außerdem fließen in die Beurteilung Beobachtungen zum Entscheidungsvermögen, zur Einsatzbereitschaft, zu den Berufskennntnissen und zu den Fortbildungen ein. Im Unterschied zu den staatlichen Beurteilungsrichtlinien weisen die kirchlichen Richtlinien zur Beurteilung auch Kriterien auf, die das Engagement der Lehrkräfte für das kirchliche Profil der Schule widerspiegeln sollen.

Wie läuft die Beurteilung im Regelfall ab?

Die Beurteilungsrichtlinien geben vor, welche Rahmenbedingungen der Beurteilende zu erfüllen hat. Wesentliche Grundlage für die Einschätzungen zur Beurteilung sollen die Unterrichtsbesuche liefern, die einerseits über den gesamten Beurteilungszeitraum zu verteilen sind, andererseits aber auch die verschiedenen Unterrichtsfächer und den Einsatz in unterschiedlichen Jahrgangsstufen berücksichtigen sollen. Nach den Unterrichtsbesuchen, bei denen auch Lehrkräfte mit Führungsaufgaben beziehungsweise Fachbetreuer und Fachbetreuerinnen eingebunden werden können, sind die Besuche zeitnah mit der Lehrkraft zu besprechen. Gerade bei einem Absinken der Leistungen müssen Lehrkräfte rechtzeitig darauf hingewiesen werden, um sich verbessern zu können.

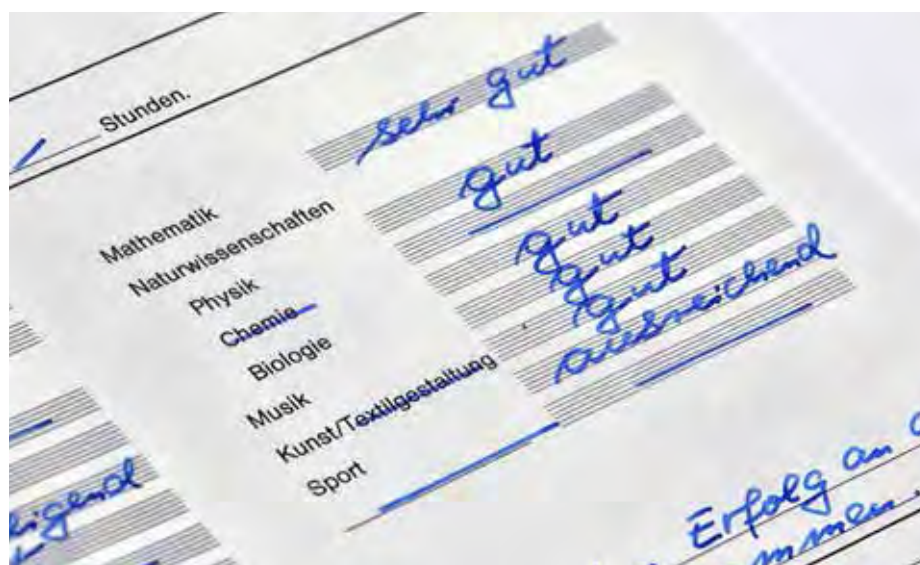
Welche Auswirkungen kann eine Beurteilung haben?

Unter bestimmten Umständen kann im Einzelfall eine schlechte Beurteilung dazu führen, dass ein sogenannter Stufenstopp wirksam wird. Dazu kann es kommen, wenn die Mindestanforderungen nicht erfüllt werden, das heißt nicht mindestens das Beurteilungsprädikat „MA“ (Leistung, die Mängel aufweist) in allen Einzelmerkmalen der fachlichen Leistung erreicht wird. Der Stufenstopp würde bedeuten, dass eine Lehrkraft, die einer bestimmten Besoldungsgruppe und Stufe zugeordnet ist, den anstehenden nächsten Stufenaufstieg nicht oder nur verzögert erreichen kann. Im umgekehrten Fall eröffnet eine sehr gute Beurteilung den Weg, eine sogenannte Leistungsstufe zu erhalten und bereits frühzeitig in die nächst höhere Stufe aufzusteigen.

Ludwig Utschneider

„Zeugnisse“ auch für Pädagogen
- Lehrkräfte an kirchlichen Schulen
werden regelmäßig beurteilt.

Foto: Tim Reckmann | pixello.de





Gute Aussichten auf Erholung - Anspruch auf Urlaub sichert Auszeit vom Arbeiten.

Foto: Peter Freitag | pixello.de

Der nächste Urlaub kommt bestimmt Anspruch und Verwirklichung

Grundsätzlich haben Beschäftigte nach ABD Anspruch auf 30 Tage Erholungsurlaub im Kalenderjahr. Genau genommen setzen sich diese 30 Tage aus den 20 Tagen gesetzlichem Mindesturlaub nach Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) und 10 Tagen tariflichem Mehrurlaub nach ABD zusammen. Gegebenenfalls haben Beschäftigte noch zusätzlichen Urlaubsanspruch zum Erholungsurlaub, etwa bei Schicht- und Wechselschichtarbeit nach § 27 ABD Teil A, 1. und/oder bei einer Schwerbehinderung von mindestens 50 % nach § 125 Abs.1 SGB IX. Der Anspruch auf 30 Tage Erholungsurlaub nach ABD bezieht sich auf eine Fünftage-

woche. Bei der Verteilung der Arbeitszeit auf mehr oder weniger Tage in der Woche erhöht oder verringert sich der Anspruch entsprechend. Eine Erzieherin, die drei Tage in der Woche arbeitet (zum Beispiel Montag, Mittwoch und Freitag), hat damit einen Jahresurlaubsanspruch von 18 Tagen, egal wieviel Stunden sie an den einzelnen Tagen arbeitet. Sie muss aber dann auch nur an diesen drei oben genannten Tagen Urlaub einbringen, an denen sie normalerweise arbeitet. Entsteht bei der Berechnung ein Bruchteil von mindestens einem halben Tag, wird dieser aufgerundet. Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen wer-

den. Ist der Urlaub bis zum 31. März des Folgejahres nicht genommen, verfällt er im Regelfall. Kann er bis zu dem vorgenannten Zeitpunkt wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/ dienstlichen Gründen nicht genommen werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.

Der Erholungsurlaub kann auch in Teilen genommen werden. Nach dem ABD soll der Urlaub jedoch grundsätzlich zusammenhängend genommen werden. Ist dies nicht möglich, soll zumindest ein zusammenhängender Urlaub von zwei Wochen angestrebt werden. Im Übrigen verweist das ABD auf das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG).

Entstehen des Anspruchs

Nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) entsteht der volle Urlaubsanspruch für das ganze Jahr bereits am 1. Januar des Jahres. Dies setzt jedoch voraus, dass die Wartezeit von sechs Monaten erfüllt ist. Sind also Beschäftigte seit 1. Juli des Vorjahres in der Einrichtung tätig, erfüllen sie die Wartezeit am 31. Dezember. Wurde er/sie bereits am 15. Juni eingestellt, so endet die Wartezeit am 14. Dezember des gleichen Jahres und der Beschäftigte beziehungsweise die Beschäftigte kann den entstandenen Anspruch ab diesem Tag geltend machen.

Auch in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses erwerben Beschäftigte einen anteiligen Urlaubsanspruch. Sie haben aber erst mal nur die Möglichkeit, den bereits erworbenen Anteil (zum Beispiel nach 3 Monaten = 8 Tage) in gegenseitigem Einvernehmen in diesen ersten 6 Monaten zu nehmen, wenn dringende betriebliche Gründe dem nicht entgegenstehen. Ein weiterer Grund kann auch von Seiten des Dienstgebers gegeben sein: Beginnt etwa eine Erzieherin ihr Arbeitsverhältnis zum Kindergartenjahr am 1. September, hat sie erst zum 1. März des Folgejahres einen Anspruch auf den vollen Urlaub. Die meisten Kindertageseinrichtungen schließen jedoch über Weihnachten, so dass aufgrund des Betriebsurlaubs auch die Erzieherin Urlaub nehmen muss/kann, wenn nicht etwa entsprechende Mehrarbeits- oder Überstunden ausgeglichen werden können. In einem solchen Fall kann auch bei noch nicht erfüllter Wartezeit in gegenseitigem Einvernehmen ein bisher entstandener Teilurlaubsanspruch gewährt und genommen werden.

Besteht das Beschäftigungsverhältnis nicht das ganze Jahr, ermisst sich der anteilige Urlaubsanspruch daran, wann jemand ins Arbeitsverhältnis eingetreten beziehungsweise ausgeschieden ist.

Anspruch bei Eintritt während des Jahres

In § 26 Absatz 2 Buchstabe b ABD Teil A, 1. ist geregelt, dass es zu einem Teilurlaubsanspruch für jeden vollen Monat kommt, wenn das Arbeitsverhältnis während des Jahres beginnt. Fängt also das Arbeitsverhältnis am 1. Juni des Jahres an, so ist die Wartezeit von sechs Monaten am 30. November erreicht. Nach der ABD-

Regelung wäre der Teilurlaubsanspruch in diesem Falle 18 Tage (30 Tage: 12 Monate x 7 Monate = 17,5 Tage = 18 Urlaubstage). Da jedoch der gesetzliche Mindesturlaub nach Erreichen der Wartezeit nicht unterschritten werden darf, entsteht nach dem BUrlG ein Anspruch von 20 Urlaubstagen. Nach dem Günstigkeitsgrundsatz haben hier also die Beschäftigten nach Erfüllung der sechsmonatigen Wartezeit Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Tagen, da sonst die tarifliche Regelung hinter dem Gesetz zurückbleiben würde. Ein bei einem vorherigen Arbeitgeber bereits gewährter Urlaub für das laufende Kalenderjahr wird nach § 6 BUrlG auf den Urlaubsanspruch angerechnet und vermindert folglich den Anspruch auf Urlaub beim neuen Arbeitgeber für dieses Jahr.

Beginnt das Arbeitsverhältnis dagegen am 1. September des Jahres, haben Beschäftigte Anspruch auf zehn Tage Erholungsurlaub (30 Tage: 12 Monate x 4 Monate = 10 Urlaubstage). Sie können diese im darauffolgenden Jahr, wenn die Wartezeit erfüllt ist, nehmen. Hier ist die ABD-Regelung weitreichender.

Anspruch bei Ausscheiden während des Jahres

Scheiden Beschäftigte in der ersten Hälfte des Jahres aus, erhalten sie für jeden vollen Beschäftigungsmonat ein Zwölftel des zustehenden Jahresurlaubs. Scheidet also eine Erzieherin, die an fünf Tagen in der Woche arbeitet, am 31. Mai aus dem Arbeitsverhältnis aus, erhält sie für die fünf vollen Monate (Januar–Mai) 13 Tage Erholungsurlaub (30 Urlaubstage: 12 Monate x 5 Monate = 12,5 = 13 Urlaubstage). Auch hier ist die Regelung nach ABD weitgehender als die nach dem BUrlG.

Etwas anders verhält es sich, wenn Beschäftigte erst in der zweiten Jahreshälfte ausscheiden. Dann bekommen sie zwar auch den Urlaub anteilig, müssen jedoch mindestens den gesetzlichen Mindesturlaub nach BUrlG erhalten. Dieser beträgt bei einer 5 Tage-Woche 20 Tage. Vielfach wird aber dieser Absatz des Bundesurlaubsgesetzes nicht richtig gelesen beziehungsweise falsch interpretiert. In § 3 BUrlG ist nämlich ein gesetzlicher Mindesturlaub von 24 Werktagen festgeschrieben. Im Absatz 2 desselben Paragraphen wird jedoch vermerkt, dass sich dieser Mindesturlaub auf eine 6 Tage-Woche bezieht, da Sams-

tag ein Werktag ist. Jemand der in einer 5-Tageweche arbeitet, hat deswegen nach BUrlG einen Mindesturlaubsanspruch von 20 Tagen. Scheidet also eine in einer Fünftageweche tätige Erzieherin, die bereits seit mehr als sechs Monaten bei einer Kirchenstiftung beschäftigt ist, wegen Renteneintritt am 31. Juli aus, hat sie nicht nur den anteiligen tariflichen Anspruch (30 Urlaubstage: 12 Monate x 7 Monate = 17,5 = 18 Urlaubstage), sondern einen Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub, das heißt Anspruch auf 20 Tage. Scheidet sie erst zum 30. November aus, hat sie den tariflichen Anspruch für elf Monate anteilig, also 28 Urlaubstage (30 Tage: 12 Monate x 11 Monate = 27,5 = aufgerundet 28 Tage).

Sonderfall Kurzarbeitsverhältnisse

Treten Beschäftigte während des Jahres in das Arbeitsverhältnis ein und innerhalb von sechs Monaten wieder aus, erfüllen sie die Wartezeit nicht. Sie können aber dennoch ihren Urlaub einbringen, sobald feststeht, dass das Arbeitsverhältnis endet. Hier greift dann die Zwölftelregelung des ABD. Das heißt, die Beschäftigten erhalten nach ABD für jeden vollen Kalendermonat ein Zwölftel des Anspruchs auf Erholungsurlaub von 30 Tagen. Treten demnach Beschäftigte am 1. März ein und scheiden sie zum 20. Juli des gleichen Jahres wieder aus, haben sie einen Urlaubsanspruch von 10 Tagen (30 Tage: 12 Monate x 4 volle Monate = 10 Urlaubstage). *Josef Glatt-Eipert*

	Art der Prüfung
Lehrkräfte an Realschulen in A 13	Beratungslehrkräftungsprüfung zur
Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen in A 12	Beratungslehrkräftungsprüfung zur
Lehrkräfte an Realschulen in A 12 / an Grund- und Mittelschulen in A 11 oder niedriger (Quereinsteiger)	Beratungslehrkräftungsprüfung zur
Lehrkräfte an Realschulen in A 12 / an Grund- und Mittelschulen in A 11 oder niedriger (Quereinsteiger)	Vollständiges Ab die Qualifikation mäß § 111 LPO l chenden Abschluss Schu

Änderung für Beratungslehrkräfte an Grund-, Mittel- und Realschulen

Qualifizierte Quereinsteiger profitieren

An den öffentlichen Schulen in Bayern, von den Grundschulen angefangen bis hin zu den Gymnasien und den beruflichen Schulen, gibt es seit den entsprechenden Weichenstellungen im bildungspolitischen Konzept der Bayerischen Staatsregierung im Laufe der 1960er Jahre Beratungslehrkräfte, die neben Schulpsychologinnen und Schulpsychologen die wesentliche Säule der Schulberatung bilden. Die Tätigkeit als Beratungslehrkraft an einer kirchlichen Schule setzt zwar nicht zwingend eine entsprechende Aus- beziehungsweise Weiterbildung voraus. Allerdings zeigte sich in der Vergangenheit, dass die Qualifizierung der Beratungslehrkräfte die Qualität der Beratungstätigkeit steigerte.

Kirchliche Weiterqualifizierung

Das Katholische Schulwerk in Bayern bietet in Ergänzung zu den knappen staatlichen Weiterbildungsmöglichkeiten seit geraumer Zeit eigene Qualifizierungsangebote an, damit sich Lehrkräfte an kirchlichen Schulen zu Beratungslehrkräften weiterbilden lassen können. Diese Weiterbildung steht dabei auch Quereinsteigern

an kirchlichen Schulen offen.

Im ABD gibt es im Zusammenhang mit der Tätigkeit als Beratungslehrkraft an Realschuleneigene Regelungen hinsichtlich der Vergütung, die bewusst von den staatlichen Bestimmungen abweichen (siehe ABD Teil B, 4.1.1., Nr. 5b; diese werden in der Tabelle unten ausschnittsweise dargestellt).

Veränderungen in der Weiterbildung

Eine Neuregelung war nun notwendig geworden, da der Freistaat Bayern mittlerweile keine Bewerberinnen und Bewerber mehr zur Abschlussprüfung des einschlägigen Erweiterungsstudiums „Beratungslehrkraft“ zulässt. Die Zulassung zur staatlichen Weiterbildung würde zudem voraussetzen, dass mindestens die erste Lehramtsprüfung nachgewiesen werden kann, was bei Quereinsteigern nicht der Fall ist. Das Katholische Schulwerk in Bayern beendet zudem die eigenen Qualifizierungsmaßnahmen zur Beratungslehrkraft, da die Katholische Universität in Eichstätt nun einen Erweiterungsstudiengang „Beratungslehramt“ anbietet, der auch als Ersatz für die eigene Weiterbildung

des Katholischen Schulwerks dient. Die Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger können zwar das Studium absolvieren, dann aber nicht die staatliche Prüfung ablegen.

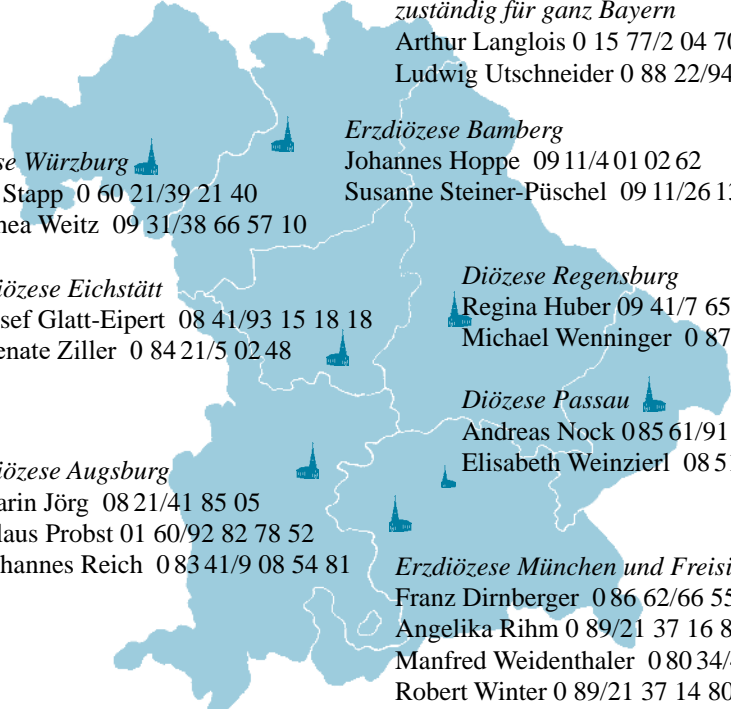
Neue Regelung gefunden

Für diesen Personenkreis bietet nun das Katholische Schulwerk in Bayern eine eigene Abschlussprüfung an. Die kirchlichen Lehrkräfte, die diese Abschlussprüfung erfolgreich absolviert haben und dann an kirchlichen Schulen als Beratungslehrkraft tätig sind, sollen künftig von den einschlägigen Regelungen im ABD profitieren. Den erfolgreichen Abschluss der Prüfung und eine Beurteilung mit der Bewertungsstufe „UB“ (Leistung, die die Anforderungen übersteigt) vorausgesetzt, können entsprechende Lehrkräfte ein höheres Entgelt für die Dauer der Tätigkeit als Beratungslehrkraft erhalten. Dies trifft sowohl auf Quereinsteiger-Lehrkräfte an Realschulen wie auch an Grund- und Mittelschulen zu, die die einschlägige Weiterbildung absolvieren.

Ludwig Utschneider

Anforderungen	Beurteilung	Besoldung
Lehrkräfte mit bestandener Erweiterungsprüfung als Beratungslehrkraft gemäß LPO I	Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen übersteigt - UB“ oder besser	Für die Dauer der Tätigkeit als Beratungslehrkraft ein Entgelt nach Besoldungsgruppe 14
Lehrkräfte mit bestandener Erweiterungsprüfung als Beratungslehrkraft gemäß LPO I	Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen übersteigt - UB“ oder besser	Für die Dauer der Tätigkeit als Beratungslehrkraft ein Entgelt nach Besoldungsgruppe 13
Lehrkräfte mit bestandener Erweiterungsprüfung als Beratungslehrkraft gemäß LPO I	Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen übersteigt - UB“ oder besser	Für die Dauer der Tätigkeit als Beratungslehrkraft ein Entgelt, das eine Besoldungsgruppe über der jeweiligen Besoldungsgruppe liegt
Lehrkräfte, die ein Studium für die Tätigkeit als Beratungslehrkraft genehmigt haben und Bestehen der entsprechenden Prüfung beim Katholischen Schulwerk in Bayern.	Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen übersteigt - UB“ oder besser	Für die Dauer der Tätigkeit als Beratungslehrkraft ein Entgelt, das eine Besoldungsgruppe über der jeweiligen Besoldungsgruppe liegt

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



**Lehrkräfte an KIRCHLICHEN
SCHULEN,
zuständig für ganz Bayern**
Arthur Langlois 0 15 77/2 04 70 33
Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00

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

Diözese Würzburg
Ralph Stapp 0 60 21/39 21 40
Dorothea Weitz 09 31/38 66 57 10

Diözese Eichstätt
Josef Glatt-Eipert 08 41/93 15 18 18
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Diözese Regensburg
Regina Huber 09 41/7 65 41
Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23

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

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

Erzdiözese München und Freising
Franz Dirnberger 086 62/66 55 05
Angelika Rihm 0 89/21 37 16 86
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84
Robert Winter 0 89/21 37 14 80

KODA-Mitarbeiterseite

Ihre Vertreter und Vertreterinnen erreichen Sie unter: nachname@kodakompass.de
Post- und Faxanschriften erfahren Sie unter www.kodakompass.de in der Rubrik „Personen und Kontakte“

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

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
Hoher Weg 14, 86152 Augsburg
Tel: 08 21/31 66 89 82 Fax: 08 21/31 66 89 89
info@bayernkoda.de

Umsatzsteuer-ID: DE 12 75 111 72

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

Redaktion
Josef Glatt-Eipert, Johannes Hoppe, Hans Reich, Angelika Rihm, Ralph Stapp, Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler, Dorothea Weitz, Robert Winter, Vertreter der Arbeitgeberseite: Tobias Rau.

Unter Mitarbeit von: Martin Floß.

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

Satz und Foto: Ludwig Utschneider

Preis: 10 Euro pro Jahr

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

Druck und Auflage
Senser Druck, Augsburg; Auflage: 60.500

Wichtige Begriffe

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

Bayerische Regional-KODA: „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“. Je zur Hälfte mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern besetzt. Sie beschließt die im ABD ge-

sammelten 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 (StAGL): Arbeitsgruppe innerhalb der Bayerischen Regional-KODA, zuständig für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Deren Arbeitsvertragsrecht, insbesondere das Entgelt, orientiert sich an den Regelungen für Lehrkräfte des Freistaates Bayern im Beamtenverhältnis.

Grundordnung (GrO): Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ regelt

Prinzipien des Tarif- und Mitarbeitervertretungsrechts. Einrichtungen, die unter die GrO fallen, haben zwingend kirchliches Tarifrecht anzuwenden. Arbeitsverträge dürfen nicht frei vereinbart werden, sondern müssen sich nach dem kirchlichen Arbeitsvertragsrecht richten. Weiter regelt sie Loyalitätspflichten, das heißt die Beachtung der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre durch die Beschäftigten. Zu finden ist sie unter www.onlineABD.de, Anhang II „Kirchengesetzliche Ordnungen“.

Mitarbeitervertretung (MAV): Die MAV vertritt die Interessen der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene. Sie ist vergleichbar mit einem Betriebs- oder Personalrat.

Rechnungen einreichen leicht gemacht!

Sie möchten Rechnungen bei der Beihilfe einreichen?

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, die Versicherungskammer Bayern damit zu beauftragen, Ihren Leistungsantrag auf Beihilfe und/oder kirchliche Höherversicherung zu bearbeiten.

Wie komme ich an einen Antrag?

Mitarbeiter, die zur Beihilfeversicherung angemeldet werden, erhalten von der Versicherungskammer Bayern Unterlagen zur Beihilfeversicherung. Darunter befindet sich auch ein Beihilfeantrag.

Der elektronische Weg

Neben dem gewohnten Papierantrag gibt es auch die elektronische Variante. Der Vorteil hierbei ist, dass Sie den abgespeicherten und ausgefüllten Antrag nur noch unterschrieben, mit dem aktuellen Datum versehen und mit den dazugehörigen Belegen einreichen können.

Den elektronischen Beihilfeantrag finden Sie auf der Homepage des KODA Kompass unter der Rubrik Beihilfe oder auf der Homepage der Versicherungskammer Bayern unter www.vkb.de/kirchen.

Weitere Informationen hierzu finden Sie auch im KODA-Kompass Nr. 56.

NEU: RundumGesund-App

Sie möchten Ihre Rechnungen auf dem schnellsten Weg einreichen? Dann nutzen Sie einfach unsere neue kostenlose RundumGesund-App.

Die App erleichtert das Einreichen von Unterlagen und beinhaltet zusätzlich Themen rund um Medizin und Gesundheit. Sie können damit Leistungen für alle Tarife der Beihilfe und kirchlichen Höherversicherung beantragen.

Sie fotografieren den Beihilfeantrag und Ihre Unterlagen, die Sie uns zusenden wollen und schicken diese mit einem Klick an uns – selbstverständlich werden Ihre Daten verschlüsselt übertragen.

Sobald Ihre Unterlagen bei uns eingetroffen sind, erhalten Sie in der Regel innerhalb weniger Minuten eine Eingangsbestätigung auf Ihr Smartphone.

Diese Variante erspart Ihnen Zeit und Geld, darüber hinaus wird die Umwelt geschont.

Mehr Informationen unter:

www.versicherungskammer-bayern.de/rundumgesund-app

Sie können die App darüber hinaus mit einem Passwort versehen, sodass Ihre persönlichen Daten auch dann sicher sind, wenn Ihr Handy abhanden kommt.

Wollen Sie es sofort ausprobieren? Wenn ja, dann scannen Sie einfach den passenden Code. Er führt Sie im Store direkt zur App.

Laden Sie die App einfach herunter und registrieren Sie sich, danach kann es gleich losgehen.



Nachdem Ihr Leistungsantrag bearbeitet wurde, erhalten Sie auf dem Postweg Ihre Leistungsabrechnung.

Für weitere Auskünfte stehen unsere Mitarbeiter der Leistungsabteilung von Montag bis Freitag zwischen 8 bis 18 Uhr unter (0 89) 21 60-85 06 gerne zur Verfügung.

Unterstützung für Ehrenamtliche im Bereich der Flüchtlingshilfe

Vorhandene Arbeitsbefreiungsmöglichkeiten sind auszuschöpfen

Im zurückliegenden Herbst war die Flüchtlingsthematik im ganzen Land das beherrschende Thema in den Medien. Hunderttausende von Menschen aus Syrien, Afghanistan, Eritrea und vielen anderen Ländern mussten in Deutschland untergebracht werden. Ohne die überwältigende Hilfe unzähliger Ehrenamtlicher wäre die Aufnahme und Begleitung der Asylbewerberinnen und Asylbewerber kaum zu stemmen gewesen. Dies gilt in gleicher Weise für die Betreuung der Menschen, die nun im ganzen Land in den Unterkünften auf die Prüfung ihres Asylantrags warten.

Antrag eingebracht

Die Mitarbeiterseite hatte daher noch im letzten Jahr, vor dem Hintergrund der damaligen Notsituation, einen Antrag in die Bayerische Regional-KODA eingebracht. Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die

sich mindestens über einen Zeitraum von drei Monaten hinweg in Helferkreisen für Flüchtlinge ehrenamtlich einbringen, sollte Arbeitsbefreiung von bis zu zwei Tagen pro Kalenderjahr ermöglicht werden, um diese hoch engagierten Beschäftigten bei Bedarf zu entlasten. Aufgrund der besonderen Ausnahmesituation sah es die Mitarbeiterseite als sinnvoll an, eine zunächst bis 2018 zeitlich befristete Regelung für entsprechende Arbeitsbefreiungen zu schaffen.

Dieser Antrag fand in der Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA im März aber keine Mehrheit. Zum einen wurde argumentiert, dass das Ehrenamt eine Privatsache sei, das mit der Beschäftigung nicht verknüpft werden könne. Dem wurde entgegeng gehalten, dass sich kirchliche Beschäftigte in hohem Maße hier ehrenamtlich engagieren und es ein Zeichen besonderer Wertschätzung sei, wenn dieser besondere Einsatz in dieser Form gewürdigt würde. Zum anderen wurde darauf

verwiesen, dass eine Heraushebung dieser ehrenamtlichen Tätigkeit gegenüber anderen ehrenamtlichen Aufgaben schwierig darzustellen sei.

§ 29 „Arbeitsbefreiungen“ ist zu nutzen

Letztlich wurde von Dienstgeberseite betont, dass der § 29 ABD Teil A, 1. im Absatz 3 bereits jetzt eine Regelung kenne, die im Einzelfall dem Arbeitgeber einen Weg eröffnet, bis zu drei zusätzliche Tage Arbeitsbefreiung im Kalenderjahr zu gewähren. Diese Regelung lautet: „Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 ABD Teil A, 1. bis zu drei Arbeitstagen gewähren.“ Daneben könne auch kurzfristig, unter Verzicht auf das Entgelt, weitere Arbeitsbefreiung gewährt werden. Die Dienstgeber sollten bei Bedarf über diese Regelung Beschäftigten Arbeitsbefreiung gewähren, die sich ehrenamtlich für Flüchtlinge in der aktuellen Krisensituation engagieren.

Die Mitarbeiterseite hätte sich eine eindeutige Regelung im Zusammenhang mit dem ehrenamtlichen Engagement für Flüchtlinge in der Sache gewünscht, diese fand aber nicht die nötige Mehrheit. Beschäftigten ist daher zu raten, im Zweifelsfall mit Verweis auf § 29 Absatz 3 Satz 1 ABD Teil A, 1. entsprechende Arbeitsbefreiung zu beantragen, sollte dies aufgrund des ehrenamtlichen Engagements nötig werden. Die Dienstgeberseite in der Bayerischen Regional-KODA hat auf diesen Weg verwiesen, um Beschäftigten im Zweifelsfall Entlastung bieten zu können.

Ludwig Utschneider

Unterstützung für Flüchtlinge – viele kirchliche Beschäftigte engagieren sich ehrenamtlich in den zahlreichen Helferkreisen.

Foto: Wilhelmine Wulff / pixello.de



Familien im Blick

Bayerische Regional-KODA diskutiert über Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Kirche als Arbeitgeber hat sich Familienfreundlichkeit auf die Fahnen geschrieben. Im ABD gibt es bereits viele Regelungen, die der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen. Damit steht die Kirche als Arbeitgeber nicht alleine da, haben doch mittlerweile viele Firmen Regelungen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Die Bayerische Regional-KODA hat jetzt mit verschiedenen Beschlüssen nachgelegt.

Ausgangspunkt hierfür war ein Antrag zum Wiederaufleben der Besitzstandszulage Kind, der zunächst auf Widerstand stieß. Aus dem Kreis der bayerischen Generalvikare kam der Vorschlag, dass die KODA Lösungsmöglichkeiten erarbeiten sollte. Im Frühjahr 2015 wurde deshalb eine Arbeitsgruppe zum Thema Familie und Beruf ins Leben gerufen. Von ihr wurden zehn von der Dienstnehmerseite eingebrachte Themen ausführlich beraten. Auf Vorschlag

der Arbeitsgruppe wurden im Dezember 2015 die ersten Beschlüsse gefasst. Neben dem Wiederaufleben der Besitzstandszulage Kind rückwirkend zum 1. September 2015 gibt es künftig Verbesserungen beim Stufenaufstieg, wenn Beschäftigte nach Elternzeit beziehungsweise Sonderurlaub wieder zu arbeiten beginnen. Weitere Informationen finden Sie auf Seite 3.

Josef Glatt Eipert / Ludwig Utschneider

Themen

- 3 **Stufenaufstieg**
Verbesserungen nach Elternzeit und Sonderurlaub
- 4 **Rationalisierungsschutz**
Geänderte Unterstützungsmöglichkeiten für Beschäftigte
- 8 **Kirchliches Arbeitsrecht**
Neue KODA-Ordnung und geänderter Geltungsbereich
- 10 **Kirchliche Lehrkräfte**
Änderungen beim Sabbatjahr
- 12 **Übergeleitete Beschäftigte**
Eingruppierungsschutz bei arbeitgeberinternem Stellenwechsel
- 13 **KiTa-Bereich**
FAQ zu Neuerungen im Sozial- und Erziehungsdienst
- 16 **Geburtsbeihilfe**
Anspruchsvoraussetzungen erweitert





Ludwig Utschneider,
verantwortlicher Redakteur

Vieles neu macht der Mai – die Bayerische Regional-KODA bekommt neue Spielregeln

Liebe Leserin,
lieber Leser!

Anfang September 2015 ließ eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts aufhorchen, die für das kirchliche Arbeitsrecht von nicht zu unterschätzender Bedeutung war. Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di hatte vor dem höchsten deutschen Gericht ein umfassendes Streikrecht für den Bereich der kirchlichen Arbeitgeber erwirken wollen. Diese Verfassungsklage reichte die Gewerkschaft ein, obwohl sie bereits 2012 vor dem Bundesarbeitsgericht einen Erfolg bei der Beteiligung der Gewerkschaften im kirchlichen Arbeitsrecht erstreiten konnte. Letztlich blieb sie vor dem obersten Gericht aber erfolglos. Grund dafür war auch die Tatsache, dass im Rahmen des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts die Möglichkeiten für Beschäftigte, sich bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen angemessen einbringen zu können, verbessert wurden. Für den Bereich der Bayerischen Regional-KODA kann diesbezüglich Vollzug gemeldet werden. Auf Empfehlung der Kommission hin hat die Freisinger Bischofskonferenz

auf ihrer Frühjahrsvollversammlung im März 2016 beschlossen, mit Wirkung zum 1. Mai 2016 die geänderte KODA-Ordnung in Kraft zu setzen. Sie sieht eine Stärkung der Mitwirkungsmöglichkeiten seitens der Beschäftigten vor. Erstmals regelt dabei auch eine Entsendeordnung, auf welche Weise Gewerkschaften in die Arbeit der kirchlichen Tarifkommission einzubinden sind. Über diese Neuerungen wird im Rahmen dieser Ausgabe des KODA Kompass ausführlich berichtet. In diesem Zusammenhang hat sich die Kommission auch darauf verständigt, den Geltungsbereich des ABD zu verändern, da es mit dem Grundverständnis des kirchlichen Arbeitsrechts nicht mehr vereinbar war, bestimmte Beschäftigtengruppen von der Geltung dieser arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen auszunehmen.

Vollzug ist auch in Sachen Sozial- und Erziehungsdienst zu vermelden. Bereits in der letzten Ausgabe des KODA Kompass wurde über die Verbesserungen für die Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen und im Sozialdienst berichtet, nun hat die Bayerische Regional-KODA in ihrer Vollversammlung im März die entsprechenden Beschlüsse gefasst. Ab April 2016 soll es zur rückwirkenden Auszahlung der erhöhten Entgelte kommen. In dieser Ausgabe greifen wir nochmals interessante Fragen rund um den Abschluss zum Sozial- und Erziehungsdienst auf.

Seit 1. März 2016 dürfen sich Lehrkräfte an kirchlichen Schulen über mehr Geld freuen. Parallel zu den staatlichen Lehrkräften wurde das Entgelt um 2,3 Prozent, mindestens aber um 75 Euro erhöht. Geändert hat sich zudem die Sabbatjahr-Regelung für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Sie entspricht jener für staatliche Lehrkräfte. Die Neuerungen können sie in diesem Heft kennenlernen.

Vereinzelt tauchen in den Schlagzeilen Meldungen darüber auf, dass auch kirchliche Arbeitgeber Einrichtungen schließen. Neben den Möglichkeiten der Mitarbeitervertretungen vor Ort, in einem solchen Fall mit Hilfe von Sozialplänen die Belastungen für die betroffenen Beschäftigten abzumildern, kann auch das ABD in bestimmten Fällen die negativen Folgen begrenzen. In dieser Ausgabe wird dem Thema Rationalisierungsschutz daher ein eigener Beitrag gewidmet. Es gibt dazu eine spezielle ABD-Regelung, die letztes Jahr Gegenstand von Beratungen innerhalb der Kommission war.

Viel Freude beim Lesen wünscht Ihnen die
KODA Kompass – Redaktion

Es grüßt Sie Ihr

KODA Kompass-Team



Vergelt's Gott für 25 Jahre – Für ihren langjährigen Einsatz in der KODA-Geschäftsstelle dankten Anfang Februar die Sprecher der Bayerischen Regional-KODA, Ordinariatsrat Martin Floß und Johannes Reich, Gertraud Kölbl aus Augsburg.

Foto: Ludwig Utschneider

Und es geht doch etwas Verbesserungen bei Vereinbarkeit von Beruf und Familie erreicht

Vor mittlerweile mehr als einem Jahr hat die Bayerische Regional-KODA auf Vorschlag der Generalvikare hin eine Arbeitsgruppe eingesetzt, um darüber zu beraten, wie im Arbeitsvertragsrecht Verbesserungen geschaffen werden können, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern sollen. Im Februar 2016 konnte im KODA Kompass Nr. 60 bereits über einen Erfolg beim sogenannten Besitzstand Kind berichtet werden.

In der Dezember-Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA gab es aber noch weitere Beschlussempfehlungen, die im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beraten wurden. Neben dem Thema Kinderbetreuungszuschuss – hier konnte bislang keine Verständigung erreicht werden – widmete sich die Kommission der Frage, in welchem Maße Unterbrechungen der Beschäftigung durch Sonderurlaub beziehungsweise Elternzeit Auswirkung auf die Stufenlaufzeit haben sollen.

Es waren und sind vor allem Frauen, die aufgrund der Kindererziehung ihre Beschäftigung unterbrechen und in Elternzeit gehen oder Sonderurlaub aus familiären Gründen in Anspruch nehmen. In § 17 Absatz 3 ABD Teil A, 1. ist geregelt, dass bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren oder bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren nach Wiederaufnahme der Beschäftigung eine Zuordnung zu der Stufe erfolgt, die der vor der Unterbrechung erreichten

Regelungen zum Stufenaufstieg im ABD

Das ABD regelt, dass Beschäftigte nach bestimmten Zeiten die nächste Stufe innerhalb ihrer Entgeltgruppe erreichen. Einschlägig ist folgende Regelung:

§ 16, Absatz 3, ABD Teil A, 1.

Für Beschäftigte im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes gelten davon abweichende Bestimmungen:

siehe ABD Teil A, 1, Abschnitt VII: Sonderregelungen (§ 44), Anlage zu § 44, § 1, Absatz 2).

Fundstellen: www.onlineabd.de



Stufenaufstieg führt nach familienbedingter Auszeit nicht grundsätzlich zur Rückstufung.

Foto: Karl-Heinz Laube | pixello.de

Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme.

Verbesserungen beim Stufenaufstieg

Die Bayerische Regional-KODA war sich darin einig, dass diese Regelung vor allem Frauen benachteilige und der Zielsetzung zuwiderlaufe, Beruf und Familie miteinander besser zu vereinbaren. Daher wollte die Kommission einen Weg finden, dass unter bestimmten Voraussetzungen Elternzeit beziehungsweise Sonderurlaub aus familienpolitischen Gründen nicht zu einer Benachteiligung bei der Festsetzung der Stufenlaufzeit nach Rückkehr an die Arbeitsstelle führt. Daher verständigte sich die Kommission auf eine ergänzende Protokollnotiz zur einschlägigen Regelung in § 17, die nun einen Weg aufzeigt, wie die Rückstufung nach Rückkehr an den Arbeitsplatz verhindert werden kann. Ein Beispiel könnte sich folgendermaßen darstellen: Eine in Entgeltgruppe 5 eingruppierte Verwaltungsangestellte befand sich 2007, als sie zum 1. April 2007 aufgrund

der Geburt ihres Kindes für drei Jahre in Elternzeit ging, in Stufe 4. Erst zum 1. Oktober 2014 kehrte die Beschäftigte an ihren Arbeitsplatz zurück. In der Zwischenzeit war sie aus familienpolitischen Gründen in Sonderurlaub. Dies bedeutete eine Unterbrechung von sieben Jahren und sechs Monaten. Die bisherige Höchstgrenze von fünf Jahren bei Elternzeit hat sie damit überschritten. Nach dem bisherigen Recht würde das bedeuten, dass diese Verwaltungsangestellte bei Wiederaufnahme der Arbeit am 1. Oktober 2014 der Stufe 3 zugeordnet worden wäre.

Qualifizierungsmaßnahmen nötig

Mit der Neuregelung des § 17, Absatz 3 kann diese Rückstufung, die mit Blick auf die aktuelle Entgelttabelle im genannten Fall einen finanziellen Nachteil von 112,26 Euro brutto monatlich (EG 5: Stufe 3: 2.479,23 €, Stufe 4 2.591,49 €, Stand 1. März 2015) ausmachen würde, vermieden werden. Dazu müssen betroffene Beschäftigte allerdings während der Zeit des Sonderurlaubs beziehungsweise der Elternzeit

an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen und damit vor Wiederaufnahme der Arbeit (sogenannte Wiedereinstiegsqualifizierung nach ABD Teil A, 1. § 5, Abs. 3 d). Damit solche Fortbildungen akzeptiert werden, müssen sie vom Arbeitgeber angeboten worden sein beziehungsweise auf Antrag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters als entsprechende Qualifizierungsmaßnahme anerkannt werden. In diesem Fall wird der § 17, Absatz 3, Satz 3 nicht wirksam: „Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als

fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme.“ Im Beschluss wurde zudem klargestellt, dass es sich bei Qualifizierungsmaßnahmen in diesem speziellen Fall nicht um Arbeitszeit im Sinne des § 5, Absatz 6 Teil A, 1. handelt.

Mit dieser Neuregelung ist ein weiterer Vorschlag der Mitarbeiterseite umgesetzt worden, der im Rahmen der Beratungen

der Arbeitsgruppe zu den familienpolitischen Entgeltbestandteilen eingebracht wurde. Die Mitarbeiterseite hofft, dass noch weitere Verbesserungen erreicht werden, unter anderem im Zusammenhang mit dem Thema Kinderbetreuungszuschuss für nicht schulpflichtige Kinder in Kindertageseinrichtungen.

Josef Glatt-Eipert / Ludwig Utschneider

Hilfe in schwierigen Situationen Rationalisierungsschutz für Beschäftigte im ABD angepasst

In den Tiefen des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts schlummern diverse Regelungen, mit denen Beschäftigte zeit ihres Berufslebens kaum etwas zu tun bekommen. Eine dieser wenig präsenten Regelungen war nun Gegenstand längerer Beratungen in der Bayerischen Regional-KODA, nämlich die Regelung über den Rationalisierungsschutz für Beschäftigte (ABD Teil D, 11.). Neben notwendigen redaktionellen Änderungen wurde vor allem über eine Neuregelung gerungen, welche Möglichkeiten Beschäftigte in kleinen Einrichtungen haben sollen, im Zweifelsfall eine Beratung durch Mitarbeitervertretungen in den Ordinariaten oder durch eine Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen in Anspruch nehmen zu können. Vor der Erläuterung dieser Neuregelung lohnt es sich aber, die Grundsätze der Regelungen zum Rationalisierungsschutz zu beleuchten.

Was bedeutet Rationalisierungsschutz?

Zu Beginn der Regelung wird die Bedeutung des Begriffs Rationalisierung erklärt. Sie habe „den Zweck, die Aufgaben der Einrichtungen anforderungsgerecht, wirtschaftlich und kostengünstig zu erfüllen. Bei der Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen sind die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Belange der Mitarbeiter zu berücksichtigen und soziale

Härten möglichst zu vermeiden.“ Häufig haben Rationalisierungsmaßnahmen zur Folge, dass Arbeitsplätze umgestaltet oder abgebaut werden sollen. Die betroffenen Beschäftigten vor negativen Auswirkungen zu schützen beziehungsweise diese abzufedern ist Ziel der Regelung. Flankiert werden die Regelungen zum Rationalisierungsschutz unter anderem durch Beteiligungsrechte (Zustimmung bei Angelegenheiten der Dienststelle, Antragsrecht) der Mitarbeitervertretungen (MAV), allerdings wirken sich diese nur aus, sofern es eine MAV in betroffenen Einrichtungen gibt. So ist die Mitarbeitervertretung bei Maßnahmen zum Ausgleich und zur Milderung von wesentlichen wirtschaftlichen Nachteilen für die Beschäftigten wegen Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen zu beteiligen. Außerdem können Mitarbeitervertretungen mit dem jeweiligen Dienstgeber eine Dienstvereinbarung in diesem Zusammenhang abschließen.

Was ist eine Rationalisierungsmaßnahme?

Eine Rationalisierungsmaßnahme geht dabei stets vom Arbeitgeber aus. Damit können zum Beispiel gemeint sein:

- Stilllegung oder Auflösung einer Einrichtung bzw. eines Einrichtungsteils,
- Verlegung oder Ausgliederung einer Ein-

- richtung bzw. eines Einrichtungsteils,
- Zusammenlegung von Einrichtungen bzw. von Einrichtungsteilen,
- Verlagerung von Aufgaben zwischen Einrichtungen,
- Einführung anderer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren, auch soweit sie durch Nutzung technischer Veränderungen bedingt sind.

Um den Begriff der Rationalisierung noch konkreter zu fassen, ergänzen Anmerkungen den einschlägigen § 1 Absatz 1 in ABD Teil D, 11.:

„1. Ob eine Änderung erheblich bzw. wesentlich ist, ist von der Auswirkung der Maßnahme her zu beurteilen. Eine Rationalisierungsmaßnahme liegt auch dann vor, wenn sich aus der begrenzten Anwendung einzelner Änderungen zunächst zwar keine erheblichen bzw. wesentlichen Auswirkungen ergeben, aber eine Fortsetzung der Änderungen beabsichtigt ist, die erhebliche bzw. wesentliche Auswirkungen haben wird. Eine Änderung, die für die gesamte Einrichtung nicht erheblich bzw. nicht wesentlich ist, kann für einen Einrichtungsteil erheblich bzw. wesentlich sein. Ist die Änderung erheblich bzw. wesentlich, ist es nicht erforderlich, dass sie für mehrere Mitarbeiter zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt.

2. Keine Maßnahmen im Sinne des Absatz 1 sind Maßnahmen, die unmittelbar z. B. durch

- voraussichtlich nicht nur kurzfristigen Nachfragerückgang,
- eine von Dritten (insbesondere durch gesetzgeberische Maßnahmen) verursachte Aufgabeneinschränkung,
- Wegfall zweckgebundener Drittmittel veranlasst sind.

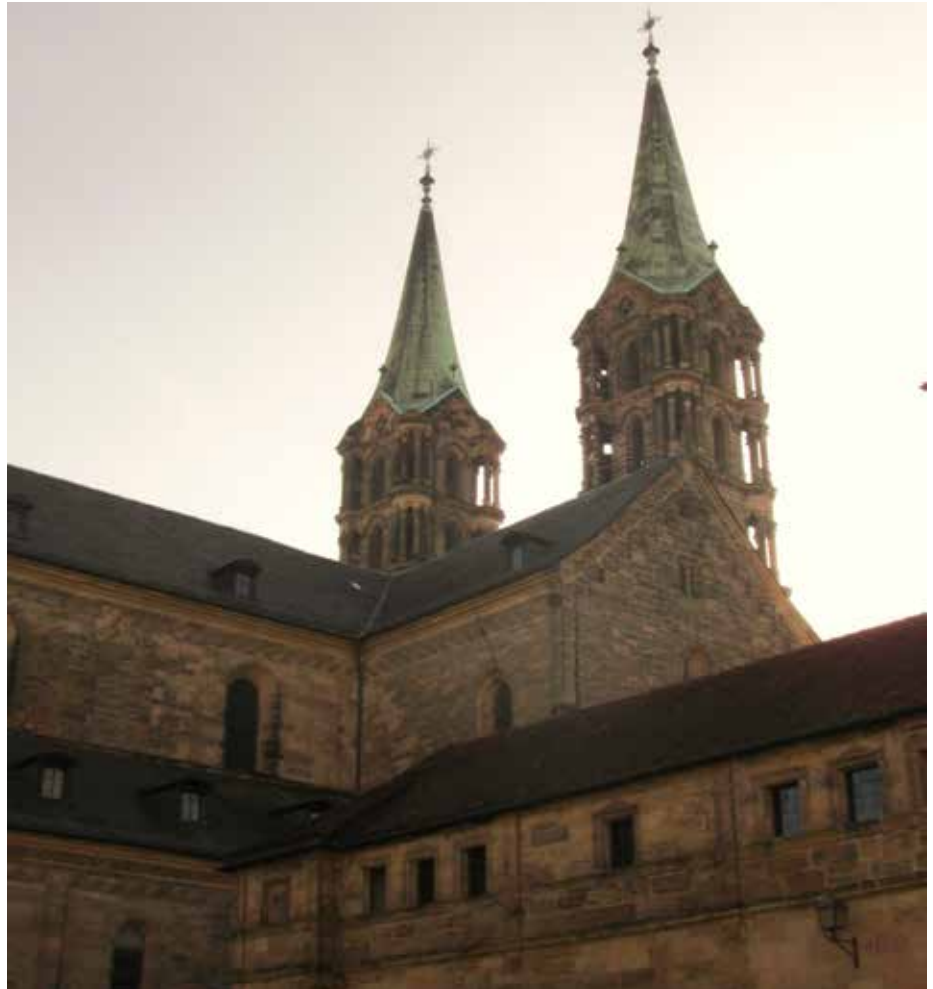
3. Eine wesentliche Änderung der Arbeitsorganisation kann auch vorliegen, wenn aufgrund von Arbeitsverträgen geleistete Arbeiten künftig aufgrund Werkvertrages durchgeführt werden sollen.“

Fallbeispiele

Rationalisierungsmaßnahmen müssen für Beschäftigte zum Wechsel der Tätigkeit oder Arbeitsstelle oder gar zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen, damit die Regelungen zum Rationalisierungsschutz wirksam werden können. Die denkbare Entscheidung eines Schulträgers, die Angebote zur Ganztagesbetreuung einzustellen, würde die Frage aufwerfen, ob und gegebenenfalls wie das dort tätige Personal weiterbeschäftigt werden kann. In der offenen oder gebundenen Ganztagschule werden meist pädagogische Fachkräfte eingesetzt, häufig auch ergänzt um Fachkräfte im Bereich der Hauswirtschaft. In einem solchen Fall können die Regelungen zum Rationalisierungsschutz greifen. Ähnliches gilt auch für Kindertageseinrichtungen, wenn dort zum Beispiel der Bereich der Küche aufgegeben oder ausgegliedert wird. Allerdings sind entsprechende Rationalisierungsmaßnahmen auch in anderen kirchlichen Bereichen nicht ausgeschlossen.

Rolle der Mitarbeitervertretung

Es ist Pflicht des Dienstgebers, die Mitarbeitervertretung (MAV), sofern eine solche in einer Einrichtung vorhanden ist, rechtzeitig und umfassend über eine vorgesehene Rationalisierungsmaßnahme zu informieren. Ein Arbeitgeber, der gerade einmal mit einem Vorlauf von einer Woche die Mitarbeitervertretung über eine solche Maßnahme informiert, wird den rechtlichen Anforderungen nicht gerecht. Vielmehr muss der MAV die Möglichkeit eingeräumt werden, offene Fragen klären zu lassen. Der Arbeitgeber hat vor allem auch die Pflicht, die personellen und sozialen Auswirkungen mit der Mitarbeitervertretung zu beraten. Daneben muss der Arbeitgeber in einem weiteren Schritt auch die betroffenen Be-



Große Verantwortung für kirchliche Arbeitgeber – Rationalisierungsschutz soll Beschäftigte im Zweifelsfall schützen.

Foto: Zaubervogel / pixello.de

schäftigten rechtzeitig vor Umsetzung der Rationalisierungsmaßnahme informieren.

Bestandteile des Rationalisierungsschutzes

Die Regelung zum Rationalisierungsschutz sieht verschiedene Maßnahmen vor. Dazu zählen die Arbeitsplatzsicherung (§ 3), Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen (§ 4), ein besonderer Kündigungsschutz (§ 5), die Vergütungs- beziehungsweise Lohnsicherung (§§ 6 und 7) und Abfindungsregelungen (§ 8).

Um der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Arbeitsplatzsicherung gerecht werden zu können, muss er den Beschäftigten, sollte er keine vergleichbare Tätigkeit in einer anderen Einrichtung zur Verfügung stellen können, eine Umschulung oder Fortbildung ermöglichen.

Ziel sollte das Anbieten eines gleichwertigen Arbeitsplatzes sein. Die Gleichwer-

tigkeit wird unter anderem erreicht, indem durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung gewährleistet und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in der neuen Tätigkeit vollbeschäftigt beziehungsweise im bisherigen Umfang beschäftigt bleibt. Der Arbeitgeber muss sich im Zweifelsfall auch darum bemühen, für den Beschäftigten einen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber des kirchlichen oder öffentlichen Dienstes zu finden. Der Beschäftigte muss einen solchen alternativen Arbeitsplatz annehmen (vergleiche § 3, Absatz 6, ABD Teil D, 11.), außer die neue Stelle kann ihm nach billigem Ermessen nicht zugemutet werden.

Fortbildungen und Umschulungen

Sollte aufgrund eines fehlenden Alternativ-Arbeitsplatzes eine Fortbildung oder Umschulung nötig werden, so muss dafür der

Arbeitgeber die Kosten voll tragen. Diese ist dem Beschäftigten rechtzeitig vor Wirksamwerden eines möglichen Arbeitsplatzverlustes zu ermöglichen. Beschäftigte können eine solche Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht willkürlich ablehnen. Ältere Beschäftigte ab dem 55. Lebensjahr sind hiervon aber ausgenommen, deren mögliche Verweigerung einer Umschulung darf nicht als willkürliche Verweigerung angesehen werden. In einem solchen Fall müssen sich die Beteiligten darum bemühen, einen alternativen Weg zur Beschäftigungssicherung zu finden. Für eine solche Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahme kann eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter bis zu einem Jahr von seiner bisherigen Tätigkeit freigestellt werden. In dieser Zeit ist das Entgelt fortzuzahlen. Darüber hinaus kann sogar Anspruch auf Freizeitausgleich entstehen, wenn die Zeit für die Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme zeitlich umfassender ist als die eigentlich vereinbarte Arbeitszeit. Wenn also zum Beispiel eine teilzeitbeschäftigte Erzieherin mit 19,5 Wochenstunden in eine einjährige Umschulung geschickt wird, die einer Vollzeitstelle im Umfang von 39 Wochenstunden entspricht, entsteht ein entsprechend umfassender Anspruch auf Freizeitausgleich. Zu beachten ist aber, dass dergestalt umgeschulte Beschäftigte dazu verpflichtet sind, mindestens im zeitlichen Umfang der Fortbildung auch in der neuen Beschäftigung tätig zu werden. Andernfalls kann der Arbeitgeber die Kosten für die Entgeltfort-

zahlung und die Qualifizierungsmaßnahme zurückfordern. Sollte also die Erzieherin, die sich zur Verwaltungsangestellten ein Jahr lang umschulen ließ, nach drei Monaten in der neuen Tätigkeit feststellen, dass sie damit nicht zurechtkommt und kündigen, entsteht dem alten Arbeitgeber ein entsprechender Anspruch auf Ersatz der entstandenen Kosten.

Kündigungsschutz

Neben die Bestimmungen zum Kündigungsschutz im Teil A, 1. Allgemeiner Teil des ABD treten im Zusammenhang mit dem Rationalisierungsschutz noch weitere Bestimmungen, die der besonderen Situation der Beschäftigten geschuldet sind, welche von einer Rationalisierungsmaßnahme getroffen werden.

So darf Beschäftigten, denen eine andere Tätigkeit nach Maßgabe dieser Regelung zum Rationalisierungsschutz übertragen worden ist, in den ersten neun Monaten in dieser neuen Tätigkeit weder aus betriebsbedingten Gründen noch wegen mangelnder Einarbeitung gekündigt werden. Sollte eine solche Tätigkeit schon während einer Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahme aufgenommen werden, verlängert sich dieser Zeitraum des Kündigungsschutzes auf zwölf Monate.

Weitere wichtige Bestimmungen zum Kündigungsschutz:

- Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf nur dann ausgesprochen werden, wenn

der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ein Arbeitsplatz nach § 3 Absatz 2 bis 5 nicht angeboten werden kann (der Arbeitgeber muss versuchen, betroffenen Beschäftigten einen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber vor Ort zu vermitteln)

- Wenn Beschäftigte einen Arbeitsplatz entgegen § 3 Absatz 6 ABD Teil D, 11. (Regelung zum Rationalisierungsschutz) nicht annehmen.
- Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die beim Wechsel der Beschäftigung eine Beschäftigungszeit (gemäß den Regelungen, die bis zum 30. September 2005 gegolten haben) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 40. Lebensjahr vollendet haben, dürfen Kündigungen mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen nur dann ausgesprochen werden, wenn der Mitarbeiter einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei demselben Arbeitgeber nicht annimmt.
- Mitarbeiterinnen beziehungsweise Mitarbeiter, die auf Veranlassung des Arbeitgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, sollen auf Antrag bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn ein für sie geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

Entgelt muss gesichert werden

Sollte trotz aller Bemühungen die Suche nach einem gleichwertigen neuen Arbeitsplatz nicht erfolgreich sein, so ist der Arbeitgeber bei Rationalisierungsmaßnahmen gezwungen, eine Minderung der Vergütung durch eine ergänzende Vergütung (sog. sogenannter Sicherungsbetrag) auszugleichen. Das Nähere dazu regeln die §§ 6a und 6b der Regelung zum Rationalisierungsschutz. Wenn Beschäftigte im Rahmen einer Rationalisierungsmaßnahme aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden und Grundlage dafür das gegenseitige Einvernehmen oder eine arbeitgeberseitige Kündigung war, entsteht in der Regel der Anspruch auf eine Abfindung. Diese staffelt sich nach der Beschäftigungszeit, beginnend ab drei Jahren, und dem Lebensalter. In diesem Fall stehen betroffenen Beschäftigten zwischen 2 und 18 Monatsbezügen Abfindung zu. Eine Abfindung ist ausgeschlossen, wenn



Unterstützung ist möglich – bei Rationalisierungsmaßnahmen können sich Beschäftigte in kleinen Einrichtungen ohne MAV an die örtlichen Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen (DiAGen) wenden.

Foto: I-vista / pixelio.de

die Kündigung erfolgt ist, nachdem der Beschäftigte eine angebotene Arbeitsstelle oder Umschulung abgelehnt hat, beziehungsweise der oder die Beschäftigte eine vergleichbare Tätigkeit bei einem anderen Arbeitnehmer angenommen hat.

Ansprüche aus der Regelung zum Rationalisierungsschutz bestehen nicht, wenn bei Beschäftigten Erwerbsminderung im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung vorliegt oder Anspruch auf den Bezug einer Rente wegen Alters vor Vollendung des 65. Lebensjahrs besteht.

Neuregelung bei Rationalisierungsmaßnahmen in kleinen Einrichtungen

Die bisherige Regelung (ABD Teil D, 11., C) sah vor, dass in von Rationalisierungsmaßnahmen betroffenen kleinen Einrichtungen, die der Stiftungsaufsicht der jeweiligen Diözese unterliegen, drei Vorgaben berücksichtigt werden mussten:

1. Bei betriebsbedingten Kündigungen nach Ablauf der Probezeit hat eine Sozialauswahl nach § 1 Absatz 3 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) zu erfolgen.
2. Ist für die Wirksamkeit der Kündigung die stiftungsaufsichtliche Genehmigung erforderlich, so hat die Stiftungsaufsicht die Einwendungen der Mitarbeitervertretung in die Entscheidung mit ein zu beziehen.
3. Besteht in der Einrichtung keine Mitarbeitervertretung, so ist diejenige Mitarbeitervertretung anzuhören, die für die Stiftungsaufsicht bzw. für den Zuschussgeber zuständig ist. §§ 30 bzw. 31 Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) sind anzuwenden.

Gerade der letzte Punkt war umstritten, da die Mitarbeitervertretungsordnung eine solche Regelung nicht vorsieht. Eine „fremde“ Mitarbeitervertretung kann keine Beteiligungsrechte in einer Einrichtung ausüben, für die sie nicht zuständig ist.

Die Bayerische Regional-KODA hat sich daher auf einen ergänzenden Hinweis zum § 9 geeinigt, der an Stelle der oben aufgeführten Regelung (bisheriger Teil C. ABD Teil D, 11.) ins ABD aufgenommen wurde: „Bei betriebsbedingten Kündigungen in Kirchenstiftungen und anderen Einrichtungen, die der kirchlichen Stiftungsaufsicht, nicht jedoch dem Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes (§ 23 KSchG) unterliegen, werden im Rahmen der vor-

zunehmenden Interessensabwägung ein sozialer Mindestschutz und die Kriterien der Sozialauswahl im Sinne von § 1 KSchG berücksichtigt.“

Was heißt dies nun: Ein Betrieb beschäftigt ab 1. Januar 2004 nicht mehr als zehn Arbeitnehmerinnen beziehungsweise Arbeitnehmer oder vor dem 1. Januar 2004 nicht mehr als fünf Beschäftigte (Teilzeitbeschäftigte zählen dabei anteilig), ohne Berücksichtigung der Auszubildenden. Solche Betriebe werden als „Kleinbetriebe“ eingestuft, so dass das Kündigungsschutzgesetz im Grunde keine Anwendung findet, das heißt es muss auch nach § 1 KSchG keine Sozialauswahl stattfinden.

Deshalb wurde hier in dem ergänzenden

Hinweis zu § 9 ABD Teil D, 11. ausdrücklich aufgenommen, dass in solchen „Kleinbetrieben“ bei der Interessensabwägung trotzdem ein sozialer Mindestschutz und die Kriterien der Sozialauswahl im Sinne des § 1 KSchG berücksichtigt werden.

Im Rahmen der Vollversammlung im Juli 2015 wurde von Dienstgeberseite zudem zugesichert, dass die Generalvikare in den bayerischen Diözesen die jeweils zuständigen Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen (DiAG-MAV) anschreiben und bitten werden, entsprechenden Beschäftigten im Falle einer Rationalisierungsmaßnahme beratend zur Seite zu stehen.

Ludwig Utschneider

Verantwortung und Initiative gefordert

Ein Kommentar zur Änderung des Rationalisierungsschutzes

von Ralph Stapp

Das Kündigungsschutzgesetz setzt Arbeitgeberkündigungen enge Grenzen. Belegschaften von Kleinbetrieben fallen normalerweise nicht unter das Kündigungsschutzgesetz. Die bisherige ABD-Regelung sah dagegen abweichend von dieser Norm die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes zwingend vor.

In der Neuregelung haben sich die kirchlichen Arbeitgeber lediglich dazu verpflichtet, bei betriebsbedingten Kündigungen von Beschäftigten in Kleinbetrieben nur noch einen „sozialen Mindestschutz“ gemäß Kündigungsschutzgesetz zu gewährleisten. Sollten nun Arbeitgeber die Kriterien des Kündigungsschutzgesetzes zu wenig berücksichtigen, sind Beschäftigte und ihre Mitarbeitervertretungen (MAVen) gehalten, sie an die neue Vorgabe deutlich zu erinnern.

Gerade die Beteiligung der MAV bietet einen zusätzlichen Schutz, denn Arbeitgeber, die kündigen möchten, müssen sie vor Ausspruch der Kündigung mit einbeziehen. Dabei kann die MAV Einwendungen erheben und beispielsweise Gründe erläutern, die gegen eine Kündigung sprechen, vgl. § 30 Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO). Daher sollten Belegschaften (einschließlich die von kleinen Einrichtungen), die die Voraussetzung für die Bildung einer MAV erfüllen, jedoch noch über keine MAV



verfügen, eine solche bilden. Unterstützung und Hilfestellung bietet hierfür die jeweilige Diözesane Arbeitsgemeinschaft (DiAG) – das Dachgremium der MAVen in einer Diözese, vgl. § 25 MAVO.

Einen Sonderfall stellen die Belegschaften dar, die keine MAV gründen können, weil sie nicht über die nötige Mindestzahl von fünf Beschäftigten verfügen (Näheres siehe § 6 MAVO). Sie können sich nun bei ihrer DiAG zumindest über ihren Kündigungsschutz informieren. Bisher musste in diesem Falle die Ordinariats-MAV in den Kündigungsprozess mit einbezogen werden.

Hinsichtlich des Kündigungsschutzes reichen die neuen ABD-Richtlinien leider an die alte ABD-Vorschrift nicht heran. Mit Blick auf die Beschäftigten von Kleinbetrieben verlangen sie allerdings von den Arbeitgebern, verstärkt auf ihre soziale Verantwortung zu achten und von den Arbeitnehmern entsprechende Eigeninitiative. Vor dieser Herausforderung stehen nun beide Seiten.

Wo Kirche draufsteht, muss auch Kirche drin sein

Geltungsbereich des ABD erweitert

Die Kirche darf ihr Arbeitsvertragsrecht im Rahmen der für alle geltenden Gesetze nach ihren eigenen Regeln gestalten. Das betrifft etwa die Art, wie Arbeitsvertragsrecht geschaffen wird (durch paritätisch besetzte Kommissionen wie die Bayerische Regional-KODA), oder die Frage, welche Anforderungen sie an ihre Beschäftigten hinsichtlich der Loyalitätsobliegenheiten stellt. Dieses Recht der Kirchen ist gesellschaftlich, etwa bei den Gewerkschaften oder in Teilen der Politik, nicht unumstritten. In mehreren Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts und des Bundesverfassungsgerichts der letzten Zeit wurde der Rahmen, der den Kirchen offensteht, präzisiert. In der Folge kam es zu Änderungen in der Grundordnung des kirchlichen Dienstes und der KODA-Ordnung, die letztlich auch Auswirkungen auf den Anwendungsbereich des Arbeitsvertragsrechts ABD haben. So wurde nun der § 1 Teil A, 1. „Allgemeiner Geltungsbereich“ neu gefasst.

Wer als Arbeitgeber direkt dem Diözesanbischof untersteht oder seiner Gesetzgebungsgewalt unterliegt, muss zwingend ABD anwenden. Unter diesen Mindeststandard darf er nicht gehen. Ausgenommen von der zwingenden ABD-Anwendung sind Arbeitgeber, die satzungsgemäß das Arbeitsrecht der Caritas (AVR) anwenden. Andere kirchliche Arbeitgeber wie etwa Vereine oder Orden päpstlichen Rechtes, müssen zwingend die Grundordnung des kirchlichen Dienstes in ihre Statuten oder Satzung aufnehmen, um weiterhin im arbeitsrechtlichen Sinn als kirchliche Arbeitgeber zu gelten. Sonst gilt für sie rein weltliches Arbeitsrecht mit all seinen Möglichkeiten wie Streikrecht und Betriebsrat. Auch besondere Loyalitätsverpflichtungen bestehen nicht. Wer aber als kirchlich gelten will, muss auch kirchliches Arbeitsvertragsrecht vollumfänglich anwenden.

Das ABD selbst enthält für einzelne Personengruppen (so etwa Lehrkräfte an kirchlichen Schulen) im Teil B Sonderregelungen. Es kennt aber auch Beschäftigtengruppen, für die insgesamt andere

Vertragsinhalte gelten sollen. Für wen solche Ausnahmen greifen, ist in Teil A, 1. geregelt. Vielfach wird dort auf andere Tarifverträge verwiesen. Dieser Teil wurde nun überarbeitet, weil vom Bundesarbeitsgericht die Vorgabe kam, dass solche Verweise eindeutig sein müssen. So kann weiterhin für Hochschulbeschäftigte, deren Tätigkeit staatlich refinanziert wird, auf den Tarifvertrag der Länder (TV-L) verwiesen werden, weil dieser Verweis klar formuliert ist. Die Anwendung des TV-L ist hier wegen der staatlichen Vorgaben für die Refinanzierung zwingend erforderlich und erschien der KODA praktikabel, weil die Regelung eindeutig und als ein Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes wohl auch ausgewogen ist. Eine offene Verweisregelung im Hotel- und Gaststättenbereich auf eine „anderweitige kollektivrechtliche Regelung“ hingegen ist so auf Dauer nicht mehr haltbar und bedarf noch einer Überarbeitung. Die Mitarbeiterseite kann sich hier keinen bloßen Verweis auf einen Tarifvertrag vorstellen, bei dem nicht der öffentliche Dienst beteiligt ist. Eine Lösung gibt es noch nicht.

Ein weiterer Wunsch nach Öffnungsregelungen kam auf die KODA von außen zu. Einzelne Arbeitgeber wollen gerne kirchlich sein, sehen ihre Beschäftigungsverhältnisse aber nicht richtig im ABD abgebildet. Das kann etwa für manche Orden gelten, aber auch für Branchen wie Verlage oder Buchhändler. Hiermit beschäftigt sich eine Arbeitsgruppe der KODA. Die Mitarbeiterseite sieht die Notwendigkeit für weitere Öffnungen erst mal sehr zurückhaltend. Es wird also noch weiterhin Gesprächs- und Reformbedarf geben. Klärung gab es hingegen schon bei den „Großverdienern“. Wer ein übertarifliches Entgelt erhält, dem traut das ABD zu, dass er vom ABD abweichende individualvertragliche Regelungen für sich aushandeln kann - und auch darf.

Robert Winter



Den Blick nach vorne gerichtet –

Anpfeif für neue KODA

Bischöfe setzen überarb

Es ist geschafft – die bayerischen Bischöfe haben im Rahmen ihrer Frühjahrstagung in Passau die neue KODA-Ordnung verabschiedet, die in den vergangenen zwei Jahren von einer Arbeitsgruppe der Bayerischen Regional-KODA überarbeitet worden war.

Die KODA-Ordnung vereint, salopp ausgedrückt, die Spielregeln, die für die Arbeit der Bayerischen Regional-KODA gelten. Daneben wurde auch die Wahlordnung überarbeitet und eine neue Entsendeordnung auf den Weg gebracht. Letztere regelt, in welcher Weise künftig Vertreterinnen und Vertreter der Gewerkschaften in die Arbeit der Arbeitsrechtskommission eingebunden werden.

Einige der Neuerungen sollen an dieser Stelle vorgestellt werden, da sie die Arbeit der Tarifkommission erkennbar verändern werden. So wird die Kommission künftig unter einem anderen Namen firmieren. Aus der „Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts“



neue KODA-Ordnung von den Bischöfen in Kraft gesetzt. Foto: Dieter Schütz / pixello.de

KODA-Spielregeln neue KODA-Ordnung in Kraft

wird ab 1. Mai 2016 die „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“. Die Abkürzung „Bayerische Regional-KODA“ bleibt zwar, allerdings sollte mit der Umbenennung deutlicher zum Ausdruck gebracht werden, was das Aufgabengebiet der Kommission ist, nämlich die Gestaltung des Arbeitsvertragsrechts in den bayerischen Diözesen.

Geänderter Geltungsbereich

Im § 1 wurde der Geltungsbereich neu definiert. In Folge der Entscheidung der apostolischen Signatur vom 31. März 2010 zum Dritten Weg war es für kirchliche Rechtsträger notwendig geworden, sich klar zur Grundordnung zu bekennen, wenn sie arbeitsrechtlich am Dritten Weg teilhaben wollen. Charakteristikum des Dritten Wegs ist die Setzung von Arbeitsvertragsrecht durch paritätisch besetzte Kommissionen wie der Bayerischen Regional-KODA. In diesem Paragraf wurde nun, in Anlehnung

an die Grundordnung, präziser gefasst, welche kirchlichen Einrichtungen unter das ABD fallen.

Einbindung von Gewerkschaften

Die Zusammensetzung der Bayerischen Regional-KODA kann sich auf Grundlage der neuen KODA-Ordnung ändern. Als Folge des Urteils des Bundesarbeitsgerichts von 2012 war es notwendig geworden, den Gewerkschaften eine direkte Mitwirkung in der Kommissionsarbeit zu ermöglichen. Nur auf diese Weise wird sichergestellt, dass der kircheneigene Weg der Tarifbindung auch vor staatlichen Gerichten Bestand hat. Daher können demnächst zu den bislang 38 Vertreterinnen und Vertretern in der KODA, je 19 von Dienstgeber und Dienstnehmerseite, bis zu vier weitere hinzukommen. Die tariffähigen Gewerkschaften, zum Beispiel ver.di, Marburger Bund oder die dbb Beamtenbund und

Tarifunion, können zwei Vertreterinnen und Vertreter entsenden. Im Laufe des Sommers wird die KODA klären, wann das Entsendeverfahren eingeleitet werden soll. Dies erfolgt spätestens zur nächsten KODA-Wahl 2018. Wenn eine Entsendung von Gewerkschaften erfolgt ist, wird die Dienstgeberseite um die gleiche Anzahl an Vertreterinnen beziehungsweise Vertreter aufgestockt.

Breiteren Raum nahm bei den Beratungen der neuen KODA-Ordnung auch die Frage ein, wie sehr die Mitglieder der Kommission die verschiedenen Berufsgruppen repräsentieren sollen. Dies hat ebenfalls Bedeutung für die von den Generalvikaren entsandten Dienstgebervetreter. Auch bei diesen sollen die verschiedenen Bereiche des kirchlichen Dienstes, zum Beispiel die Orden, angemessen berücksichtigt werden.

Unterkommissionen möglich

Die neue KODA-Ordnung enthält in § 9 ein völlig neues Instrument, das es in der Form bislang nicht gab. Die Bayerische Regional-KODA wird künftig Unterkommissionen bilden können, die mit einer qualifizierten Mehrheit von zwei Drittel der Stimmen Beschlussvorschläge für die Vollversammlung erarbeiten und beschließen können. Deren Aufgabe muss beschränkt sein auf bestimmte Rechtsträger oder bestimmte Berufs- und Aufgabengebiete in den kirchlichen Einrichtungen.

Davon unberührt wird es weiterhin die Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte (StAGL) geben. Die aus der Lehrerkommission heraus entstandene Lehrer-Arbeitsgruppe verfügt weiterhin über die besondere Regelung, wonach qualifizierte Beschlüsse mit Zwei-Drittel-Mehrheit innerhalb dieser StAGL in der Vollversammlung nur noch eine Zustimmung durch die Mehrheit der Mitglieder braucht.

Nochmals präzisiert wurde der Anspruch auf Freistellung für die Mitglieder der Kommission. Dies bedeutet, dass sowohl Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmerseite, als auch jene der Dienstgeberseite Anspruch darauf haben, für die Tätigkeit in der Kommission von ihren eigentlichen dienstlichen Tätigkeiten freigestellt zu werden. Daneben haben die Kommissionsmitglieder auf Mitarbeiterseite auch das Recht, sich in angemessenem Umfang mit den Wählerinnen und Wähler auszutauschen. Das stärkt wiederum die Möglichkeit, im

Rahmen der KODA-Tätigkeit mit Mitarbeitervertretungen (MAVen), Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen (DiAGen) und Interessensverbänden zusammenzuarbeiten, um den Aufgaben innerhalb der Kommission gerecht zu werden.

Stärkung des Vermittlungsverfahrens

Eine wesentliche Veränderung hat zudem das Vermittlungsverfahren erfahren, auch das eine Konsequenz aus dem einschlägigen Urteil des Bundesarbeitsgerichts zur Stärkung der Rechte der Beschäftigten im Rahmen der Arbeitsrechtssetzung im kirchlichen Bereich. Wenn ein Antrag in der Vollversammlung nicht die erforderliche Mehrheit erhält, kann die Dienstgeber- oder die Mitarbeiterseite, sofern die jeweilige Seite jeweils einstimmig für ein Vermittlungsverfahren stimmt, den Vermittlungsausschuss anrufen, damit das Anliegen dort nochmals beraten und verhandelt wird. Zuletzt wurde unter anderem die Frage nach dem Wiederaufleben des Besitzstands Kind (siehe KODA Kompass

Nr. 60, Februar 2016) vor den Vermittlungsausschuss gebracht.

Bislang konnte die KODA-Ordnung zwar auch ein zweistufiges Vermittlungsverfahren, wobei aber die Hürde sehr hoch war, nach einem Scheitern der Vermittlung in der ersten Instanz ein sogenanntes Schiedsverfahren einzuleiten. Hierzu wäre eine Begründung für ein „unabweisbares Regelungsbedürfnis“ nötig gewesen. Diese hohe Hürde gibt es nun nicht mehr. Das neue Vermittlungsverfahren sieht vor, dass der Vermittlungsausschuss spätestens acht Wochen nach Anrufung der Kommission einen Vermittlungsvorschlag unterbreiten muss. Dies kann ein Regelungs- oder Verfahrensvorschlag sein. Nach Vorlage muss die Vollversammlung der Kommission innerhalb von sechs Wochen über einen solchen Vorschlag entscheiden.

Sollte ein solcher Vermittlungsvorschlag in der Kommission keine Zwei-Drittel-Mehrheit erhalten, kann wiederum durch mindestens der Hälfte der Mitglieder der Kommission ein „Verfahren zur ersetzenden Entscheidung“ auf den Weg gebracht werden. In diesem Fall trifft der Vermittlungsausschuss, der mit diesem

Verfahren betraut wird, mit der Mehrheit seiner Mitglieder eine Entscheidung, die dann die Wirkung eines Beschlusses hat. Der Vermittlungsausschuss setzt sich folgendermaßen zusammen:

- dem/der Vorsitzenden des Vermittlungsausschusses,
- dem/der Vorsitzenden und dem/der stellvertretenden Vorsitzenden der Kommission kraft Amtes,
- je einem weiteren Mitglied der Dienstgeber- und der Dienstnehmerseite,
- zwei weiteren Beisitzern/Beisitzerinnen, die allerdings der Kommission nicht angehören dürfen.

Es wird sich in Zukunft zeigen, inwiefern durch die unmittelbare Einbindung der Gewerkschaften und die Verbesserung des Vermittlungsverfahrens eine neue Qualität der Kommissionsarbeit erreicht wird. Dass die Art des Dritten Wegs, die Rahmenbedingungen für das Arbeitsvertragsrechts zu setzen, sinnvoll ausgestaltet werden kann, konnte die Bayerische Regional-KODA in der Vergangenheit immer wieder unter Beweis stellen.

Ludwig Utschneider

Sabbatical für Lehrkräfte verbessert Mehr Flexibilität bei besonderem Teilzeitmodell

Für die Bayerische Staatsregierung sind die Verbesserungen beim sogenannten Sabbatjahr ein zentraler Inhalt jener Neuerungen, die der Freistaat für seine Beschäftigten 2015 auf den Weg brachte, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Darum wurde der Artikel 88, Absatz 4 (Antragsteilzeit) des Bayerischen Beamtengesetzes geändert, um künftig flexiblere Freistellungsmodelle zu ermöglichen. Bei dieser besonderen Form der Teilzeitbeschäftigung wird zunächst während eines Teils des Bewilligungszeitraums die Arbeitszeit bis zur regelmäßigen Arbeitszeit erhöht. Anschließend wird diese Arbeitszeiterhöhung während des unmittelbar daran anschließenden Teils des Bewilligungszeitraums durch eine entsprechende Ermäßigung der Arbeitszeit oder durch eine ununterbrochene volle Freistellung vom Dienst ausgeglichen. Neu seit letztem Jahr ist die Höchstgrenze des

Bewilligungszeitraums, die von höchstens sieben auf zehn Jahre angehoben wurde.

Spezielle Regelung für Lehrkräfte

Da in Teil B, 4.1. Nr. 17 geregelt ist, dass die ABD-eigene Sabbatjahrregelung für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen keine Anwendung findet, sondern für diese die Bestimmungen für die entsprechenden arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte des Freistaates Bayern gelten, hat diese Änderung des Beamtengesetzes unmittelbar Auswirkung auf die Arbeitsvertragsregelungen für kirchliche Lehrkräfte. Im Dezember 2015 wurde die Neuregelung zudem durch eine Kultusministerielle Bekanntmachung konkretisiert, in der die spezifischen Bestimmungen für Lehrkräfte zusammengefasst werden und rückwirkend zum 1. August 2015 wirksam wurden.

Beim Freistellungsjahr für Lehrkräfte handelt es sich um eine besondere Form eines Teilzeitbeschäftigungsverhältnisses. Die Beschäftigung erfolgt zunächst in einem Umfang, der über demjenigen der geneh-

*Pause vom
Berufsalltag –
verbesserte
Sabbatjahr-
regelung für
Lehrkräfte
ermöglicht
längere Auszeit.
Foto: berggeist007 /
pixelio.de*



migten Teilzeit liegt. Im abschließenden Freistellungszeitraum, der ein oder zwei Jahre betragen kann, entfallen dann die Unterrichtsverpflichtung und damit die Arbeitszeit völlig. Lehrkräfte, die von dieser Regelung Gebrauch machen, erhalten während des gesamten Zeitraums eine Vergütung und gelten als Teilzeitbeschäftigte. Beschäftigte in Teilzeit können ebenfalls ein Sabbatjahrsmodell beantragen, allerdings ist darauf zu achten, dass das vereinbarte Teilzeitmaß überhäufig bleibt. Andernfalls kann es zum Wegfall der Übernahme von Sozialversicherungsbeiträgen (Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung) durch den Arbeitgeber kommen. Voraussetzung für die Bewilligung eines entsprechenden Sabbaticals ist aber, dass keine zwingenden dienstlichen Belange einer Genehmigung entgegenstehen. Insofern kann es für Lehrkräfte, die in Mangelfächern unterrichten, nach Antragstellung heißen, dass ein derartiges Freistellungsmodell nicht genehmigt wird. Lehrkräfte, die eine Funktion ausüben, kann unter Umständen ebenfalls eine Genehmigung einer entsprechenden Teilzeitbeschäftigung aus dienstlichen Gründen verweigert werden, vor allem dann, wenn der Freistellungszeitraum nicht unmittelbar dem gesetzlichen oder dem Antragsruhestand vorangeht. Schulleiterinnen und Schulleiter haben grundsätzlich nur dann die Möglichkeit, Sabbatjahre in Anspruch zu nehmen, wenn diese unmittelbar vor Ende der Dienstzeit genommen werden. Darüber hinaus ist eine Kombination einer entsprechenden Freistellungsregelung mit einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis gemäß ABD Teil D, 6a. Regelung zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere

Beschäftigte – FlexAZR nicht möglich.

Formen des Sabbaticals

Die geänderten staatlichen Regelungen kennen nun keine starren Vorgaben vom Drei- bis zum Sieben-Jahres-Modell mehr. Vielmehr gelten nun folgende Vorgaben:

- Der Gesamtbewilligungszeitraum kann drei bis zehn Jahre umfassen.
- Die Teilzeitquote während des Gesamtbewilligungszeitraums darf die Hälfte der regelmäßigen Unterrichtspflichtzeit/Arbeitszeit nicht unterschreiten.
- Die Freistellungsphase umfasst ein oder zwei Jahre, jeweils beginnend mit dem 1. August eines Jahres. Nur wenn die Freistellungsphase unmittelbar dem Ruhestand vorausgeht, kommt auch eine längere Freistellungsphase (bis zu fünf Jahre) in Betracht.

Daneben können andere Varianten, auch mit weniger als einer Gesamtdauer von drei Jahren oder mit dem Ende der Freistellung zum Schulhalbjahr sowie unmittelbar anschließendem Ruhestand, im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen beantragt und nach einer Prüfung im Einzelfall genehmigt werden.

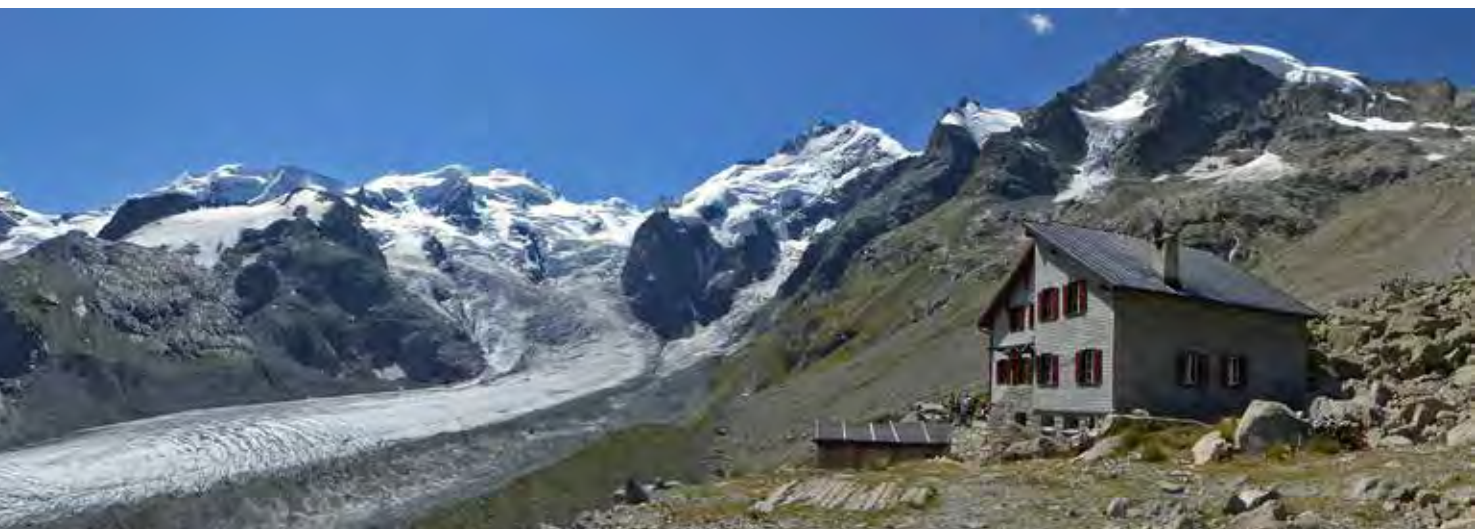
Veränderungen gibt es auch bei der Frage, wo die Lehrkräfte, die ein oder zwei Freistellungsjahre absolviert haben und danach nicht in Ruhestand gehen, wieder eingesetzt werden. Die alte Regelung sah vor, dass diese Lehrkräfte grundsätzlich wieder an der bisherigen Schule eingesetzt werden. Diese Bestimmung wurde nun geändert: „Sofern die Freistellungsphase nicht unmittelbar dem Ruhestand vorausgeht, kehren die Beschäftigten nach Ablauf der Freistellungsphase soweit

möglich an die bisherige Schule zurück. Wurde eine längere Freistellungsphase als ein Jahr vereinbart, muss damit gerechnet werden, dass dies gegebenenfalls zu einer Versetzung an eine andere Schule führt.“ Im Bereich kirchlicher Schulen wird dies in der Praxis wohl weniger Bedeutung haben, da es nach wie vor viele Schulträger gibt, die nur eine einzige Schule betreiben. Hier besteht logischerweise keine Möglichkeit der Versetzung. Große Schulträger sollten zudem in der Lage sein, durch eine vorausschauende Personalplanung einen Weg zu finden, die Lehrkräfte, welche sich in einem Sabbatjahr befinden, danach auch wieder an ihrer bisherigen Schule einzusetzen.

Was sonst noch zu beachten ist

Eine Teilzeitbeschäftigung nach diesem Modell hat einige tarifrechtliche beziehungsweise arbeitsvertragsrechtliche Auswirkungen:

- Die Bezüge werden während des gesamten Zeitraumes der Teilzeitbeschäftigung entsprechend der neu festgesetzten Teilzeitquote anteilig verringert.
- Die Berechnung der jährlichen Sonderzahlung und der vermögenswirksamen Leistungen erfolgt nach den für Teilzeitbeschäftigte geltenden Bestimmungen.
- Der Beihilfeanspruch bleibt für Lehrkräfte, für die der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung übernommen hat, in vollem Umfang während der gesamten Zeit der Teilzeitbeschäftigung (auch während des Freistellungszeitraums) bestehen.



- Die Teilzeitbeschäftigung wird durch Mutterschutz und Dienst- bzw. Arbeitsunfähigkeit in der Regel nicht verändert.
- Bei Erkrankung von Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung hinaus ist für die Teilzeitbeschäftigung eine neue arbeitsvertragliche Vereinbarung zu treffen; dabei müssen die Arbeits- und Freistellungsphase unter Ausklammerung der Ausfallzeiten neu in ein Verhältnis zueinander gesetzt werden.

Abbruch möglich?

In besonderen Einzelfällen sieht die neue Regelung vor, dass eine Vereinbarung zum Sabbatjahr auch aufgehoben werden kann.

Allerdings sind dafür enge Grenzen gesetzt:

- Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses
- Wechsel des Dienstgebers
- Urlaub nach Artikel 90, Absatz 1 Nummer 2 Bayerisches Beamtengesetz (arbeitsmarktpolitische Beurlaubung ohne Dienstbezüge nach Vollendung des 50. Lebensjahres auf Antrag, die sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestands erstrecken muss).
- Besondere Härtefälle, eine Fortsetzung der Teilzeitbeschäftigung wäre für die oder den Beschäftigten nicht zumutbar.

In diesen Fällen ist die gewährte Arbeitszeitreduzierung für die gesamte Laufzeit in demjenigen Umfang zu widerrufen, dass die Beschäftigte oder der Beschäftigte

so gestellt wird, als ob sie oder er die im Verlauf der Anspannphase eingebrachte Arbeitszeit gleichmäßig verteilt über den Bewilligungszeitraum bis zum Störfall erbracht hätte.

Verfahren der Antragstellung

Geändert haben sich auch die Fristen zur Antragstellung. Nun kann ein entsprechendes Teilzeitbeschäftigungsverhältnis mit einem Freistellungszeitraum zum 1. August (Schuljahresbeginn) oder zum Schulhalbjahr beginnen. Dies bedeutet, dass entsprechende Anträge beim Dienstgeber bis 1. Mai beziehungsweise 1. November vor dem jeweiligen Termin vorliegen müssen.

Ludwig Utschneider

Arbeitgeberinterner Stellenwechsel

Eingruppierungsschutz für übergeleitete Beschäftigte konkretisiert

Für übergeleitete Beschäftigte im Sinne von § 17 Absatz 1 Satz 1 ABD Teil A, 3. (Regelung zur Überleitung der Beschäftigten und des Übergangsrechts (RÜÜ)) ist für die Eingruppierung im Falle eines Tätigkeitswechsels jene Entgeltgruppe maßgeblich, die der oder die übergeleitete Beschäftigte im Rahmen der Überleitung auf der Grundlage der Allgemeinen Vergütungsordnung /Tätigkeitsmerkmale in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung seiner Vergütungs- bzw. Lohngruppe in Verbindung mit Anlage 2 (RÜÜ) erreicht hat. Das heißt, es bleibt bei der Zuordnung der vorläufig fortgeltenden Vergütungs- und Lohngruppen bei Eingruppierungen zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung.

Nachdem diese Regelung immer wieder auch zum Nachteil der Beschäftigten ausgelegt wurde, hat die Bayerische Regional-KODA in der 169. Vollversammlung eine entsprechende Protokollnotiz zu § 17 Absatz 7 ABD Teil A, 3. eingefügt.

Präzisierung im ABD

Die neue Regelung in Gestalt einer Protokollnotiz zu § 17 lautet nun: „Bei übergeleiteten Beschäftigten im Sinne

von § 1 Absatz 1 werden bei einem arbeitgeberinternen Stellenwechsel bereits zurückgelegte Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiege bei der Zuordnung zu der Entgeltgruppe des ABD in der ab dem 1. Oktober 2005 geltenden Fassung berücksichtigt, soweit und solange die/der Beschäftigte entsprechende Tätigkeiten ausübt.“

Ein Fallbeispiel

Eine Angestellte in Vergütungsgruppe (VergGr) VII Fallgruppe 1b ABD Teil A, 2. mit am 30. September 2005 erfolgtem Bewährungsaufstieg gemäß § 23a ABD (Verweis auf Fassung 30.9.2005) nach VergGr VIb Fallgruppe 2 ABD Teil A, 2. wird nach Anlage 2 RÜÜ in die Entgeltgruppe 6 übergeleitet. Am 1. Dezember 2005 werden ihr Tätigkeiten nach VergGr VII Fallgruppe 10 ABD Teil A, 2 (Fallgruppenwechsel in derselben originären Vergütungsgruppe) übertragen; aus der neuen Fallgruppe eröffnet sich gleichfalls der neunjährige Bewährungsaufstieg in VergGr VIb Fallgruppe 2 ABD Teil A, 2. Da die im Wege der Überleitung erreichte Entgeltgruppe im Bestand geschützt ist und sich die Zuordnung zur Entgeltgruppe 6 nach bisherigem Recht in Verbindung mit

Anlage 2 RÜÜ nicht geändert hätte, verbleibt die Beschäftigte in der Entgeltgruppe 6, obschon sich nach Anlage 4 RÜÜ die Entgeltgruppe 5 ergeben würde. Es handelt sich damit nach Maßgabe des ABD und des RÜÜ nicht um eine Eingruppierung, sondern um eine bloße Umsetzung.

Hans Reich

Mehr Geld für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Seit 1. März 2016 erhalten Lehrkräfte an kirchlichen Schulen 2,3% mehr Entgelt, mindestens aber ein Plus von 75 Euro. Diese erneute Anhebung war Teil des Beschlusses des Bayerischen Landtags vom Sommer 2015, wonach die Bezüge der Beamten in Bayern parallel zur Anhebung des Entgelts der Tarifbeschäftigten beim Freistaat in den Jahren 2015 und 2016 anzuheben sind. Die seit 1. März 2016 geltende Besoldungstabelle finden Sie unter: www.kodakompass.de

Häufige und knifflige Fragen zur Neuregelung im Sozial- und Erziehungsdienst

Gelten die sechs Monate Ausschlussfrist für die Nachzahlung?

Die Ausschlussfrist beginnt mit der Veröffentlichung der neuen Regelungen im Amtsblatt zu laufen. Die Veröffentlichung erfolgt je nach Diözese voraussichtlich im April oder Mai 2016. Der Anspruch auf Nachzahlung im Rahmen der neuen Entgeltregelungen ist also noch nicht verfallen. Einzelne Kindergartenleitungen, die die Höhergruppierung beantragt haben, erhielten in der Zeit seit Juli 2015 ein zu hohes Entgelt. Auch die Rückforderung zu viel gezahlten Entgelts ist im Rahmen der Ausschlussfrist zulässig.

Unabhängig von der Ausschlussfrist sind die Antragsfristen zu sehen. Hier gilt fast immer: Höher- und Umgruppierungsanträge können nur bis 30. Juni 2016 gestellt werden.

Rechtsgrundlage: Protokollnotiz zu § 37, Abs. 1 ABD Teil A, 1.

Bekomme ich auch Jahressonderzahlung nachgezahlt?

Ja, die Jahressonderzahlung (früher Weihnachtsgeld genannt) und die besondere Einmalzahlung (pauschales Leistungsentgelt) werden auf Grundlage des Entgelts in den Monaten Juli bis September des jeweiligen Jahres berechnet. Steigt dieses Entgelt jetzt rückwirkend, erhöhen sich auch diese Zahlungen rückwirkend.

Rechtsgrundlage: § 18a Abs. 2 und § 20 Abs. 2 ABD Teil A, 1.

Muss ich einen neuen Arbeitsvertrag unterschreiben, um die höhere Eingruppierung zu bekommen?

Die Eingruppierung eines Erziehers beziehungsweise einer Erzieherin oder einer Kita-Leitung richtet sich *automatisch* nach dem kirchlichen Tarifrecht. Die Eingruppierung muss nicht erst vertraglich verein-

bart werden. Ein neuer Arbeitsvertrag ist nicht erforderlich. Manche Personalstellen möchten die neue Eingruppierung aber schriftlich festhalten, in diesem Fall genügt eine Ergänzung zum Arbeitsvertrag, in der die neue Entgeltgruppe benannt ist.

Sie sind nicht verpflichtet irgendwelche „Nebenbei-Änderungen“ mit zu unterschreiben. Die Höhergruppierung darf der Arbeitgeber nicht davon abhängig machen, dass Beschäftigte zum Beispiel einem sogenannten „flexiblen Beschäftigungsumfang“ zustimmen. Wer solche „Nebenbei-Änderungen“ nicht möchte, sollte sich weigern diese zu unterschreiben.

Mir ist die Leitung nur vorübergehend übertragen. Habe ich trotzdem ein Wahlrecht?

Wem die Leitung nur vorübergehend übertragen ist, der ist nicht als Leitung eingruppiert, sondern erhält eine „persönliche Zulage“. Diese Zulage ist der Unterschiedsbetrag zwischen der eigenen Eingruppierung und der Eingruppierung als Leitung. Nicht ganz eindeutig ist der Tariftext dahingehend, ob die „vorübergehenden Leitungen“ auch einen Antrag stellen müssen, um die „persönliche Zulage“ zur neuen *höheren* Leitungseingruppierung zu bekommen.

Die neuen höheren Leitungseingruppierungen dürften durchweg günstiger für die Beschäftigten sein. Dies liegt daran, dass es bei einer vorübergehenden Übertragung nicht zu einem Verlust von Stufenlaufzeiten kommen kann.

Betroffene sollten prüfen, ob die *Summe aus Tabellenentgelt und „persönlicher Zulage“* der jeweiligen neuen Leitungseingruppierung entspricht. Wenn nicht, sollten sich Betroffene vor dem Stichtag 30. Juni 2016 an ihren Arbeitgeber wenden und beantragen, dass die „persönliche Zulage“ angepasst wird.

Sonderfall „stellvertretende Leitungen“: Wurde einer stellvertretenden Leitung vor dem 1. Juli 2015 vorübergehend die Leitung übertragen, muss diese zusätzlich entscheiden, ob sie in ihrer „Grund-

eingruppierung“ als „stellvertretende Leitung“ höhergruppiert werden möchte.

Diese Entscheidung ist wichtig, da sie, sobald die vorübergehende Übertragung wegfällt, nurmehr das Tabellenentgelt als stellvertretende Leitung enthält – und zwar entweder nach der alten oder der neuen Entgeltgruppe.

Rechtsgrundlage: § 24 Abs. 2 ABD Teil A, 3. (Antragsrecht bei Eingruppierung); § 14 Abs. 3 ABD Teil A, 1. (vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeit).

Ich habe erst am 1. September 2015 als Leitung angefangen. Kann ich jetzt die Höhergruppierung beantragen?

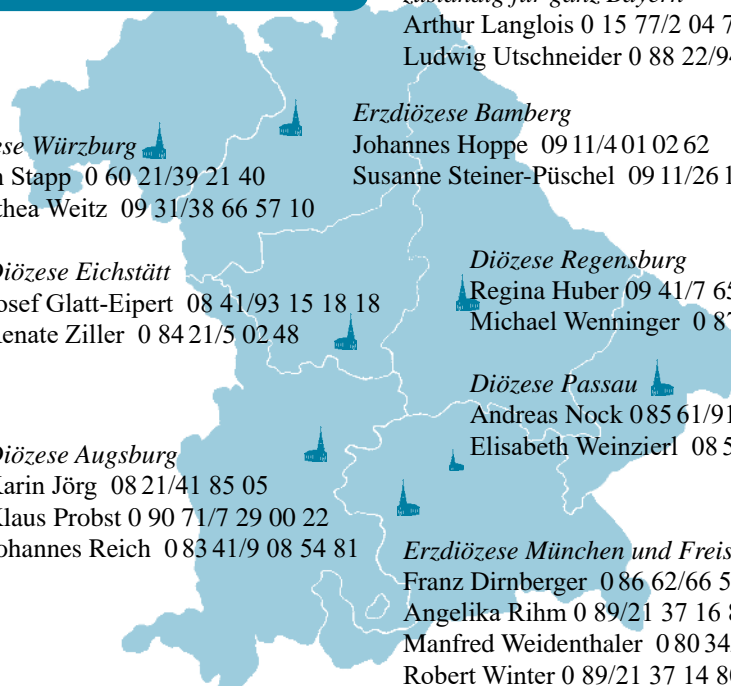
Das ist nicht erforderlich. Der Antrag muss und kann nur von Leitungen gestellt werden, die am 1. Juli 2015 bereits als Leitung eingruppiert waren. Für alle Eingruppierungen ab dem 1. Juli gelten automatisch die neuen Regelungen. Ihre Eingruppierung wird also automatisch korrigiert und sie werden höhergruppiert. Sollte dies übersehen worden sein, wenden sich Betroffene an ihre Abrechnungsstelle. Die Telefonnummer steht auf der Entgeltabrechnung.

Die Kinderzahl in unserer Einrichtung ist gestiegen und ich wurde deshalb zum 1. Januar 2016 automatisch neu eingruppiert. Habe ich trotzdem ein Wahlrecht?

Ja, für den Zeitraum zwischen 1. Juli und 31. Dezember 2015. Die Höhergruppierung für die Zeit ab 1. Januar 2016 erfolgt dagegen automatisch. Ob es sich lohnt die höhere Eingruppierung für die Zeit bis 31. Dezember zu beantragen, hängt wieder vom Einzelfall ab – wie im KODA Kompass Nr. 60 beschrieben. Falls Beschäftigte zwischen Juli und Dezember 2015 einen Stufenaufstieg hatten, sollten sie prüfen, was die günstigere Ausgangsbasis für ihre Höhergruppierung am 1. Januar ist. Die alte (niedrigere) Entgeltgruppe mit



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



**Lehrkräfte an KIRCHLICHEN
SCHULEN,
zuständig für ganz Bayern**
Arthur Langlois 0 15 77/2 04 70 33
Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00

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

Diözese Würzburg
Ralph Stapp 0 60 21/39 21 40
Dorothea Weitz 09 31/38 66 57 10

Diözese Eichstätt
Josef Glatt-Eipert 08 41/93 15 18 18
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Diözese Regensburg
Regina Huber 09 41/7 65 41
Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23

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

Diözese Augsburg
Karin Jörg 08 21/41 85 05
Klaus Probst 0 90 71/7 29 00 22
Johannes Reich 083 41/9 08 54 81

Erzdiözese München und Freising
Franz Dirnberger 086 62/66 55 05
Angelika Rihm 0 89/21 37 16 86
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84
Robert Winter 0 89/21 37 14 80

KODA-Mitarbeiterseite

der höheren Stufe oder die neue (höhere) Entgeltgruppe mit der niedrigeren Stufe. Wie Höhergruppierungen funktionieren, ist im KODA Kompass Nr. 60 vom Februar 2016 auf Seite 11 nachzulesen.

Kann ich die Höhergruppierung auch noch später beantragen?

Stichtag ist der 30. Juni 2016. Leitungen, die höhergruppiert werden möchten, müssen bis zu diesem Datum einen Antrag bei ihrem Arbeitgeber, das ist meist die Kirchenstiftung, gestellt haben. Einzige Ausnahme: Hat das Arbeitsverhältnis am 1. Juli 2015 geruht (zum Beispiel wegen Elternzeit oder Sonderurlaub), dann kann der oder die Beschäftigte den Antrag noch bis ein Jahr nach Wiederaufnahme der Tätigkeit stellen.

Die Anträge auf Höhergruppierungen sollten in jedem Fall schriftlich gestellt werden, damit Arbeitnehmer und Arbeitgeber einen entsprechenden Nachweis haben.

Rechtsgrundlage: § 24b Abs. 2 ABD Teil A, 3.

Was passiert, wenn die Kinderzahlen dauerhaft sinken und ich später rückgruppiert werden muss?

Eine Rückgruppierung kann nach den neuen Regelungen frühestens dann erfolgen, wenn die geforderte Kinderzahl in drei aufeinanderfolgenden Jahren um mehr als 5 % unterschritten wird. Trotzdem kommt sie – aufgrund der Eingruppierungsautomatik – vor. Im *öffentlichen Dienst* kann dies zu hohen Einkommensverlusten führen, da dort die Beschäftigten immer stufengleich herabgruppiert werden. Das heißt: Wer bei der Höhergruppierung eine Stufe „verloren“ hat, bekommt diese Stufe bei einer Herabgruppierung im *öffentlichen Dienst* nicht zurück.

Die Bayerische Regional-KODA hat in *kirchlichen Tarifrecht ABD* eine für Kita-Leitungen günstigere Regelung getroffen. Ist die Rückgruppierung erforderlich, werden Beschäftigte so eingestuft, als wären sie gar nicht höhergruppiert worden. Sie kommen auf diese Weise bei einer Rückgruppierung mindestens in die Stufe, die

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

Umsatzsteuer-ID: DE 12 75 111 72

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

Josef Glatt-Eipert, Johannes Hoppe, Hans Reich, Angelika Rihm, Ralph Stapp, Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler, Dorothea Weitz, Robert Winter, Vertreter der Arbeitgeberseite: Tobias Rau.

Unter Mitarbeit von: Martin Floß.

Redaktionsleitung

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

Satz und Foto: Ludwig Utschneider

Preis: 10 Euro pro Jahr

Abo-Verwaltung

Geschäftsstelle der Bayerischen Regional-KODA, Kontakt siehe Herausgeberanschrift

Abo-Bestellung auch unter www.kodakompass.de, Rubrik „Zeitschrift“

Druck und Auflage

Senser Druck, Augsburg
Auflage: 60.500

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

sie vor der Höhergruppierung hatten.

Rechtsgrundlage und Details: § 2a Anlage zu § 44 ABD Teil A, 1. (kirchen-eigene Regelung für die Einstufung nach Rückgruppierung); Anmerkung Nr. 9 zur Anlage F ABD Teil A, 1. (Kriterien für eine Rückgruppierung)

Gibt es einen Musterantrag für die Höhergruppierung?

Unter www.kodakompass.de ist ein Mustertext zu finden (Rubrik „themenABC“, Stichwort „Kita“)

Manfred Weidenthaler

Tarifpaket: 820 K Plus + Aufbaustufe AS

Sie sind im Tarif 820 K – der kirchlichen Höherversicherung – versichert?
Eine gute Wahl zur Ergänzung Ihrer gesetzlichen Krankenversicherung!

Jetzt können Sie Ihren Schutz nochmals verbessern. Wir bieten vom 1. Mai 2016 bis 31. Juli 2016 allen Versicherten im Tarif 820 K den Umstieg auf die Tarifkombination 820 K Plus und AS auf Wunsch der kirchlichen Arbeitgeber – einmalig **ohne Gesundheitsprüfung** – an.

**Angebot vom
1. Mai bis 31. Juli 2016**
Verbesserung ohne
Gesundheitsprüfung

Alle 820 K Versicherten erhalten ihr persönliches Angebot demnächst per Post.

Die Vorteile der Tarifkombination liegen in der verbesserten Leistung.
Bitte vergleichen Sie anhand der folgenden Tabelle:

	Ihre bisherige Absicherung 820 K	Tarifpaket 820 K Plus + Aufbaustufe AS
Krankenhaus	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unterbringung im Zweibettzimmer ▪ Chefarztbehandlung ▪ Ersatzkrankenhaustagegeld 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unterbringung im Zweibettzimmer ▪ Chefarztbehandlung ▪ Ersatzkrankenhaustagegeld ▪ Stationäre Psychotherapie und Psychosomatik bis zu 56 Tage in 3 Kalenderjahren
Zahnersatz	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 30 % aus bis zu 7.675 € in 4 Kalenderjahren ▪ 15 % aus weiteren 7.675 € in 4 Kalenderjahren ▪ 4 Implantate pro Kiefer ▪ bis zum 2,3-fachen Satz der Gebührenordnung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 60 % aus bis zu 7.500 € in 4 Kalenderjahren ▪ 40 % aus weiteren 7.500 € in 4 Kalenderjahren ▪ 6 Implantate pro Kiefer ▪ bis zum 3,5-fachen Satz der Gebührenordnung
Heilpraktiker	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 20 % aus bis zu 1.535 € pro Kalenderjahr ▪ Behandlungsgebühren zu den Mindestsätzen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Leistungen auch beim Arzt für Naturheilverfahren und Osteopathie ▪ 80 % aus bis zu 1.500 € pro Kalenderjahr ▪ Behandlungsgebühren zu den Höchstsätzen
Sehhilfen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 155 € innerhalb 3 Kalenderjahren 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 350 € innerhalb 3 Kalenderjahren
Auslandsreise	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ärztliche Behandlung bei Auslandsreisen zu 100 % 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ärztliche Behandlung bei Auslandsreisen zu 100 %

Vergleichen Sie anhand folgender Beispiele die Unterschiede der tariflichen Leistungen:

Leistungsbeispiele

Zahnersatz	
Rechnungsbetrag	3.000,00 €
Leistung GKV	534,00 €
bisherige Erstattung Tarif 820 K	900,00 €
Eigenanteil aktuell	1.566,00 €
Erstattung neu Tarif 820 K Plus und AS	1.800,00 €
Eigenanteil neu	666,00 €

Beispielrechnung für Zahnersatz, 3 Kronen

Arzt für Naturheilverfahren	
Rechnungsbetrag	450,00 €
Leistung GKV	0,00 €
bisherige Erstattung Tarif 820 K	0,00 €
Eigenanteil aktuell	450,00 €
Erstattung neu Tarif 820 K Plus und AS	360,00 €
Eigenanteil neu	90,00 €

Beispielrechnung für Akupunktur bei Rückenschmerzen

Gerne stehen Ihnen auch unsere Innendienstmitarbeiter für Fragen zur Verfügung. Sie erreichen uns von Montag bis Freitag 8 Uhr bis 18 Uhr unter (0 89) 21 60-85 05 oder Sie besuchen uns auf unserer Internetseite www.vkb.de/kirchen.

Hilfe in guten und in schlechten Zeiten

Regelung zu Beihilfen bei Geburt und Fehlgeburt erweitert

Das kirchliche Arbeitsvertragsrecht ABD verfügt schon seit längerem über Regelungen zur finanziellen Unterstützung von Beschäftigten, die ein Kind bekommen haben oder die mit einer Fehl- beziehungsweise Totgeburt konfrontiert wurden. Diese Bestimmungen finden sich im ABD Teil A, 1. in den §§ 36 d (Erstausstattung bei Geburten) und 36 e (Kostenpauschale bei Fehl- oder Totgeburten). Die sogenannte Geburtspauschale beträgt 358 Euro pro Kind. Diese Pauschale steht pro Kind aber nur einmal zu. Elternteile, die beide in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, das dem ABD unterliegt, erhalten die Pauschale nur anteilig. Ähnlich verhält es sich bei Fehl- oder Totgeburten. In diesem Fall gewähren kirchliche Arbeitgeber eine Kostenpauschale zur Beerdigung in Höhe von 358 Euro.

Anspruch nun auch im Sonderurlaub zur Pflege

Bislang waren diese Leistungen beschränkt auf Beschäftigte, die in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis standen beziehungsweise



*Unterstützung vom Arbeitgeber –
Regelung für Beihilfen ergänzt.*

Foto: Q.pictures / pixello.de

ungsweise die sich in Elternzeit befinden oder die Sonderurlaub zum Zwecke der Erziehung eines Kindes in Anspruch genommen haben. Im Dezember 2015 beschloss nun die Bayerische Regional-KODA, den Kreis der Anspruchsberechtigten um jene Beschäftigte zu erweitern, die sich im Sonderurlaub zum Zwecke der Pflege naher Angehöriger befinden. Diese Anpassung knüpft an die Regelungen zum Sonderurlaub in § 28 ABD Teil A, 1. an, in dem neben dem Sonderurlaub für die Erziehung von Kindern unter 14 Jahren eben auch die Möglichkeit eines Sonderurlaubs zur Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen aufgelistet wird. Mit diesem Beschluss soll eine Gleichbehandlung von Beschäftigten erreicht werden, die sich aufgrund besonderer familiärer Umstände im Sonderurlaub befinden, unabhängig davon, ob nun kleine Kinder oder pflegebedürftige Angehörige betreut werden. Diese ergänzende Regelung trat zum 1. Januar 2016 in Kraft.

Ludwig Utschneider

Wichtige Begriffe

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

Bayerische Regional-KODA: „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“. Je zur Hälfte mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten

Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung. Die 19 Vertreter und Vertreterinnen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind von den Beschäftigten für fünf Jahre gewählt.

Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte: Arbeitsgruppe innerhalb der Bayerischen Regional-KODA, zuständig für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Deren Arbeitsvertragsrecht, insbesondere das Entgelt, orientiert sich an den Regelungen für Lehrkräfte des Freistaates Bayern im Beamtenverhältnis.

Grundordnung (GrO): Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ regelt die Prinzipien des Tarif- und Mitarbeiter-

vertretungsrechts. Einrichtungen, die unter die GrO fallen, haben zwingend kirchliches Tarifrecht anzuwenden. Arbeitsverträge dürfen nicht frei vereinbart werden, sondern müssen sich nach dem kirchlichen Arbeitsvertragsrecht richten. Weiter regelt sie Loyalitätspflichten, das heißt die Beachtung der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre durch die Beschäftigten. Zu finden ist sie unter www.onlineABD.de, Anhang II „Kirchengesetzliche Ordnungen“.

Mitarbeitervertretung (MAV): Die MAV vertritt die Interessen der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene. Sie ist vergleichbar mit einem Betriebs- oder Personalrat.

Religionslehrerberuf und Sozial- und Erziehungsdienst aufgewertet

Zwei tarifliche Großprojekte abgeschlossen

Fast 30 Jahre dauerte die Auseinandersetzung um die tarifliche Bewertung der Arbeit von kirchlichen Religionslehrkräften an Grund-, Mittel- und Förderschulen. Zum Januar dieses Jahres hat die Bayerische Regional-KODA jetzt eine „allgemeine Zulage“ eingeführt. Sie entspricht in Höhe und Voraussetzungen der allgemeinen Zulage für Gemeindeferenten und -referentinnen. Zugleich wurde die Dienstordnung überarbeitet. Ausführliche Erläuterungen zu allen Änderungen auf den Seiten 14 bis 21.

Nicht so lange dauerte der Konflikt über die Bewertung der Tätigkeiten im Sozial- und Erziehungsdienst. Nach ei-

nem Arbeitskampf im Frühjahr und einer gescheiterten Schlichtung unterschrieben die Tarifparteien des öffentlichen Dienstes im Dezember einen neuen Tarifvertrag. Die KODA beabsichtigt, die Regelungen rückwirkend zum 1. Juli 2015 zu übernehmen.

Sozial- und Erziehungsdienst:
mehr Geld und
neue Eingruppierungen

Pädagogische Ergänzungskräfte und Sozialpädagogen und -pädagoginnen sollen ein höheres Tabellenentgelt erhalten. Für Erzieher und Erzieherinnen werden neue Entgeltgruppen geschaffen, für

Kita-Leitungen sind Höhergruppierungen vorgesehen. Einige Beschäftigte werden aber nur auf Antrag in die neuen Entgeltgruppen kommen. Alle Details ab Seite 6.

Manfred Weidenthaler

Themen

- 3** **Besitzstand Kind**
Wiederaufleben jetzt möglich
- 6** **Sozial- und Erziehungsdienst**
Alle Änderungen und was zu tun ist
- 14** **Religionslehrkräfte i. K.**
Die neue Dienst- und Entgeltordnung unter der Lupe
- 21** **Dienstjubiläum Lehrer**
Auch Pädagogen dürfen jubeln
- 2** **Reisekosten**
Es bleibt beim Reisekostengesetz
- 2** **Gemeindeferenten-Zulage**
Religionslehrerzeiten angerechnet
- 4** **Entgeltumwandlung**
Steuerfreigrenze prüfen
- 24** **Auf den Punkt gebracht**
 - Schaden in Kita: Wer zahlt?
 - Ist Azubi-Zeit Beschäftigungszeit?
 - Zeit für Arztbesuch nacharbeiten?
 - Gilt der TVöD-Kommentar?
- 23** **Wechsel in der KODA**
Neue Dienstgebervetreter aus den Diözesen Bamberg und Eichstätt
- 22** **Berufe der Kirche**
Krafffahrer beim Bischof
- 4** **Damit Sie den nächsten KODA Kompass sicher bekommen ...**



Manfred Weidenthaler,
Chefredakteur dieser Ausgabe



Dreifach bewährt und ein Dank an die Dienstgeber

Liebe Kollegin,
lieber Kollege,

nach raschen Beratungen war alles klar: Die KODA will die Verbesserungen im Sozial- und Erziehungsdienst übernehmen. Die Beschlussfassung soll in der nächsten Vollversammlung, am 10. März, erfolgen. Wieder hat sich die enge Anbindung des kirchlichen Tarifrechts ABD an den öffentlichen Dienst bewährt. In anderen kirchlichen Kommissionen beginnen jetzt erst die Verhandlungen darüber, wann und wie die Verbesserungen (hoffentlich) übernommen werden.

Weitaus länger hat es bei der Aufwertung der Arbeit der Religionslehrkräfte gedauert. Hier gibt es keine Regelung des öffentlichen Dienstes, die übernommen werden kann. Doch auch hier bewährte sich das kirchliche Tarifsystem, der sogenannte Dritte Weg, ein weiteres Mal. In den letzten Jahren wurden neue Entgeltordnungen für Mesner/innen, für Kirchenmusiker/innen, für Eheberater/innen und für Gemeindeferenten/innen geschaffen, die die Berufe zum Teil deutlich aufwerten. Jetzt ist das auch bei den Religionslehrkräften an Grund-, Mittel- und Förderschulen gelungen. Mit großer Mehrheit hat die KODA die neuen Regelungen beschlossen.

Äußerst heikel war eine dritte Frage: Soll eine „Besitzstands-zahlung Kind“ nach Unterbrechung des Kindergeldanspruchs wieder aufleben? Hier ging es nicht um 's Geld, die Kosten für die wenigen Altfälle sind überschaubar. Die Streitfragen waren andere:

- Wieviel Besitzstand muss für Altbeschäftigte sein?
- Ist es Aufgabe der KODA, jeden vermeintlichen Fehler in den übernommenen Regelungen des öffentlichen Dienstes zu beheben?
- Wie familienorientiert soll kirchliches Tarifrecht sein?

Letztlich haben wir auch hier eine Lösung gefunden und damit eine dritte Bewährungsprobe bestanden.

Bei allem Diskutieren, Argumentieren und Streiten (und manchmal Feilschen) während der politischen Auseinandersetzung stehen am Ende doch (meist) einvernehmliche Entscheidungen. Selbst die beste Dienstnehmerseite kann nichts erreichen ohne den Konsens mit der Dienstgeberseite. Und für diesen Willen zum Konsens möchte ich Danke sagen. So kann ein kirchliches Tarifsystem funktionieren.

Es grüßt Sie freundlich

Manfred Weidenthaler
Manfred Weidenthaler

Reisekostengesetz bleibt auf Dauer

Nicht alle sind rundum zufrieden mit der aktuellen Reisekostenregelung. Im März 2015 beschloss die KODA die Anwendung des Bayerischen Reisekostengesetzes im kirchlichen Bereich. Einziger Grund hierfür war eine Änderung im Steuerrecht. Körperschaften öffentlichen Rechts dürfen 35 Cent pro PKW-Kilometer nur mehr dann voll steuerfrei erstatten, wenn sie eine staatliche Reisekosten-Regelung „vollumfänglich“ anwenden. Seit März war die Regional-KODA in Kontakt mit den Finanzbehörden. Sie versuchte zu klären, wieviel Spielraum für kircheneigene Regelungen das Wort „vollumfänglich“ zulässt. Das Ergebnis: so gut wie keinen. Einrichtungen und Beschäftigte müssen daher davon ausgehen, dass es im Wesentlichen bei den Regelungen des Bayerischen Reisekostengesetzes bleibt. Das gilt auch für schwer nachvollziehbare Details, wie das gekürzte Kilometergeld bei Fortbildungsreisen. Ob hier noch Verbesserungen möglich sind, soll bis März dieses Jahres geklärt werden. Erläutert ist das Reisekostenrecht im KODA Kompass Nr. 58 vom Juni 2015, unter www.kodakompass.de zum Download. M. W.



Um der Steuerfreiheit willen. Das Reisekostengesetz ist auf den bayerischen Staatsdienst zugeschnitten – Abweichungen würden aber die Steuerfreiheit kosten.

Foto: Marco2811 - Fotolia

Schuldienst anerkannt für Gemeindeferentenzulage

Seit 1. Januar 2016 werden alle Beschäftigungszeiten als Religionslehrkraft i. K. auf die Wartezeit für die „allgemeine Zulage“ der Gemeindeferenten und -referentinnen angerechnet. So wird der Wechsel vom Schul- in den Gemeindedienst attraktiver.

In der überarbeiteten Entgeltordnung für Religionslehrkräfte wurde zudem festgelegt, dass auch umgekehrt Beschäftigungszeiten als Gemeindeferent beziehungsweise -referentin auf die neunjährige Wartezeit für die neue „allgemeine Zulage“ der Religionslehrkräfte angerechnet werden. M. W.

Beihilfeergänzung „Aufbaustufe“
Gesundheitsprüfungsfrei noch
bis 31. März ➤ Seite 5

Besitzstand Kind kann jetzt wieder aufleben

Antrag erforderlich, maximal ein halbes Jahr rückwirkend

Beschäftigte, die ihren Anspruch auf die „Kinderzulage“ durch eine Unterbrechung der Kindergeldberechtigung verloren haben, dürfen hoffen. Die KODA hat beschlossen, dass die Besitzstandszahlung Kind wieder aufleben kann, wenn der Kindergeldanspruch wieder auflebt. Dies bringt in der Regel 110,23 Euro brutto pro Monat zusätzlich für die Familienkasse.

Betroffen sind ausschließlich Beschäftigte, die im Dezember 2005 Anspruch auf die Kinderzulage hatten. Diese Kinderzulage wurde und wird als „Besitzstand Kind“ so lange gezahlt, wie Kindergeldanspruch besteht. Fällt der Kindergeldanspruch weg, und sei es nur für einen Monat, ist der „Besitzstand Kind“ dauerhaft verloren.

Das traf und trifft Eltern, deren Kinder zum Beispiel zwischen Ausbildung und Technikerschule vorübergehend berufstätig waren oder nach der Schule ein Au-pair-Jahr im Ausland verbrachten. Nehmen diese Kinder nach der Unterbrechung ihre Ausbildung wieder auf oder beginnen sie ein Studium, lebt die Kindergeldberechtigung wieder auf, nicht aber die Besitzstandszahlung Kind. So steht es im von der KODA übernommenen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst.

Fast zwei Jahre rang die Mitarbeiterseite der KODA um eine Korrektur dieses „Webfehlers“ im Tarif. Nach vielen Gesprächen, einem gescheiterten Vermittlungsverfahren und einer Bitte der Generalvikare, die Frage



Wie die „Rose von Jericho“. Auch nach jahrelanger Unterbrechung kann der Besitzstand Kind jetzt wieder aufleben. Foto: petrsallinger - Fotolia

im Rahmen der familienfreundlichen Ausgestaltung des kirchlichen Dienstes nochmals zu beraten, gelang der Durchbruch.

Ab sofort gilt: Der Dienstgeber kann die Besitzstandszulage wieder aufleben

lassen. Der Antrag kann auch rückwirkend gestellt werden, frühestens mit Wirkung ab September 2015.

Hat der Dienstgeber entsprechende Gründe, kann er im Einzelfall das Wiederaufleben verweigern. Vorstellbar ist hier insbesondere eine finanzielle Notsituation, etwa eines kleineren kirchlichen Vereins.

Die Dienstgebervertreter und -vertreterinnen in der Bayerischen Regional-KODA haben bereits erklärt, dass die Diözesen als Arbeitgeber die Absicht haben, die Anträge auf Wiederaufleben des „Besitzstandes Kind“ zu genehmigen.

Was zu tun ist

Wer den Besitzstand Kind verloren und später die Kindergeldberechtigung wieder erlangt hat, stellt beim jeweiligen Arbeitgeber einen Antrag auf „Wiederaufleben des Besitzstandes Kind“. Dem Antrag ist der Nachweis über die Kindergeldberechtigung beizulegen. Wann der Besitzstand verloren gegangen ist, ist ohne Belang. Wichtig ist nur, dass die Kindergeldberechtigung später wieder erlangt wurde. Nachgezahlt wird aber für höchstens sechs Monate rückwirkend.

Manfred Weidenthaler

Die wichtigsten Begriffe

ABD: „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)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: „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 Bayerischen Regional-KODA, zuständig für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Deren Arbeitsvertragsrecht, insbesondere das Entgelt, orientiert sich an den Regelungen für Lehrkräfte des Freistaates Bayern im Beamtenverhältnis.

KODA Kompass: Organ der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA. Wird in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite erstellt und erscheint in der Regel viermal im Jahr. Für Beschäftigte im ABD-Bereich werden die Kosten von den Diözesen getragen – mit finanzieller Unterstützung durch die Bayerische Beamtenkrankenkasse/Beihilfe.

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

Grundordnung (GrO): Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ regelt Prinzipien des Tarif- und Mitarbeitervertretungsrechts. Einrichtungen, die unter die GrO fallen, sind tarifgebunden. Arbeitsverträge dürfen nicht frei vereinbart werden, sondern müssen sich nach dem kirchlichen Tarifrecht richten. Weiter regelt sie Loyalitätspflichten, das heißt die Beachtung der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre durch die Beschäftigten. Unter www.onlineABD.de, Anhang II „Kirchengesetzliche Ordnungen“.

Mitarbeitervertretung (MAV): Die MAV vertritt die Interessen der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene. Sie ist vergleichbar mit einem Betriebs- oder Personalrat.

Entgeltumwandlung

Steuerfreigrenze prüfen

Entgeltumwandlung kann für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eine lukrative Form zusätzlicher Altersvorsorge sein. Aber nur innerhalb der Steuerfreigrenzen, die zum Januar 2016 leicht angehoben wurden.

Die allgemeine Grenze für steuer- und sozialversicherungsfreie Umwandlung stieg von 2904 Euro auf 2976 Euro. Die Betriebsrente der meisten Beschäftigten läuft über die „Bayerische Versorgungskammer Zusatzversorgung“. Für bei der Versorgungskammer Pflichtversicherte gilt: Die persönliche Freigrenze für eine Entgeltumwandlung beträgt 2976 Euro minus 4



Prozent des zuzusicherungs-pflichtigen Jahresbrutto

(auf der Entgeltabrechnung oft als „ZV-Brutto angegeben). **Verdient jemand 30 000 Euro ZV-Brutto, kann er zum Beispiel nur mehr 1 776 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei umwandeln (2976 Euro minus 4 % von 30 000 Euro = 1 776 Euro).**

Grund für die Verminderung der persönlichen Freigrenze sind Beiträge des Arbeitgebers zur Finanzierung der

Zusatzversorgung, die steuerlich 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. 59, auf der Seite 26 zu finden, unter www.kodakompass.de zum Download.

Manfred Weidenthaler

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 ändert, brauchen Sie lediglich Ihre Bezügestelle zu informieren.

Wenn der KODA Kompass trotzdem nicht ankommt

In Einzelfällen wurden Hefte durch die Post fehlgeleitet. Dann müsste die



KODA Kompass. Er hat ihn zum Fressen gern. Foto: Eingesandt von A. Kampitsch

Zustellung aber beim nächsten Mal wieder klappen. Gelegentlich kommt es vor, dass Hefte im Stapel der Werbeproschüren vom Empfänger oder der Empfängerin selbst versehentlich mit „entsorgt“ werden.

Und manchmal ist die Adressdatei fehlerhaft. Fragen Sie bei Ihrem Bezügesachbearbeiter oder Ihrer Bezügesachbearbeiterin 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, Orden und Vereine sowie einige Einzelpersonen werden nicht durch die diözesanen Bezügestellen erfasst. Auf dem Adressfeld der Hefte ist rechts unten das Kürzel „Red“ oder „Sonstige“ zu finden. Die Empfänger melden Adressänderungen an die Geschäftsstelle der KODA: info@bayernkoda.de

Kirchliche Schulen

Schulen, deren Beschäftigte nicht von den diözesanen Bezügestellen erfasst sind, erhalten den KODA Kompass als Paket. Ansprechpartner ist die Geschäftsstelle der KODA: info@bayernkoda.de

Kirchenverwaltungsvorstände

Der Versand an die Kirchenverwaltungsvorstände erfolgt über die Adressdatei der jeweiligen Diözese, in der Regel über das gleiche Merkmal wie beim Amtsblattversand. Fehler sind daher immer dem Ordinariat zu melden.

Sie haben den KODA Kompass noch nie bekommen?

Wenn Sie das Heft noch nie bekommen haben, prüfen Sie bitte Folgendes: Haben Sie einen Arbeitsvertrag nach dem kirchlichen Tarifrecht ABD? Nur Beschäftigte und Auszubildende im ABD-Bereich erhalten den KODA Kompass automatisch und kostenfrei. Praktikanten und Praktikantinnen sowie Honorarkräfte sind keine Arbeitnehmer und bekommen ihn in der Regel nicht. Doch auch in diesem Fall können Sie den KODA Kompass lesen. Unter www.kodakompass.de wird jede Ausgabe veröffentlicht. Dort finden Sie alle 60 bislang erschienenen Hefte. Wollen Sie informiert werden, sobald ein neuer KODA Kompass erscheint? Dann abonnieren Sie den kostenfreien Newsletter unter www.kodakompass.de

Manfred Weidenthaler

Tarif AS – die Angebotsaktion wird verlängert bis 31.3.2016

Seit 1. Oktober 2015 läuft die Aktion zur Einführung des Tarifs AS (Aufbaustufe). Der Tarif ergänzt die Leistungen des Tarifs 820 K Plus in den Bereichen Zahnersatz, Heilpraktiker und Sehhilfen. Unser Angebot ist auf großes Interesse gestoßen. Bereits jetzt haben sehr viele Kirchenmitarbeiter und deren Angehörige das Angebot angenommen.

Die Aktion zur Einführung des Tarifs AS wird bis zum 31.3.2016 verlängert. Nutzen Sie den Zeitraum des erleichterten Zugangs ohne Risikoprüfung.

Ausführliche Informationen und Leistungsbeispiele zum Tarif AS finden Sie im Einlegeblatt der KODA Kompass-Ausgabe Nummer 59.

Im Laufe der Aktion haben uns mehrfach folgende Fragen erreicht, die wir gerne für Sie beantworten:

▪ **Ich möchte den Tarif AS abschließen, bekomme ich die Leistungen aus den Tarifen 820 K Plus und AS zusammen?**

Ja, die Leistungen des Tarifs AS **ergänzen** die Leistungen des Tarifs

820 K Plus*. Zum Beispiel steigt die Leistung beim Zahnersatz auf insgesamt 60 Prozent (40 Prozent aus dem Tarif 820 K Plus und weitere 20 Prozent aus dem Tarif AS). Dies gilt auch bei einer Heilpraktikerbehandlung. Hier erhöht sich die Gesamtleistung auf 80 Prozent (50 Prozent aus dem Tarif 820 K Plus und weitere 30 Prozent aus dem Tarif AS). Für Brillen und Kontaktlinsen erhalten Sie durch die Tarifkombination 350 Euro (200 Euro aus dem Tarif 820 K Plus und 150 Euro aus dem Tarif AS).

▪ **Mein Zahnarzt rät mir zu Implantaten. Wie ist hier die Leistung des Tarifs AS?**

Die Erstattung von Leistungen erfolgt zu den oben genannten Sätzen. Zu beachten ist, dass die Leistung für insgesamt 6 Implantate pro Kiefer erfolgen kann. Beim Abschluß des Tarifs AS erhöht sich also nicht die Zahl der Implantate, sondern der prozentuale Erstattungssatz steigt (wie oben beschrieben). Bitte beachten Sie die Wartezeiten (nur bei Zahnersatz) von 8 Monaten nach Versicherungsbeginn und die Begrenzung der Leistung in

den ersten drei Versicherungsjahren. Anschließend wird die Zahnersatzleistung im Rahmen des Tarifs voll erbracht.

▪ **Ich möchte den Tarif AS beantragen, was muss ich tun?**

Ein Antragsformular wurde Ihnen im Oktober 2015 zugeschickt. Dieses können Sie weiterhin verwenden. Sollten Sie kein Antragsformular mehr vorliegen haben, dann rufen Sie uns bitte unter der (0 89) 21 60-85 05 an (unter Nennung Ihrer KE-Versicherungsnummer) und lassen Sie sich ein neues Exemplar zusenden. Der Versicherungsbeginn ist in jedem Fall der 1.10.2015. Ab diesem Zeitpunkt besteht Versicherungsschutz. Damit haben Sie die Möglichkeit, eventuell bereits entstandene Leistungen zu beantragen.

Eine Information für die Versicherten im Tarif 820 K

Im Laufe des Jahres 2016 erfolgt ein Umstiegsangebot auf den Tarif 820 K Plus in Verbindung mit dem Tarif AS.

Neu – www.vkb.de/kirchen und Erklärfilm kirchliche Höherversicherung

Die Informationsseite www.vkb.de/kirchen mit wichtigen Inhalten zu den Themen Beihilfe und kirchliche Höherversicherung wurde neu gestaltet. Ganz aktuell finden Sie dort auch weiterführende Informationen und Leistungsbeispiele zum Tarif AS.

Wie gewohnt, können Sie auf der Seite für Kirchenmitarbeiter auch den

jeweils aktuellen Antrag auf Beihilfe sowie Prospekte und Tarifierunterlagen herunterladen.

Ebenfalls neu auf der genannten Internetseite ist unser Erklärfilm zur kirchlichen Höherversicherung. Lassen Sie sich überraschen und die kirchliche Höherversicherung in 3 Minuten vorstellen.

Haben Sie Fragen zur Beihilfe oder kirchlichen Höherversicherung?

Unsere Innendienstmitarbeiter freuen sich auf Ihren Anruf. Sie erreichen uns von Montag bis Freitag von 8 bis 18 Uhr unter (0 89) 21 60-85 05.

Sozial- und Erziehungsdienst: im Durchschnitt 3,3 % mehr

Die neuen Regelungen im Überblick – Nachzahlungen voraussichtlich ab April

Fast alle Beschäftigten profitieren von den neuen Eingruppierungen und Tabellenwerten im Sozial- und Erziehungsdienst. Im Schnitt soll es 3,3 Prozent mehr Geld geben, rückwirkend ab 1. Juli 2015. Leitungen von Kindertageseinrichtungen (Kitas) mit mindestens 40 Plätzen werden allerdings nur auf Antrag höhergruppiert, denn für manche ist es finanziell günstiger auf die Höhergruppierung zu verzichten. Einen ersten Überblick, wer wie eingruppiert sein wird, geben die Tabellen rechts.

Dienstgeber- und Dienstnehmerseite der Bayerischen Regional-KODA haben die Absicht erklärt, die Verbesserungen vom öffentlichen Dienstes übernehmen zu wollen. Die Beschlüsse soll auf der nächsten KODA-Vollversammlung am 10. März gefasst werden. Die Nachzahlungen erfolgen dann voraussichtlich im April.

Ständige stellvertretende Leitung für (fast) jede Kita

Bisher lag es im Ermessen des Trägers, ob er für seine Kita die Stelle einer „ständigen Vertretung“ einrichtet. Künftig soll für jede Kita eine ständige Vertretung bestellt werden (Anmerkung Nr. 4 zur Anlage F ABD Teil A, 1.). Der Begriff „soll“ in der Vorschrift ist juristisch auszulegen. „Soll bestellt werden“ bedeutet, dass eine ständige Vertretung bestellt werden muss, soweit

nicht ganz besondere Umstände vorliegen (zur Auslegung von Soll-Vorschriften KODA Kompass Nr. 56, Seite 22f., Download unter www.kodakompass.de).

In Einrichtungen mit weniger als 40 Plätzen kann auf Grund der geringen Größe der Einrichtung möglicherweise davon abgesehen werden. Für diese Einrichtungen ist auch keine besondere Eingruppierung von ständigen Vertretungen vorgesehen.

Der ständige Vertreter oder die ständige Vertreterin wirkt bei der Erfüllung der Leitungsaufgaben mit – und zwar immer und nicht nur bei Abwesenheit der Leitung. Wie diese ständige Mitwirkung konkret aussieht, ist in Absprache mit Leitung und Träger zu klären. Ständige stellvertretende Leitungen sind gemäß der Tabelle rechts eingruppiert.

Rückgruppierungsschutz verbessert

Die Eingruppierung von Leitungen erfolgt weiterhin nach der Platzzahl. Steigt die Kinderzahl, werden die Beschäftigten automatisch höhergruppiert, sinkt sie, werden sie möglicherweise rückgruppiert. Allerdings gibt es im kirchlichen Tarifrecht ABD zum Schutz vor einer Rückgruppierung „Halteleinen“, also Regelungen, die die Rückgruppierung in vielen Fällen abwenden. Eine dieser „Halteleinen“ wurde jetzt durch die neuen Tarifregelungen

verstärkt. Rückgruppierungen erfolgen erst dann, wenn die maßgebliche Platzzahl um mehr als 5 Prozent unterschritten wird und diese Unterschreitung insgesamt drei Jahre anhält (Anmerkung Nr. 9 zur Anlage F ABD Teil A, 1.).

Informationen über die weiteren Regelungen zur Platzberechnung und Rückgruppierungen im KODA Kompass Nr. 55, September 2014, Seite 10f., unter www.kodakompass.de zum Download.

Nachzahlung für Ausgeschiedene

Im öffentlichen Dienst wird seit dem 1. Juli 2015 Ausgeschiedenen das höhere Entgelt im Regelfall nachgezahlt. Über eine Nachzahlungs-Regelung für den kirchlichen Dienst berät die KODA noch. Unter www.kodakompass.de soll das Ergebnis am 15. März 2016 veröffentlicht werden.

Bei der Tarifrunde 2016 dabei

Im März dieses Jahres beginnt die nächste allgemeine Tarifrunde im öffentlichen Dienst. Die dort zu vereinbarenden allgemeinen Entgelterhöhungen werden (soweit die KODA nichts anderes beschließt) auch für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst gelten – zusätzlich zu den jetzigen Erhöhungen.

Manfred Weidenthaler



Kita-Arbeit aufgewertet. Die Beschäftigten in den Kindertagesstätten profitieren überdurchschnittlich von den neuen Entgeltregelungen für den Sozial- und Erziehungsdienst.

Foto: contrastwerkstatt - Fotolia

Kinderpfleger und -pflegerinnen		
	bisher	jetzt
in der Tätigkeit, ohne einschlägige Ausbildung	S 2	S 2 (neue Werte)
mit entsprechenden Tätigkeiten	S 3	S 3 (neue Werte)
mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten	S 4	S 4 (neue Werte)

Sozialpädagogen/-pädagoginnen		
	bisher	jetzt
in der Tätigkeit, ohne einschlägige Ausbildung	S 8 (nur bis Stufe 4)	S 8b (nur bis Stufe 4)
mit entsprechenden Tätigkeiten	S 11	S 11 b
mit schwierigen Tätigkeiten	S 12	S 12 (neue Werte)

Erzieher und Erzieherinnen		
	bisher	jetzt
mit entsprechenden Tätigkeiten	S 6	S 8a
mit besonders schwierigen Tätigkeiten	S 8	S 8b*
mit fachlich koordinierenden Aufgaben	S 9	S 9** (neue Werte)

Kita-Leitungen und Stellvertretungen				
Plätze	Leitung		Vertretung	
	alt	neu	alt	neu
bis 39	S 7	S 9	---	---
40 - 69	S 10	S 13	S 7	S 9
70 - 99	S 13	S 15	S 10	S 13
100 - 129	S 15	S 16	S 13	S 15
130 - 179	S 16	S 17	S 15	S 16
ab 180	S 17	S 18	S 16	S 17

*in den Stufen 4 und 5 jetzt um je 2 Jahre kürzere Stufenlaufzeit

**jetzt 90 % Jahressonderzahlung statt bislang 80 %, in den Stufen 1 und 2 Besitzstand

* keine besondere Eingruppierung



Zu zweit geht Leiten besser. Künftig wird es in nahezu jeder Kita eine ständige Stellvertretung geben.

Foto: Woodapple - Fotolia

➤➤➤ auf Euro und Cent – auf der nächsten Seite ➤➤➤

Jetzt nachträglich in die S-Tabelle wechseln kann sich lohnen

Im Jahr 2009 wurde der Sozial- und Erziehungsdienst in die neu geschaffene S-Entgelttabelle überführt. Einige Beschäftigte in den Entgeltgruppen (EG) 8 und 9 verzichteten damals auf die Überleitung. Sie werden noch heute nach der allgemeinen Entgelttabelle bezahlt. Diese und nur diese Beschäftigten haben bis 30. Juni 2016 nochmals die Möglichkeit in die S-Tabelle zu wechseln. Dazu müssen sie bei ihrem Arbeitgeber einen schriftlichen Antrag stellen.

Wann sich ein Wechsel lohnt

Durch die neuen Regelungen ist die S-Tabelle im Vergleich zur allgemeinen Entgelttabelle deutlich attraktiver geworden. S 8b und S 9 enthalten die gleichen Euro-Werte:

S 8b,	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 9	2760,00	2980,00	3300,00	3600,00	3830,00
EG 9	2857,36	2999,18	3383,71	3688,02	3931,43
EG 8	2680,10	2798,30	2904,65	3022,81	3097,26

Fachkräfte mit „besonderes schwierigen fachlichen Tätigkeiten“ (zum Beispiel Integrationsgruppe) sind der

S 8b zugeordnet, solche mit „fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 8b“ sind in S 9 eingruppiert. In der S 8b gelten längere Stufenlaufzeiten, siehe Seite 9.

Der Wechsel von der EG 8 in die S 8b oder S 9 dürfte sich fast immer lohnen, da die Tabellenwerte deutlich höher sind.

Beschäftigte, die jetzt in der EG 9 sind, befinden sich in einer Fallgruppe, in der es keinen Aufstieg in die Stufe 6 gibt. In der S-Tabelle gibt es für sie den Aufstieg in die Stufe 6. Daher wird der Wechsel auch für viele in EG 9 von Interesse sein.

Im Falle eines Antrags erfolgt die Überführung in die S-Tabelle in drei Schritten:

1. Zunächst wird ein „Vergleichsentgelt“ errechnet. Dieses besteht aus:

- dem jetzigen Tabellenentgelt (zum Beispiel EG 9 Stufe 5 = 3688,02 Euro)
- plus einer möglichen „Vergütungsgruppenzulage“ (bei „fachlich koordinierenden Tätigkeiten ...“)
- plus eines möglichen „Garantiebetrags“ aus einer vorangegangenen Höhergruppierung.

Die Entgeltbestandteile sind gegebenenfalls auf der Abrechnung angegeben.

2. Anschließend wird der oder die Beschäftigte an Hand des Vergleichsentgelts (im Beispiel 3 688,02 Euro) einer Stufe der S-Tabelle zugeordnet (da 3 688,02 Euro zwischen Stufe 5 und Stufe 6 der S 8b/9 liegt, ist die Beschäftigte einer individuellen Zwischenstufe „5 plus“ zugeordnet).

Die Euro-Werte in der S-Tabelle beziehen sich auf Vollbeschäftigte. Bei Teilzeit müssen die Werte anteilig gerechnet werden (zum Beispiel halber Beschäftigungsumfang = halbes Tabellenentgelt).

3. Das individuelle „Vergleichsentgelt“ wird bis 30. Juni 2017 weiter gezahlt. Dann wird die individuelle Zwischenstufe („5 plus“) auf die nächste reguläre Stufe aufgerundet und das reguläre S-Tabellenentgelt gezahlt (im Beispiel wäre das Stufe 6 mit 3830,00 Euro).

Rechtsgrundlage: § 24b Abs. 5 ABD Teil A, 3. Informationen zur ersten Überleitung im Jahr 2009 im KODAKompass Nr. 40 unter www.kodakompass.de zum Download.

Manfred Weidenthaler

Konkret in Euro und Cent – was Ihnen die

Kinderpfleger / pädagogische Ergänzungskräfte

S2 – „in der Tätigkeit von“ (ohne einschlägige Ausbildung / Qualifikation)

neu:	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	2009,72	2115,65	2193,69	2282,89	2372,08	2461,29
Steigerung in Euro und %:	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00
	2,55%	2,42%	2,33%	2,24%	2,15%	2,07%
alt:	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	1959,72	2065,65	2143,69	2232,89	2322,08	2411,29

S3 – „mit entsprechender Tätigkeit“ (Regeltätigkeit)

neu:	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	2104,67	2363,34	2513,30	2651,01	2714,00	2789,26
Steigerung in Euro und %:	61,32	85,84	79,72	61,32	79,72	110,37
	3,00%	3,77%	3,28%	2,37%	3,03%	4,12%
alt:	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	2043,35	2277,50	2433,58	2589,68	2634,28	2678,89

Tätigkeitsmerkmale unverändert

Was „schwierige fachliche Tätigkeiten“ eines Kinderpflegers oder einer Kinderpflegerin sind, ist in den Tätigkeitsmerkmalen in der Anmerkung Nr. 2 zur Anlage F zum ABD Teil A, 1. festgelegt. Diese Tätigkeitsmerkmale gelten unverändert weiter.

S4 – „mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten“ (zum Beispiel Integrationsgruppe)

neu:	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	2260,76	2511,63	2667,73	2773,65	2874,00	3030,34
Steigerung in Euro und %:	105,92	78,05	89,20	72,47	94,78	150,77
	4,92%	3,21%	3,46%	2,68%	3,41%	5,24%
alt:	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	2154,84	2433,58	2578,52	2701,18	2779,22	2879,57

So finden Sie Eingruppierung und Einstufung auf Ihrer Entgeltabrechnung

Gehaltszettel Typ 1:

Hier finden Sie die Angaben in der linken Hälfte unter „1. Tarif“. Der nächste Stufenaufstieg ist nicht ausgewiesen.

1. Tarif	Dauer-Beg.	Dauer-end	Tarif	Tarifbezeichn.	B-GR
01.05.15			20010	TVöD SuE	10075
Gilt-ab	Gilt-bis	Tar-Grp	Reg	Stf	Monate
01.05.15		10	BW	06	277
BDA	TZ-Zähl	TZ-Nenn	Arb-Stuf	Tag	Arbz-V

Gehaltszettel Typ 2:

Hier finden Sie die Daten in der Kopfzeile unterhalb des Adressbereichs, inklusive Monat und Jahr des nächsten Stufenaufstiegs.

Tarifart	Verg.-	Stufe	End-	nächste
ABD SuE	S04	04	06	10.16

Vergleichsentgelt bleibt

Einzelne Beschäftigte erhalten seit dem Jahr 2009 ein individuelles „Vergleichsentgelt“ statt ihres regulären Tabellenentgelts. Dieses Vergleichsentgelt wird den neuen Tabellenwerten angepasst. Ist das neue Tabellenentgelt höher als das Vergleichsentgelt wird das höhere reguläre Entgelt gezahlt. (Protokollerklärung zu § 24b Abs. 1 ABD, Teil A, 3.)

➤➤➤ die Gesamttabelle auf Seite 13 ➤➤➤



Foto: Gerd Altmann/pixello.de

neuen Entgeltgruppen bringen

Erzieher / pädagogische Fachkräfte

S6 jetzt S8a – „mit entsprechender Tätigkeit“ (Regeltätigkeit)

neu (S8a):	Stufe 1	Stufe 2 (nach 1 Jahren in Stufe 1)	Stufe 3 (nach 3 Jahren in Stufe 2)	Stufe 4 (nach 4 Jahren in Stufe 3)	Stufe 5 (nach 4 Jahren in Stufe 4)	Stufe 6 (nach 5 Jahren in Stufe 5)
	2 460,00	2 700,00	2 890,00	3 070,00	3 245,00	3 427,50
	Steigerung in Euro und %:	93,32 3,94%	110,32 4,26%	121,92 4,40%	123,54 4,19%	136,87 4,40%
alt (S6):	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	2 366,68	2 589,68	2 768,08	2 946,46	3 108,13	3 289,06

Stufenlaufzeit wird mitgenommen

Bereits zurückgelegte Zeiten werden in die neuen Entgeltgruppen S 8a und S 8b mitgenommen. **Wer zum Beispiel seit 2 Jahren in Stufe 2 der S 6 ist, nimmt die 2 Jahre mit und muss in der neuen Entgeltgruppe S 8a nurmehr 1 Jahr auf den nächsten Stufenaufstieg warten.**

S8 jetzt S8b – „mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten“ (zum Beispiel Integrationsgruppe)

neu (S8b):	Stufe 1	Stufe 2 (nach 1 Jahren in Stufe 1)	Stufe 3 (nach 3 Jahren in Stufe 2)	Stufe 4 (nach 4 Jahren in Stufe 3)	Stufe 5 (nach 6 Jahren in Stufe 4)	Stufe 6 (nach 8 Jahren in Stufe 5)		
	2 480,00	2 760,00	2 980,00	3 300,00	3 600,00	3 830,00		
	Steigerung in Euro und %:	1,83 0,07%	103,42 3,89%	100,43 3,49%	101,67 3,18%	401,67 12,56%	103,09 2,95%	333,09 9,53%
alt (S8):	Stufe 1	Stufe 2 (nach 1 Jahren in Stufe 1)	Stufe 3 (nach 3 Jahren in Stufe 2)	Stufe 4 (nach 4 Jahren in Stufe 3)	Stufe 5 (nach 8 Jahren in Stufe 4)	Stufe 6 (nach 10 Jahren in Stufe 5)		
	2 478,17	2 656,58	2 879,57	3 198,33	3 496,91	3 732,33		

Stufenlaufzeit in der neuen S 8b verkürzt

Die kürzeren Laufzeiten für den Aufstieg in die Stufen 5 und 6 in der S 8b führen dazu, dass Beschäftigte, die am Stichtag 30. Juni 2015

- mindestens 6 Jahre in Stufe 4 waren, direkt in die Stufe 5 der neuen Entgeltgruppe S 8b eingestuft werden,
- mindestens 8 Jahre in Stufe 5 waren, direkt in die Stufe 6 der neuen Entgeltgruppe S 8b eingestuft werden.

In diesen beiden Fällen beginnt die Stufenlaufzeit in der höheren Stufe neu zu laufen.

Sozialpädagogen / Sozialarbeiter

S8 jetzt S8b – „in der Tätigkeit von“ (ohne entsprechende Ausbildung/Qualifikation)

neu (S8b):	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
	2 480,00	2 760,00	2 980,00	3 300,00
	Steigerung in Euro und %:	1,83 0,07%	103,42 3,89%	100,43 3,49%
alt (S8):	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
	2 478,17	2 656,58	2 879,57	3 198,33

Kindheitspädagogen nach Tätigkeit

Keine eigenen Tätigkeitsmerkmale und damit Eingruppierungsregelungen wurden für die neue Berufsgruppe der Kindheitspädagogen und -pädagoginnen geschaffen. Sie sind weiterhin nach der ausgeübten Tätigkeit, zum Beispiel Kita-Leiterin, ohne Berücksichtigung ihrer speziellen Qualifikation, eingruppiert.

Alle Angaben ohne Gewähr und vorbehaltlich der bei Drucklegung noch nicht erfolgten Beschlussfassung und Inkraftsetzung. Rechtsgültig sind ausschließlich die Angaben in den Amtsblättern.

Sozialpädagogen / Sozialarbeiter

Die Beschlussfassung in der KODA-Vollversammlung ist für 10. März vorgesehen. Wirksam werden die Änderungen, soweit sie nicht der Entgelttarifautomatik unterliegen, durch die bischöfliche Inkraftsetzung.

S 11 jetzt S 11b – „mit entsprechender Tätigkeit“ (Regeltätigkeit)

neu (S 11b):	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	2 715,30	3 049,78	3 195,64	3 563,13	3 850,24	4 022,50
Steigerung in Euro und %:	58,72 2,21 %	58,71 1,96 %	59,63 1,90 %	60,47 1,73 %	60,48 1,60 %	60,48 1,53 %
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
alt (S 11):	2 656,58	2 991,07	3 136,01	3 502,66	3 789,76	3 962,02

S 12 – „mit schwierigen Tätigkeiten“ (schwierige Beratungstätigkeiten ...)

neu:	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	2 815,04	3 093,78	3 367,29	3 608,45	3 907,04	4 033,37
Steigerung in Euro und %:	46,96 1,70 %	46,96 1,54 %	48,37 1,46 %	48,38 1,36 %	48,39 1,25 %	48,39 1,21 %
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
alt:	2 768,08	3 046,82	3 318,92	3 560,07	3 858,65	3 984,98

S 11Ü und S 12Ü

Einige Sozialpädagogen und -pädagoginnen waren auf Grund der Überleitung im Jahr 2009 in den „Überleitungsgruppen“ S 11Ü und S 12Ü. Sie sind jetzt den Entgeltgruppen S 11b und S 12 zugeordnet. In der Stufe 6 erhalten sie jetzt neu eine dynamische Zulage in Höhe von 70 beziehungsweise 80 Euro.

Kita-Leitungen bis 39 Plätze / Stellvertretung 40 bis 69 Plätze

S 7 jetzt S 9 – Leitungen mit bis zu 39 Plätzen / Stellvertretung 40 bis 69 Plätze

neu (S 9 neu):	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	2 760,00	2 980,00	3 300,00	3 600,00	3 830,00
Steigerung in Euro und %:	131,30 4,99 %	172,89 6,16 %	314,51 10,53 %	480,70 15,41 %	511,08 15,40 %
	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
alt (S 7):	2 628,70	2 807,11	2 985,49	3 119,30	3 318,92

Stufenlaufzeit bleibt

Die Zuordnung von S 11 nach S 11b und die von S 7 nach S 9 erfolgt „stufengleich“. Die Stufenlaufzeit bleibt voll erhalten. Wer zum Beispiel schon 3 Jahre in S 7 Stufe 5 war, nimmt die 3 Jahre in die S 9 Stufe 5 mit und rückt nach weiteren 2 Jahren in die Stufe 6 auf.

Die vollständigen Eingruppierungsregelungen sind nach Beschlussfassung und Inkraftsetzung unter www.onlineABD.de im Teil A, 1. Abschnitt VII unter „Anlage zu § 1 der Anlage zu § 44: Anlage F“ zu finden.

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 Bayerischen Beamtenkrankenkasse/Beihilfe.

Herausgeber- und Autorenanschrift
Bayerische Regional-KODA
Ottmarsgäßchen 8, 86152 Augsburg

Tel.: 0821/50 89 53-0 Fax: 0821/50 89 53-19
info@bayernkoda.de
Umsatzsteuer-ID: DE 12 75 111 72

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
Josef Glatt-Eipert, Johannes Hoppe, Hans Reich, Angelika Rihm, Ralph Stapp, Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler, Dorothea Weitz, Robert Winter, Vertreter der Arbeitgeberseite: Tobias Rau.
Unter Mitarbeit von: Martin Floß.

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

Gestaltung: Manfred Weidenthaler

Preis: 10 Euro pro Jahr

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

Druck und Auflage
Senser Druck, Augsburg
Auflage: 60 500

Beschäftigte, die den KODA Kompass kostenfrei im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses persönlich zugesandt bekommen, melden Adressänderungen und -berichtigungen nur ihrem Arbeitgeber (siehe auch Seite 4).

Die Kontaktdaten Ihrer diözesanen KODA-Vertreter auf Seite 23



Foto: Gerd Altmann/pixello.de

Kita-Leitungen ab 40 Plätze und ständige Vertretungen

Leitungen und ihre Stellvertretungen ab Entgeltgruppe S10 haben ein Wahlrecht. Sie können in ihrer alten Entgeltgruppe bleiben oder in die jetzt neu vorgesehene Entgeltgruppe wechseln. In manchen Fällen ist es finanziell vorteilhafter in der alten Entgeltgruppe zu bleiben. Das liegt an den Besonderheiten des Höhergruppierungsverfahrens.

Wer wechseln will, muss bis 30. Juni 2016 einen entsprechenden Antrag stellen. Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis am 1. Juli 2015 ruhte, zum Beispiel wegen Elternzeit oder Sonderurlaub, können den Antrag noch bis ein Jahr nach Wiederaufnahme der Tätigkeit stellen.

Die Höhergruppierungen erfolgen nach den allgemeinen Höhergruppierungsregeln (§ 17 Abs. 4 ABD Teil A, 1.). Und diese Regeln haben zwei Besonderheiten.

Höhergruppierung erfolgt betragsmäßig

Wer sich für den Aufstieg in die höhere Entgeltgruppe entscheidet, kommt in der höheren Entgeltgruppe in die Stufe mit mindestens dem gleichen Euro-Betrag.

Erfolgt die Höhergruppierung gleich über mehrere Entgeltgruppen hinweg, zum Beispiel von S10 nach S13, dann wird in Zwischenschritten zunächst von S10 nach S11a, dann nach S11b, nach S12 und schließlich nach S13 höhergruppiert. Dieses „Zwischenschritt-Verfahren“ ist für die Beschäftigten in einigen Fällen günstiger. Trotzdem kommt es vor, dass der oder die Beschäftigte in der höheren Entgeltgruppe einer niedrigeren Stufe zugeordnet wird, wie in folgendem Beispiel.

Beispiel 1:

S13	Stufe 2	Stufe 3
	3 102,56	3 387,82
S12	3 093,78	3 367,29
S11b	3 049,78	3 195,64
S11a	2 991,07	3 136,01
S10	Stufe 2	Stufe 3
	2 857,27	2 991,07

Der Eurobetrag der Stufe 2 der S11a ist genau so hoch wie der in der Stufe 3 der S10. In diesem Zwischenschritt wird der oder die Beschäftigte daher der Stufe 2 zugeordnet. Im Endergebnis kommt er oder sie daher in Stufe 2 der S13.

Beispiel 2:

S13	Stufe 5	Stufe 6
	3 904,60	4 048,14

↑

S10	Stufe 5	Stufe 6
	3 709,38	3 973,50

Die Stufe mit mindestens dem gleichen Betrag ist Stufe 6 (Zwischenschritte nicht abgebildet). Die alte und neue Stufe ist die Stufe 6.



Bis 30. Juni 2016. Für Leitungen ab S10 gilt: wer höhergruppiert werden will, muss einen Antrag stellen.

Foto: Jeanette Diehl - Fotolia

Ist der Zugewinn so gering wie im Beispiel 2, dann wird aufgezehrt. Die Aufzahlung erfolgt so, dass das neue Entgelt um den sogenannten Garantiebtrag (das sind 90,06 Euro) höher als das alte Tabellenentgelt ist. Im Beispiel 2 beträgt der Zugewinn im Tabellenentgelt 74,64 Euro (4 048,14 Euro minus 3 973,50 Euro). Die Mitarbeiterin erhält daher 15,42 Euro aufgezehrt, so dass ihr neues Entgelt um den Garantiebtrag von 90,06 Euro höher als ihr altes ist.

Mit und ohne Garantiebtrag: Die Zugewinne bei Höhergruppierungen sind zumindest in den ersten Jahren oft bescheiden.

Neustart bei Stufenlaufzeit

Hinzu kommt, dass die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe neu beginnt.

Auch für die, die in der alten Entgeltgruppe kurz vor dem Aufstieg in die nächste Stufe stehen, beginnt die Wartezeit in der höheren Entgeltgruppe neu zu laufen.

Dabei kommt es immer auf die Verhältnisse am 1. Juli 2015 an, denn die jetzt anstehenden Höhergruppierungen erfolgen rückwirkend zu diesem Datum.

Beispiel: Eine Kita-Leiterin war am 1. Juli 2015 seit 4 Jahren und 6 Monaten in der Stufe 5 der Entgeltgruppe S10. Sie erhält ein Tabellenentgelt von 3 709,38 Euro. Sie beantragt die Höhergruppierung und wird rückwirkend zum 1. Juli 2015 höhergruppiert. Nach der Höhergruppierung verdient die Kita-Leiterin 3 904,60 Euro, also 195,22 Euro mehr.

Allerdings: Hätte sie den Antrag nicht gestellt, dann wäre sie im Januar 2016 (wegen Erfüllung der 5-jährigen Stufenlaufzeit) in die Stufe 6 ihrer alten Entgeltgruppe S10 gekommen und hätte 3 973,50 Euro, also 264,12 Euro mehr, verdient. Ab Januar verdient die Mitarbeiterin durch die Höhergruppierung um 68,90 Euro weniger im Monat. Und zwar solange, bis sie in ihrer neuen höheren Entgeltgruppe in die nächste Stufe aufrückt. Das ist aber erst nach 5 Jahren der Fall.

Ob sich der Antrag für diese Mitarbeiterin gelohnt hat, hängt also davon ab, wie lange sie in der höheren Entgeltgruppe bleibt. Bleibt sie voraussichtlich noch 20 Jahre in dieser Entgeltgruppe, dann gewinnt sie sicher durch die Höhergruppierung. Geht sie dagegen schon in wenigen Jahren in Ruhestand, dann verliert sie.

Für wen sich der Antrag lohnt

Für die meisten Kita-Leitungen und ihre Stellvertretungen lohnt sich allerdings der Antrag auf Höhergruppierung.

Wer zum Stichtag 1. Juli 2015 bereits in Stufe 6 war beziehungsweise zu diesem Tag aufgerückt ist, der kann keine Stufenlaufzeit verlieren, da es keine höhere Stufe als die Stufe 6 gibt. Er oder sie kann durch den Antrag nur gewinnen.

Immer lohnend ist der Antrag auch für Beschäftigte in der Stufe 5 der Entgeltgruppen S13, S16 und S17. In diesen drei Fällen ist der Eurowert in der nächsthöheren Stufe der alten Entgeltgruppe niedriger als der Eurowert der Stufe, in die man in der neuen Entgeltgruppe kommt. Daher kann hier der Neubeginn der Stufenlaufzeit nicht zu einem Einkommensverlust führen.



Für alle anderen gilt: Langfristig ist in einer höheren Entgeltgruppe auch das Einkommen höher. Wer voraussichtlich viele Jahre in der neuen höheren Entgeltgruppe sein wird, für den oder die lohnt es sich den Antrag zu stellen.

Nicht sinnvoll dürfte der Antrag dagegen zum Beispiel für Beschäftigte sein, die in wenigen Jahren in Rente gehen und noch nicht in der Stufe 6 sind und durch den Neustart bei der Stufenlaufzeit finanzielle Einbußen hätten.

Warum die Mitarbeiter selbst entscheiden müssen

In manchen Fällen hängt es von der persönlichen Lebensplanung und der Entwicklung der Einrichtung ab, ob sich der Antrag lohnt. Für eine junge Kita-Leiterin, die voraussichtlich viele Jahre in genau

dieser Entgeltgruppe bleibt, wird er sich in der Regel lohnen.

Bei einer stellvertretenden Leitung, die in absehbarer Zeit die Leitung übernehmen möchte und dann ohnehin neu eingruppiert ist, mag es im Einzelfall überlegenswert sein, auf die jetzt anstehende Höhergruppierung zu verzichten. Gleiches kann gelten, wenn bereits absehbar ist, dass durch eine wachsende Platzzahl in den nächsten Jahren eine automatische Höhergruppierung ansteht.

Natürlich gibt es keine Garantie, dass die Lebensplanung und die Entwicklung der Einrichtung dann so wie gedacht verläuft. Und es gibt keine Garantie, dass bei der nächsten Verhandlungsrunde zur Entgeltordnung im Sozial- und Erziehungsdienst nicht etwas ganz Neues und Anderes beschlossen wird. Kurz: Was die Zukunft bringt, weiß niemand mit Sicherheit.

Was Beschäftigte für ihre Entscheidung wissen sollten

Um trotzdem jetzt eine fundierte Entscheidung treffen zu können, sollten Beschäftigte zwei Dinge klären:

- Wie lange habe ich noch bis zum nächsten Stufenaufstieg? Das steht in vielen Entgeltabrechnungen oben unter „nächste Steigerung“. Da es feste Laufzeiten gibt (siehe untenstehende Tabellen), können Beschäftigte auch in den alten Entgeltabrechnungen nachschauen, wann ihr letzter Stufenaufstieg war oder im Zweifel bei ihrer Bezügestelle nachfragen (Telefonnummer auf der Entgeltabrechnung).
- Zudem ist es erforderlich zu wissen, wie sich die Höhergruppierung im konkreten Fall in Euro und Cent auswirkt. Dazu die nachfolgende Tabellen.

Manfred Weidenthaler

S10 jetzt S13 – Leitungen von 40 bis 69 Plätzen / Stellvertretung 70 bis 99 Plätze

	Stufe 2	Stufe 3 (nach 3 Jahren in Stufe 2)	Stufe 4 (nach 4 Jahren in Stufe 3)	Stufe 5 (nach 4 Jahren in Stufe 4)	Stufe 6 (nach 5 Jahren in Stufe 5)
neu (S13):	3 102,56	3 387,82	3 617,48	3 904,60	4 048,14
Steigerung in Euro und %:	245,29 8,58%	111,49 3,73%	229,66 6,78%	338,76 9,13%	90,06 (Garantiebetrag)
alt (S10):	2 857,27	2 991,07	3 387,82	3 709,38	3 973,50

S13 jetzt S15 – Leitungen von 70 bis 99 Plätzen / Stellvertretung 100 bis 129 Plätze

	Stufe 2	Stufe 3 (nach 3 Jahren in Stufe 2)	Stufe 4 (nach 4 Jahren in Stufe 3)	Stufe 5 (nach 4 Jahren in Stufe 4)	Stufe 6 (nach 5 Jahren in Stufe 5)
neu (S15):	3 215,54	3 445,25	3 709,38	4 134,29	4 318,02
Steigerung in Euro und %:	112,98 3,64%	90,06 (Garantiebetrag)	91,90 2,54%	229,69 5,88%	269,88 6,67%
alt (S13):	3 102,56	3 387,82	3 617,48	3 904,60	4 048,14

S15 jetzt S16 – Leitungen von 100 bis 129 Plätzen / Stellvertretung 130 bis 179 Plätze

	Stufe 2	Stufe 3 (nach 3 Jahren in Stufe 2)	Stufe 4 (nach 4 Jahren in Stufe 3)	Stufe 5 (nach 4 Jahren in Stufe 4)	Stufe 6 (nach 5 Jahren in Stufe 5)
neu (S16):	3 341,89	3 594,53	3 904,60	4 249,12	4 455,84
Steigerung in Euro und %:	126,35 3,93%	149,28 4,33%	195,22 5,26%	114,83 2,78%	137,82 3,19%
alt (S15):	3 215,54	3 445,25	3 709,38	4 134,29	4 318,02

Vergleichsentgelt statt Tabellenentgelt

Einzelne Kita-Leitungen erhalten seit ihrer Überleitung in die S-Tabelle im Jahr 2009 ein individuelles „Vergleichsentgelt“ statt ihres regulären Tabellenentgelts. In diesem Fall sind die Beschäftigten in der höheren Entgeltgruppe derjenigen Stufe mit mindestens dem gleichen Eurobetrag zugeordnet. (§ 24b ABD, Teil A, 3.)

Individuelle Endstufen bleiben erhalten

Einige Beschäftigte sind auf Grund der Überleitung 2009 in einer „individuellen Endstufe“. Sie erhalten das Tabellenentgelt der Stufe 6 und zusätzlich eine Besitzstandszahlung, auf der Entgeltabrechnung oft „Besitzst.IndEndst.“ abgekürzt. Dieser Besitzstand bleibt bei einer Höhergruppierung im Zuge der neuen Eingruppierungsvorschriften erhalten.

Strukturausgleich wird verrechnet

Einzelne Beschäftigte erhalten als Ausgleich für Entgeltnachteile im Zuge der Tarifreform 2005 Strukturausgleichszahlungen. Diese werden im Falle einer Höhergruppierung verrechnet. Das heißt der Höhergruppierungsgewinn vermindert sich um die Höhe des Strukturausgleichs. Ein Strukturausgleich ist gegebenenfalls als eigene Position auf der Entgeltabrechnung ausgewiesen.

S16 jetzt S17 – Leitungen von 130 bis 179 Plätzen / Stellvertretung ab 180

neu (S17):	Stufe 2	Stufe 3 (nach 3 Jahren in Stufe 2)	Stufe 4 (nach 4 Jahren in Stufe 3)	Stufe 5 (nach 4 Jahren in Stufe 4)	Stufe 6 (nach 5 Jahren in Stufe 5)
	3 416,52	3 789,76	4 019,46	4 478,80	4 748,69
Steigerung in Euro und %:	90,06 (Garantiebetrag)	195,23 5,43%	114,86 2,94%	229,68 5,41%	90,06 (Garantiebetrag)
alt (S16):	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	3 341,89	3 594,53	3 904,60	4 249,12	4 455,84



Foto: RioPatuca Images - Fotolia

Mitarbeitervertretung prüft mit

Bei den anstehenden Höhergruppierungen von Kindertagesstätten-Leitungen und ständigen Vertretungen handelt es sich um zustimmungspflichtige Angelegenheiten gemäß Mitarbeitervertretungsordnung.

Auch die Bestellung der ständigen Vertreter beziehungsweise Vertreterinnen ist als „Übertragung höherwertiger Tätigkeit“ sowie auf Grund der daraus folgenden Höhergruppierung zustimmungspflichtig. (§ 35 Abs. 1 MAVO)

S17 jetzt S18 – Leitungen ab 180 Plätze

neu (S18):	Stufe 2	Stufe 3 (nach 3 Jahren in Stufe 2)	Stufe 4 (nach 4 Jahren in Stufe 3)	Stufe 5 (nach 4 Jahren in Stufe 4)	Stufe 6 (nach 5 Jahren in Stufe 5)
	3 560,07	4 019,46	4 363,97	4 880,76	5 196,57
Steigerung in Euro und %:	143,55 4,20%	229,70 6,06%	90,06 (Garantiebetrag)	401,96 8,97%	132,07 2,78%
alt (S17):	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	3 416,52	3 789,76	4 019,46	4 478,80	4 748,69

Die komplette Tabelle auf einen Blick

- Kita-Leitung (ab 180 Plätze) ➤
- Kita-Leitung (ab 130), Vertreter (ab 180) ➤
- Kita-Leitung (ab 100), Vertreter (ab 130) ➤
- Kita-Leitung (ab 70), Vertreter (ab 100) ➤
- Kita-Leitung (ab 40), Vertreter (ab 70) ➤
- Sozialpädagogen, schwierige Tätigkeiten ➤
- Sozialpädagogen ➤
- S 10 nicht mehr belegt ➤
- Kita-Leitung (< 40), Vertreter (40 - 69) ➤
- Erzieher, bes. schwierige Tätigkeiten ➤
- Erzieher ➤
- S 8 aufgehoben ➤
- S 5, S 6 nicht mehr belegt ➤
- Kinderpfleger, schwierige Tätigkeiten ➤
- Kinderpfleger ➤

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S18	3 445,25	3 560,07	4 019,46	4 363,97	4 880,76	5 196,57
S17	3 102,56	3 416,52	3 789,76	4 019,46	4 478,80	4 748,69
S16Ü	3 024,52	3 341,89	3 726,60	4 134,29	4 386,95	4 455,84
S16	3 024,52	3 341,89	3 594,53	3 904,60	4 249,12	4 455,84
S15	2 913,01	3 215,54	3 445,25	3 709,38	4 134,29	4 318,02
S14	2 909,57	3 182,56	3 437,82	3 697,48	3 984,60	4 185,57
S13Ü	2 926,55	3 149,53	3 436,20	3 665,88	3 952,98	4 096,53
S13	2 879,57	3 102,56	3 387,82	3 617,48	3 904,60	4 048,14
S12	2 815,04	3 093,78	3 367,29	3 608,45	3 907,04	4 033,37
S11b	2 715,30	3 049,78	3 195,64	3 563,13	3 850,24	4 022,50
S11a	2 656,58	2 991,07	3 136,01	3 502,66	3 789,76	3 962,02
S10	2 589,68	2 857,27	2 991,07	3 387,82	3 709,38	3 973,50
S9	2 480,00	2 760,00	2 980,00	3 300,00	3 600,00	3 830,00
S8b	2 480,00	2 760,00	2 980,00	3 300,00	3 600,00	3 830,00
S8a	2 460,00	2 700,00	2 890,00	3 070,00	3 245,00	3 427,50
S8	2 478,17	2 656,58	2 879,57	3 198,33	3 496,91	3 732,33
S7	2 405,70	2 628,70	2 807,11	2 985,49	3 119,30	3 318,92
S6	2 366,68	2 589,68	2 768,08	2 946,46	3 108,13	3 289,06
S5	2 366,68	2 589,68	2 756,93	2 846,12	2 968,77	3 181,11
S4	2 260,76	2 511,63	2 667,73	2 773,65	2 874,00	3 030,34
S3	2 104,67	2 363,34	2 513,30	2 651,01	2 714,00	2 789,26
S2	2 009,72	2 115,65	2 193,69	2 282,89	2 372,08	2 461,29

Religionslehrer i. K.: Mehr Geld rückwirke

KODA beschließt bis zu 264 Euro Zulage pro Monat – Berufsprofil präziser gefasst

Bis zur letzten Minute wurde um Details gerungen und an Formulierungen gefeilt. Auf der Dezember-Vollversammlung der KODA fiel die Entscheidung: Religionslehrkräfte an Grund-, Mittel- und Förderschulen erhalten mehr Geld. Höhe und Voraussetzungen orientieren sich an der „allgemeinen Zulage“ für Gemeindefereferenten und -referentinnen.

Zu Beginn der Verhandlungen hatte die Mitarbeiterseite eine generell höhere Eingruppierung in die Entgeltgruppe 11 gefordert. Die bisherige Eingruppierung werde der Tätigkeit nicht gerecht, da sowohl staatliche Religionslehrkräfte als auch evangelische kirchliche Religionslehrkräfte wesentlich höher vergütet würden.

Die Dienstgeberseite lehnte dies ab. Der richtige Bezugsrahmen seien nicht die staatlichen und die evangelischen kirchlichen Lehrkräfte, sondern andere Bachelor-Berufe und im Vergleich zu solchen sei die Bezahlung durchaus im angemessenen Rahmen.

Wieviel Unterricht soll es sein?

Wenn überhaupt, dann käme, so die Dienstgeber, mehr Geld nur in Frage, wenn die Religionslehrkräfte mehr Unterricht erteilten. Sie machten geltend, dass die Unterrichtsverpflichtungen von staatlichen Grund- und Mittelschullehrern höher seien.

Dem hielt die Mitarbeiterseite entgegen, dass die evangelischen kirchlichen Religionslehrkräfte genau die gleiche Unterrichtsverpflichtung wie katholische hätten. Zudem liefe eine Entgeltsteigerung bei Erhöhung der Unterrichtspflichtzeit letztlich auf eine selbstfinanzierte Steigerung hinaus.

Der bayernweite Religionslehrer- und Gemeindefereferentenverband VKRG, der Bamberger Diözesanverband BISS, die Sprecherräte und viele engagierte Religionslehrer und -lehrerinnen unterstützten die KODA-Mitarbeiterseite und versuchten die Dienstgeber in Gesprächen und Protestaktionen zum Einlenken zu bewegen.



*Vergissmeinnicht.
Im März 2015 sangen
Religionslehrkräfte den
KODA-Dienstgebervertretern
Lieder und überreichten
Blumen zur Erinnerung
an ihre Anliegen.
Fotos: S. Steiner-Püschel*



Im Juli erklärte schließlich die Dienstgeberseite, sie halte an ihrer Forderung nach Erhöhung der Unterrichtspflichtzeit nicht mehr fest. Sie wolle allerdings eine Präzisierung des besonderen Profils des kirchlichen Religionslehrerberufs.

Präzisierung des Berufsprofils

Damit schien der Weg geebnet, denn ein klares Herausstellen des Besonderen der kirchlichen Religionslehrkräfte war auch im Sinne der Mitarbeiterseite. Im September zeigte sich dann, dass beide Seiten noch recht unterschiedliche Vorstellungen davon hatten, was unter einer Präzisierung des Profils zu verstehen sei. Die Mitarbeiterseite sah das Besondere der kirchlichen Religionslehrkraft in ihrer schulpastoralen und liturgischen Kompetenz, die sie in die Gestaltung religiösen Schullebens einbringt. Die Dienstgeber-

seite stellte dagegen die „Verzahnung“ von Schule und Gemeinde in den Mittelpunkt und wollte eine verbindliche Stundenzahl festschreiben, die für diese Verzahnung pro Woche zu verwenden sei. Darüber hinaus wollte die Dienstgeberseite die Möglichkeit schaffen, Religionslehrkräfte bei Bedarf auch ohne ihr Einverständnis in der Gemeinde einsetzen zu können.

Eine Festbeschreibung von Minutenzahlen für die „Verzahnung“ von Schule und Gemeinde erschien der Mitarbeiterseite nicht zielführend, ein unbeschränkter Einsatz von Lehrkräften im Gemeindedienst mit dem Berufsprofil unvereinbar.

Gemeinde stärker im Blick

Da Einvernehmen zwischen den

Seiten bestand, dass das Zusammenwirken von Religionsunterricht und gemeindlicher Katechese wichtig für die erfolgreiche Arbeit in beiden Bereichen sei, einigte man sich schließlich: Künftig ist in verbindlichen Dienstgesprächen zwischen kirchlichen Religionslehrkräften und zuständigen Seelsorgern und Seelsorgerinnen die Ausgestaltung der Zusammenarbeit festzulegen.

Ein vorübergehender Einsatz von fachlich entsprechend qualifizierten Religionslehrkräften im Gemeindedienst ist im Umfang von bis zu 25 % des Beschäftigungsumfangs für jeweils ein Jahr möglich. Die Mitarbeitervertretung muss vor einer solchen Abordnung angehört werden. Damit ist ein Gemeindeeinsatz zwar vom Grundsatz her möglich, aber es ist klargestellt, dass es sich nicht um die Regeltätigkeit, sondern um eine Ausnahme handelt. Im Einvernehmen zwischen



nd ab Januar

Ordinariat und Religionslehrkraft kann selbstverständlich ein darüber hinausgehender Gemeindeeinsatz vertraglich vereinbart werden. In der Diözese Passau bleibt es bei der bestehenden Praxis von „Mischeinsätzen“.

Echte Aufwertung und Vergleichbarkeit mit Gemeindereferenten

In Bezug auf das Entgelt sollte, so das Ziel der KODA-Mitarbeitervertreter und -vertreterinnen, eine substantielle Aufwertung des Religionslehrerberufs erreicht werden. Seine Attraktivität sollte erhöht und die Vergleichbarkeit mit dem Entgelt der Gemeindereferenten und -referentinnen wieder hergestellt werden.

Die Suche nach passenden Kriterien

Eine allgemeine höhere Eingruppierung in Entgeltgruppe 11 wäre nach Ansicht der Mitarbeiterseite die klarste und „sauberste“ Regelung gewesen; diese war aber nicht durchsetzbar.

So blieb – wie schon bei der Entgeltordnung für Gemeindereferenten und -referentinnen – nur die Suche nach Kriterien für eine Zulagenregelung.

Ungezählte Möglichkeiten wurden durchgespielt, diskutiert und verworfen. Von einem beurteilungsbezogenen „funktionslosen Beförderungsamte“, wie es die staatlichen Lehrkräfte haben, über Zulagen für Sonderaufgaben wie die Betreuung der religionspädagogischen Bibliothek, bis hin

zu Zulagen für den Einsatz in Schulen an sozialen Brennpunkten.

Neue „allgemeine Zulage“ honoriert Erfahrung

Einvernehmen bestand lediglich darin, dass Erfahrung in Katechese und Pastoral eine sehr hohe Bedeutung hat. Deshalb wird diese Erfahrung künftig – wie bereits bei Gemeindereferenten und -referentinnen – durch eine „allgemeine Zulage“ berücksichtigt. Wer schon neun Jahre als Religionslehrer beziehungsweise Religionslehrerin i. K. tätig ist, erhält diese Zulage und zwar rückwirkend ab 1. Januar 2016. Elternzeiten und Zeiten einer Tätigkeit als Gemeindereferent beziehungsweise Gemeindereferentin werden mitgerechnet.



Wer verdient was? – die neuen Einkommensverläufe

Religionslehrkräfte Entgeltgruppe 10 (grün) plus „allgemeiner Zulage“ (hellgrün) plus „Förderschulzulage“ (orange) anteilig für Förderschulstunden

Zum Vergleich: die rote Linie entspricht einer Eingruppierung in Entgeltgruppe 11

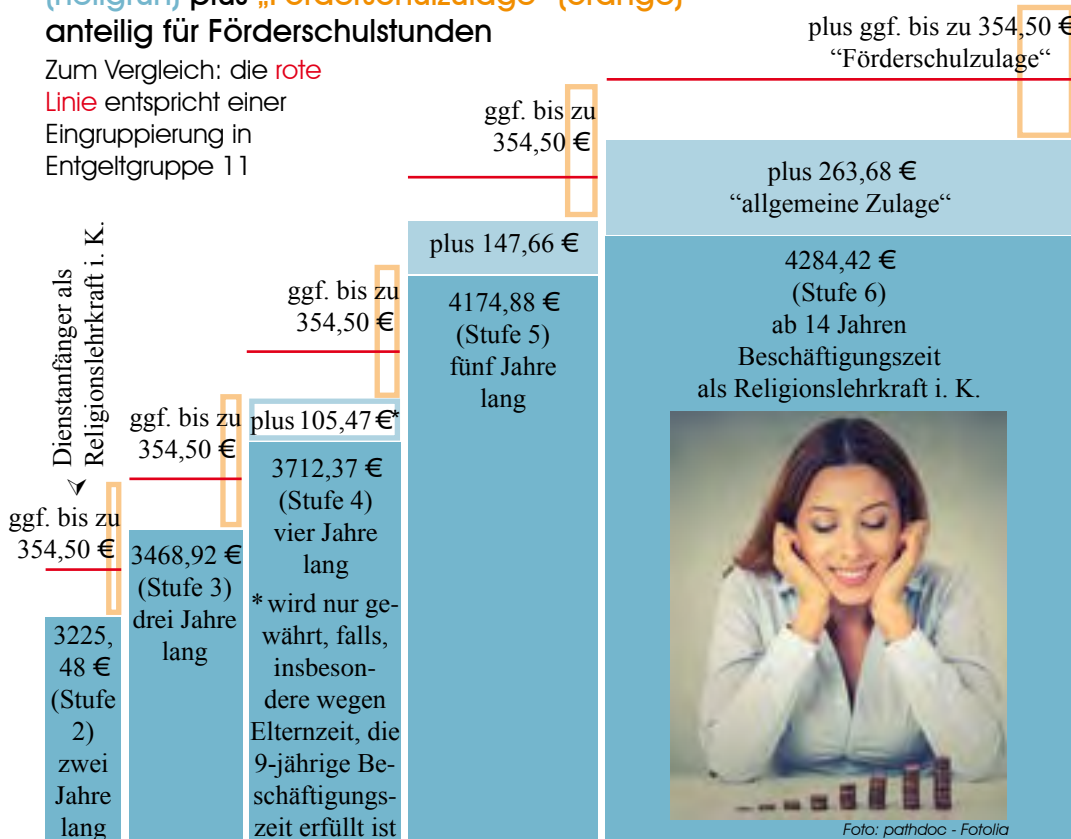


Foto: Gerd Altmann/pixelio.de

Die allgemeine Zulage ist erfahrungsorientiert. Voraussetzung sind neun Jahre Beschäftigungszeit als Religionslehrkraft i. K. nach der 2. Dienstprüfung, einschließlich Elternzeiten. Zeiten als Gemeindereferent oder -referentin werden angerechnet. Die Höhe der allgemeinen Zulage hängt von der Entgeltstufe ab.

Die Förderschulzulage beträgt 14,18 Euro pro Wochenstunde.

Zur Mittelschulzulage der Erzdiözese München und Freising siehe Seite 21.

Alle Euro-Beträge beziehen sich auf den 1. Januar 2016.

Förderschulzulage bleibt

Umstritten war die bereits bestehende Förderschulzulage in ihrer Höhe. Wer voll im Förderschulbereich tätig ist, dessen Entgelt liegt in Kombination mit der allgemeinen Zulage oberhalb von Entgeltgruppe 11. Der Mitarbeiterseite scheint dies auf Grund der Schwierigkeit der Aufgabe und der zusätzlichen Kompetenzen, die für qualifizierte Förderschularbeit notwendig sind, angemessen. Die Seiten einigten sich schließlich darauf, dass die Förderschulzulage weitgehend unverändert erhalten bleibt.

Besondere Funktionen werden diözesan geregelt

Schon seit vielen Jahren hat die KODA-Arbeitsgruppe „Pastorale Dienste und Religionslehrkräfte“ von der KODA-Vollversammlung den Auftrag, einheitliche Entgeltregelungen für Schulbeauftragte, Mentoren, Seminarleiter, Rektoren und weitere Funktionen zu erarbeiten. Dieses Werk ist (noch) nicht gelungen. Zu unterschiedlich sind anscheinend Strukturen, Zuständigkeiten und Verantwortungsgebiete in den Diözesen. Auch die neue Entgeltordnung spielt den Ball

zurück in die Diözesen. Die Vergütung „besonderer Funktionen und Tätigkeiten“ richtet sich nach den „von der Bayerischen Regional-KODA gebilligten diözesanen Regelungen“. Hier bleibt Gestaltungsspielraum für Beschäftigtenvertreter und Dienstgeber in den Diözesen.

Manfred Weidenthaler

Unter die Lupe genommen: Was neu ist in den Ordnungen

Die neue Dienstordnung

ABD Teil C, 3.

Dienstordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst

(...)

§ 2 Einstellungsvoraussetzungen

Fachliche Einstellungsvoraussetzungen sind:

- a) Für Religionslehrkräfte nach § 1 Absatz 1 abgeschlossenes Studium der Religionspädagogik (katholisch) an einer Hochschule (Bachelor); darüber hinaus können auch ein sonstiges abgeschlossenes religionspädagogisches Studium bzw. eine sonstige gleichwertige oder als gleichwertig anerkannte abgeschlossene Ausbildung mit der Befähigung zum Lehramt im Fach katholische Religionslehre an der jeweiligen Schulart sowie ein abgeschlossenes Studium der katholischen Theologie an einer wissenschaftlichen Hochschule (Magister Artium) anerkannt werden.
- b) Für Religionslehrkräfte nach § 1 Absatz 2 abgeschlossenes Studium der katholischen Theologie an einer wissenschaftlichen Hochschule (Magister Artium); darüber hinaus kann eine als gleichwertig anerkannte Ausbildung/ein als gleichwertig anerkanntes Studium mit der Befähigung zum Lehramt im Fach katholische Religionslehre an der jeweiligen Schulart sowie ein unter Nummer 1 Halbsatz 1 genannter Abschluss (sofern eine staatliche Genehmigung vorliegt) anerkannt werden.

➤ Bislang wurde in der Dienstordnung im Bezug auf die Einstellungsvoraussetzungen nicht konkret zwischen Schularten unterschieden. Jetzt ist das Hochschulstudium der Religionspädagogik (Bachelor) als Regelausbildung für Grund-, Mittel- und Förderschulen genannt (= Religionslehrkräfte nach § 1 Abs. 1 der Dienstordnung).

Für die Religionslehrkräfte an anderen Schularten (= Religionslehrkräfte nach § 1 Abs. 2) ist das Studium der Theologie an einer wissenschaftlichen Hochschule Regelausbildung.

Die Ordinariate können weiterhin ein anderes Studium als gleichwertig anerkennen. Es ist also auch künftig möglich,

**Regelausbildung
differenziert nach
Schulart**

Foto: Henry Schmitt - Fotolia

dass zum Beispiel ein Diplom-Religionspädagoge (FH) an einer Berufsschule unterrichtet oder ein Diplom-Theologe an einer Grundschule; vorausgesetzt die Ausbildung wird als gleichwertig anerkannt. Zudem ist im Abschnitt b) festgehalten, dass – selbstverständlich – nur Lehrkräfte eingesetzt werden, deren Einsatz der Staat genehmigt.

Dienstplichten – das Besondere deutlich machen

➤ Für die weitaus meisten Religionslehrer und Religionslehrerinnen i. K. war und ist es eine Selbstverständlichkeit: Als „Spezialisten für Religion“ an der Schule gestalten sie das religiöse Schulleben mit, sorgen für Andachten und Gottesdienste, führen Tage der Orientierung durch oder organisieren

Dienstplichten – Schule und Gemeinde „verzahnen“

➤ Die Zusammenarbeit mit den Pfarreien gehört schon von jeher zu den Dienstplichten kirchlicher Religionslehrkräfte. Neu ist, dass deren Ausgestaltung in regelmäßigen Dienstgesprächen zu vereinbaren ist.

Zusammenarbeiten ohne miteinander zu reden, das geht nicht – eigentlich eine Selbstverständlichkeit. Jetzt steht es auch in der Dienstordnung. Dabei geht es um mehr als nur „nett miteinander plaudern“. Das Ziel ist die wirksame Verzahnung von Gemeindekatechese und Religionsunterricht im Hinblick auf die gemeinsame Aufgabe, das Evangelium zu erschließen zum Heil der anvertrauten Menschen.

Unter anderem durch die größeren räumlichen Strukturen (Seelsorgeeinheiten und Schulsprengel) und einen zunehmenden Rückzug der Seelsorger und Seelsorgerinnen aus dem Religionsunterricht ist die Verzahnung von Schule und Gemeinde heute nicht mehr so selbstverständlich wie früher. Sie bedarf oft eines stärkeren Augenmerks und einer aktiveren Ausgestaltung.

Erwartung – Teilnahme am Gemeindeleben

➤ Kirche verwirklicht sich ganz wesentlich in den kirchlichen Gemeinden. Dort wird Gottesdienst gefeiert, Gemeinschaft gelebt und soziales und gesellschaftliches Engagement entwickelt. Die persönliche Verwurzelung der Religionslehrkräfte i. K. in einer kirchlichen Gemeinde galt und gilt als wichtige Grundlage für einen

§ 7 (1)
(...)

3. Vorbereitung und Mitgestaltung von Schulgottesdiensten und weiteren religiösen Angeboten an den Schulen,

sie, initiieren Projekte und Aktionen. Durch ihre spezifische kirchliche Ausbildung und ihre fachliche Spezialisierung bringen sie als Religionslehrkräfte i. K. hier ihre besondere Kompetenz und Qualifikation ein.

Wie das religiöse Schulleben konkret gestaltet wird, das kann nur vor Ort entspre-

chend den jeweiligen Rahmenbedingungen entschieden werden. In der Dienstordnung wird nur in sehr allgemeiner Form von „Schulgottesdiensten und weiteren religiösen Angeboten an den Schulen“ gesprochen.

4. Zusammenarbeit mit den Pfarreien insbesondere bei der gemeindekatechetischen Hinführung der jungen Menschen zu Erstbeichte, zu Erstkommunion und Firmung (Verzahnung von Religionsunterricht und Gemeindekatechese). Deren Ausgestaltung ist in regelmäßigen Dienstgesprächen mit dem jeweils zuständigen Geistlichen oder dem sonst hierfür Verantwortlichen zu vereinbaren.

Diese Zusammenarbeit bezieht sich laut Dienstordnung „insbesondere“ auf die Sakramentenpastoral – sie ist aber nicht ausschließlich darauf beschränkt.

Die Dienstordnung macht keine Vorgaben, wie die Zusammenarbeit konkret auszugestaltet ist. Zu unterschiedlich sind die örtlichen Verhältnisse, Personen und Konzepte.

Auch wer die „zuständigen Geistlichen“ oder „sonst hierfür Verantwortlichen“ sind, wird in der Dienstordnung nicht konkretisiert. Eine Religionslehrkraft, die an mehreren großen Mittelschulverbänden tätig ist, wird sicher nicht mit jedem Pfarrer, Diakon, Gemeinde- und Pastoralreferenten in ihrem Einzugsbereich in gleicher Weise Kontakt halten können.

Im Grundsatz gilt die Regelung auch für kirchliche Religionslehrkräfte an den sogenannten „sonstigen Schulen“. Allerdings erwartet

niemand, dass etwa eine Berufsschul-Religionslehrerin durch den Regierungsbezirk reist, um jeden einzelnen Pfarrer ihrer 400 Berufsschüler zu besuchen. Hier wird sich die Umsetzung der Zusammenarbeit an dem orientieren, was sinnvoll und fruchtbringend ist.



Passgenau. Die Verzahnung von Schule und Gemeinde ist ein zentrales Anliegen der Generalvikare. Foto: Gajus - Fotolia

²Neben den oben genannten Dienstplichten nach Satz 1 wird die aktive Teilnahme am kirchlichen Gemeindeleben, nach Möglichkeit am Dienstort, ansonsten in der Wohngemeinde, erwartet.

authentischen Religionsunterricht. Bislang war diese „aktive Teilnahme am Gemeindeleben“ eine ausdrückliche Dienstplicht kirchlicher Religionslehrkräfte. Künftig wird sie „erwartet“; *neben* den Dienstplichten.

Der Grund für die Änderung ist ein arbeitsrechtlicher. Bei der aktiven Teilnah-

me am Gemeindeleben handelt es sich um eine Anforderung an das außerdienstliche Leben der Beschäftigten. Eine solche außerdienstliche Erwartung in den Rang einer Dienstplicht zu erheben, war arbeitsrechtlich problematisch. Jetzt ist die Erwartung daher ausdrücklich als „Erwartung“, *neben* den (...) Dienstplichten“ aufgeführt.

§ 10 Gemeindearbeit

(1) ¹Religionslehrkräfte, die das vertraglich vereinbarte Wochenstundenmaß im Einzelfall nicht erreichen, können bei entsprechender Qualifikation jeweils für ein Schuljahr zur Mitarbeit in der Gemeinde abgeordnet werden. ²Als Richtmaß für eine Wochenstunde gelten 1,5 Stunden (= 90 Minuten) Mitarbeit in der Gemeinde.

(2) ¹Im Rahmen der pastoralen Erfordernisse können Religionslehrkräfte unabhängig von Absatz 1 bei entsprechender Qualifikation mit bis zu 25 % der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zur Mitarbeit in der Gemeinde für jeweils ein Jahr abgeordnet werden (gemäß § 4 ABD Teil A, 1.). ²Arbeitsvertraglich kann eine höhere Anzahl von Stunden für die Gemeindearbeit vereinbart werden. ³Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

Protokollnotiz zu § 10 Absatz 2:

¹Wird die Religionslehrkraft gemäß Absatz 2 an eine Seelsorgeeinheit abgeordnet, findet § 8 Absatz 6 auf die Abordnung an die Gemeinde entsprechende Anwendung. ²Dies gilt nicht, wenn sich eine der Schulen bzw. ein Teil einer Schule, an denen die Religionslehrkraft eingesetzt ist, im Gebiet der Seelsorgeeinheit befindet.

(3) Soweit Religionslehrkräfte auch in der Gemeindearbeit eingesetzt sind, gilt für diese Beschäftigung die „Dienstordnung für Gemeindefereferentinnen und Gemeindefereferenten in den bayerischen (Erz-)Diözesen“ entsprechend.

Protokollnotiz zu § 10 Absätze 1 und 2:

§ 10 Absatz 1 und 2 finden in den Diözesen Eichstätt und Passau keine Anwendung, wenn im Arbeitsvertrag sowohl die Tätigkeit als Religionslehrkraft als auch als Gemeindefereferent/Gemeindefereferent vereinbart ist.

§ 8 Arbeitszeit, Unterrichtspflichtzeit (...)

Protokollnotiz zu § 8 Absatz 1:

(...) ²Bei der Berechnung der Ermäßigungsstunden wegen Alters oder Schwerbehinderung ist die Arbeitszeit für den Einsatz in der Gemeindearbeit gemäß § 10 Absatz 2 Satz 1 wie entsprechende Unterrichtsstunden zu bewerten. ³Dies gilt nicht in den Diözesen Eichstätt und Passau, wenn im Arbeitsvertrag sowohl die Tätigkeit als Religionslehrkraft als auch als Gemeindefereferent/Gemeindefereferent vereinbart ist.

Gemeindeeinsatz – Option unter Voraussetzungen

Sonderfall Passau und Eichstätt

In den Diözesen Eichstätt und Passau ist die Trennung zwischen den Berufen Gemeindefereferent beziehungsweise -referentin und Religionslehrkraft i. K. weniger scharf. In der Diözese Passau wird bereits jetzt arbeitsvertraglich in der Regel ein sogenannter „Mischeinsatz“ in Religionsunterricht und Seelsorge vereinbart. Auch in der Diözese Eichstätt ist dies künftig möglich.

Die Regelungen für die Abordnung in den Gemeindedienst machen im Falle eines solchen arbeitsvertraglich vereinbarten „Mischeinsatzes“ keinen Sinn. Für die betroffenen Beschäftigten finden sie daher keine Anwendung.

zählt diese im Hinblick auf eine mögliche Anrechnungsstunde wie eine dritte Schule. Dies gilt nicht, wenn sich eine der Einsatzschulen auf dem Gebiet dieser Seelsorgeeinheit befindet. Dann zählen Seelsorgeeinheit und diese Schule im Hinblick auf eine mögliche Anrechnungsstunde als ein Einsatzort.

Ermäßigungsstunden bleiben

Wer auf Grund „pastoraler Erfordernisse“ an eine Gemeinde abgeordnet wird, behält seinen möglichen Anspruch auf Ermäßigungsstunden wegen Schwerbehinderung oder Alter. Der Gemeindeeinsatz wird im Hinblick auf die Unterrichtsverpflichtung wie Unterricht behandelt. Dadurch haben abgeordnete Religionslehrkräfte in Bezug auf die Ermäßigungsstunden keinen Nachteil. Dies entspricht auch der staatlichen Praxis bei Abordnungen.

Im Einvernehmen geht mehr

Dort, wo sich Religionslehrkraft und Ordinariat einig sind, kann (selbstverständlich) auch über 25 Prozent hinaus ein höherer Gemeindeanteil vertraglich vereinbart werden. Dies ist in Satz 2 des § 10 Absatzes 2 festgehalten.

➤ Das Wirkungsfeld einer Lehrkraft ist zunächst und zuerst die Schule. Das gilt auch für kirchliche Religionslehrkräfte. Im Einzelfall kommt es vor, dass nicht genug Religionsstunden vor Ort verfügbar sind, weil zum Beispiel Klassen wegfallen. In solch einem Fall eine Lehrkraft für wenige Stunden an eine weit entfernte zusätzliche Schule zu schicken, steht in der Regel weder im Interesse des Dienstgebers noch im Interesse des oder der Beschäftigten. Schon bislang war es nach § 10 Absatz 1 der Dienstordnung möglich, in solchen Fällen für jeweils ein Jahr eine Aufgabe in der Gemeinde zu übertragen. Dies bleibt so.

Gemeindearbeit bei pastoralem Erfordernis

In allen anderen Fällen war bislang für die Zuweisung von Gemeindearbeit das Einverständnis der Lehrkraft erforderlich.

Im neu gefassten § 10 Absatz 2 der Dienstordnung ist festgelegt, dass der Dienstgeber jetzt im Rahmen der „pastoralen Erfordernisse“ eine Abordnung in die Gemeinde vornehmen kann. Also auch dann, wenn genug Schulstunden vorhanden sind. Dies ist eine deutliche Ausweitung des Direktionsrechts (Weisungsrechts) des Arbeitgebers. Die KODA-Mitarbeiterseite stimmte dem nur unter der Voraussetzung zu, dass in der Ordnung der Ausnahme-

charakter einer solchen Maßnahme zum Ausdruck kommt. Es müsse klar bleiben, dass Religionslehrkräfte Lehrkräfte sind und ihr regelmäßiges Wirkungsfeld die Schule ist. Dieser Forderung wurde durch folgende Maßgaben Rechnung getragen:

- Die Übertragung erfolgt in Form der „Abordnung“ (Abordnung ist die „vorübergehende“ Zuweisung einer Beschäftigung an „einer anderen Dienststelle oder einer anderen Einrichtung“). Damit wird klargestellt, dass es sich weder um eine dauerhafte Zuweisung handelt, noch um einen Regelfall. Die Mitarbeitervertretung ist vor einer Abordnung, die länger als drei Monate dauert, anzuhören.
- Die Dauer der Abordnung ist auf jeweils längstens ein Jahr begrenzt. Das hat zur Folge, dass jährlich geprüft werden muss, ob die Abordnung weiterhin erforderlich ist, und gegebenenfalls ist die Mitarbeitervertretung neu zu beteiligen.
- Der Umfang der Abordnung ist zudem auf maximal 25 Prozent des jeweiligen Beschäftigungsumfangs der Religionslehrkraft beschränkt.

Auch künftig kann Gemeindearbeit nur übertragen werden, wenn die Religionslehrkraft dafür qualifiziert ist.

Gemeinde als dritter Dienstort

Erfolgt die Abordnung an eine Seelsorgeeinheit auf Grund pastoraler Erfordernisse,



Foto: Gerd Altmann/pixello.de

Die neue vorläufige Entgeltordnung

Entgeltgruppe 10 plus allgemeine Zulage

➤ Der allgemeine Erfahrungszuwachs von Beschäftigten wird im Tarifsystem durch das weitgehend automatische Aufrücken bis Stufe 6 honoriert. Der besonderen Bedeutung von Erfahrungskompetenz im katechetischen Bereich wird nun durch eine zusätzliche „allgemeine Zulage“ Rechnung getragen.

Voraussetzungen für die allgemeine Zulage sind neun Jahre Beschäftigungszeit als Religionslehrer i. K. oder Religionslehrerin i. K. Dazu zählen alle Zeiten nach der 2. Dienstprüfung oder nach einem 2. Staatsexamen, falls dieses als gleichwertig anerkannt wurde. Zur Beschäftigungszeit als Religionslehrkraft i. K. zählen auch in einer anderen Diözese zurückgelegte Zeiten und Zeiten einer Tätigkeit als Gemeindeferent oder -referentin.

Ebenso zählen Elternzeiten zur Beschäftigungszeit. Sonderurlaub wird nur berücksichtigt, falls es sich um Sonderurlaub im dienstlichen Interesse handelt.

Nur an Grund-, Mittel- und Förderschulen

Lehrkräften an den „sonstigen Schulen“ (Realschulen, berufliche Schulen, Gymnasien) profitieren nicht von der neuen „allgemeinen Zulage“. Bei ihnen wird die

Vorläufige Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst

§ 1 (...)

(2) ¹Religionslehrerinnen/Religionslehrer – nachfolgend Religionslehrkräfte genannt – erhalten nach erfolgreich abgelegter Zweiter Dienstprüfung ein Entgelt nach Entgeltgruppe 10. ²Nach einer Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 3 Teil A, 1.) als Religionslehrkraft von neun Jahren erhalten Religionslehrkräfte eine Zulage (allgemeine Zulage). ³Die Höhe der Zulage beträgt in Stufe 4 EUR 105,47, in Stufe 5 EUR 147,66 und in Stufe 6 EUR 263,68.¹

¹Der Zulagenbetrag nimmt an prozentualen Entgelterhöhungen teil.

Protokollnotiz zu § 1 Absatz 2 Satz 2:

1. Berücksichtigung finden nur Zeiten nach erfolgreichem Abschluss der 2. Dienstprüfung bzw. eines als gleichwertig anerkannten Abschlusses.
2. Beschäftigungszeiten als Gemeindeferentin/Gemeindeferent (§ 34 Abs. 3 Teil A, 1.) stehen Beschäftigungszeiten als Religionslehrkraft gleich.
3. Bei Teilzeittätigkeit findet § 24 Absatz 2 Teil A, 1. auch auf die allgemeine Zulage Anwendung.
4. Die Gewährung der Zulage nach Absatz 2 hat die Wirkung einer Höhergruppierung.

Zulage mit ihrer höheren Entgeltgruppe verrechnet (Protokollnotiz zu § 3 der Vorläufigen Entgeltordnung). Lehrkräfte, die an verschiedenen Schularten tätig sind, erhalten die neue allgemeine Zulage für

über die Stufe 6 hinausgehendes Entgelt. Da die neue Zulage die „Wirkung einer Höhergruppierung“ hat, wird diese „individuelle Endstufe“ mit der allgemeinen Zulage verrechnet.



Lebenseinkommen. Über das gesamte Berufsleben hinweg bringt die neue Zulage bis zu 109.000 Euro mehr Geld.

Foto: detailblick-foto - Fotolia

den Anteil ihres Beschäftigungsumfangs, mit dem sie Grund-, Mittel- und Förderschulen zugeordnet sind.

Besonderer Fall: Individuelle Endstufen werden verrechnet

Einzelne Religionslehrkräfte erhalten auf Grund von Überleitungsvorschriften ein

des kommunalen öffentlichen Dienstes gearbeitet. Sobald diese neue Entgeltordnung fertig ist, werden die bis dahin geschaffenen kirchlichen Entgeltordnungen dahingehend überprüft, ob sie mit dem neuen System des öffentlichen Dienstes stimmig sind. Diese Überprüfungsabsicht der KODA wird durch das Wort „vorläufig“ zum Ausdruck gebracht.

Was mit „vorläufiger“ Entgeltordnung gemeint ist

Alle seit dem Jahr 2005 von der Bayerischen Regional-KODA geschaffenen Entgeltordnungen heißen „vorläufige Entgeltordnungen“. Die Tarifreform des öffentlichen Dienstes ist nach über zehn Jahren Verhandlungen noch immer nicht abgeschlossen. Es wird weiter an einer neuen Entgeltordnung

(4) Religionslehrkräfte, die gemäß § 10 Teil C, 3. zur Mitarbeit in der Gemeinde abgeordnet sind und im Rahmen dieser Tätigkeit auf Grundlage der diözesanen Anweisung (§ 10 Absatz 3 Teil C, 3. i.V.m. § 2 Absatz 3 Teil C, 2.) zu besonderen Aufgaben im Sinne des § 1 Abs. 3 Teil A, 2.5. herangezogen werden, erhalten für die Dauer der Heranziehung anteilig im jeweiligen Umfang der Abordnung zur Gemeindefarbeit die Zulage gemäß § 1 Abs. 3 Teil A, 2.5.

Protokollnotiz zu § 1 Absatz 4:

In den Diözesen Eichstätt und Passau erhalten Beschäftigte, mit denen arbeitsvertraglich sowohl die Tätigkeit als Religionslehrkraft als auch als Gemeindefreferent/Gemeindefreferent vereinbart ist, und die im Rahmen dieser Tätigkeit auf Grundlage der diözesanen Anweisung (§ 10 Absatz 3 Teil C, 3. i.V.m. § 2 Absatz 3 Teil C, 2.) zu besonderen Aufgaben im Sinne des § 1 Absatz 3 Teil A, 2.5. herangezogen werden, für die Dauer der Heranziehung die Zulage gemäß § 1 Absatz 3 Teil A, 2.5.

Funktionszulage bei Abordnung in Gemeindefarbeit

Sonderfall Passau und Eichstätt

In den Diözesen Passau und Eichstätt ist die Trennung zwischen den Berufen Gemeindefreferent beziehungsweise -referentin und Religionslehrkraft i. K. weniger scharf.

Damit Religionslehrkräfte i. K. in diesen Diözesen keinen Nachteil gegenüber Gemeindefreferenten und -referentinnen haben, wurde bezüglich einer möglichen Funktionszulage für sie eine besondere Regelungen beschlossen. Ist im Arbeitsvertrag eine „Mischtaetigkeit“ in Seelsorge und Schule vereinbart, wird die „Funktionszulage“ immer voll entsprechend dem Gesamtbeschäftigungsumfang gewährt wird, vorausgesetzt die Kriterien für die Funktionszulage sind erfüllt. Die Funktionszulage ist also *nicht* auf den Tätigkeitsanteil in der Gemeinde begrenzt.

➤ Gemeindefreferenten und -referentinnen erhalten, falls ihnen sogenannte „besondere Aufgaben“ übertragen sind, eine Funktionszulage (210,94 Euro bei Vollbeschäftigung). Diese Funktionszulage wird Religionslehrkräften i. K. *anteilig* gewährt, entsprechend eines möglichen Tätigkeitsumfangs in der Gemeinde.

Die Kriterien für die Gewährung sind die gleichen wie für Gemeindefreferenten und -referentinnen. Daher wird in der vorläufigen Entgeltordnung auf die Ordnungen für Gemeindefreferenten und -referentinnen verwiesen (= ABD Teil C, 2. und Teil A, 2.5.). Die Übertragung muss auf Grundlage einer diözesanen Anweisung erfolgen,

kann also nicht vom örtlichen Pfarrer ausgesprochen werden. Eine besondere Aufgabe im Sinne der Funktionszulage ist die „eigenständige und eigenverantwortliche Wahrnehmung“ der Verantwortung für einen Bereich der Pastoral in inhaltlicher, konzeptioneller und organisatorischer Hinsicht. Die Funktionszulage kann auch bei einem Einsatz im kategorialen Bereich gewährt werden.

Die tariflichen Kriterien sind im KODA Kompass Nr. 51, Juni 2013, Seite 17-19 erläutert, zum Download unter www.kodakompass.de Ergänzend haben alle bayerischen Diözesen Ausführungsbestimmungen erlassen.

§ 2 Tätigkeit an Förderschulen

(1) Für eine Tätigkeit an Förderschulen wird entsprechend der regelmäßigen Wochenstundenzahl eine Zulage in Höhe von 14,18 EUR gewährt, die jeweils zum 1. September des laufenden Jahres an das tarifliche Entgeltniveau angepasst wird (Förderschulzulage).

Protokollnotiz zu § 2 Absatz 1:

Bei Religionslehrkräften, die am 31.12.2015 eine Förderschulzulage gemäß § 2 Absatz 2 Teil A, 2.6. in der bis 31.12.2015 geltenden Fassung in Höhe von EUR 14,77 erhalten haben und die wegen einer Tätigkeit an sonstigen Schulen eine Zulage gemäß § 3 Absatz 2 erhalten und daher die Zulage nach § 1 Absatz 2 Satz 2 nicht erhalten, bleibt es bei dem Betrag von 14,77 EUR, bis die Förderschulzulage nach Absatz 1 auf Grund tariflicher Entgeltsteigerungen eine Höhe von EUR 14,77 erreicht hat. ²Ab diesem Zeitpunkt gilt auch für diese Religionslehrkräfte Absatz 1.

Förderschulzulage – Vereinheitlichung auf den Weg gebracht

➤ Im Moment gibt es zwei Förderschulzulagen, die für Altfälle, welche seit 2005 ununterbrochen an einer Förderschule tätig sind und die für alle übrigen.

Die Zulage beträgt bei mit vollem Unterrichtsdeputat an einer Förderschule tätigen Altfällen 369,25 Euro (14,77 Euro mal 25 Wochenstunden Unterrichtspflichtzeit), bei den übrigen 354,50 Euro (14,18 Euro mal 25).

Dieser finanziell recht bescheidene Unterschied erhitzte in der KODA immer wieder die Gemüter. Die Mitarbeiterseite lehnte jede Vereinheitlichung ab, die auf einen Entgeltverlust der Beschäftigten hinausgelaufen wäre.

Im Zuge der Gewährung der allgemeinen Zulage wird einheitlich auf den Betrag von 14,18 Euro umgestellt. Ausnahme: Kirchliche Religionslehrkräfte an berufli-

chen Förderschulen und an Realschulen für Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf. Da diese Lehrkräfte nicht von der allgemeinen Zulage profitieren, einigte man sich darauf, dass ihre Altfall-Zulage ungekürzt erhalten bleibt. Die Altfall-Zulage nimmt aber nicht mehr an den allgemeinen Entgelterhöhungen teil, so dass langfristig der Unterschied zwischen beiden Zulagen abgeschmolzen wird.

Diözesane Gestaltungsmöglichkeiten

➤ Es ist Aufgabe der KODA ein einheitliches Arbeitsvertragsrecht für alle bayerischen Diözesen zu schaffen. Meist gelingt dies – und manchmal dauert es sehr, sehr lang. Bislang nicht gelungen ist es, einheitliche Regelungen für die besonderen Funktionen und Tätigkeiten im Schulbereich zu schaffen. Dies mag

Mittelschulzulage München und Freising

➤ Seit 1990 gewährt die Erzdiözese München und Freising eine Hauptschulbeziehungsweise Mittelschulzulage. Diese bislang freiwillige, übertarifliche Leistung wird weitergeführt. Die Mittelschulzulage ist jetzt unbefristet und tariflich geregelt und daher nurmehr durch KODA-Beschluss änderbar.

§ 8 Zusätzliche Aufgaben

Die Vergütung oder Anrechnung von Stunden für besondere Funktionen und Tätigkeiten zum Beispiel als Mentor, Ausbildungs-, Hospitations- oder Beratungslehrer richtet sich nach den jeweiligen, von der Bayerischen Regional-KODA gebilligten diözesanen Regelungen.

an den unterschiedlichen Gegebenheiten in den Diözesen liegen, möglicherweise ist auch der Einigungswille nicht immer und überall gleich ausgeprägt.

Jedenfalls hat die KODA ihre Öffnung für Regelungen, die nur für eine Diözese gelten, ausgeweitet. Durch die neue Formulierung „besondere Funktionen und

Tätigkeiten *zum Beispiel (...)*“ wird ein breites Feld für diözesane Regelungen eröffnet.

Allerdings können solche Regelungen nicht einseitig vom Arbeitgeber erlassen werden. Es bedarf immer eines KODA-Beschlusses, mit der Besonderheit, dass der Beschluss nur für eine Diözese gilt.

§ 1 (4) (...)

Protokollnotiz zu § 1:

¹Die Erzdiözese München und Freising gewährt für die Tätigkeit an Mittelschulen entsprechend der regelmäßigen Wochenstundenzahl an der Mittelschule eine Zulage in Höhe von EUR 5,20 je Woche (sog. Mittelschulzulage). ²Die Mittelschulzulage wird nicht gewährt, wenn für die Tätigkeit eine Förderschulzulage gewährt wird. ³Religionslehrkräfte, die am 31.12.2015 für eine Tätigkeit sowohl die Förderschul- als auch die Mittelschulzulage erhalten, erhalten, solange sie diese Tätigkeit ununterbrochen weiter ausüben, beide Zulagen weiter, bis sie die allgemeine Zulage in Stufe 5 erhalten.

Bislang war es Praxis, Religionslehrkräften i. K., die in der Sekundarstufe von Förderschulen eingesetzt waren, die Mittelschulzulage zusätzlich zur Förderschulzulage zu gewähren. Diese Praxis wird eingestellt.

Die Mittelschulzulage wird bei diesen Lehrkräften mit der neuen allgemeinen

Zulage verrechnet. Religionslehrkräften an Schulen zur sonderpädagogischen Förderung, die wegen fehlender Beschäftigungsjahre noch keinen Anspruch auf die allgemeine Zulage haben, wird die zusätzliche Mittelschulzulage als Besitzstand weiter gezahlt. Und zwar so lange, bis sie ebenfalls die allgemeine Zulage erhalten.

Manfred Weidenthaler

Auch Lehrkräfte dürfen jubeln

Jubiläumswendung an kirchlichen Schulen entspricht der staatlichen Regelung

Das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (ABD) kennt eine stimmige Regelung zum Jubiläumsgeld, die aber für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen nicht gilt. Für diese Beschäftigten ist die staatliche Verordnung über die Gewährung von Jubiläumswendungen an Beamte und Richter (Jubiläumswendungsverordnung – JzV) Grundlage für das „Jubiläumsgeld“.

Die Regelung sieht für kirchliche Lehrkräfte vor bei einer Dienstzeit von:

- 25 Jahren 300,- Euro,
- 40 Jahren 400,- Euro,
- 50 Jahren 500,- Euro.

Diese Beträge sind demnach deutlich geringer als jene für sonstige Beschäftigte, die unter die Regelungen des ABD fallen (siehe KODA Kompass Nr. 59, Oktober 2015).



Danke. Jubiläumsgeld und freie Tage als tarifliches Dankeschön für jahrzehntelanges Wirken im Dienst der Kirche.

Foto: Bacho Foto - Fotolia

Die Festlegung der Jubiläumswendungszeit wird ebenfalls in dieser Verordnung näher geregelt. Es heißt dazu in Paragraph 3:

„Die Jubiläumswendungszeit beginnt mit dem Tag des erstmaligen Eintritts in ein Ausbildungs- oder hauptberufliches Beschäftigungsverhältnis bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn im Sinne des Paragraph 29 Abs. 1 des Bundesbesoldungsgesetzes.“

Der Paragraph 29, Absatz 1 des Bundesbesoldungsgesetzes lautet: „Öffentlich-rechtliche Dienstherrn im Sinne dieses Gesetzes sind der Bund, die Länder, die Gemeinden (Gemeindeverbände) und andere Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit Ausnahme der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften und ihrer Verbände.“

Diese Regelung hat unmittelbar nur für die öffentlichen Dienstherrn Bedeutung.

Bei ABD-Beschäftigten ist in entsprechender Anwendung der erstmalige Eintritt in ein Ausbildungs- oder hauptberufliches Beschäftigungsverhältnis bei einem kirchlichen Arbeitgeber oder bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn maßgeblich. Nicht als hauptberufliches Beschäftigungsverhältnis gelten nach Paragraph 3 Absatz 1 Satz 2 der Jubiläumsszuwendungsverordnung Zeiten eines Wehrdienstes mit einer Gesamtdauer von bis zu zwei Jahren, Zeiten eines dem nicht berufsmäßigen Wehrdienst gleichstehenden Grenzschutz- oder Zivildienstes sowie einer Tätigkeit als Entwicklungshelfer, soweit diese von Wehr- oder Zivildienst befreit, Zeiten der Ableistung eines freiwilligen ökologischen oder sozialen Jahres sowie die Zeiten nach Artikel 25 des Bayerischen Beamtenversorgungsgesetzes (in diesem Fall geht es um Dienstzeiten bei staatlichen Institutionen der ehemaligen DDR).

In der Verordnung heißt es weiter: „Zeiten nach Abs. 1 Satz 2 Nrn. 1 und 2 [Wehrdienst oder Zivildienst], die vor dem erstmaligen Eintritt in ein Beschäftigungsverhältnis ... zurückgelegt wurden, sowie Zeiten als Ehrenbeamter gelten als Jubiläumsdienstzeit.“ Sie werden also bei der Berechnung der Jubiläumsdienstzeit hinzugerechnet.

Allein maßgeblich ist seit 2005 der erstmalige Eintritt in ein Beschäftigungsverhältnis im kirchlichen Dienst oder bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn (siehe oben). Ab diesem Zeitpunkt läuft die Jubiläumsdienstzeit. Eventuell anfallende Zeiten ohne Beschäftigung (Sonderurlaub, Elternzeit, Arbeitslosigkeit et cetera) unterbrechen die Jubiläumsdienstzeit nicht.

Zu beachten ist außerdem, dass die entsprechende Regelung zur Arbeitsbefreiung, wie sie das ABD in Paragraph 29, Absatz 1 Buchstabe d (1 Arbeitstag Arbeitsbefreiung bei 25-, 40- beziehungsweise 50-jährigem Dienstjubiläum) kennt, nicht für die kirchlichen Lehrkräfte gilt. Auch in diesem Fall muss die Jubiläumsszuwendungsverordnung beachtet werden, die in Paragraph 1, Absatz 1, Satz 2 Folgendes bestimmt: „Zusätzlich kann eine Dienstbefreiung im Umfang von zwei Arbeitstagen unter Fortgewährung der Leistungen des Dienstherrn gewährt werden.“ Diese Kann-Vorschrift wird in der staatlichen Praxis wie eine Soll-Vorschrift angewendet; auch Lehrkräften an kirchlichen Schulen wird also in der Regel eine Dienstbefreiung im Umfang von zwei Arbeitstagen zu gewähren sein – was die betragsmäßig geringere Jubiläumsszuwendung wieder ausgleichen dürfte.

Ludwig Utschneider

Auch das sind Berufe der Kirche

Krafffahrer des Bischofs

„Eine Aufgabe, die mich begeistert und stolz macht!“



Foto: Antonia Schlosser (POW)

In der heutigen Zeit ist ein Bischof viel unterwegs – Termine in der gesamten Diözese und bundesweit gehören zum Alltag. In der Regel eher im Hintergrund bleibt dabei die Person, die den Bischof ständig begleitet, der „Chefkrafffahrer“.

In der Diözese Würzburg ist es Paul Hippeli, der vor sechs Jahren diese wichtige Aufgabe übernommen hat und mit Ruhe, Zuverlässigkeit und viel Begeisterung seinen Beruf ausübt. Er fährt Bischof Dr. Friedhelm Hofmann von Termin zu Termin und beschreibt ihn als sehr guten Chef, ausgeglichen, präsent und fürsorglich.

Doch es geht nicht nur darum, einen Bischof sicher und zuverlässig von A nach B zu bringen. Die Fahrer der Bischöfe – in den 27 deutschen Diözesen sind dies ausschließlich Männer – sollten

nach Aussage von Hippeli innovativ denken, sich fachlich weiterbilden, und um modernste Fahrzeuge kümmern. Das Dienstfahrzeug von Bischof Hofmann ist ein Mercedes E-Klasse Hybrid, so berichtet Hippeli. Nach einer Umfrage der deutschen Umwelthilfe fährt er damit den umweltfreundlichsten und sparsamsten Bischofs-Dienstwagen Deutschlands.

Bei mehrtägigen Dienstfahrten ist ein Fahrer für die Routenplanung sowie einen ruhigen und entspannten Ablauf zuständig. Diskretion, Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, freundliches Auftreten, Loyalität und eine sichere Fahrweise sind Grundvoraussetzungen für diesen besonderen Beruf. In der Regel haben Fahrer daher eine Ausbildung als Berufskraftfahrer, oft kommt eine technische Ausbildung dazu.

Reinhard Donhauser-Koci

* 23. Oktober 1947 † 18. September 2015

Die Bayerische Regional-KODA trauert um ihr langjähriges Mitglied, Studiendirektor i. R. Reinhard Donhauser-Koci. Er war vom Oktober 1998 bis September 2008 Mitglied der Lehrerkommission in der Bayerische Regional-KODA. Als Vorsitzender beziehungsweise stellvertretender Vorsitzender der Lehrerkommission war er auch Mitglied der Bayerische Regional-KODA. Donhauser-Koci hat sich für eine Vereinheitlichung und Vergleichbarkeit der arbeitsvertraglichen Regelungen für Lehrer an Schulen in kirchlicher Trägerschaft, mit den Regelungen und Leistungen für Lehrer im Freistaat Bayern, eingesetzt und engagiert.



Um den Besonderheiten dieses Berufs Rechnung zu tragen, gibt es einen speziellen Teil B, 5. im ABD, die „Regelungen für Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen“. Ihr Entgelt richtet sich nach „Pauschalgruppen“ differenziert nach monatlichen Arbeitszeitspannen. Diese reichen von 185 Stunden pro Monat bis hin zu 288 Stunden bei Chefkraftfahrern und -fahrerinnen.

Nach dem II. Vatikanischen Konzil wurde es möglich, dass Laien bei liturgischen Handlungen während eines Pontifikalamtes mitwirken. Damals wurden die Weichen gestellt für eine Mithilfe der Fahrer als Zeremoniare bei Segnungen, Firmungen oder Altarweihen. Vorher begleitete immer der bischöfliche Sekretär, in der Regel ein Priester, die Bischöfe zu solchen Terminen.

Der Fahrer ist heute mehr denn je auch Teil des Teams, das gemeinsam für den Bischof die Termine abstimmt und ihn begleitet. Besonders gefordert fühlt sich Hippeli in Zeiten von Visitationen und Firmungen. Im Rückblick fand er die Phase rund um die Entwicklung des neuen Gotteslobes, für die Bischof Hofmann zuständig war, besonders spannend. Er möchte seinen Arbeitsplatz mit niemandem tauschen und freut sich jeden Tag auf neue Fahrziele und Herausforderungen. *Dorothea Weitz*

Wechsel auf Dienstgeberseite Neue Vertreter aus Eichstätt und Bamberg

Dr. **Evmarie Haager**, Dienstgebervertreterin der Diözese Eichstätt, schied mit Wirkung zum 30. September 2015 aus der Bayerischen Regional-KODA aus, da sie nicht mehr im Dienst der Diözese steht. Zum 1. Oktober 2015 wurde die Juristin zur Professorin ernannt und lehrt seither an der Katholischen Stiftungshochschule in München. Zugleich hat sie eine Aufgabe als Redakteurin im Bereich des Arbeitsrechts im C.H. Beck Verlag in München übernommen. Haager war aufgrund ihrer fundierten Rechtskenntnisse und ihrer freundlichen Art in der KODA auf beiden Seiten sehr geschätzt. Die Vollversammlung verabschiedete sie am 2. Dezember 2015 in Augsburg und wünschte ihr für ihre weitere Tätigkeit alles Gute und Gottes Segen.



Für Haager rückte auf Dienstgeberseite der Diakon und Hauptabteilungsleiter der Abteilung Religionsunterricht, Schulen und Hochschulen in Eichstätt Dr. **Peter Nothhaft** nach. Ordinariatsrat Nothhaft zeichnet seit 2011 für das Personal der diözesanen Schulen und für die pastoralen Laienberufe verantwortlich. Zudem ist er Präventionsbeauftragter des Bistums Eichstätt. Die Vollversammlung begrüßte Nothhaft herzlich und wünschte ihm einen erfolgreichen Einstand in seine neue Aufgabe.



Foto: Gerald Hoffmann

Josef Glatt-Eipert

Mathias Vetter, Finanzdirektor und Ordinariatsrat in der Erzdiözese Bamberg, hat zum 31. Dezember 2015 die KODA verlassen. Seit 2011 hat er mit seiner umfangreichen Sachkenntnis und seiner sympathischen Persönlichkeit das Gremium bereichert. Er wird sich verstärkt seinen umfangreichen Aufgaben in der Erzdiözese widmen. Dazu viel Erfolg und alles Gute!



Als Nachfolger wird der Leiter der Hauptabteilung Schule und Religionsunterricht, Ordinariatsrat **Hans-Dieter Franke**, in die KODA einziehen. Als Realschuldirektor i. K. hat er vielfältige Erfahrungen im Bereich der kirchlichen Schulen sammeln können. Zusätzlich zu seinen Aufgaben als Schulleiter hält er noch einige Stunden Religionsunterricht. Also ein Mann aus der Praxis für die Dienstgeberseite. Herzlich willkommen!



Johannes Hoppe

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

Lehrkräfte an
KIRCHLICHEN SCHULEN,
zuständig für ganz Bayern
Arthur Langlois 0 15 77/2 04 70 33
Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00

Diözese Würzburg
Ralph Stapp 0 60 21/39 21 40
Dorothea Weitz 09 31/38 66 57 10

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

Diözese Eichstätt
Josef Glatt-Eipert 08 41/93 15 18 18
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Diözese Regensburg
Regina Huber 09 41/7 65 41
Michael Wenninger 08 731/9 16 23

Diözese Augsburg
Karin Jörg 08 21/41 85 05
Klaus Probst 0 90 71/7 29 00 22
Johannes Reich 0 83 41/9 08 54 81

Diözese Passau
Andreas Nock 08 561/91 81 23
Elisabeth Weinzierl 08 51/8 79 79

Erzdiözese München und Freising
Franz Dirnberger 08 62/66 55 05
Angelika Rihm 0 89/21 37 16 86
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84
Robert Winter 0 89/21 37 14 80

KODA-Mitarbeiterseite

Email-Adressen der *Dienstnehmervertreter*: Nachname@kodakompass.de
Die *Dienstgebervertreter* finden Sie unter www.kodakompass.de in der Rubrik „Dienstgeber“, Kontaktdaten über die Geschäftsstelle.

§ Auf den Punkt gebracht

Kita-Beschäftigte und andere Berufe

„Ein Kind hat sich auf die Klappe der Spülmaschine gesetzt. Muss ich zahlen?“

Beschäftigte haften nur, wenn sie ihre Pflichten schwerwiegend verletzt haben. Nehmen wir an, die Erzieherin räumt gemeinsam mit den Kindern das Essgeschirr auf und ein Kind setzt sich dabei spontan auf die Spülmaschinenklappe. Hier dürfte im Allgemeinen kein schuldhaftes Verhalten der Mitarbeiterin vorliegen. Für den Schaden muss der Dienstgeber aufkommen.

Anders stellt sich der Fall dar, wenn es in der Einrichtung ausdrücklich verboten ist, dass sich Kinder in der Küche aufhalten. Hat die Erzieherin trotzdem das Kind in die Küche geschickt, um Geschirr aufzuräumen, hat sie möglicherweise vorsätzlich verbotswidrig gehandelt. In diesem Fall kann es sein, dass der Arbeitgeber von der Mitarbeiterin Schadenersatz verlangt.

Nach kirchlichem Tarifrecht ABD haften Beschäftigte nur bei grob fahrlässig oder vorsätzlich verursachten Schäden (§ 3 Abs. 8a - 8c ABD Teil A, 1.). Falls die Einrichtung unter die diözesanen Sammelversicherungen fällt, ist auch grobe Fahrlässigkeit durch diese Versicherung abgedeckt.

Sollte der oder die Beschäftigte tatsächlich für den Schaden aufkommen müssen, gilt: Wurde der Schaden vorsätzlich verursacht, ist der Verursacher (selbstverständlich) unbegrenzt schadenersatzpflichtig. Handelt es sich um grobe Fahrlässigkeit und ist der Schaden nicht

durch eine Versicherung gedeckt, dann sind die Umstände zu berücksichtigen. Bei sehr hohen Schadenssummen, in Höhe mehrerer Monatsgehälter, kann es sein, dass der oder die Beschäftigte nur einen Teil der Summe ersetzen muss (vgl. Urteil des Bundesarbeitsgericht vom 28.10.2010 - 8 AZR 418/09)

Manfred Weidenthaler



Gut gemeint. Wenn Kinder beim Helfen Schäden verursachen, ist der Erzieher (meist) nicht haftbar.

Foto: Martinan - Fotolia

Alle Ausbildungsberufe

„Ist Azubi-Zeit Beschäftigungszeit?“

Nein. Da während der „Azubi-Zeit“ die Ausbildung und nicht die Arbeitsleistung im Vordergrund steht, zählt die Zeit nicht als Beschäftigungszeit. Dies ist vor allem im Hinblick auf die Kündigungsfristen und im Hinblick auf den Anspruch auf Krankengeldzuschuss von Bedeutung.

Bei Dienstjubiläen gilt allerdings: Ausbildungszeiten zählen zur Jubiläumsdienstzeit.

Manfred Weidenthaler

Alle Berufe

„Gilt bei uns der TVöD-Rechtskommentar?“

Die weitaus meisten Regelungen des kirchlichen Tarifrechts ABD sind textlich (fast) identisch mit denen des TVöD, dem „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst“. In diesen Fällen können die Rechtskommentare zum TVöD herangezogen werden.

Einige Abweichungen vom TVöD, zum Beispiel den Anspruch auf Sonderurlaub aus familiären Gründen, gibt es in gleicher Weise bei der Caritas. Hier können die Rechtskommentare zum Tarifrecht der Caritas weiterhelfen.

Allerdings sind Rechtskommentare immer nur – gut begründete und gewichtige – Auslegungen. Sie helfen die Bedeutung einer Vorschrift zu verstehen, sind selbst aber keine Vorschriften.

KODA Kompass ist kein Rechtskommentar und will auch keiner sein. Er wendet sich gezielt an Nicht-Juristen – an Beschäftigte und an Vorgesetzte. Aber natürlich lassen sich dort trotzdem Antworten auf viele juristische Fragen finden. Um sicherzustellen, dass die Auslegung des ABD möglichst einheitlich erfolgt, wird der KODA Kompass in enger fachlicher Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite der KODA erstellt.

Manfred Weidenthaler

Alle Berufe

„Muss ich einen Arztbesuch nacharbeiten?“

Im Grundsatz gilt: Arztbesuche sind private Angelegenheiten und außerhalb der Dienstzeit zu erledigen.

Wenn Beschäftigte selbst die Lage ihrer Arbeitszeiten bestimmen können, dann müssen sie ihre Arbeitszeiten so legen, dass sie nicht mit den „Arztzeiten“ zusammentreffen. In diesem Fall gibt es also nichts nachzuarbeiten, aber auch keine Zeitgutschrift für den Arztbesuch.

Anders ist es, wenn nach festen Dienstzeiten gearbeitet wird. Ist es nicht möglich den Arzttermin außerhalb der Dienstzeit zu legen, dann liegt eine Arbeitsverhinderung gemäß § 29 ABD Teil A, 1. vor. Die versäumte Dienstzeit ist nicht nachzuarbeiten.

Der Arbeitgeber kann als Nachweis eine Bescheinigung des Arztes verlangen.

Komplizierter ist es, falls eine Gleitzeitregelung besteht. Soweit in der Gleitzeitregelung nichts Abweichendes geregelt ist, gilt: Muss der Arztbesuch in der Kernzeit (mit Anwesenheitspflicht) erfolgen, dann ist wie bei festen Bürozeiten zu verfahren. Die versäumte Zeit ist nicht nachzuarbeiten. Während der Gleitzeit (außerhalb der Kernzeit) können Beschäftigte selbst über die Lage ihrer Arbeitszeit bestimmen. Somit haben sie die Arbeitszeit so zu legen, dass sie nicht mit dem Arztbesuch zusammentrifft.

Manfred Weidenthaler

Kompass ABC

vollständig
überarbeitete
2. Auflage



Arbeit

Entgelt

Urlaub

Familie

Konflikte

Vorsorge

Mein kirchliches Tarif- und Arbeitsrecht
Kurz und bündig – in 83 Stichworten

Weitere Autoren des Kompass ABC

Dr.
Joachim Eder



Markus
Schweizer



Robert
Winter



An der Neuauflage wirkten darüber hinaus mit



Josef
Glatt-Eipert

Dorothea
Weitz



Besonderer Dank gilt

- unserem Rechtsberater Franz Aigner,
- den weiteren Redaktionsmitgliedern Hans Reich, Angelika Rihm, Ralph Stapp, Ludwig Utschneider, Tobias Rau und Martin Floß
- und allen, die durch Ideen und Korrekturlesen zur Entstehung dieses Heftes beigetragen haben.



Manfred Weidenthaler,
Chefredakteur dieser Ausgabe

Wenn ich das gewusst hätte ...

Liebe Leserin,
lieber Leser,

das deutsche Arbeitsrecht ist streng. Jede und jeder Beschäftigte ist verpflichtet, sich selbst über Rechte, Pflichten und Regelungen zu informieren. Dieses Heft will Ihnen dabei helfen – mit kurzen Beiträgen rund um das kirchliche Tarif- und Arbeitsrecht – zum Lesen, Nachschlagen und Aufheben.

Vielleicht kennen Sie schon die 1. Auflage des „Kompass ABC“ von 2011. Seit damals hat sich manches geändert. Sie werden wieder Neues und vielleicht Überraschendes entdecken.

Und falls Sie selbst noch neu im Kirchendienst sind: wussten Sie, dass kirchliche Mitarbeiter verbilligte Autoversicherungen bekommen können – und zwar bei jedem Versicherungsunternehmen? Schade ist, dass sehr viele Beschäftigte die Sozial- und Vorsorgeleistungen des kirchlichen Tarifrechts nicht kennen. Bei Beurlaubungs- und Teilzeitanträgen stehen wir ganz vorne in der deutschen Tariflandschaft. Der Abschnitt „Wenn mich die Familie braucht“ fasst wichtige Regelungen zusammen. Nicht immer herrscht „eitel Sonnenschein“. Im Kapitel „Wenn 's mal schwierig wird“ zeigen wir auf, was Sie bei Problemen und Konflikten tun können.

KODA Kompass ist eine Zeitschrift der Dienstnehmervertreter für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Aber der Ball ist rund, egal wer ihn ins Tor schießt. Und Recht bleibt Recht, egal wer darüber schreibt. Daher wenden wir uns mit diesem Heft auch an Vorgesetzte und Arbeitgeber. Wie gewohnt sind die Informationen mit Vertretern der KODA-Dienstgeberseite abgestimmt.

Eine interessante Lektüre und vielleicht die eine oder andere Entdeckung wünschen wir Ihnen – damit Sie nicht im Nachhinein sagen müssen „Wenn ich das gewusst hätte ...“

Ihr KODA Kompass-Team

Manfred Weidenthaler,
Redaktionsleiter

Themen

5 Was der Chef so alles (nicht) darf

- Direktions- und Weisungsrecht • Billiges Ermessen • Probezeit • Arbeitsvertrag • Nebenabrede zum Vertrag • Teilzeitvertrag • Flexibler Beschäftigungsumfang • Betriebsübergang • Auszubildende und Praktikanten • Honorarvertrag • Dienstordnung • Gesundheits- und Arbeitsschutz • Überlastungsanzeige • Qualifizierung, Fortbildung, Exerzitien • Umsetzung, Versetzung, Abordnung • Verschwiegenheit • Erweitertes Führungszeugnis • Geschenkannahme • Mitarbeitergespräch

14 Arbeitszeit ist Lebenszeit

- Wochenarbeitszeit und Dienstplan • Pausen • Arbeitsbefreiung • Mehrarbeit und Überstunden • Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Bereitschaftszeit • Arbeitszeitkonto • Erholungsurlaub • Feiertage • Betriebsurlaub und Schließzeiten • Arbeitszeitgrenzen, Ruhezeiten • Dienstreise • Nebentätigkeit • Sabbatjahr

20 Wenn mich die Familie braucht

- Mutterschutz • Elternzeit • Sonderurlaub • Teilzeitananspruch • Pflegezeit und Familienpflegezeit • Kinder: Betreuung bei Krankheit

23 Vorsorge – auf die Zukunft vorbereitet

- Zusatzversorgung • Beihilfe • Geburtsbeihilfe, Fehl-/Totgeburt • Pflegetagegeldversicherung • Entgeltumwandlung und Riester • Vermögenswirksame Leistungen • Günstige Autoversicherung

28 Krankheit – gesund werden, gesund bleiben

- Arbeitsunfähigkeit • Entgeltfortzahlung und Krankengeld • Betriebliches Eingliederungsmanagement • Wiedereingliederung • Schwerbehinderung • Ärztliche Untersuchung • Erwerbsminderung und Berufsunfähigkeit

30 Wenn's schwierig wird – Probleme und Konflikte

- Abmahnung • Kündigung • Kündigungsfristen • Änderungskündigung • Vertragsänderung • Haftung und Versicherung • Personalakte • Mitarbeitervertretung (MAV) • Schlichtungsstelle • Kirchliches Arbeitsgericht

35 Das Entgelt – der Lohn für die Mühe

- Entgelttabellen • Eingruppierung • Höherwertige Tätigkeit und Höhergruppierung • Entgeltstufen • Jahressonderzahlung • Besondere Einmalzahlung • Kinder- und Familienzuschlag • Zeitzuschläge • Reise- und Fahrkosten • Jubiläumsszahlung • Ballungsraumzulage • Geringfügige Beschäftigung • Auszahlung des Entgelts • Ausschlussfrist

40 Wenn die gemeinsame Zeit zu Ende geht

- Altersteilzeit • FALTER • Renteneintritt • Befristung • Arbeitgeberwechsel • Auflösungsvertrag • Arbeitszeugnis • Todesfall

Die wichtigsten Begriffe – kurz erklärt finden Sie auf S. 19

Wer mir weiterhilft

Ihre Ansprechpartner auf S. 12f.

Schlagwort-ABC

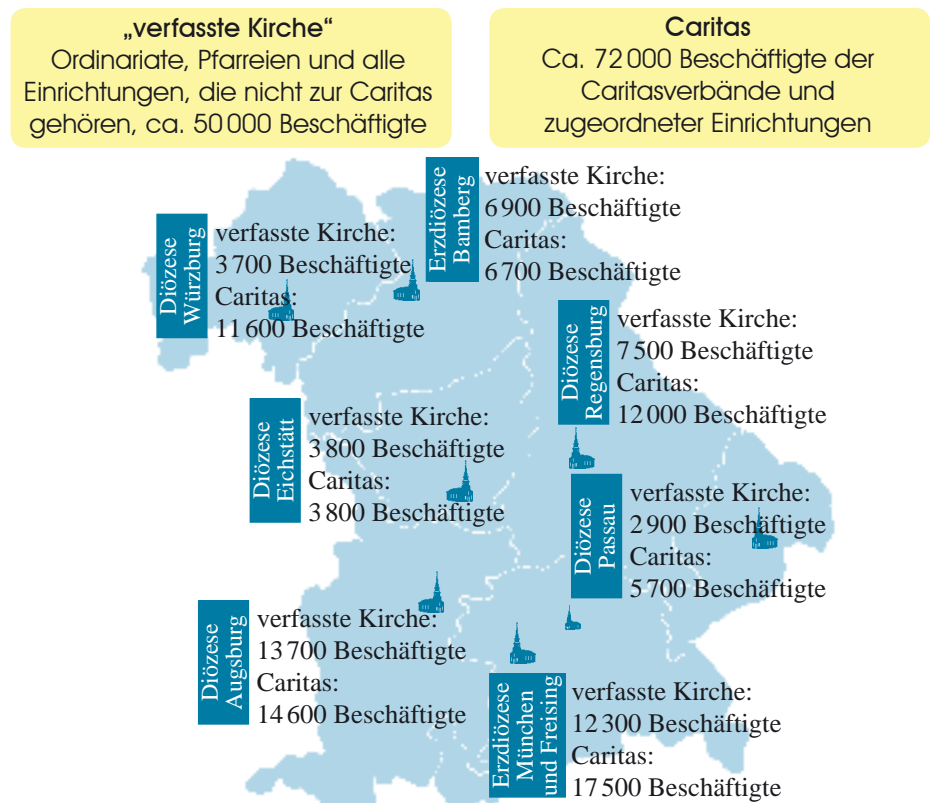
auf der Rückseite dieses Hefts.

Neu im Kirchendienst?

Artikel mit diesem Zeichen sind für Neueingestellte von besonderem Interesse.



4 500 Geistliche und 122 000 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen arbeiten für die katholische Kirche in Bayern



73 % der Beschäftigten in der verfassten Kirche sind Frauen, 60 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten Teilzeit, Geistliche (Priester und Diakone) sind in der Regel keine Arbeitnehmer – sie haben wie Beamte einen besonderen Status. Die angegebenen Zahlen sind Schätzungen.



Foto: Kunstsammlung des Bistums Regensburg

In der Kirche ist manches anders

Was?

Alle im Dienst der Kirche Stehenden – von der Reinigungskraft bis zum Generalvikar – tragen gemeinsam dazu bei, das Evangelium zu verwirklichen. In dieser „Dienstgemeinschaft“ sehen die deutschen Bischöfe das Besondere des kirchlichen Dienstes – und das hat Folgen.

Streikverbot und „Dritter Weg“

Einen Gegensatz zwischen Eigentümern, die Gewinn maximieren wollen, und Arbeitnehmern gibt es in der Kirche nicht. Arbeitskämpfe innerhalb der Kirche würden, so die Bischöfe, dem Wesen der Kirche widersprechen und sind daher ausgeschlossen. So steht es in der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ (GrO). An die Stelle von Tarifverhandlungen tritt der sogenannte „Dritte Weg“.

Kirchliches Tarifrecht für (fast) alle

Ob Arbeitszeit, Entgelt oder Urlaub: Tarifregelungen werden in der Kirche von „arbeitsrechtlichen Kommissionen“ getroffen. Die Arbeitgebervertreter und -vertreterinnen werden von den Bischöfen berufen, die Arbeitnehmervertreter und -vertreterinnen von den Beschäftigten gewählt. Ziel ist der Konsens. Beschlüsse fallen durch Mehrheitsentscheidung. Für die katholische Kirche in Bayern gibt es zwei Kommissionen:

- Für den Caritas-Bereich die „Arbeitsrechtliche Kommission des Dt. Caritasverbandes“.
- Für alle übrigen Einrichtungen (= „verfasste Kirche“), die „Bayerische Regional-KODA“ (Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechts).

Wer?

Für wen?

Die Bayerische Regional-KODA gestaltet das ABD, das „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen“. Es gilt für circa 50000 Beschäftigte. Jeder Arbeitgeber, der die Grundordnung anerkannt hat, muss kirchliches Tarifrecht anwenden. Inhaltlich orientiert sich das ABD sehr stark am „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst“ (TVöD).

Ein paar Ausnahmen gibt es: Mit *Waldarbeitern* und mit Beschäftigten in kirchlichen *Brauereien, Hotels* und *Gaststätten* darf der Branchentarifvertrag an Stelle des ABDs vereinbart werden. Für *Berufskraftfahrer* hat die KODA den Tarifvertrag Kraftfahrer des öffentlichen Dienstes übernommen. Eine weitere besondere Gruppe sind die *Lehrkräfte an kircheneigenen Schulen*: Für sie verweist das ABD an vielen Stellen auf die Regelungen für bayerische Beamte.

Ein paar Ausnahmen gibt es: Mit *Waldarbeitern* und mit Beschäftigten in kirchlichen *Brauereien, Hotels* und *Gaststätten* darf der Branchentarifvertrag an Stelle des ABDs vereinbart werden. Für *Berufskraftfahrer* hat die KODA den Tarifvertrag Kraftfahrer des öffentlichen Dienstes übernommen. Eine weitere besondere Gruppe sind die *Lehrkräfte an kircheneigenen Schulen*: Für sie verweist das ABD an vielen Stellen auf die Regelungen für bayerische Beamte.



Information und Transparenz

Wo?

Information und Transparenz stehen seit vielen Jahren ganz oben auf der Agenda der Bayerischen Regional-KODA.

Das Tarifrecht ist unter www.onlineABD.de frei einsehbar. Mit Hilfe der Suchfunktion lassen sich Stichwörter, etwa „Urlaubsentgelt“, suchen. Sogar ältere Fassungen – um zu klären, was damals galt – sind per Eingabe des Datums zu finden.

Seit 1998 erhalten die Beschäftigten kostenfrei die Tarifzeitschrift der KODA-Mitarbeiterseite, den KODA Kompass, ergänzt durch www.kodakompass.de. Wo Beschäftigte und Vorgesetzte wissen, was gilt, gibt es – so unsere Überzeugung – ein besseres und faireres Miteinander im Arbeitsleben.

Pflichten und Rechte – was der Chef so alles (nicht) darf

Wo Beschäftigte und Vorgesetzte wissen, was gilt, gibt es weniger Konflikte und Ärger und das Betriebsklima ist besser. 19 Stichworte für mehr Klarheit.

Direktions- und Weisungsrecht

Inhalt, Ort und Zeitpunkt der Arbeitsleistung bestimmt der Arbeitgeber. Diesen Grundsatz nennt man Direktions- oder Weisungsrecht. Der Arbeitgeber entscheidet *was, wann und wo* der oder die Beschäftigte arbeitet. Das Direktionsrecht ist begrenzt durch die Arbeitsgesetze, das kirchliche Tarifrecht → **ABD** und die Festlegungen im jeweiligen → **Arbeitsvertrag**.

So dürfen Chefs nur solche Tätigkeiten zuweisen, die der Tätigkeitsbeschreibung im Arbeitsvertrag entsprechen. **Ist zum Beispiel eine Mitarbeiterin laut Arbeits-**

vertrag als Erzieherin eingestellt, dürfen ihr im Grundsatz auch nur entsprechende Tätigkeiten angewiesen werden.

Ihr in einem Notfall aufzutragen vor der Einrichtung Schnee zu räumen, wäre wohl trotzdem im Rahmen des Direktionsrecht zulässig. Die Hausmeisteraufgaben generell dem pädagogischen Personal zu übertragen wäre dagegen wohl missbräuchlich.

Auch *wo* ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin arbeitet, fällt unter das Direktionsrecht. Sollen Beschäftigte → **versetzt** oder → **abgeordnet** werden, sind dabei die entsprechenden ABD-Vorschriften und gegebenenfalls die Beteiligungsrechte der → **Mitarbeitervertretung** zu beachten.

Ebenso bestimmt der Arbeitgeber im Grundsatz *zu welchen Zeiten* gearbeitet wird. So kann ein Beschäftigter, der üblicherweise Montag bis Freitag arbeitet, im Rahmen des Direktionsrecht ausnahmsweise auch einmal am Samstag zur Arbeit herangezogen werden. Auch bei Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen sind gegebenenfalls die Beteiligungsrechte der → **Mitarbeitervertretung** zu beachten.

Alle Anweisungen müssen → **„billigem Ermessen“** genügen.

Rechtsgrundlage: § 106 Gewerbeordnung

Billiges Ermessen

Ob die Genehmigung eines Urlaubsantrag, die Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz



Abwägen. Weisungsrecht darf nicht willkürlich ausgeübt werden – der Arbeitgeber muss die Interessen der Beschäftigten und der Einrichtung gegeneinander abwägen (= „billiges Ermessen“).

Foto: bilderbox

Pflichten und Rechte

- Direktions- und Weisungsrecht
- Billiges Ermessen
- Probezeit
- Arbeitsvertrag
- Nebenabrede zum Vertrag
- Teilzeitvertrag
- Flexibler Beschäftigungsumfang
- Betriebsübergang
- Auszubildende und Praktikanten
- Honorarvertrag
- Dienstordnungen
- Gesundheits- und Arbeitsschutz
- Überlastungsanzeige
- Qualifizierung, Fortbildung, Exerzitien
- Umsetzung, Versetzung, Abordnung
- Verschwiegenheit
- Erweitertes Führungszeugnis
- Geschenkannahme
- Mitarbeitergespräch

oder der Wunsch nach einer bestimmten Arbeitszeitverteilung: viele Entscheidungen hat der Arbeitgeber nach billigem Ermessen zu treffen. Das bedeutet, er berücksichtigt die Interessen des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin angemessen und wägt sie gegen die betrieblichen Interessen ab.

→ Wo finde ich was?
Schlagwortverzeichnis auf der Rückseite dieses Heftes

Dazu muss er sich den konkreten Einzelfall anschauen. Ein pauschales „das haben wir noch nie gemacht“ wird billigem Ermessen sicher nicht gerecht. Der Arbeitgeber wird vor seiner Entscheidung zumindest mit dem oder der Beschäftigten sprechen, sich nötigenfalls kündigt machen und Lösungen durchdenken.

Ein weiteres Prinzip hat der Arbeitgeber zu beachten: er muss Gleiches gleich behandeln. Nur wenn er einen sachlichen Grund hat, darf er Mitarbeiterin B verweigern, was er A gewährt.

Beachtet der Arbeitgeber dies alles, dann hat er einen „Ermessensspielraum“ in seiner Entscheidung. Wo dessen Grenzen liegen und was eine „angemessene“ Berücksichtigung der Beschäftigteninteressen ist, führt immer wieder zu Streit und wurde bereits in unzähligen Gerichtsurteilen interpretiert.

Selbstverständlich kann das Prinzip des billigen Ermessens nur zum Tragen kommen, wenn es wirklich etwas zu Entscheiden gibt. Sind Angelegenheiten im Arbeitsvertrag, in den Arbeitsgesetzen oder im kirchlichen Tarifrecht ABD verbindlich vereinbart beziehungsweise vorgeschrieben, dann ist entsprechend der jeweiligen Vereinbarung oder Vorschrift zu verfahren. Wenn allerdings die Vereinbarung oder Vorschrift dem Arbeitgeber einen entsprechenden Entscheidungsspielraum lässt, dann ist dieser Spielraum gemäß „billigem Ermessen“ zu nutzen.

Beispiel: Beantragt ein Beschäftigter → Sonderurlaub aus familiären Gründen (gemäß § 28 ABD Teil A, 1.) muss dieser genehmigt werden, außer dringende betriebliche Gründe sprechen dagegen (→ Soll-Vorschrift). Die Genehmigung ist also keine Frage billigen Ermessens.

Ein Sonderurlaub aus anderen Gründen muss nicht genehmigt werden, aber er kann genehmigt werden (§ 28 ABD Teil A, 1.). Und bei einer → Kann-Regelung hat der Dienstgeber nach billigem Ermessen zu entscheiden.

Probezeit

Die Probezeit beträgt in der Regel sechs Monate (§ 2 ABD Teil A, 1.). Sind Arbeitsverträge ohne Sachgrund befristet, gelten die ersten sechs Wochen als Probezeit (§ 30 ABD Teil A, 1.). Wie der Name sagt, dient die Zeit der gegenseitigen Erprobung. Während der Probezeit kann deshalb das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne

Angabe von Gründen unter Einhaltung einer → **Kündigungsfrist** von zwei Wochen beendet werden.

Manchmal werden verkürzte Probezeiten vereinbart. Vollen Kündigungsschutz genießt ein Arbeitsverhältnis trotzdem erst, wenn es länger als sechs Monate bestanden hat und die übrigen Voraussetzungen für die volle Anwendung des → **Kündigungsschutzgesetzes** gegeben sind.

Eine Besonderheit ist das Arbeitsverhältnis, das ausdrücklich befristet „zur Erprobung“ geschlossen wird. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz lässt dies zu (§ 14 Abs. 1 Nr. 5). Ausdrücklich vorgesehen ist diese Möglichkeit in der Sonderregelung für **LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN**. Die Höchstdauer der Erprobung ist dort auf ein Jahr begrenzt (Nr. 13 ABD Teil B, 4.1).

Arbeitsvertrag

In Deutschland herrscht „Vertragsfreiheit“ – Vertragspartner können vereinbaren, was ihnen richtig und sinnvoll erscheint. Bei Arbeitsverträgen ist diese Vertragsfreiheit jedoch stark eingeschränkt, vor allem zum Schutz der Beschäftigten:

- Aus der → **Grundordnung** des kirchlichen Dienstes (Art. 7) ergibt sich, dass nur Arbeitsverträge geschlossen werden dürfen, für die das jeweilige kirchliche Tarifrecht gilt – vorausgesetzt die Einrichtung fällt unter die Grundordnung. So ist es kirchlichen Einrichtungen zum Beispiel nicht erlaubt, ein geringeres Entgelt oder eine höhere Wochenarbeitszeit als im kirchlichen Tarifrecht vorgeschrieben zu vereinbaren.

Das komplette Tarifrecht unter www.onlineABD.de



Arbeitgeberwünsche. Grenzenlos flexibel wünschen sich manche Arbeitgeber ihre Beschäftigten. Das Bundesarbeitsgericht hat Grenzen gesetzt. Vertragsklauseln mit mehr als 1/5 flexiblem Beschäftigungsanteil sind unwirksam.

Foto: M. Weidenthaler

- Auch staatliche Gesetze schränken die Vertragsfreiheit ein. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz legt zum Beispiel fest, unter welchen Bedingungen eine → **Befristung** zulässig ist.
- Kirchliche Stiftungen, insbesondere die Pfarreien, dürfen Verträge nur mit Genehmigung der Stiftungsaufsicht abschließen. Arbeitsverträge mit einer Kirchenstiftung sind „schwebend unwirksam“ bis die Genehmigung erteilt ist.
- Die Vereinbarungen im Arbeitsvertrag begrenzen das → **Direktionsrecht** des Arbeitgebers. Steht im Arbeitsvertrag als Tätigkeit etwa konkret „Bezügerechner“, muss der Arbeitgeber ihn oder sie auch entsprechend einsetzen. Steht dort „Verwaltungsmitarbeiter“, hat der Arbeitgeber eine Vielzahl von Möglichkeiten, dem oder der Beschäftigten Tätigkeiten zuzuweisen.

Sollen Musterarbeitsverträge in der Einrichtung verwendet werden, ist die → **Mitarbeitervertretung** vorher zu beteiligen (§ 29 Mitarbeitervertretungsordnung).

Arbeitsverträge sind schriftlich abzuschließen (§ 2 Abs. 1 ABD Teil A, 1.). Kommt der Arbeitgeber dieser Verpflichtung

tung nicht nach, ist trotzdem ein gültiger (mündlicher) Arbeitsvertrag entstanden.

Gelegentlich fordern Arbeitgeber Beschäftigte auf, neue Verträge zu unterschreiben. Nur selten tun sie dies ohne Grund. Beschäftigte sollten genau hinschauen und dann entscheiden, ob sie mit den neuen Vertragsbedingungen einverstanden sind, siehe auch → **Vertragsänderung auf S. 32.**

Nebenabrede zum Vertrag

Sollen für das Arbeitsverhältnis zusätzliche Bedingungen, die nicht im ABD geregelt sind, wirksam werden, müssen diese schriftlich als *Nebenabrede* in den Arbeitsvertrag aufgenommen oder als Ergänzung zum Arbeitsvertrag vereinbart werden (§ 2 Abs. 3 ABD Teil A,1.). Bei solchen Nebenabreden kann es zum Zuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und Dienststelle, private Dienstwagenutzung, dienstliche Nutzung des Privat-PKW, Umzugskostenerstattung, Stellung eines Kindergartenplatzes und so weiter gehen.

Es genügt nicht, wenn beim Einstellungsgespräch über derartige „Extras“ nur gesprochen und (scheinbar) eine Einigung erzielt wird. Auch später getroffene wichtige Vereinbarungen sollten schriftlich festgehalten werden. Das dient der Klarheit und vermeidet Konflikte. Ein neuer Vorgesetzter kann nicht wissen, was Beschäftigte mit dem Vorgänger alles mündlich vereinbart haben.

Nebenabreden zum Arbeitsvertrag können nicht gesondert gekündigt werden, es sei denn, eine Kündigungsmöglichkeit wurde ausdrücklich vertraglich festgelegt. **Beispiel: Es wurde im Arbeitsvertrag festgelegt, dass die Mitarbeiterin einen Zuschuss zur Fahrt zum Arbeitsplatz erhält. Einige Jahre später möchte der Arbeitgeber diese spezielle Vereinbarung wieder kündigen. Dies geht nur, falls in dem Vertrag eine Kündigungsmöglichkeit für diese Nebenabrede ausdrücklich vereinbart wurde.**

Für **LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN** gelten in manchen Fragen abweichende Regelungen. Beachten Sie die Hinweise in **GROSSBUCHSTABEN**.

Teilzeitvertrag

Im kirchlichen Bereich werden Teilzeitbeschäftigte exakt anteilig entlohnt. Wer statt 39 Stunden pro Woche nur 19,5 Stunden arbeitet, erhält auch genau die Hälfte an Bruttoentgelt. Auch → **geringfügig beschäftigte** 450 Euro-Kräfte werden entsprechend ihres Beschäftigungsumfangs bezahlt. Das schreibt das Teilzeit- und Befristungsgesetz vor. Alle Betriebe, auch private, in denen das Gesetz beachtet wird, verfahren so.

Bei einzelnen Sozial- und Sonderleistungen gibt es Ausnahmen – zu Gunsten der Beschäftigten. So erhalten auch Teilzeitkräfte zum Beispiel die volle → **Geburtsbeihilfe** oder → **Jubiläumzahlung**.

Aus familiären Gründen besteht Anspruch auf befristete Teilzeit, siehe S. 20.

Flexibler Beschäftigungsumfang

Der Beschäftigungsumfang muss im Arbeitsvertrag vereinbart werden. In engen Grenzen hat das Bundesarbeitsgericht flexible Beschäftigungsumfänge für zulässig erklärt.

So ist es zulässig, in einem Arbeitsvertrag zum Beispiel einen Beschäftigungsumfang von 20 Stunden pro Woche festzulegen, der bei Bedarf um 20% gekürzt werden darf. Dadurch hat beispielsweise der Träger einer Kindertageseinrichtung bei steigender Kinderzahl die Möglichkeit mehr Personalstunden anzuweisen, bei sinkender Buchung kann er wiederum Personalkosten einsparen, indem er die Wochenarbeitszeit reduziert. Und zwar ohne, dass er dazu das Einverständnis der Beschäftigten oder das Instrument der → **Änderungskündigung** braucht.

Für den oder die Beschäftigte heißt das, der Arbeitgeber bestimmt im Rahmen der vereinbarten Grenzen, wieviel der oder die Beschäftigte arbeitet und damit auch wieviel er oder sie verdient. Die gesetzliche Mindestankündigungszeit für Veränderungen des Beschäftigungsumfangs beträgt vier Tage. Beschäftigte, die auf ein fixes Einkommen angewiesen sind, sollten gut überlegen, ob sie eine flexible Beschäftigung vereinbaren.

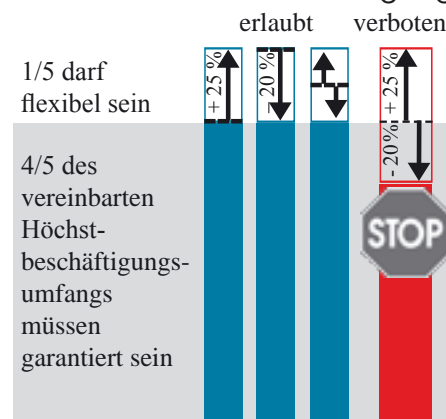
Das Bundesarbeitsgericht hat es für zulässig erklärt, dass im Arbeitsvertrag *entweder* eine Mindeststundenzahl vereinbart werden kann, von der um bis zu 25 %

flexibel nach oben abgewichen werden darf *oder* eine Höchststundenzahl, die um bis zu 20 % unterschritten werden kann. Eine darüber hinaus gehende Flexibilisierung ist unwirksam, da dies – nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts – eine verbotene Abwälzung des wirtschaftlichen Risikos auf den oder die Beschäftigten wäre.

Rechtsgrundlage: • „Arbeit auf Abruf“, § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz; • **zu den Grenzen: Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 7.12.2005, 5 AZR 535/04.**

KIRCHLICHE SCHULEN: Nach der Sonderregelung für Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft muss bei Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse eine Verringerung des Beschäftigungsumfangs um bis zu 20 % für ein Schuljahr hingenommen werden – auch ohne ausdrücklichen Passus im Arbeitsvertrag (**Nr. 4 Abs. 6 ABD Teil B, 4.1.**).

Grenzen flexibler Beschäftigung



Betriebsübergang

Wird eine Einrichtung, etwa ein Kindergarten, an einen anderen Eigentümer übergeben, etwa einen „Trägerverbund“, spricht man von „Betriebsübergang“. Dieser ist im Bürgerlichen Gesetzbuch § 613a geregelt. Vor einem Betriebsübergang muss der Arbeitgeber die Beschäftigten umfassend schriftlich unterrichten. Niemand darf aus Anlass eines Betriebsübergangs gekündigt werden. Die Ausstellung neuer Arbeitsverträge mit geänderten Vertragsbedingungen ist nicht erforderlich. Da der Vertrag weiter gilt, gilt auch das kirchliche Tarifrecht ABD weiter: vorausgesetzt der Arbeitsvertrag enthält die Bestimmung, dass das ABD beziehungsweise die Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind. Dies ist in aller Regel der Fall.

Januar 2011 S. 8f; • eine hilfreiche Internetseite: www.arbeitsschutz-katholisch.de

Überlastungsanzeige

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet die Beschäftigten, Überlastungen dem Arbeitgeber anzuzeigen – vorausgesetzt aus der Überlastung ergibt sich eine Gefährdung der eigenen Gesundheit und Sicherheit oder eine Gefährdung anderer Personen.

Eine Überlastung kann verschiedene Ursachen haben. Oft sind es Personalmangel oder Zeitdruck. Können beispielsweise in einer Kindertageseinrichtung die Pausen nicht mehr genommen werden, weil sonst die Betreuung der Kinder nach den gesetzlichen Vorgaben unmöglich ist, sollte der Arbeitgeber davon in Kenntnis gesetzt werden.

Auch wenn kein unmittelbarer Gesundheitsschaden droht, kann eine Überlastungsanzeige sinnvoll sein. Etwa wenn ein Sachbearbeiter wegen Überlastung Fristen nicht mehr einhalten kann und so dem Dienstgeber finanzieller Schaden droht.

Wurde eine Überlastungsanzeige gestellt und tritt später ein Schaden ein, trifft den oder die Beschäftigte, der oder die alles Mögliche getan und beachtet hat, keine Mitschuld.

Im eigenen Interesse und weil er zu Schutzmaßnahmen gesetzlich verpflichtet ist, wird der Arbeitgeber eine Überlastungsanzeige in der Regel sehr ernst nehmen und Lösungsmöglichkeiten suchen. Eine Überlastungsanzeige sollte schriftlich erfolgen, damit der Sachverhalt belegbar ist. Eine besondere Form ist nicht vorgeschrieben.

Gegebenenfalls können Beschäftigte in gesundheitsgefährdenden Überlastungssituationen auch die Hilfe der Betriebsärzte in Anspruch nehmen.

Rechtsgrundlage: § 15f Arbeitsschutzgesetz.

Qualifizierung, Fortbildung, Exerzitien

Bereits die → **Grundordnung** für den kirchlichen Dienst legt fest, dass Beschäftigte

Leitfaden online

Ein Leitfaden zur Arbeitssicherheit in Kirchenstiftungen ist unter www.vbg.de erhältlich (28 Seiten, Zielgruppe Sicherheitsverantwortliche, Stichwort „Kirchengemeinde“ eingeben.). Das Arbeitsschutzgesetz, Informationen zur Biostoffverordnung ... finden Sie ebenfalls im Internet. Den gesuchten Begriff einfach in die Suchmaschine eingeben. Gute Informationen bieten die Seiten der Berufsgenossenschaften und www.arbeitsschutz-katholisch.de. Auch viele Diözesen stellen ausführliche Unterlagen zur Verfügung.



Ansprechpartner für Arbeitssicherheit für Kitas, Pfarreien, Bildungshäuser, diözesane Schulen ...

Fachstellen für Arbeitssicherheit in den Ordinariaten

Augsburg

André Hahn
0821/31 66-82 32
arbeitssicherheit@bistum-augsburg.de

Bamberg

Wolfgang Kübrich
09 51/5 02-15 86
wolfgang.kuebrich@erzbistum-bamberg.de
und Bertram Pelka
09 51/5 02-28 11
bertram.pelka@erzbistum-bamberg.de

Eichstätt

Adolf Metz
0 84 21/50-2 65
ametz@bistum-eichstaett.de

München und Freising

Sonja Ruef
0 89/21 37-18 45
sruef@eomuc.de
und Lothar Kestler
0 89/21 37-17 55
lkestler@eomuc.de

Passau

Thomas Rösch 08 51/3 93-33 10
thomas.roesch@bistum-passau.de
www.bistum-passau.de/rat-hilfe/arbeitssicherheit-und-gesundheitsschutz-0

Regensburg

Stefan Meier
09 41/5 97-11 93
smeier.gv@bistum-regensburg.de
und Peter Bauer
09 41/5 97-11 88
pbauer.gv@bistum-regensburg.de

Würzburg

Rainer Beutel
09 31/78 02 34-62
rainer.beutel@sbw-bau.de
und Stefan Strunz
09 31/78 02 34-63
stefan.strunz@sbw-bau.de

Berufsgenossenschaft

für Personal in den Kindertagesstätten:
Berufsgenossenschaft für
Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege

Pappelallee 35/37

22089 Hamburg
0 40/2 02 07-0
www.bgw-online.de

für Friedhofsmesner:
Gartenbau-Berufsgenossenschaft
Frankfurter Straße 126
34121 Kassel
05 61/9 28-0
www.gartenbau.lsv.de

für kirchliche Beschäftigte soweit nicht
anders zugeordnet:
Verwaltungsberufsgenossenschaft VBG
Deelbögenkamp 4, 22297 Hamburg
0 40/51 46-0
www.vbg.de

Zuständig für die Kinder in Kindertagesstätten

Kommunale Unfallversicherung Bayern
Ungererstraße 71, 80805 München
0 89/3 60 93-0
www.kuvb.de



Anspruch auf Fort- und Weiterbildung haben (Art. 9). Laut Grundordnung umfasst die berufliche Fortbildung auch die ethischen und religiösen Aspekte des Dienstes sowie die Bewältigung spezifischer Belastungen.

Diesen Fortbildungsanspruch konkretisiert das kirchliche Tarifrecht ABD unter dem Begriff „Qualifizierung“.

Alle Beschäftigten haben Anspruch auf ein jährliches *Qualifizierungsgespräch* mit ihrer Führungskraft. Ziel ist es, den möglichen Fortbildungsbedarf zu ermitteln und entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen zu planen.

Im ABD werden drei Arten von Qualifizierungsmaßnahmen unterschieden:

- *Die vom Arbeitgeber veranlasste Qualifizierungsmaßnahme:* Da es sich hier um eine angeordnete Qualifizierung (Pflichtfortbildung) handelt, sind die Kosten im Grundsatz vom Arbeitgeber vollständig zu tragen und der Zeitaufwand entsprechend den tariflichen Bestimmungen als Arbeitszeit zu werten (→ *Dienstreise*).
- *Die freiwillige berufliche Qualifizierung im vom Arbeitgeber „anerkanntes dienstliches Interesse“:* Bei diesen Maßnahmen übernimmt der Arbeitgeber die Hälfte der Kosten und gewährt bis zu drei Tage Arbeitsbefreiung. Arbeitsbefreiung bedeutet, der oder die Beschäftigte muss an diesem Tag nicht arbeiten. Er oder sie hat aber keinen Anspruch auf Gutschrift von darüber hinaus gehender Zeit.
- *Freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen ohne anerkanntes dienstliches Interesse:* Die Kosten sind in diesen Fällen vom Beschäftigten zu tragen. Der Arbeitgeber gewährt jährlich bis zu drei Tage Arbeitsbefreiung. Diese Form der Qualifizierung kommt vor allem dann in Frage, wenn die Fortbildung zwar berufsbezogen ist, aber keinen direkten Nutzen für die derzeit ausübende Tätigkeit hat.

Rechtsgrundlage für Qualifizierungsgespräch und Qualifizierung: § 5 und § 5a ABD Teil A, 1.

Zusätzlich gibt es – im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten – für die Teilnahme an Exerzitien, Einkehrtagen und Wallfahrten bis zu drei Tage → **Arbeitsbefreiung** pro Jahr (§ 29 ABD Teil A, 1.).

Einige → **Dienstordnungen** enthalten zu Fortbildungen oder Exerzitien eigene Regelungen. So stehen dem pädagogischen Personal in Kindertageseinrichtungen fünf Tage Arbeitsbefreiung für freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen zu (§ 7 Abs. 3 ABD Teil C, 7.). Ebenso gibt es für Gemeindefereferenten und -referentinnen sowie Pastoralreferenten und -referentinnen weitergehende Fortbildungsregelungen.

L E H R - K R Ä F T E AN KIRCHLICHEN SCHULEN sind berechtigt und verpflichtet, sich innerhalb von vier Jahren insgesamt zwölf Tage fortzubilden (Nr. 3 ABD Teil B, 4.1).

Ausführliche Informationen rund um das Thema Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung:

- **KODA Kompass 58, Juni 2015, S. 7-11**

Umsetzung, Versetzung, Abordnung

Im Rahmen des → **Arbeitsvertrages** können Beschäftigte aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen umgesetzt, versetzt oder abgeordnet werden.

Eine *Umsetzung* ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes innerhalb der selben Dienststelle oder Einrichtung. Umsetzungen sind im Grundsatz zulässig. Auch die neue Tätigkeit muss natürlich der Tätigkeitsbeschreibung im Arbeitsvertrag entsprechen. Eine Umsetzung liegt zum Beispiel vor, wenn eine Erzieherin innerhalb der Einrichtung von der Hortgruppe in die Krippengruppe umgesetzt wird.

Versetzung bedeutet, dass bei demselben Arbeitgeber ein Arbeitsplatz in einer anderen Dienststelle oder Einrichtung des gleichen Arbeitgebers dauerhaft zugewiesen wird. Eine Mitarbeiterin wird etwa von der diözesanen Schule in A. zur diözesanen Schule in B. versetzt.

Die *Abordnung* erfolgt im Unterschied zur Versetzung nur für bestimmte Zeit. Sie kann sogar zu einem anderen Arbeitgeber erfolgen – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses. Eine Abordnung kann zum Beispiel vorliegen, wenn eine Gemeindefereferentin für zwei Jahre einem eigenständigen kirchlichen Verband als Bildungsreferentin zugeteilt wird.

Die → **Dienstordnung** für Religionslehrer und -lehrerinnen i. K. legt fest, dass bei einem Stellenwechsel (Schulwechsel) wie bei einer Versetzung zu verfahren ist.

Eine *Versetzung an einen anderen Arbeitsort* oder eine *Abordnung für mehr als drei Monate* ist nur nach Anhörung des oder der Betroffenen zulässig. Ist er oder sie mit der Versetzung oder Abordnung nicht einverstanden, muss der Arbeitgeber vor einer Entscheidung die dienstlichen Interessen gegen die persönlichen und familiären Interessen des oder der Beschäftigten abwägen. Diese Abwägung muss dem Grundsatz → **billigen Ermessens** genügen. Die → **Mitarbeitervertretung** ist vor einer Versetzung oder einer Abordnung für mehr als drei Monate zwingend zu beteiligen.

Umsetzung, Versetzung oder Abordnung ist immer nur in den Grenzen des konkreten Arbeitsvertrages zulässig: Ist in dem Vertrag zum Beispiel als Arbeitsort „München“ vereinbart, dann ist eine Versetzung an einen anderen Ort nur mit Einverständnis des oder der Beschäftigten möglich. Weigert sich der oder die Beschäftigte und ist eine Weiterbeschäftigung in München schlicht nicht möglich, kann der Arbeit-



Frei für Exerzitien. Angebote gibt es im Internet und bei den Ordinariaten.



Umsetzung. Im Rahmen der Arbeitsvertrages kann der Arbeitgeber einen anderen Arbeitsplatz zuweisen.

Foto: Fotolia.com

geber versuchen, den Wechsel mit einer → **Änderungskündigung** zu erzwingen.

Wird durch den Wechsel ein Umzug nötig, erhalten Beschäftigte einen Tag → **Arbeitsbefreiung**. Für die Erstattung von notwendigen Umzugskosten bei angeordneten Versetzung und Abordnungen gelten zumeist diözesane Umzugskostenregelungen.

Rechtsgrundlage: • § 4 ABD Teil A, 1. – die TVöD-Rechtskommentare beachten; • zur Beteiligung der Mitarbeitervertretung § 29 Abs 1, § 35 Abs. 1 MAVO.

Verschwiegenheit

Bei den „allgemeinen Arbeitsbedingungen“ im kirchlichen Tarifrecht ABD wird die Verschwiegenheit als erste genannt (§ 3 ABD Teil A, 1.). Sie soll die Interessen des Arbeitgebers wahren und das Persönlichkeitsrecht der Menschen schützen, die sich an kirchliche Stellen wenden.

Unter diese allgemeine Regelung fallen Angelegenheiten

- für die Verschwiegenheit auf Grund gesetzlicher Vorschriften vorgeschrieben ist und
- Angelegenheiten, für die der Arbeitgeber Verschwiegenheit ausdrücklich angeordnet hat.

Unter den Begriff „gesetzliche Vorschriften“ fallen Gesetze, Verordnungen, aber auch manche Satzungen und tarifliche Regelungen. Beispiele sind das Steuergeheimnis in der Abgabenordnung, das Sozialgeheimnis im Sozialgesetzbuch oder das Datengeheimnis im Bundesdatenschutzgesetz. Im kirchlichen Bereich wird letzteres durch die Vorschriften der Kirchlichen Datenschutzordnung ergänzt. Vom Grundsatz her vertraulich sind die persönlichen Angelegenheiten anderer Menschen, die im Rahmen des Dienstes bekannt werden (Daten, Personalakten, Prüfungsergebnisse, familiäre Verhältnisse ...).

Ansonsten besteht Verschwiegenheitspflicht dann, wenn der Arbeitgeber Angelegenheiten für vertraulich oder geheim erklärt. Dafür genügt ein mündlicher Hinweis des Vorgesetzten oder der Vermerk „vertraulich“ auf einem Schreiben.

Der Klarheit wegen wird der Arbeitgeber schon bei Antritt des Dienstes schriftlich über die Verschwiegenheit belehren. Ein allgemeiner Hinweis wie „geheim ist alles, was der Geheimhaltung bedarf“ genügt nicht. Der Arbeitgeber muss konkret erläutern, mit welchen Angelegenheiten wie

umzugehen ist (vgl. TVöD-Kommentare).

Ein Verstoß gegen die Verschwiegenheit ist eine Arbeitsvertragsverletzung. Sie kann mit einer Ermahnung, → **Abmahnung** und in sehr schweren Fällen sogar mit einer → **Kündigung** geahndet werden.

Erlaubt ist es *eigene persönliche Angelegenheiten* (etwa die Höhe des eigenen Entgelts) anderen gegenüber preiszuge-



Ja nichts weitersagen. Wer Dienstgeheimnisse weitergibt, riskiert eine Abmahnung oder Kündigung. Foto: bilderbox

ben. Erlaubt ist es auch Informationen weiterzugeben, falls dies zur Wahrung eigener Rechte erforderlich ist. So kann es Beschäftigten nicht unter Berufung auf die Verschwiegenheit verboten werden ihr Beschwerderecht bei der → **Mitarbeitervertretung** wahrzunehmen.

In besonderen Fällen kann es im „*öffentlichen Interesse*“ erlaubt sein, vertrauliche Informationen an Behörden oder gar an die Öffentlichkeit zu geben. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte erklärte aus diesem Grund die Kündigung einer Altenpflegerin für unwirksam, die wegen von ihr behaupteter Missstände in der Einrichtung als letztes Mittel Strafanzeige erstattet und sich an die Öffentlichkeit gewandt hatte (Urteil vom 21. Juli 2011 Beschwerde Nr. 28274/08).

Für Beschäftigte im Pfarrbüro, Religionslehrkräfte sowie LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN gibt es auf Grund der → **Dienstordnungen** besondere Verschwiegenheitsregelungen. Für diese

Berufsgruppen gilt, dass im Grundsatz alle dienstlichen Angelegenheiten der Verschwiegenheit unterliegen. Ausgenommen sind Dinge, die unbedeutend oder offenkundig sind – also die jeder weiß beziehungsweise wissen kann – und Angelegenheiten, die im dienstlichen Verkehr weiter zu geben sind. Im Rahmen der Tätigkeit dürfen also, soweit notwendig, Angelegenheiten und

Daten weitergegeben werden – auch wenn die gleichen Angelegenheiten Außenstehenden gegenüber geheim zu halten sind. Daher ist zum Beispiel die in den letzten Jahren vertretene Rechtsmeinung, dass Lehrkräfte ihre Noten sogar gegenüber den anderen Mitgliedern der Klassenkonferenz geheim zu halten hätten, unsinnig. Eine sinnvolle pädagogische Arbeit setzt das Wissen um den Leistungsstand der Schüler voraus.

„Lehrerdienstordnung“ und „Kirchliche Lehrerdienstordnung“ legen zusätzlich fest, dass Spannungen innerhalb der Schule vertraulicher Behandlung bedürfen und dass Auskünfte gegenüber den Medien nur von der Schulleitung beauftragte Lehrkräfte geben dürfen.

Rechtsgrundlage für die berufsspezifischen Regelungen:

- § 2 Dienstordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro, ABD Teil C, 8.;
- für an öffentlichen Schulen tätige Lehrkräfte § 14 Lehrerdienstordnung;
- an KIRCHLICHEN SCHULEN § 13 Kirchliche Lehrerdienstordnung, siehe Anhang II, 6. zum ABD.

Erweitertes Führungszeugnis

Im Zuge der Prävention von sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen ist der Arbeitgeber berechtigt, von Beschäftigten, deren Tätigkeit geeignet ist, Kontakt mit Minderjährigen aufzunehmen, regelmäßig die Vorlage eines aktuellen „erweiterten Führungszeugnisses“ zu verlangen. Darüber hinaus darf er von ihnen auch eine Selbstverpflichtungserklärung einfordern.

Rechtsgrundlage: § 3 Abs. 9 ABD Teil A, 1.; der Text der zu verwendenden „Selbstauskunft und Verpflichtungserklärung“: Anlage G zum ABD Teil A, 1.

Geschenkannahme

Kirchlichen Beschäftigten ist die Annahme von „Belohnungen, Geschenken, Provisionen oder sonstigen Vergünstigungen“ in Zusammenhang mit ihrem Dienst verboten. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.

Besonders heikel sind „Geschenke“ von Firmen. Diese werden selten aus reiner Zuneigung gegeben. Für einen Plastikkugelschreiber mit Werbeaufdruck wird sich nun kaum ein Arbeitgeber interessieren. Sehr wohl aber für das Angebot, den 10 %igen Firmenrabatt auch privat in Anspruch nehmen zu können. Das Verbot der Geschenkannahme gilt immer, egal ob es sich im konkreten Fall um einen Bestechungsversuch handelt oder nicht. Wem Geschenke oder Vergünstigungen angeboten werden, der sollte dies dem Vorgesetzten mitteilen und den Vorgesetzten entscheiden lassen. Hilfreich ist es, wenn eine generelle Absprache für die Einrichtung getroffen wird.

Rechtsgrundlage: § 3 Abs. 2 ABD Teil A, 1.

Mitarbeitergespräch

Im weitesten Sinn fällt jedes Gespräch zwischen Führungskraft und Beschäftigten unter den Begriff Mitarbeitergespräch:

So gibt es die „klassische“ *Dienstbesprechung*, in der Aufgaben verteilt, Termine koordiniert oder Arbeitsergebnisse präsentiert werden.

Daneben haben die Beschäftigten nach ABD Anspruch auf ein jährliches **→ Qualifizierungsgespräch** (§ 5 ABD Teil A, 1.).

Auch müssen in regelmäßigen Abständen *Sicherheitsbelehrungen* (**→ Gesundheits- und Arbeitsschutz**) durchgeführt und dokumentiert werden.

Weitere mögliche Anlässe für ein Mitarbeitergespräch sind beispielsweise das Ende der **→ Probezeit**, die Rückkehr aus



Jahresgespräch. Klare Ziele, offenes Feedback und optimale Unterstützung durch die Führungskraft – gute Jahresmitarbeitergespräche nutzen der Einrichtung und den Beschäftigten.

Foto: bilderbox

→ Mutterschutz und Elternzeit oder nach längerer Krankheit, ein Gespräch im Rahmen des **→ Betrieblichen Eingliederungsmanagements**.

Im engeren Sinn wird der Begriff „Mitarbeitergespräch“ für ein besonderes strukturiertes Rückschau- und Planungsgespräch unter vier Augen benutzt. Da es meist jährlich stattfindet, wird es auch „*Jahresmitarbeitergespräch*“ genannt. Inhalte eines solchen Gesprächs, das sich häufig an Leitfäden oder Checklisten orientiert, können persönliche Rückmeldung, Lob und Kritik, die Vereinbarung von Zielen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten sein. Gelungene Mitarbeitergespräche brauchen Vorbereitung, Zeit und Vertrauen zwischen den Beteiligten. Häufig werden die Ergebnisse der Gespräche in einem vertraulichen Protokoll festgehalten, das dann Ausgangspunkt für das nächste Mitarbeitergespräch ist. Inzwischen gibt es in vielen kirchlichen Einrichtungen betriebliche Regelungen für die Durchführung von Jahresmitarbeitergesprächen.

Im Grundsatz sind Beschäftigte im Rahmen des **→ Direktionsrecht** verpflichtet an angeordneten Mitarbeitergesprächen teilzunehmen. Beschäftigte können in bestimmten Fällen ein Mitglied ihrer **→ Mitarbeitervertretung** zum Gespräch hinzuziehen. Sie haben dieses Recht, wenn es um Schwierigkeiten geht, die zu einer Gefährdung des Arbeitsplatzes führen können (etwa eine Abmahnung) oder wenn es um den Abschluss eines Aufhebungs- oder Änderungsvertrages geht.

Wer mir weite

Erste Ansprechpartnerin bei Fragen und Problemen ist oft die Personal- oder Bezügestelle. Sollte ein Problem so nicht lösbar sein, können sich Beschäftigte an ihre **→ Mitarbeitervertretung** (MAV) wenden – falls die Beschäftigten eine solche gewählt haben. Die MAV gibt Auskünfte, begleitet auf Wunsch in Personalgesprächen und vertritt Anliegen der Beschäftigten.

Für spezielle Fragen gibt es eine Reihe weiterer Stellen:

Haftung und Versicherung:

Die diözesanen Ansprechpartner finden Sie auf Seite 33.

Arbeitssicherheit:

Die diözesanen Fachkräfte für Arbeitssicherheit finden Sie auf S. 9.

Betriebsärzte:

Die meisten Einrichtungen werden durch betriebsärztliche Dienste betreut. Die Ansprechpartner erfahren Sie in Ihrer Einrichtung oder auch bei den diözesanen Fachkräften für Arbeitssicherheit (S. 9).

Schwerbehinderung:

In Einrichtungen mit wenigstens fünf schwerbehinderten Menschen ist eine Vertrauensperson und eine stellvertretende Vertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten zu wählen. Näheres siehe Sozialgesetzbuch IX, Kapitel 5. In einigen Diözesen können sich Beschäftigte in Einrichtungen, die keine eigene Schwerbehindertenvertretung haben, mit Anfragen an die Vertrauensperson des Ordinariats wenden. (zum Thema Schwerbehinderung siehe auch S. 29)

Jugendvertreter:

In Einrichtungen mit wenigstens fünf Beschäftigten unter 18 Jahren beziehungsweise unter 25 Jahren soweit sie zur Ausbildung beschäftigt sind, werden „Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden“ gewählt. Sie arbeiten eng mit der **→ Mitarbeitervertretung** zusammen. Näheres in der Mitarbeitervertretungsordnung §§ 48 bis 51.

Gewerkschaften/Verbände:

Auch im kirchlichen Bereich haben Berufsverbände und Gewerkschaften Einfluss und Bedeutung. Sie vertreten die Belange



rhilft *Will-kommen*

ihrer Mitglieder und geben individuelle Auskünfte und Unterstützung. Große Organisationen haben eigene Juristen und vertreten Mitglieder auch vor Gericht.

Kirchenstiftungsaufsicht:

Pfarreien unterliegen bei der Gestaltung ihrer Arbeitsverhältnisse der Stiftungsaufsicht. Oft kann sie bei arbeitsvertraglichen Fragen weiterhelfen. Sie ist im jeweiligen Ordinariat angesiedelt.

Diskriminierung:

Große Einrichtungen haben eigene „AGG-Beauftragte“, die Beschwerden über Diskriminierung nachgehen (AGG=Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz). In kleinen Einrichtungen nimmt diese Aufgabe oft der Personalverantwortliche wahr.

Gleichstellung:

Große Einrichtungen, wie die Ordinariate, haben Gleichstellungsbeauftragte, die sich um die Chancengleichheit und die geschlechtergerechte Behandlung von Frauen und Männern kümmern.

Sexuelle Gewalt:

Jede Diözese hat sogenannte Missbrauchsbeauftragte. Die Kontaktdaten sind beim Ordinariat zu erfahren.

Umweltschutz:

Die Kontaktdaten der diözesanen Fachkräfte erfahren Sie beim Ordinariat.

Rechtsberatung:

Arbeitnehmervertreter und -vertreterinnen dürfen allgemeine Auskünfte und Informa-

tionen geben. Rechtsberatung und gerichtliche Vertretung bieten Gewerkschaften und große Verbände. Beschäftigte der Erzdiözese München und Freising erhalten kostenfreie Rechtsberatung bei der KAB-Diözesanstelle in München – auch wenn sie nicht Mitglied der KAB sind.

Wer einen Anwalt in Anspruch nimmt, sollte gegebenenfalls mit seiner Rechtsschutzversicherung vorab die Kostenübernahme klären. Bei der Wahl des Anwalts ist zu bedenken, dass es nur sehr wenig Gerichtsverfahren im kirchlichen Bereich gibt und nur wenige Anwälte intensivere Kenntnisse in kirchlichen Spezialfragen haben.

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

Lehrkräfte an KIRCHLICHEN SCHULEN, zuständig für ganz Bayern
Arthur Langlois 0 15 77/2 04 70 33
Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00

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

Diözese Würzburg
Ralph Stapp 0 60 21/39 21 40
Dorothea Weitz 09 31/38 66 57 10

Diözese Eichstätt
Josef Glatt-Eipert 08 41/93 15 18 18
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Diözese Regensburg
Regina Huber 09 41/7 65 41
Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23

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

Diözese Augsburg
Karin Jörg 08 21/41 85 05
Klaus Probst 0 90 71/7 29 00 22
Johannes Reich 0 83 41/9 08 54 81

Erzdiözese München und Freising
Franz Dirnberger 0 86 62/66 55 05
Angelika Rihm 0 89/21 37 16 86
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84
Robert Winter 0 89/21 37 14 80

KODA-Mitarbeiterseite

Die KODA-Dienstnehmervertreter Ihrer Diözese erreichen Sie per Email unter: Nachname@kodakompass.de Post-, und Faxanschriften erfahren Sie unter www.kodakompass.de in der Rubrik „Ihre Vertreter“ oder über die KODA-Geschäftsstelle, Telefon 08 21/50 89 53-0. Wir geben gern Auskunft zu tariflichen Regelungen. Wir dürfen aber keine Rechtsberatung durchführen.

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

- Wochenarbeitszeit und Dienstplan
- Pausen
- Arbeitsbefreiung
- Mehrarbeit und Überstunden
- Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft und Bereitschaftszeit
- Arbeitszeitkonto
- Erholungsurlaub
- Feiertage
- Betriebsurlaub und Schließzeiten
- Arbeitszeitgrenzen, Ruhezeit
- Dienstreise
- Nebentätigkeit
- Sabbatjahr

Arbeitszeit ist Lebenszeit

Wussten Sie, dass Sie als Pate für die Firmung frei bekommen und dass Schwerbehinderte mehr Urlaub haben? Erfahren Sie, was der Unterschied zwischen Mehrarbeit und Überstunden ist und wie man die Arbeitszeit bei Dienstreisen richtig aufschreibt.

Wochenarbeitszeit und Dienstplan

Die wöchentliche Arbeitszeit Vollbeschäftigter beträgt derzeit 39 Stunden. Richtet sich die Arbeitszeit nach einem Dienstplan, kann diese Zeit auch vorübergehend unter- oder überschritten werden. Sie muss jedoch im Zeitraum von einem Jahr im Durchschnitt 39 Stunden pro Woche betragen. **So ist es zum Beispiel zulässig 2 Wochen lang einen Beschäftigten im Dienstplan nur mit 35 Stunden einzuteilen und dafür in den nächsten 2 Wochen mit 43 Stunden – im Durchschnitt bleibt es bei 39 Stunden.**

Ist ein Dienstplan bekannt gemacht, ist er für beide Seiten verbindlich und „im Soll“ nicht veränderbar. Beschäftigte können also bei geringem Arbeitsanfall nicht ohne ihr Einverständnis früher heimgeschickt werden. Dienstpläne müssen

rechtzeitig bekannt gemacht werden, als Faustregel gilt: Die Dienstplanlaufzeit geteilt durch 2 ist die Ankündigungsfrist. Ein 4-Wochen-Plan muss also spätestens 2 Wochen vorher bekannt gegeben werden. Die Gestaltung von Dienstplänen ist mitbestimmungspflichtig, sofern die Beschäftigten in ihrer Einrichtung eine **→ Mitarbeitervertretung** gewählt haben.

Müssen Beschäftigte wegen unvorhergesehener Ereignisse (zum Beispiel Erkrankung eines Kollegen) länger arbeiten als im Soll-Dienstplan ausgewiesen, entstehen **→ Mehrarbeit oder Überstunden.**

Rechtsgrundlage: Allgemeine Arbeitszeitregelungen in § 6 ABD Teil A, 1.

Informationen zum Einsatz von Dienstplänen insbesondere in Kindertagesstätten im KODA Kompass 40, März 2010, S. 12-16.

Für **LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN** gelten die Arbeitszeitregelungen für entsprechende Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

Pausen

Wer länger als 6 Stunden arbeitet, muss mindestens 30 Minuten Pause erhalten. Sind es mehr als 9 Stunden, stehen Beschäftigten mindestens 45 Minuten Pause zu. Pausen sind im Voraus festzulegen und zählen nicht zur Arbeitszeit. Sie können auch in kleinere Abschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Wie der Arbeitgeber verpflichtet ist, die Pause zu gewähren, muss auch der Beschäftigte spätestens nach 6 Stunden Arbeit am Stück tatsächlich seine Pause einhalten.

Geregelt in § 4 Arbeitszeitgesetz.

Für Jugendliche unter 18 Jahren sind 30 Minuten Pause bei einer Arbeitszeit ab 4,5 Stunden vorgeschrieben und eine



Zwangspause. Das Gesetz schreibt nach spätestens sechs Stunden Arbeit eine Pause vor – auch wenn der oder die Beschäftigte lieber durcharbeiten möchte.
Foto: bilderbox



Eilige Angelegenheit. In bestimmten Fällen erhalten Beschäftigte frei – bezahlt und ohne Abzug vom Urlaub.

Foto: bilderbox

Stunde bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden. **Geregelt in § 11 Jugendarbeitsschutzgesetz.**

Arbeitsbefreiung

Zu bestimmten Anlässen haben Beschäftigten Anspruch darauf, dass sie bezahlt von der Arbeit freigestellt werden und diese Zeiten auch nicht nacharbeiten müssen. Dazu gehören familiäre Anlässe von Geburten bis zu Sterbefällen oder Krankheit naher Angehöriger, dienstlich veranlasste Umzüge an einen anderen Ort oder Dienstjubiläen, kirchliche Ereignisse wie Taufen oder Hochzeiten. In genau definierten Fällen erhält man eine bestimmte Anzahl an Tagen Arbeitsbefreiung.

Bei Arbeitsbefreiung *aus Anlass* der Niederkunft der Ehefrau, eines Todesfalls oder eines Umzugs aus dienstlichen Gründen muss die Arbeitsbefreiung nicht am Tag des Ereignisses in Anspruch genommen werden. Es reicht ein enger zeitlicher Zusammenhang. So ist es legitim, wenn der oder die Beschäftigte den „Umzugstag“ erst ein oder zwei Wochen nach dem Umzug nimmt, um zum Beispiel die restlichen Kisten auszupacken.

Arbeitsbefreiungen gibt es nach be-

trieblicher Möglichkeit auch zur Teilnahme an Exerzitien, Wallfahrten, Katholikentagen und evangelischen Kirchentagen. Schließlich gibt es Arbeitsbefreiung noch für staatsbürgerliche Pflichten und Verpflichtungen im Rahmen von Berufsverbänden und Gewerkschaften.

Wo dieser Katalog nicht greift, kann der Arbeitgeber in sonstigen dringenden Fällen bis zu drei Tagen bezahlt frei geben.

Außerdem erhalten die Beschäftigten eine Freistellung von der Arbeit am 15. August sowie am 24. und 31. Dezember. Ferner gibt es Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an freiwilligen **→ Qualifizierungsmaßnahmen.**

Geregelt in • § 29 ABD Teil A, 1.; • kalendermäßig freie Tage in § 6 Abs. 3 ABD Teil A, 1.

Genauere Infos und eine Auflistung der Befreiungsanlässe im KODA Kompass 56, Dezember 2014, 12f;

Mehrarbeit und Überstunden

Manchmal gibt es soviel Arbeit, dass sie in der vereinbarten Arbeitszeit nicht zu bewältigen ist. Dann kann es zu Mehrarbeit oder zu Überstunden kommen.

Mehrarbeit sind Arbeitszeiten, die *Teilzeitkräfte* über ihr vereinbartes wöchentliches Stundenmaß hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit

Vollbeschäftigter (derzeit 39 Stunden) leisten. Mehrarbeit wird durch Freizeit ausgeglichen oder wie normale Arbeit bezahlt.

Werden die 39 Stunden pro Woche überschritten, dann können *Überstunden* entstehen. Überstunden müssen vom Arbeitgeber ausdrücklich angeordnet oder zumindest stillschweigend genehmigt sein. Werden die zusätzlichen Arbeitsstunden bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen, dann zählen sie nicht als Überstunden.

Bei *Gemeindefereferenten/-innen* und *Pastoralreferenten/-innen* wird nur auf schriftliche Anweisung hin geleistete zusätzliche Arbeit als Mehrarbeit oder Überstunden anerkannt (siehe Dienstordnungen).

Sind Überstunden angefallen, entsteht Anspruch auf „Überstundenentgelt“ und *zusätzlich* „Überstundenzuschlag“. Das Überstundenentgelt richtet sich nach der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4. Der Überstundenzuschlag beträgt 30 % des Stundenentgelts in den Entgeltgruppen 1 bis 9 (im Sozial- und Erziehungsdienst: S 2 bis S 14) und 15 % in den Entgeltgruppen 10 bis 15 (S 15 bis S 18). Der Zuschlag wird aus der individuellen Entgeltgruppe auf Basis der Stufe 3 berechnet. Für Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 sind das zum Beispiel 4,58 Euro pro Stunde, in der Entgeltgruppe 13 sind das 3,61 Euro zusätzlich. Die *Überstundenzuschläge* sind immer zu zahlen, egal ob die zusätzlichen Stunden später durch Freizeit ausgeglichen oder ausbezahlt werden.

In Einrichtungen, in denen nach **→ Dienstplan** gearbeitet wird, können Mehrarbeit beziehungsweise Überstunden entstehen, wenn die im *Soll-Dienstplan eingetragene Arbeitszeit* überschritten wird. **Stehen im Dienstplan zum Beispiel 40 Stunden, dann ist die 40ste Stunde**

	Juni	Juli	August
1	1	1	1
2	2	2	2
3	3	3	3
4	4	4	4
5	5	5	5
6	6	6	6
7	7	7	7
8	8	8	8
9	9	9	9
10	10	10	10
11	11	11	11
12	12	12	12
13	13	13	13
14	14	14	14
15	15	15	15
16	16	16	16
17	17	17	17
18	18	18	18
19	19	19	19
20	20	20	20
21	21	21	21
22	22	22	22
23	23	23	23
24	24	24	24
25	25	25	25
26	26	26	26
27	27	27	27
28	28	28	28
29	29	29	29
30	30	30	30
31	31	31	31
1	1	1	1
2	2	2	2
3	3	3	3
4	4	4	4
5	5	5	5
6	6	6	6
7	7	7	7
8	8	8	8
9	9	9	9
10	10	10	10
11	11	11	11
12	12	12	12
13	13	13	13
14	14	14	14
15	15	15	15
16	16	16	16
17	17	17	17
18	18	18	18
19	19	19	19
20	20	20	20
21	21	21	21
22	22	22	22
23	23	23	23
24	24	24	24
25	25	25	25
26	26	26	26
27	27	27	27
28	28	28	28
29	29	29	29
30	30	30	30
31	31	31	31

Mesner, Kirchenmusiker

Arbeitszeit planen, berechnen, prüfen

Der Arbeitszeitkalender für Mesner und Mesnerinnen sowie Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen enthält Erläuterungen zum Feiertagsausgleich, festen freien Tag ...

Weiter finden Sie auf unserer Homepage ein Excel-Formblatt zur Arbeitszeitberechnung von Mesnern und Mesnerinnen.

Unter www.kodakompass.de, Rubrik *themenABC*, Stichwort *Mesner* oder *Kirchenmusiker*.



zunächst reguläre dienstplanmäßige Arbeitszeit. Muss der oder die Beschäftigte aber über die 40 eingetragenen Stunden hinaus arbeiten, können Mehrarbeit oder zuschlagspflichtige Überstunden anfallen.

In Einrichtungen mit *Gleitzeit-, Rahmenzeit- oder Arbeitszeitkorridor-Regelungen* entstehen Überstunden, wenn die dort festgelegten Grenzen überschritten werden.

Teilzeitkräfte können zu Mehrarbeit und Überstunden nur mit ihrem Einverständnis herangezogen werden, oder wenn dies ausdrücklich im Arbeitsvertrag vereinbart ist. Diese Vorschrift dient dem Schutz von Beschäftigten, die zum Beispiel aufgrund familiärer Verpflichtungen oder eines zweiten Arbeitsverhältnisses dem Arbeitgeber zeitlich nur eingeschränkt zur Verfügung stehen können oder wollen.

→ *Schwerbehinderte Menschen* haben nach § 124 Sozialgesetzbuch IX Anspruch darauf, dass sie auf Verlangen hin von Mehrarbeit freigestellt werden. Gemeint ist im Sinne des Sozialgesetzbuches jede über acht Stunden hinausgehende tägliche Arbeit.

Religionslehrkräften i. K. wird für zusätzliche Arbeit kein Überstundenzuschlag gewährt (§ 8 Abs. 9 ABD C, 4.).

Tarifliche Regelung: ABD, Teil A, 1. § 7 (Definition), § 8 (Ausgleich), § 43 (Zuschlagsberechnung) und § 6 Abs. 5 (Verpflichtung).

Genauere Infos über die Verpflichtung zu Mehrarbeit und Überstunden: KODA Kompass 56, Dezember 2014, S. 21.

Für LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN gelten für die Vergütung von Mehrarbeit die Vorschriften für arbeitsvertraglich beschäftigte Lehrkräfte des Freistaates Bayern. Davon abweichend gibt es für angeordnete regelmäßige Mehrarbeit



Ich bin dann mal weg. Einmal vereinbarter Urlaub ist verbindlich.

Foto: Daniela Klaghofer / pixello.de

über mindestens fünf zusammenhängende Monate hinaus ein entsprechend höheres reguläres Entgelt (**Protokollnotiz zu ABD B. 4. SR-L, jeweils Nr. 4 (3)**).

Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft und Bereitschaftszeit

Manche Berufe bringen es mit sich, dass Beschäftigte auch außerhalb ihrer regelmäßigen Arbeitszeit greifbar sein müssen. Wer *Bereitschaftsdienst* leistet, muss sich an einem bestimmten Ort aufhalten (in der Regel die Dienststelle), um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. Dies zählt als Arbeitszeit und wird vergütet nach einer Bewertung, die vom Arbeitsanfall abhängt.

Verbreiteter im ABD-Bereich ist *Rufbereitschaft*. Auch sie wird außerhalb

der normalen Arbeitszeit zusätzlich angeordnet. Wer Rufbereitschaft leistet, muss (telefonisch) erreichbar sein und im Bedarfsfall in einer angemessenen Zeit die Arbeitsstelle erreichen können. Für dieses Bereithalten wird im Regelfall (Rufbereitschaft über zwölf Stunden Dauer) eine Pauschale bezahlt oder – auf Wunsch der Beschäftigten – entsprechende Freizeit gewährt. Dauert die Rufbereitschaft unter zwölf Stunden, gibt es je Stunde 12,5 % des Stundenentgelts. Jeder tatsächliche Ruf wird einschließlich Wegezeit auf volle Stunden aufgerundet und gesondert vergütet. Telefonische Einsätze werden zusammengezählt und dann aufgerundet.

Für die Berechnung der zulässigen Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten gilt: Das reine Bereithalten zählt nicht als Arbeitszeit, wohl aber die tatsächlichen Einsätze.

Teilzeitkräfte müssen Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft nur leisten, wenn sie sich damit einverstanden erklären oder dies im Arbeitsvertrag vereinbart haben.

Bereitschaftszeiten unterscheiden sich von Bereitschaftsdienst dadurch, dass sie innerhalb der regelmäßigen Dienstzeit liegen. Die Zeiten sind also bereits in die im Arbeitsvertrag vereinbarte Zeit eingerechnet. Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet und im Dienstplan nicht gesondert ausgewiesen. In Bereitschaftszeiten darf maximal zur Hälfte tatsächlich Arbeit anfallen. So kann etwa ein Hausmeister 48 Stunden verfügbar sein, davon dann aber höchstens 30 Stunden in Vollarbeit und 18 Stunden in Bereitschaft.

SOLL und KANN 2 Worte, die jeder verstehen sollte

Im Arbeits- und Tarifrecht haben die Begriffe SOLL und KANN andere Bedeutungen als in der Umgangssprache:

Wenn im kirchlichen Tarifrecht ABD steht „soll Sonderurlaub gewährt werden“ ist damit gemeint, dass Sonderurlaub gewährt werden MUSS!, außer besondere, außergewöhnliche Gründe machen dies unmöglich oder für den Arbeitgeber unzumutbar.

Steht im kirchlichen Tarifrecht „kann Arbeitsbefreiung gewährt werden“, ist damit gemeint, dass der Arbeitgeber für

diesen speziellen Einzelfall nach → **billigem Ermessen** entscheiden muss. Dabei hat er eine gerechte Interessensabwägung vorzunehmen. Darüber hinaus muss er vergleichbare Fälle auch in vergleichbarer Weise behandeln.

Nicht jedem ist die juristischen Bedeutung der Begriffe SOLL und KANN immer bewusst – machen Sie Vorgesetzte gegebenenfalls darauf aufmerksam.

Eine ausführliche Erläuterung mit Beispielen im KODA Kompass 56, Dezember 2014, S. 22f.

Geregelt im ABD Teil A, 1. § 6 Abs. 5 (Verpflichtung), § 7 Abs. 3f. (Definition), § 8 Abs. 3f. (Ausgleich), § 9 (Bereitschaftszeit).

Zu Rufbereitschaft: KODA Kompass 37, April 2009, S. 8f, die dort angegebenen Stundenentgelte sind inzwischen höher.

Arbeitszeitkonto

Jetzt mehr arbeiten und die gesammelte Zeit später wieder abbauen – das lässt sich über ein Arbeitszeitkonto bewerkstelligen. → **Zeitzuschläge**, → **Überstunden** und einzelne mit Zustimmung des Arbeitgebers nicht genommene Urlaubstage können einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden. Die Entnahme von Zeitguthaben erfolgt in gegenseitigem Einvernehmen. Bislang nutzten allerdings nur wenige Einrichtungen die Vorteile von Arbeitszeitkonten.

Von *Religionslehrkräften i. K.* können ganzjährige Mehrarbeitsstunden sowie einzelne zusätzliche Stunden auf ein Arbeitszeitkonto eingebracht werden.

Beschäftigte im *pastoralen Dienst* können pauschal Zeiten einbringen, für die sie eine zusätzliche schriftliche Anweisung über ihre normale Tätigkeit hinaus erhalten haben. **Rechtsgrundlage: ABD Teil D, 4.**

Für LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN kann ein verpflichtendes Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. Dafür gelten die Vorschriften für die Lehrkräfte des Freistaates Bayern. Ein freiwilliges Arbeitszeitkonto kann zwischen Schulträger und Lehrkraft vereinbart werden.

Erholungsurlaub

Bei einer Fünf-Tage-Woche erhalten Beschäftigte 30 Tage Urlaub, Auszubildende 28 Tage. Ist die wöchentliche Arbeitszeit auf mehr oder weniger Tage verteilt, erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. **Das bedeutet, ein Kirchenmusiker mit 6-Tage-Woche erhält 36 Tage Urlaub, arbeitet er nur 4 Tage pro Woche erhält er 24 Tage.**

Urlaub wird – auch bei Teilzeitkräften – stets in Tagen genommen. Ob der oder die Beschäftigte an einem Urlaubstag viele oder wenige Stunden hätte arbeiten müssen ist ohne Belang.

Urlaub gibt es immer für das Kalenderjahr. Er kann übertragen und bis 31. März des Folgejahres angetreten werden. „Angetreten bis 31. März“ heißt, dass der erste Urlaubstag des Resturlaubs noch im März liegen muss. Bis 31. Mai übertragen

werden kann der Resturlaub nur, soweit er aus betrieblichen oder Krankheitsgründen noch nicht genommen werden konnte.

Wer schwerbehindert ist (Behinderungsgrad mindestens 50), hat Anspruch auf jährlich fünf zusätzliche Urlaubstage (§ 125 Sozialgesetzbuch IX).

Der Urlaubsanspruch entsteht immer zum 1. Januar. Beschäftigte können also auch schon am Jahresanfang ihren ganzen Urlaub einbringen. Eine Ausnahme gibt es für *Neueingestellte*. Diese haben in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses noch keinen vollen Anspruch auf Urlaub. Sie können lediglich für jeden bereits gearbeiteten Monat 1/12 des Jahresurlaubs in Anspruch nehmen.

Bei der Festlegung von Urlaubsterminen sind die Wünsche der Beschäftigten zu berücksichtigen. Ihnen müssen mindestens zwei Wochen Urlaub am Stück gewährt werden. Gibt es konkurrierende Wünsche mehrerer Beschäftigter, sind soziale Belange zu beachten. Im Anschluss an eine Reha-Maßnahme muss Urlaub gewährt werden.

Näheres in • **KODA Kompass 36, Januar 2009, S. 3f. (die Staffelung des Urlaubsanspruchs nach Lebensalter gibt es nicht mehr); • zu Erholungsurlaub und**



Tatsächliche Arbeitszeit. Auf Dienstreisen wird die Arbeitszeit am Reiseziel abzüglich Pausen gutgeschrieben. Hinzu kommen An- und Abreise. *Foto: bilderbox*

Familie KODA Kompass 56, Dezember 2014, S. 19.

Rechtsgrundlage: • § 26 ABD A, 1.; • für Auszubildende § 9 ABD E, 1.1.; • Bundesurlaubsgesetz.

Für LEHRKRÄFTE ist der Jahresurlaub durch die Ferienzeiten abgegolten (Ausnahmen bei → **Arbeitsunfähigkeit**).

Feiertage

Gesetzliche Feiertage sind arbeitsfrei. Wer trotzdem arbeiten muss, erhält dafür an einem anderen Tag frei und eventuell → **Zeitzuschläge**. **Beispiel: Eine Pfarrsekretärin arbeitet am Dienstag und am Freitag. Fällt auf einen ihrer beiden Arbeitstage ein Feiertag hat sie Glück und frei – nacharbeiten muss sie nicht. Umgekehrt hat sie Pech, wenn ein Feiertag auf einen ihrer freien Tage fällt. Da sie ohnehin nicht arbeiten muss, hat sie auch keinen Anspruch auf einen „Ersatz-Feiertag“.**

Betriebsurlaub und Schließzeiten

Gerade in Kindertageseinrichtungen und Bildungshäusern werden Schließzeiten genutzt um in Ferien oder Zeiten schwacher Nachfrage nicht unnötig Personal bereithalten zu müssen. Dennoch müssen Beschäftigte immer die Möglichkeit haben, über einen Teil ihres Urlaubs selbst zu verfügen. Das Bundesarbeitsgericht hielt in einer Entscheidung 40 Prozent freien Urlaubsanspruch für angemessen (Urteil vom 28.7.1981 - 1 ABR 79/79). Sofern die Beschäftigten eine → **Mitarbeitervertretung** gewählt haben, ist sie bei der Festsetzung von Betriebsurlaub zu beteiligen.

Näheres am **Beispiel Kindertagesstätten im KODA Kompass 40, März 2010, S. 16f.**

Dienstreisezeit

Bei Dienstreisen wird für jeden Tag die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme als Arbeitszeit gerechnet. Dienstliche Inanspruchnahme meint die tatsächliche Arbeitszeit am Dienort. Pausen sind abzuziehen.

Damit Beschäftigte durch Dienstreisen keine „Minusstunden“ haben, ist für einen Dienstreisetag immer mindestens die dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitszeit gut zu schreiben.

Die Reisezeiten werden – unabhängig vom benutzten Verkehrsmittel – wie Arbeitszeit bewertet.

Beispiel: Ein Verwaltungsmitarbeiter muss am Montag eine Dienstreise antreten. Die betriebsübliche Soll-Arbeitszeit (Bürozeit) wäre 8,5 Stunden. Am auswärtigen Geschäftsort arbeitet er, nachdem die Mittags- und Kaffeepause herausgerechnet



Lebensziele. Hausbau, Wallfahrt nach Santiago de Compostela oder ein Zusatzstudium – kirchliche Beschäftigte können Arbeitszeit ansparen und sich anschließend ein Jahr vom Dienst freistellen lassen (Sabbatjahr). Foto: bilderbox

wurden, 4,5 Stunden. Für die Hin- und Rückreise braucht er 3 Stunden. Das sind insgesamt 7,5 Stunden. Damit er die fehlende Stunde nicht nacharbeiten muss, wird

ihm aber trotzdem die Soll-Arbeitszeit von 8,5 Stunden gutgeschrieben.

Beispiel: Eine Beschäftigte muss zu einer Sitzung nach Nürnberg. Die Sitzung

dauert abzüglich der Mittagspause 3 Stunden. Für die Anreise und die Abreise braucht sie insgesamt 6 Stunden. Es sind für diesen Arbeitstag also 9 Stunden gut zu schreiben.

Bei der Bewertung von Reisezeit gibt es eine Höchstgrenze: Reisezeit plus Arbeitszeit kann an Montagen bis Freitagen nur bis zu 10 Stunden pro Tag berücksichtigt werden. Überschreiten dienstliche Inanspruchnahme plus Reisezeit die Höchstgrenze von 10 Stunden, werden trotzdem nur 10 Stunden gutgeschrieben. Eine Sonderregelung besteht für Beschäftigte, die mindestens 10 eintägige Dienstreisen pro Monat unternehmen müssen.

An Samstagen und Sonntagen werden auch Zeiten über 10 Stunden hinaus berücksichtigt.

➔ **Fortbildungen** sind wie Dienstreisen zu behandeln, soweit es sich um verpflichtende Fortbildungen handelt.

Geregelt in § 40 ABD Teil A, 1.

Detaillierte Infos im KODA Kompass 38, Juli 2009, S. 4f. Zur Kostenerstattung siehe ➔ **Reisekosten und Fahrkosten**.

Für LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN gelten die Bestimmungen für die Beamten in Bayern.

Arbeitszeitgrenzen, Ruhezeit

Die tägliche Höchstarbeitszeit beträgt acht Stunden. Im Ausnahmefall sind bis zu zehn Stunden zulässig, sofern im Durchschnitt eines halben Jahres werktäglich acht Stunden nicht überschritten werden. Als Werktage zählen Montag bis einschließlich Samstag. Durchschnittlich 48 Stunden Arbeit pro Woche (6 x 8 Stunden) sind also noch erlaubt. Nach Beendigung der täglichen Arbeit haben die Beschäftigten Anspruch auf elf Stunden Ruhezeit. Dies sind allgemein gültige Schutzvorschriften des Arbeitszeitgesetzes.

Um den Eigenheiten des kirchlichen Dienstes gerecht zu werden gibt es Ausnahmeregelungen in der Kirchlichen Arbeitszeitordnung (KAZO). Sie betreffen zum einen Beschäftigte im liturgischen Dienst, die vom Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit ausgenommen sind. Zum anderen erlauben sie in engem Rahmen Abweichungen von der Höchstarbeitszeit etwa bei Jugendwochenenden,

Näheres im • **Arbeitszeitgesetz**; • in der KAZO (ABD Teil D, 3.) • sowie in § 6 ABD Teil A, 1.

Betriebliche Regelungen

WILL-KOMMEN

Umzugskostenerstattung, verbilligtes Kantinenessen, Rabatte für dienstlich genutzte PKWs, Zuschüsse zu Fahrten zur Arbeitsstelle ... – manche Diözesen und Einrichtungen haben betriebliche Regelungen, die das kirchliche Tarifrecht ABD ergänzen:

- **Dienstvereinbarungen** sind „Verträge“ zwischen ➔ **Mitarbeitervertretung** und Einrichtung. Sie können zum Beispiel Grundsätze der Dienstplangestaltung und der Urlaubsgewährung regeln. Wo keine Mitarbeitervertretung besteht, erlässt der Dienstgeber entsprechende Vorschriften allein. Einige Regelungen – etwa zur Rahmenarbeitszeit – können nur durch Dienstvereinbarung getroffen werden, sind also in Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung nicht möglich.
- **Betriebliche oder diözesane Ausführungsbestimmungen** regeln, wie etwas konkret abzuwickeln ist. Etwa wer

Dienstreisen genehmigt, welche Formulare dabei zu verwenden sind und ob die Belege aufbewahrt oder eingereicht werden müssen.

- **Freiwillige Leistungen** gewährt eine Reihe von Arbeitgebern. Diese können von kostenfreier Supervision und Rechtsberatung über Zuschüsse zu den Fahrtkosten zur Arbeit bis zu günstigen Krediten zum Kauf eines dienstlich genutzten PKWs oder einer privaten Eigentumswohnung reichen.

In manchen Fällen gibt es diözesane Regelungen, die auch für Beschäftigte der nachgeordneten Einrichtungen und der Pfarreien gelten.

In betrieblichen Vorschriften kann vieles geregelt werden. Sie dürfen aber nie die Arbeitsgesetze oder das Tarifrecht ABD außer Kraft setzen oder abändern.

Auskünfte erteilen die jeweiligen Personalstellen. In manchen Einrichtungen gibt es Informationshefte mit betrieblichen Regelungen. Beschäftigte können sich auch an ihre ➔ **Mitarbeitervertretung** wenden.

Nebentätigkeit

Wer eine bezahlte Nebentätigkeit ausüben will, muss diese Absicht dem Arbeitgeber schriftlich anzeigen (§ 3 Abs. 3 ABD Teil A, 1.).

Der Arbeitgeber kann Nebentätigkeiten untersagen, wenn sie inhaltlich oder zeitlich in Konkurrenz zur Tätigkeit beim ihm stehen oder mit dem kirchlichen Dienst nicht vereinbar sind. Zum Untersagen braucht er die Zustimmung der **Mitarbeitervertretung**, falls die Beschäftigten eine solche gewählt haben.

Der Begriff Nebentätigkeit bezieht sich nicht auf den zeitlichen Umfang der Beschäftigung. Nebentätigkeit meint jede Tätigkeit, die bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt wird.

Beispiel: Eine geringfügig beschäftigte Mesnerin einer Filialkirche will eine Haupttätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber aufnehmen. Da sie die neue Haupttätigkeit neben ihrer Mesner-Tätigkeit ausüben will, muss sie die Absicht dem Dienstgeber melden.

Details: KODA Kompass 18, Juli 2004, S. 3.

Für LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN gelten die Bestimmungen für entsprechende Beamte. Die Lehrkraft hat Anspruch auf Genehmigung einer Nebentätigkeit, wenn diese die Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt.

Sabbatjahr

Wer seine Berufstätigkeit für ein Jahr aussetzen oder früher in den Ruhestand wechseln will, kann dies über ein „Sabbatjahr“ verwirklichen. Ablehnen kann der Arbeitgeber diesen Wunsch nur, wenn *dringende* betriebliche Gründe dagegen sprechen. Beim Sabbatjahrsmodell wird eine Ansparphase vereinbart, an die sich dann die Sabbatzeit anschließt.

Als Gesamtdauer von Ansparphase und Freistellungsphase zusammen können maximal 15 Jahre vereinbart werden. Die Dauer der Freistellungsphase soll in der Regel ein Jahr nicht überschreiten.

Per Sabbatjahr früher in den Ruhestand



Soviel Geld bekommen Sie:

das Entgelt hängt von der Länge der Anspar- und Freistellungsphase ab (4 Jahre Ansparen, 1 Jahr frei = 80 % Brutto)	da weniger Beitrag gezahlt wurde, etwas geringere Rente
---	---

Beraten lassen. Es gibt unterschiedliche Wege in den Ruhestand – Rentenberatungsstellen informieren.

Längere Freistellungen sind jedoch unproblematisch, wenn Beschäftigte im Anschluss an die Sabbatzeit in Rente gehen.

Während der Ansparphase wird voll weiter gearbeitet. Das Entgelt wird aber so reduziert, dass während des gesamten Zeitraums einschließlich des Sabbatjahres das gleiche Entgelt bezahlt wird. **Beträgt etwa die Ansparphase 5 Jahre, gibt es während der gesamten 6 Jahre 5/6 des Entgelts.** Wozu die Beschäftigten ihr Sabbatjahr verwenden, steht ihnen frei.

Nähere Infos im KODA Kompass Nr. 53, Dezember 2013, S. 8f.; **Geregelt in ABD Teil D, 5.**

Für LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN gelten die Bestimmungen für arbeitsvertraglich beschäftigte Lehrkräfte des Freistaates Bayern. Sie haben ebenfalls Anspruch auf Abschluss einer Sabbaticalvereinbarung. Seit Februar 2015 haben auch Schulleitungen und ihre Stellvertretungen die Möglichkeit eines Sabbaticals, allerdings nur für den vorgezogenen Übergang in den Ruhestand.

Rechtsgrundlage: Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern in Verbindung mit dem Bayerisches Beamtengesetz

Genauere Infos zu Sabbaticals für Lehrer: • im KODA Kompass 49, Dezember 2012, S. 14f.; • und zum Beispiel unter www.ropf.bayern.de/leistungen/schule/info/schul_personal_lehrer

Die wichtigsten Begriffe



ABD: „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)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: „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 Bayerischen Regional-KODA, zuständig für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Deren Arbeitsvertragsrecht, insbesondere das Entgelt, orientiert sich an den Regelungen für Lehrkräfte des Freistaates Bayern im Beamtenverhältnis.

KODA Kompass: Organ der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA. Wird in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite erstellt und erscheint in der Regel viermal im Jahr. Für Beschäftigte im ABD-Bereich werden die Kosten von den Diözesen getragen – mit finanzieller Unterstützung durch die Bayerische Beamtenkrankenkasse/Beihilfe.

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

Grundordnung (GrO): Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ regelt Prinzipien des Tarif- und Mitarbeitervertretungsrechts. Einrichtungen, die unter die GrO fallen, sind tarifgebunden. Arbeitsverträge dürfen nicht frei vereinbart werden, sondern müssen sich nach dem kirchlichen Tarifrecht richten. Weiter regelt sie Loyalitätspflichten, das heißt die Beachtung der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre durch die Beschäftigten. Unter www.onlineABD.de, Anhang II „Kirchengesetzliche Ordnungen“.

Mitarbeitervertretung (MAV): Die MAV vertritt die Interessen der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene. Sie ist vergleichbar mit einem Betriebs- oder Personalrat. Nähere Information auf S. 33.

- Mutterschutz
- Elternzeit
- Sonderurlaub
- Teilzeitanspruch
- Pflegezeit und Familienpflegezeit
- Kinder: Betreuung bei Krankheit

Wenn mich die Familie braucht

Wussten Sie, dass Sie zur Kindererziehung bis zu 14 Jahre zu Hause bleiben und trotzdem Ihren Arbeitsplatz behalten können? Gleiches gilt, wenn Sie Angehörige pflegen. Mehr über soziale Komponenten im kirchlichen Dienst erfahren Sie auf diesen Seiten.

Mutterschutz

Um die Gesundheit von Mutter und Kind zu schützen sind Frauen mindestens sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt von der Arbeit freigestellt. Die tägliche Arbeitszeit während der Schwangerschaft ist auf höchstens 8,5 Stunden begrenzt. Nachtarbeit nach 20 Uhr, sowie Feiertags- und Sonntagsarbeit sind weitgehend untersagt. Die Kündigung von Schwangeren ist mit ganz wenigen Ausnahmen verboten.

[Ausführliche Infos zum Bestellen oder Download: „Leitfaden zum Mutterschutz“ unter \[www.bmfsfj.de\]\(http://www.bmfsfj.de\)](#)

Elternzeit

Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Für Geburten ab 1. Juli 2015 kann ein Anteil von 24 (statt von bisher 12) Monaten der Elternzeit auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen werden. Die Elternzeit an sich bedarf nicht der Zustimmung des Arbeitgebers.

In den ersten drei Lebensjahren gilt: wer Elternzeit in Anspruch nehmen möchte, muss dies spätestens 7 Wochen vor Beginn der Elternzeit vom Arbeitgeber verlangen, und schriftlich erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren er oder sie Elternzeit in Anspruch nimmt. Während der Elternzeit darf in Teilzeit mit bis zu 30 Stunden pro Woche weitergearbeitet werden.

Die Kündigung von Beschäftigten in Elternzeit ist mit ganz wenigen Ausnahmen verboten.

Bei einer erneuten Schwangerschaft können Mitarbeiterinnen die Elternzeit

vorzeitig beenden, um so Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu erlangen.

Im Anschluss an die Elternzeit haben kirchliche Beschäftigte Anspruch auf → [Sonderurlaub](#) oder → [Teilzeit](#) zur Betreuung von Kindern.

[Ausführliche Infos: • im „Elternkompass: Zeit und Geld für Kindererziehung“ auf \[www.kodakompass.de\]\(http://www.kodakompass.de\); • in der Broschüre „Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit – Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz“ unter \[www.bmfsfj.de\]\(http://www.bmfsfj.de\)](#)

Sonderurlaub

Wer zur Erziehung von Kindern unter 14 Jahren oder zur Pflege von Angehörigen vorübergehend seinen Beruf nicht ausüben kann oder möchte, hat Anspruch auf unbezahlten „Sonderurlaub“. Dieser Sonderurlaub muss gewährt werden. Nur in besonderen Ausnahmefällen (sogenannten „dringenden dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Belangen“) kann er verweigert werden (Näheres siehe → [SOLL-Regelung](#)). Sonderurlaub sollte möglichst frühzeitig beantragt werden, damit der Arbeitgeber eine Vertretung finden kann.

Die *Verlängerung* eines Sonderurlaubs ist möglich und darf in der Regel nicht abgelehnt werden. Beachte: die im ABD verwendete Formulierung „Sonderurlaub kann verlängert werden“ ist juristisch und nicht umgangssprachlich auszulegen. Das heißt, dass auch eine Verlängerung des Sonderurlaubs in aller Regel zu gewähren ist (Näheres siehe [KODA Kompass 56, Dezember 2014, S. 22](#)). Die Verlängerung ist spätestens sechs Monate vor Auslaufen des Sonderurlaubs zu beantragen.

Sonderurlaub kann nicht nur zur Erziehung oder Pflege, sondern auch aus anderen



Exklusiv im Kirchendienst:
Anspruch auf befristete Teilzeit zur Kindererziehung. *Foto: bilderbox*

wichtigen Gründen gewährt werden. Dann reichen für die Ablehnung eines Antrags allerdings einfache „betriebliche Gründe“.

Eine → [Nebentätigkeit](#) ist während des Sonderurlaubs zulässig, wenn sie mit dem Zweck des Sonderurlaubs vereinbar ist.

[Ausführliche Informationen KODA Kompass 56 Sonderheft Familie und Beruf, Dezember 2014. Rechtsgrundlage: § 28 ABD Teil A, 1.](#)

[LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN finden ausführliche Informationen im KODA Kompass 57, März 2015, S. 6-10.](#)

Teilzeitanspruch

Wer Kinder unter 18 Jahren betreut oder Angehörige pflegt, hat nach dem kirchlichen Tarifrecht ABD Anspruch auf



Auch zur Pflege: Sonderurlaub und befristete Teilzeit gibt es auch zur Pflege von Angehörigen. Foto: bilderbox

(befristete) Teilzeitbeschäftigung. Die Voraussetzungen sind die gleichen wie bei → **Sonderurlaub**. Bereits in Teilzeit Tätige haben Anspruch auf eine Verringerung des Beschäftigungsumfangs.

Wer später wieder im alten Umfang arbeiten möchte, sollte die *Befristung* der Teilzeit *verlangen*. Nur dann kann er oder sie sicher sein, den alten Beschäftigungsumfang zurückzubekommen (**Rechtsgrundlage und Details: § 11 ABD Teil A, 1.**).

Auch *aus anderen Gründen* als oben genannt können Beschäftigte Teilzeit nach ABD beantragen oder nach dem „Teilzeit- und Befristungsgesetz“ beanspruchen. Ein solcher Antrag aus sonstigen Gründen darf vom Arbeitgeber aber bereits mit weniger schwerwiegenden Argumenten (sogenannten „betrieblichen Gründen“) abgelehnt werden. Zudem besteht in diesen Fällen kein Anspruch auf Befristung.

Wer Kinder erzieht, ist meist auf *bestimmte Arbeitszeiten* angewiesen. Ein zwingendes „Recht auf Vormittagsarbeit“ gibt es nicht. Aber der Arbeitgeber muss im Rahmen des → **billigen Ermessens** prüfen, wie sich die familiären Notwendigkeiten und die dringenden dienstlichen Belange vereinbaren lassen (vgl. Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 16.12.2014, 9 AZR 915/13). Eine solche Ermessensentscheidung kann auch durch die → **Schlichtungsstelle** oder das Arbeitsgericht überprüft werden.

LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN haben Teilzeitananspruch zur Betreuung oder Pflege von Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen nach Art. 89 Bayerisches Beamtengesetz. Dem Antrag muss entsprochen werden, soweit keine zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Die beantragte Teilzeitbeschäftigung muss allerdings einen Umfang

von mindestens 8 Stunden pro Woche haben (entspricht je nach Unterrichtspflichtzeit 5 oder 6 Unterrichtsstunden).

Weitere Infos im **KODA Kompass 57, März 2015, S 6-10.**

Pflegezeit und Familienpflegezeit

Notfälle lassen sich nicht planen. Kirchliche Beschäftigte haben daher tariflich Anspruch auf einen Tag bezahlte Arbeitsbefreiung in akuten Pflegefällen (§ 29 ABD Teil A, 1.).

Das Pflegezeitgesetz erlaubt Beschäftigten darüberhinaus, in ärztlich bescheinigten Notfällen zur Pflege von nahen Angehörigen beziehungsweise zur Organisation der Pflege bis zu 10 Tage lang der Arbeit fernzubleiben. Für die zusätzlichen 9 Tage zahlt die Pflegeversicherung des zu Pflegenden auf Antrag „Pflegeunterstützungsgeld“.

Bei länger andauerndem Pflegebedarf besteht in Einrichtungen mit mehr als 15 Beschäftigten die Möglichkeit einer längerfristige Pflegezeit nach Pflegezeitgesetz oder einer Teilzeit nach dem Familienpflegezeitgesetz.

Unabhängig von der Größe der Einrichtung können kirchliche Beschäftigte → **Sonderurlaub** oder → **Teilzeit** zur Pflege von Angehörigen gemäß dem kirchlichen Tarifrecht ABD in Anspruch nehmen.

Mehr Infos: • **tabellarischer Vergleich der Regelungen im KODA Kompass 48, September 2012, S. 10f.;** • **KODA Kompass 56 Sonderheft Familie und Beruf, Dezember 2014.**

Kinder: Betreuung bei Krankheit

Erkrankt ein Kind unter 12 Jahren und steht keine andere Betreuungsperson zur Verfügung, haben Mütter und Väter Anspruch auf Arbeitsbefreiung von bis zu 10 Tagen pro Jahr und Kind (Alleinerziehende bis zu 20 Tage). Ein Arzt muss die Notwendigkeit der Betreuung bestätigen. Bei Kindern mit Behinderung und im Sterben liegenden Kindern gibt es weitergehende Ansprüche.

Während ihrer Abwesenheit erhalten gesetzlich Versicherte „Kinderkrankengeld“ von ihrer Krankenkasse. Privat Versicherte erhalten bis zu 4 Tage Entgeltfortzahlung. Hinweis: Auch Privatversicherte haben Anspruch auf 10 beziehungsweise 20 Tage Arbeitsbefreiung, lediglich die Entgeltfortzahlung ist auf 4 Tage begrenzt (siehe § 45 Absatz 5, Sozialgesetzbuch V).

Erkrankt die *Betreuungsperson* des eigenen Kindes und muss der oder die Beschäftigte deshalb zu Hause bleiben, werden nach ABD bis zu 4 Tage Arbeitsbefreiung gewährt. Dies gilt für Kinder bis zum 8. Lebensjahr, sowie für alle Kinder mit Behinderung.

Rechtsgrundlage: • § 45 Sozialgesetzbuch V; • § 29 ABD Teil A, 1.

Ein Heft, nicht nur für Familien ...
Die Themen Arbeitsbetreuung, Erholungsurlaub, Versetzung, Mehrarbeit, SOLL vs MUSS und Konfliktfall betreffen alle Beschäftigten.

Themen

- **Mutterschutz** Arbeitsbeschränkungen
- **Elternzeit** Zeit und Geld für Kinder
- **Sonderurlaub zur Betreuung und Pflege** so lange es nötig ist
- **Teilzeit zur Betreuung und Pflege** mit Rückkehrgarantie
- **Arbeitsbefreiungen** von Taub bis Weiberritt
- **Sozialleistungen** Beihilfen / Zusatzversicherung / Beistand Kind
- **Erholungsurlaub** soziale Gesichtspunkte beachten
- **Versetzung** nur nach Interessenabwägung
- **Mehrarbeit, Überstunden** Wie oft ich so sagen muss
- **SOLL ist MUSS, außer ...** einige, die jeder verstehen sollte
- **Konfliktfall** wenn der Chef sich weigert
- **Luff nach oben** Kommentar aus Mitarbeiterkreis
- **Auf Familie abstimmen** Interview mit Würzburgs Generalvikar Dr. Karl Hillenbrand
- **FAQ – die Antworten** Krankes Kind arbeiten? Muss ich nacharbeiten? Priorität: Teilzeit oder Sondersonderurlaub? Familienarbeit für Großeltern? Als Katholik: Teil für evangelischen Kirchentag? Arbeitsbelastung in heißen Tagen?

Betreuung

Beruf

Pflege

KODA Kompass
Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite
Dezember 2014 Nr. 56
Sonderheft Familie und Beruf

Sonderheft Familie und Beruf: KODA Kompass 56, Dezember 2014 unter www.kodakompass.de

Entgeltumwandlung – die ideale Vorsorge

Gestalten Sie Ihre Zukunft frühzeitig und sorgen Sie vor. Die gesetzliche Rente reicht im Alter nicht aus, den gewohnten Lebensstandard auch nur annähernd zu erhalten. Sie müssen selbst etwas tun und Ihr Dienstgeber unterstützt Sie dabei kräftig. Er bietet Ihnen neben der von ihm finanzierten Zusatzversorgung eine Entgeltumwandlung als betriebliche Altersversorgung an und fördert diese durch zusätzliche Beiträge.

Entgeltumwandlung – einfach und lohnend

Sie vereinbaren mit Ihrem Dienstgeber, dass ein Teil Ihres Bruttoentgelts in einen Beitrag zur Altersvorsorge „umgewandelt“ wird. Der festgelegte Betrag wird aus Ihrem Bruttoentgelt entnommen und als Beitrag in die Altersvorsorge eingezahlt. Diese Art der Vorsorge ist besonders günstig, denn Ihr Nettoeinkommen mindert sich in aller Regel gerade mal um etwa die Hälfte des gewählten Beitrages – je nach Steuerklasse. Wer also z.B. 100 € Beitrag zur Altersvorsorge wählt, erhält ca. 50 € weniger Entgeltauszahlung. Das ist dann der eigene Aufwand. Mehr Förderung gibt es nirgendwo anders, so dass sich eine Entgeltumwandlung immer lohnt.

Ihr Dienstgeber fördert Ihre Entgeltumwandlung noch zusätzlich, indem er in der Krankenversicherung Pflichtversicherten einen Zuschuss in Höhe von 13 % des von Ihnen umgewandelten Betrages auf Ihren Vorsorgevertrag einzahlt. Das ist anderswo nicht üblich, sondern eine ganz spezielle Förderung im kirchlich-caritativen Bereich. Das sollten Sie nutzen.

Vermögenswirksame Leistung einsetzen

Für die Entgeltumwandlung können Sie die vermögenswirksame Leistung verwenden, anstatt einen Bausparvertrag abzuschließen. Auf diese Weise können Sie sogar Ihr Nettoentgelt erhöhen oder den Beitrag für die Altersvorsorge wesentlich erhöhen. Wichtig ist, dass Sie sich beraten lassen, denn es lohnt sich auf alle Fälle, da auch dieser Betrag von Ihrem Arbeitgeber stammt.

Keine Bedenken wegen der langen Laufzeit

Auch wenn Sie die Einsicht haben, dass für Sie eine Vorsorge richtig ist, haben Sie vielleicht noch Bedenken wegen der Länge der Laufzeit. Doch diese Bedenken sind nicht nötig. Es gibt bei der Entgeltumwandlung keine Vertragsbindungsdauer. Sie sind frei und können jederzeit die Beitragshöhe variieren oder die Zahlung ganz einstellen und ggf. später wieder aufnehmen. Denken Sie eher daran, dass je früher Sie mit Ihrer Vorsorge anfangen, desto mehr dabei herauskommt, denn Zeit bringt Zinsen.



Vertrauensvolle Beratung – umfassende Information

Lassen Sie sich beraten. Die BVK Zusatzversorgung als öffentlich-rechtliche Einrichtung bietet Ihnen umfassende und kostenlose unverbindliche Beratung an. Sie erhalten Antwort auf Ihre Fragen und zudem eine umfangreiche Modellberechnung mit allen wesentlichen Fakten.

Wichtig ist: Im Rahmen der Beratungen werden keine Verträge abgeschlossen. Sie können sich also zu Hause noch einmal alles in Ruhe überlegen und erst wenn Sie sich entschieden haben, gehen Sie zum Personalbüro Ihres Dienstgebers und leiten alles in die Wege.

Eine Beratung lohnt immer. Auch wer schon einen Vorsorgevertrag laufen hat, sollte immer wieder mal nachfragen, wie sich die Versorgung entwickelt – damit das Ziel auch tatsächlich sicher erreicht wird.

Die BVK Zusatzversorgung hilft Ihnen dabei. Sie ist eine Einrichtung der Bayerischen Versorgungskammer, einer Behörde des Freistaats Bayern. Als

öffentlich-rechtliche Einrichtung hat sie keine Gewinnerzielungsabsicht, so dass Beratungen neutral und ohne Abschlussabsicht geführt werden. Aufgrund der öffentlich-rechtlichen Struktur sind die Konditionen der PlusPunktRente der BVK Zusatzversorgung in aller Regel günstiger als die anderer Anbieter. So liegt der Garantiezins bei 2,25 % (Versicherungen und Sparkassen: 1,25 %), sie hat keine Abschlusskosten und zahlt keine Provisionen. Vergleichen Sie die Angebote!

Die BVK Zusatzversorgung berät Sie gerne vor Ort bei Ihrem Dienstgeber. Sprechen Sie Ihren Dienstgeber darauf an, ob er nicht Beratungstage mit der BVK Zusatzversorgung anbietet. Sie können sich zudem jederzeit eine Modellberechnung (kostenlos und unverbindlich) erstellen lassen:

Kontakt für eine persönliche Beratung: 089/9235 7400

Modellrechnung per Internet: www.bvk-zusatzversorgung.de/Rentenrechner

Kontakt (über Arbeitgeber) für Beratungstage: 089/9235 8778

So einfach ist es

Der Weg zu einer Entgeltumwandlung ist einfach:

1. Lassen Sie sich zuerst eine Modellberechnung erstellen (im Rahmen einer persönlichen Beratung, infolge eines Telefonats oder per Internet), damit Sie alle Informationen und Unterlagen haben, die für einen Vertragsabschluss nötig sind.
2. Legen Sie den Zeitpunkt und die Höhe der Beitragszahlung fest.
3. Dann wenden Sie sich an die Personalstelle bei Ihrem Dienstgeber, die alles Weitere veranlasst. Vertragsabschluss und Überweisung der Beiträge übernimmt Ihr Dienstgeber.
4. Überprüfen Sie jährlich die Nachweise, die Sie von der BVK Zusatzversorgung über das Anwachsen Ihrer Versorgungsanwartschaft erhalten.

Wichtig: Sie können die Höhe der Beiträge immer wieder ändern oder die Versicherung beitragsfrei – also ohne weitere Beitragszahlung – stellen.

Vorsorge – auf die Zukunft vorbereitet

Zahnersatz, Unfall, Behinderung, Alter – für manches ist im Kirchendienst automatisch vorgesorgt. Worauf Beschäftigte Anspruch haben und was sie zusätzlich selbst tun können, erfahren Sie hier.

Vorsorge

- Zusatzversorgung
- Beihilfe
- Geburtsbeihilfe, Fehl-/Totgeburt
- Pflegetagegeldversicherung
- Entgeltumwandlung und Riester
- Vermögenswirksame Leistungen
- Günstige Autoversicherung

Zusatzversorgung

Für kirchliche Beschäftigte besteht eine Betriebsrenten-Pflichtversicherung. Ausgenommen von dieser „Zusatzversorgung“ sind vor allem kurzfristige Aushilfen und Beschäftigte, die bereits eine Altersrente beziehen oder eine anderweitige Versorgungszusage durch ihren Arbeitgeber haben.

Die „Zusatzversorgung“ ergänzt später die gesetzliche Rente. Die Beiträge zahlt der Arbeitgeber. Etwa 4 % des jeweiligen Brutto-Einkommens werden Monat für Monat dem Betriebsrentenkonto gutgeschrieben.

Um eine Zusatzrente beziehen zu können, müssen bis Rentenbeginn für mindestens 60 Monate Beiträge einbezahlt worden sein (Wartezeit).

Durch die Zusatzversorgung sind kirchliche Beschäftigte weit besser abgesichert als die meisten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der Privatwirtschaft. Auf Grund des sinkenden gesetzlichen Rentenniveaus wird trotzdem in vielen Fällen eine zusätzliche freiwillige Vorsorge sinnvoll sein, siehe → [Entgeltumwandlung und Riesterverträge](#).

- [Grundlegende Informationen zur Altersvorsorge im kirchlichen Dienst](#), Stand 2006: KODA Kompass 27;

- [Informationen zur Zusatzversorgung für bei der Bayerischen Versorgungskammer Pflichtversicherte](#): Tel. 089/92 35-74 00, www.bvk-zusatzversorgung.de, info@bvk-zusatzversorgung.de

Beihilfe



Kirchliche Beschäftigte und ihre Familienmitglieder sind beihilfeberechtigt, von kurzfristigen Aushilfen und den meisten Rentnern und Rentnerinnen abgesehen.

Mitglieder der gesetzlichen Krankenkassen erhalten die Leistungen des „Standard-Beihilfetarifs“ 814. Sie beschränken sich auf Zuschüsse zu Zahnersatz und Heilpraktikerbehandlungen. Teilzeitkräfte, einschließlich geringfügig Beschäftigte, erhalten die gleichen Leistungen wie Vollbeschäftigte. Während Elternzeit und → [Sonderurlaub](#) wird keine Beihilfe aus dem Tarif 814 gewährt.

Privat Versicherte bekommen nach Tarif „835“ Zuschüsse zu Kosten, die von

der privaten Krankenvollversicherung nicht vollständig gedeckt werden.

Mitglieder gesetzlicher Kassen können sich freiwillig im Beihilfetarif „820 K plus“ höher versichern. Er bietet weit mehr Leistungen. Er umfasst privatärztliche Behandlung im Krankenhaus einschließlich Zweibettzimmer, wesentlich höhere Zuschüsse bei Zahnersatz und Heilpraktikerbehandlung, Leistungen bei Behandlung durch einen Arzt für Naturheilverfahren sowie Leistungen für Sehhilfen und eine Auslandskrankenversicherung. Die Kosten der Höherversicherung sind in der Regel vom Beschäftigten selbst zu tragen (Erwachsene bis 64 Jahre 32,79 Euro im

➤➤➤ [Seite 26](#)



Geburt oder Adoption melden. 358 Euro Beihilfe zur Erstausrüstung gibt es.

Foto: AngelaL/pixelio.de

Dieses Heft dient der Grundinformation. Nicht alle Details und Ausnahmefälle sind dargestellt. Alle Angaben ohne Gewähr. Rechtsgültig sind ausschließlich die amtlichen Veröffentlichungen.

Die Leistungen Ihrer Beihilfeversicherung für gesetzlich krankenversicherte kirchliche Mitarbeiter

Beihilfe

Die Leistungen der Beihilfe umfassen

▪ Zahnersatz

Hier werden 35 Prozent der Regelversorgung erstattet. Sie erhalten Leistungen für Kronen, Brücken und Prothesen. Implantate, Inlays und Füllungen sind nicht erstattungsfähig.

▪ Heilpraktiker

Leistungen für Behandlungs- und Untersuchungskosten sowie Heil- und Verbandmittel werden zum persönlichen Bemessungssatz erstattet.

Übrigens, die Kosten für die Beihilfeversicherung trägt Ihr Arbeitgeber.

Vorteile für Mitarbeiter der Kirchen

Die kirchlichen Arbeitgeber haben mit der Versicherungskammer Bayern Gruppenversicherungsverträge abgeschlossen. Sie können zu günstigen Beiträgen daran teilnehmen und so die Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung und Beihilfe deutlich verbessern (z.B. beim Zahnarzt, im Krankenhaus oder beim Optiker).

Neueingestellte kirchliche Mitarbeiter erhalten von der Versicherungskammer Bayern automatisch schriftliche Informationen und Antragsunterlagen. In den ersten sechs Monaten nach erstmaliger Beschäftigung im kirchlichen Dienst kann der Tarif 820 K Plus einmalig ohne Gesundheitsprüfung abgeschlossen werden. Dies gilt auch für Angehörige.

Tarife für gesetzlich krankenversicherte kirchliche Mitarbeiter in Bayern

Hier sehen Sie übersichtlich dargestellt die Leistungen Ihrer Beihilfe (arbeitgeberfinanziert) und die verschiedenen Möglichkeiten zur eigenfinanzierten Verbesserung Ihrer Krankheitsvorsorge.

	Beihilfe (Tarif 814)	820 K Plus	Aufbaustufe AS*
Krankenhaus		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unterbringung im Zweibettzimmer ▪ Chefarztbehandlung ▪ Ersatzkrankenhaustagegeld ▪ Stationäre Psychotherapie/Psychosomatik (max. 8 Wochen in 3 Kalenderjahren) 	
Zahnersatz	Zuschuss Kronen, Brücken und Prothesen keine Füllungen, Inlays und Implantate	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 40 % (aus max. 7.500 € in 4 Kalenderjahren) ▪ 6 Implantate pro Kiefer ▪ Bis zum Höchstsatz der Gebührenordnung (3,5-fach) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 20 % (aus max. 15.000 € in 4 Kalenderjahren) ▪ 6 Implantate pro Kiefer ▪ Bis zum Höchstsatz der Gebührenordnung (3,5-fach)
Heilpraktiker	Behandlungs- und Untersuchungskosten sowie verordnete Arznei- und Verbandmittel zum Bemessungssatz (50 %/70 %/80 %)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 50 % (aus max. 1.500 € pro Kalenderjahr) ▪ Arzt für Naturheilverfahren und Osteopathie 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 30 % (aus max. 1.500 € im Kalenderjahr) ▪ Arzt für Naturheilverfahren und Osteopathie
Brille/Kontaktlinsen		200 € in 3 Kalenderjahren	150 € in 3 Kalenderjahren
Auslandsreise		100 % inkl. Rücktransport	
Zuzahlung/Vorsorge			

* nur in Kombination mit 820 K Plus abschließbar.

Bitte beachten: Rechtsverbindlich sind nur die Tarifbedingungen und die jeweils gültigen allgemeinen Versicherungsbedingungen. Diese, sowie den Antrag und die Beiträge, finden Sie unter www.vkb.de/kirchen.

Nach dieser Zeit ist die Antragstellung jederzeit möglich, jedoch ist die Versicherung abhängig vom Ergebnis einer Risikoprüfung. Hierfür werden im Antrag einige Fragen zum Gesundheitszustand gestellt.

Fragen zu allen Themen rund um die Beihilfe und kirchliche Höherversicherung beantworten gerne Ihre bekannten Ansprechpartner der Abteilung Betrieb Kirchen – von Montag bis Freitag 8 Uhr bis 18 Uhr – unter der Rufnummer (0 89) 21 60-85 05.

Ihre Vorteile

- **Familienfreundliche Eigenvorsorge** für kirchliche Mitarbeiter und deren Angehörigen (Ehegatten und Kinder)
- Lebenslange Weiterversicherung ist möglich, auch beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis (z.B. in der Rente)
- Kinder können bis zum 27. Lebensjahr mitversichert bleiben, anschließend ist eine eigene Weiterversicherung lebenslang möglich
- **Günstige Beiträge**
- **Erleichterter Zugang**

Wussten Sie schon?

Informationen zur Beihilfe und zu den Zusatztarifen für kirchliche Mitarbeiter finden Sie auch im Internet unter www.vkb.de/kirchen. Dort finden Sie auch Leistungsbeispiele, Antragsformulare und weitere wichtige Informationen.

Viele weitere Informationen zum Themenkreis Beihilfe und Zusatzversicherungstarife für kirchliche Mitarbeiter und deren Angehörige finden Sie in den zurückliegenden Ausgaben des KODA Kompass.

PEP Standard

PEP Premium*

PEP Plus

- Unterbringung im Einbettzimmer
- Ersatzkrankenhaustagegeld

Krankenhaustagegeld 10 € pro Tag
(max. 280 € pro Kalenderjahr)

- 30 % (aus max. 7.675 € in 4 Kalenderjahren)
- 4 Implantate pro Kiefer
- Bis zum Regelsatz der Gebührenordnung (2,3-fach)

50 % (aus max. 750 Euro pro Kalenderjahr)

155 € in 3 Kalenderjahren

100 % inkl. Rücktransport

50 % (aus max. 300 € in 3 Kalenderjahren)
jeweils für Zuzahlungen und Vorsorgeuntersuchungen/Schutzimpfungen (z.B. prof. Zahnreinigung)

➤➤➤ Seite 23

Monat; Kinder bis 18 Jahre 6,35 Euro, Kinder von 19 bis 27 Jahre 10,48 Euro).

Neu Eingestellte und ihre Familienangehörigen können während der ersten sechs Monate ohne die bei privaten Versicherungen vorgeschriebene „Gesundheitsprüfung“ aufgenommen werden.

Die kirchliche Höherversicherung im Tarif 820 K Plus ist im Allgemeinen wesentlich kostengünstiger als vergleichbare private Krankenzusatzversicherungen.

Einige langjährig Beschäftigte sind aufgrund früherer Regelungen auf Kosten des Arbeitgebers im „Tarif 820 K“ höher-versichert (dies ist gegebenenfalls auf der Entgeltabrechnung vermerkt).

Wichtig bei Zahnersatz: Bezuschusst werden nur medizinisch notwendige und sinnvolle Behandlungen. Beschäftigte können vorher ihren Heil- und Kostenplan bei der Beihilfe einreichen. Sie erfahren dann detailliert, was die Beihilfe zahlt.

LEHRKRÄFTE AN KIRCHENEIGENEN SCHULEN und beihilfeberechtigte Familienangehörige sind automatisch auf Kosten des Arbeitgebers im „Tarif 820 K“ höher-versichert, wenn sie Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind. Dies gilt auch während der ➔ **Elternzeit** und im ➔ **Sonderurlaub** zur Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen. Soweit sich die Lehrkräfte im Tarif „820 K Plus“ höher-versichern, müssen sie lediglich die Beitragsdifferenz zwischen 820 K

und 820 K Plus tragen. Privat versicherte Lehrkräfte erhalten den Tarif 835, manche „Altfälle“ noch den Tarif 830.

Infos zum Thema Beihilfe und Zusatzversicherungen:

- Seite 24f in diesem Heft und in beiliegenden Infoblatt;
- Service-Telefon 089/21 60-85 05;
- www.vkb.de/kirchen;



In weiter Ferne. Mit 20 an die Rente denken? Je früher desto besser – in jungen Jahren angelegtes Geld hat Zeit, Zinsen zu tragen.

Foto: Didier Derrien/pixello.de

- Details, unter anderem zur Frage, wer Anspruch auf welchen Tarif hat, im KODAKompass 53, Sonderheft Beihilfe, September 2013.

Geburtsbeihilfe, Fehl-/Totgeburt

Die Beschäftigten erhalten bei der Geburt eines Kindes vom Arbeitgeber eine Geburtskostenpauschale von 358 Euro für die Erstausrüstung. Gleiches gilt, wenn ein Kind durch Adoption angenommen wird. Der Anspruch besteht auch, wenn das Beschäftigungsverhältnis wegen Elternzeit oder Sonderurlaub zum Zwecke der Erziehung eines Kindes ruht (§ 36d ABD Teil A, 1.). Sind beide Elternteile berechtigt die

Geburtskostenpauschale zu erhalten, wird jeweils nur die Hälfte bezahlt, so dass der volle Betrag einmal zur Verfügung steht.

Im Falle einer Fehl- oder Totgeburt wird eine Beisetzungspauschale von 358 Euro gewährt (§ 36e, ABD Teil A, 1.).

Pflegezeitgeldversicherung

WILL-KOMMERA

Eine Pflegeversicherung ist gesetzlich für alle Beschäftigten vorgeschrieben: die gesetzliche Pflegepflichtversicherung.

Sie bietet eine wichtige Grundsicherung, deckt aber meist nicht die vollen Kosten, wenn man durch Unfall oder Alter pflegebedürftig wird. Kirchliche Beschäftigte können die Leistungen der gesetzlichen Pflegeversicherung durch eine Pflegezeitgeldversicherung, „PflegeOPTIMAL Plus“ und „PflegePREMIUM Plus“, der Versicherungskammer Bayern aufstocken. Der Vorteil gegenüber anderen Pflegezusatzversicherungen liegt in dem günstigeren kirchlichen Gruppentarif.

- Infos unter www.vkb.de;
- Auskünfte bei den Beihilfemitarbeitern: Tel.: 089/21 60-85 05

Entgeltumwandlung und Riesterverträge

WILL-KOMMERA

Mit 20 % bis 40 % weniger Geld müssen Beschäftigte rechnen, wenn sie in den Ruhestand wechseln. Und das trotz Pflichtversicherung in der ➔ **Zusatzversorgung**. Wer diese Lücke verkleinern will, kann privat vorsorgen. Der Staat fördert private Vorsorge in Form von „Entgeltumwandlung“ und „Riester-Verträgen“.

Entgeltumwandlung ist in vielen Fällen die lukrativste Vorsorgeform, da die Beiträge vom Bruttoentgelt gezahlt werden, für die Beiträge also weder Steuer noch Sozialversicherung anfällt. Für kirchliche Beschäftigte ist sie in aller Regel nur über ihre Zusatzversorgungskasse (in der Regel die „Bayerische Versorgungskammer“) oder über die „Versicherungskammer Bayern“ möglich.

Im kirchlichen Dienst erhalten in der gesetzlichen Krankenversicherung Pflicht-versicherte einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 13 % des sozialversicherungsfrei umgewandelten Betrags. Der Arbeitgeber gibt auf diese Weise einen Teil der von ihm

Sie wollen nachschlagen?

Alle zitierten Gesetze finden Sie im Internet unter www.gesetze-im-internet.de www.gesetze-bayern.de

Bei Gerichtsurteilen reicht es meist den Namen des Gerichts, Urteilsdatum und Aktenzeichen in eine Suchmaschine einzugeben, zum Beispiel „BAG 25.10.2012 2 AZR 495/11“. Das Beispiel führt Sie übrigens zu einer interessanten Entscheidung darüber, ob ein Chefarzt während er operiert telefonieren darf.

eingesparten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung an die Beschäftigten weiter. Freiwillig und privat Krankenversicherte erhalten diesen Zuschuss nicht.

Weitere Infos zur Entgeltumwandlung auf S. 22 in diesem Heft.

Riester-Verträge können für Beschäftigte mit Kindern vorteilhaft sein, da der Staat für jedes kindergeldberechtigzte Kind eine zusätzliche Förderung – auch während einer Elternzeit – gewährt.

Riesterverträge zu recht unterschiedlichen Konditionen bieten Banken und Versicherungen, aber auch die Bayerische Versorgungskammer / Zusatzversorgung an. Wer einen Riestervertrag in Erwägung zieht, sollte sich von den Anbietern Modellberechnungen erstellen lassen, die über die wesentlichen Daten (Garantierente, Überschüsse, Kapitalabfindung, Verwaltungskosten ...) informieren.

Die Bayerische Versorgungskammer Zusatzversorgung berät auch zu der Frage, ob jeweils Entgeltumwandlung oder Riestervertrag günstiger ist (Kontaktdaten S. 22).

Grundsätzlich gilt für die Vorsorge: Je früher, desto besser. Denn im Alter von 20 oder 30 Jahren angelegtes Geld hat viel Zeit Zinsen zu tragen!

- Grundlegende Infos zur Altersvorsorge, Stand 2006: KODA Kompass 27;
- sofortige online-Proberechnungen und aktuelle Tarifbedingungen der Bayerischen Versorgungskammer unter www.bvk-zusatzversorgung.de (Rubrik „Produkte“, Stichwort PlusPunktRente);
- Antragsformulare: Bei der Bezügestelle oder unter www.bvk-zusatzversorgung.de (dort in der Leiste links auf „Arbeitgeber“ klicken, da der Vertrag immer über den Arbeitgeber abgeschlossen wird).

Wichtig für 450 Euro-Kräfte: Sozialversicherungs- und steuerfrei umgewandeltes Entgelt zählt nicht mit bei der 450 Euro-Grenze. Wer etwas über der Grenze liegt, kann unter bestimmten Voraussetzun-

gen mit Hilfe der Entgeltumwandlung steuer- und sozialversicherungsfrei bleiben. Näheres siehe → geringfügig Beschäftigte.

Vermögenswirksame Leistungen

Es sind nur 6,65 Euro pro Monat, die aber „geschenkt“. Wer Geld nach dem Vermögensbildungsgesetz anlegt, zum Beispiel in Form eines Spar- oder Bausparvertrages, erhält vom Arbeitgeber 6,65 Euro Zuschuss monatlich als „vermögenswirksame Leistung“. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Leistung anteilig.

Je nach Art der Anlage und Höhe des Einkommens können eine staatliche „Arbeitnehmersparzulage“ oder eine „Wohnungsbauprämie“ hinzukommen. Es besteht auch die Möglichkeit die „vermögenswirksame Leistung“ zur → Entgeltumwandlung zu verwenden.

Nähere Infos bei allen Banken, Bausparkassen und Versicherungen, die entsprechende Verträge anbieten.

Tarifregelung: § 23 ABD Teil A, 1.

Günstige Autoversicherung

Etwa 10 % weniger Beitrag in der Kfz-Versicherung zahlen kirchliche Mitarbei-



Geld sparen bei der Autoversicherung. Der B-Tarif ist deutlich günstiger als der allgemeine Tarif – einfach bei der Versicherung nachfragen.

Foto: bilderbox

terinnen und Mitarbeiter. Diesen sogenannten „B-Tarif“ für den öffentlichen und kirchlichen Dienst bieten alle Versicherer an. Ermäßigte Beiträge gibt es für die Kfz-Haftpflicht-, Voll- und Teilkaskoversicherung. Der B-Tarif muss ausdrücklich verlangt werden. Einzige Ausnahme sind Versicherungen, die nur öffentlichen und kirchlichen Dienst versichern – diese haben die Ermäßigung in ihre regulären Tarife einkalkuliert. Die Tätigkeit im kirchlichen Dienst wird durch eine Bestätigung des Arbeitgebers nachgewiesen. Das entsprechende Formular erhält man bei seiner Versicherung.

Was bedeutet eigentlich „Es gelten die Bestimmungen für die Beamten des Katholischen Schulwerks“?

Wenn es um LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN geht, wird im ABD an vielen Stellen auf die „Bestimmungen für die Beamten des Katholischen Schulwerks“ verwiesen. Wer diese im Internet oder gar im Buchhandel sucht, wird erfolglos bleiben. Nicht weil die Bestimmungen geheim wären, sondern sie sind schlicht identisch mit den Regelungen für die Beamten des Freistaats Bayern. Die entsprechenden Bestimmungen, „Bayerisches Beamtengesetz“, „Leistungslaufbahngesetz“ und „Bayerisches Besoldungsgesetz“, finden Sie unter www.gesetze-bayern.de.

- Arbeitsunfähigkeit
- Entgeltfortzahlung und Krankengeld
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Wiedereingliederung
- Schwerbehinderung
- Ärztliche Untersuchung
- Erwerbsminderung und Berufsunfähigkeit

Krankheit – gesund werden, gesund bleiben

Viele Erkrankungen hängen mit dem Beruf zusammen. Daher muss allen Beschäftigten, die mindestens sechs Wochen während eines Jahres erkrankt sind, „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ angeboten werden. Eingliederungsmanagement und sechs weitere Stichworte rund um Krankheit und Gesundheit finden Sie auf diesen Seiten.

Arbeitsunfähigkeit

Wer arbeitsunfähig erkrankt ist, muss sich

- umgehend krankmelden (umgehend bedeutet ohne schuldhaftige Verzögerung, also in der Regel rechtzeitig vor Dienstbeginn)
- und ab dem vierten Erkrankungstag eine ärztliche „Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung“ vorlegen. **Beispiel: Ist der Freitag der erste Krankheitstag und dauert die Erkrankung über das Wochenende hinaus an, dann ist der Montag der vierte Krankheitstag, ab welchem eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen ist.**

Nur in begründeten Fällen kann der Arbeitgeber schon ab dem ersten Tag eine Bescheinigung verlangen.

Wer im Urlaub krank wird, erhält „Ersatzurlaub“, aber nur für durch eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachgewiesene Erkrankungstage (§ 9 Bundesurlaubsgesetz). Hat der oder die Beschäftigte aus anderen Gründen frei, zum Beispiel Freizeitausgleich, besteht kein gesetzlicher oder tariflicher Anspruch auf „Ersatzurlaub“.

Bei Religionslehrkräften i. K. und **LEHRKRÄFTEN AN KIRCHLICHEN SCHULEN** gilt der Erholungsurlaub als

pauschal durch die Schulferien abgegolten. In seltenen Fällen verbleiben auf Grund von Erkrankungen weniger Ferientage als Urlaubsanspruch besteht. In diesem Fall erhält die Lehrkraft „Ersatzurlaub“ während der Schulzeit. Lehrkräfte sind verpflichtet, Arbeitsunfähigkeit auch während der Ferien anzuzeigen (• **Religionslehrer und Religionslehrerinnen i. K.: § 11 Dienstordnung ABD Teil C, 4.;** • **Lehrkräfte kirchlicher Schulen: ABD Teil B, 4.1.**)

Entgeltfortzahlung und Krankengeld

Wer erkrankt ist, erhält in den ersten sechs Wochen der Krankheit sein Entgelt weitergezahlt. Fortgezahlt werden die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile einschließlich Zulagen. Nicht in Monatsbeträgen festgelegte Zuschläge, etwa Nachtzuschläge, werden im Durchschnitt der letzten drei Monate bezahlt (ausgenommen von der Fortzahlung sind Entgelte für nicht dienstplanmäßige Mehrarbeit- und Überstunden).

Nach Ablauf von sechs Wochen zahlen die gesetzlichen Krankenkassen *Krankengeld*. Das Krankengeld wird maximal 78 Wochen gewährt und ist erheblich weniger als das Entgelt.

Der Arbeitgeber stockt das Krankengeld durch den *Krankengeldzuschuss* auf, vorausgesetzt, der oder die Beschäftigte ist schon länger als ein Jahr beschäftigt. Bis einschließlich drei Jahren Beschäftigungszeit zahlt der Arbeitgeber bis zum Ende der 13. Woche der Arbeitsunfähigkeit



Wenn's länger dauert. Ab der siebten Krankheitswoche erhalten kirchliche Beschäftigte Krankengeldzuschuss vom Arbeitgeber.

Fotos: Rainer Sturm/pixelio.de, bilderbox

Krankengeldzuschuss. Ab dem vierten Beschäftigungsjahr wird der Zuschuss bis zur 39. Woche gewährt. Da der Krankengeldzuschuss auf Grundlage des Netto-Entgelts berechnet wird, kann er in der Steuerklasse V oder VI in Einzelfällen 0 Euro betragen.

Ausführliche Infos zur Berechnung: KODA Kompass 42, Januar 2011, S. 6f.

Privat Versicherte müssen eine Krankengeldversicherung eigens abschließen, was dringend zu empfehlen ist.

Rechtsgrundlage: • Berechnung der Höhe der Entgeltfortzahlung § 21 ABD Teil A, 1.; • Krankengeldzuschuss § 22 ABD Teil A, 1.; • Krankengeldzuschuss für Altfälle § 13 ABD Teil A, 3.

LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN, die bereits Juni 1994 im Dienst waren, beachten zusätzlich ABD Teil B, 4.1. jeweils Nr. 8.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Wer mindestens sechs Wochen innerhalb eines Jahres arbeitsunfähig ist, hat Anspruch auf „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ (BEM). Dieses besteht im ersten Schritt aus einem Gespräch, in dem geklärt wird, ob und wie durch Änderungen der Arbeitsbedingungen oder des Arbeitsplatzes weiteren Erkrankungen vorgebeugt werden kann. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ein Eingliederungsmanagement anzubieten. Der oder die Beschäftigte kann entscheiden, ob er oder sie dieses Angebot annimmt.

• **Rechtsgrundlage:** § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX; • **Mehr Infos auch zum Ablauf des Verfahrens:** KODA Kompass 36, Januar 2009, S. 12f.

Wiedereingliederung

Nach einer langen Krankheit kann und will man vielleicht erst langsam wieder ins Berufsleben zurück finden. Dies ist über eine stufenweise Wiedereingliederung möglich, sofern der Arbeitgeber einverstanden ist. Über einen längeren Zeitraum, in dem der oder die Beschäftigte noch krankgeschrieben ist und folglich auch kein Entgelt sondern Krankengeld bezieht, tastet er oder sie sich nach einem ärztlichen Wiedereingliederungsplan Schritt für Schritt in die Arbeitswelt zurück. Dabei werden die



Balance finden. Belastungen reduzieren, krankmachende Arbeitsbedingungen ändern. Betriebliches Eingliederungsmanagement kann dabei helfen. *Foto: bilderbox*

möglichen Arbeitszeiten, die Rahmenbedingungen und die zu vermeidenden Belastungen vom Arzt oder von der Ärztin genau festgelegt. Nicht zu verwechseln sind diese Arbeitsversuche mit dem → **Betrieblichen Eingliederungsmanagement** (BEM).

Geregelt in § 28 Sozialgesetzbuch IX.

Schwerbehinderung

Es ist ein gesellschaftliches Anliegen, Menschen mit Schwerbehinderung (festgestellter Grad der Behinderung mindestens 50) in Arbeit zu bringen und ihre Arbeitskraft zu erhalten. Darum gibt es Beschäftigungsquoten für schwerbehinderte Menschen sowie die Pflicht, sie bei Stellenbesetzungen besonders zu berücksichtigen. Schwerbehinderte Beschäftigte haben unter anderem Anspruch auf eine behinderungsgerechte Ausstattung ihres Arbeitsplatzes (§ 81 SGB IX). → **Schwerbehindertenvertretung** und → **Mitarbeitervertretung** unterstützen sie im Arbeitsleben. Sie bekommen zusätzlichen Urlaub (→ **Erholungsurlaub**) und unterliegen einem besonderen → **Kündigungsschutz**.

All diese Rechte mit Ausnahme des Zusatzurlaubs haben auch Behinderte mit einem Behinderungsgrad von 30 und 40, sofern sie auf ihren Antrag bei der Agentur für Arbeit hin schwerbehinderten Menschen gleichgestellt wurden.

Geregelt im Sozialgesetzbuch IX.

Religionslehrkräfte i. K. und LEHRKRÄFTE KIRCHLICHER SCHULEN erhalten ab einem Behinderungsgrad von 50 eine Ermäßigung ihrer Unterrichtspflichtzeit. Bei Vollbeschäftigten beträgt sie ab einem Grad von 50 zwei Stunden, ab einem Grad von 70 drei Stunden, ab einem Grad von 90 vier Stunden. **Geregelt in den staatlichen Bestimmungen zur Unterrichtspflichtzeit; für Religionslehrkräfte i. K. an Grund-, Mittel- und Förderschulen in der Anlage 1 zu ABD Teil C, 3.**

Ärztliche Untersuchung

Der Arbeitgeber kann von Beschäftigten verlangen, sich einer Untersuchung bei einem Betriebs- oder Vertrauensarzt zu unterziehen, falls er begründete Zweifel hat, ob diese ihre vertraglich geschuldete Leistung tatsächlich erbringen können. Hintergrund können einerseits viele oder lange Ausfallzeiten sein. Andererseits kann es sich auch um einen Akt der Fürsorge handeln, wenn Beschäftigte in ihrer Arbeit sichtlich überfordert sind und Abhilfe geschaffen werden muss. Der Arbeitgeber darf lediglich Aussagen zur geschuldeten Leistungsfähigkeit erfragen. Medizinische Diagnosen oder eine Entbindung des Arztes von der Schweigepflicht darf er



Ärztliche Untersuchung. Der Dienstgeber kann die Arbeitsfähigkeit durch einen Arzt seines Vertrauens überprüfen lassen. Ein Recht, die Diagnose zu erfahren, hat er nicht. *Foto: Klaus-Dieter Rüge/pixello.de*

nicht verlangen. Die Kosten einer solchen Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

Geregelt in § 3 Abs. 4 ABD Teil A, 1.

Erwerbsminderung, Berufsunfähigkeit

Erwerbsminderung ist über die gesetzliche Rentenversicherung und sobald die Wartezeit erfüllt ist auch über die → **Zusatzversorgung** abgesichert. Als „teilweise erwerbsgemindert“ gilt, wer – unabhängig von seinem Beruf – am Arbeitsmarkt noch für drei bis sechs Stunden täglich tätig sein kann. „Vollerwerbsgemindert“ ist, wer weniger als drei Stunden täglich arbeiten kann.

Erwerbsminderungsrente wird im Regelfall befristet als **Zeitrente** gewährt. Für diesen Zeitraum ruht das Arbeitsverhältnis. Mit einer dauerhaften Erwerbsminderungsrente endet das Arbeitsverhältnis. Bekommen Beschäftigte eine teilweise Erwerbsminderungsrente auf Dauer gewährt und wollen sie mit ihrem Restleistungsvermögen weiter beschäftigt werden, müssen sie dies innerhalb von zwei Wochen schriftlich beantragen. Der Antrag muss – abweichend vom Tarifwortlaut – innerhalb von zwei Wochen nach der *Beendigungsmitteilung durch den Arbeitgeber* gestellt werden (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 23.7.2014, 7 AZR 771/12).

Zur Berechnung der Höhe der Erwerbsminderungsrente werden fiktive Beitragszeiten bis zum 62. Lebensjahr (gesetzliche Rentenversicherung) beziehungsweise 60. Lebensjahr (Zusatzversorgung) unterstellt, falls die Erwerbsminderung vor diesem Alter eintritt.

Berufsunfähigkeit, also die Unfähigkeit seinen angestammten Beruf weiterhin auszuüben, muss, so man dies will, privat abgesichert werden. Die Rentenversicherung sieht hier nur noch eingeschränkte Leistungen vor und auch diese nur für vor dem 2. Januar 1961 Geborene.

Geregelt in § 43 Sozialgesetzbuch VI sowie § 33 Abs. 2 ABD Teil A, 1. (Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis).

Probleme und Konflikte

- Abmahnung
- Kündigung
- Kündigungsfristen
- Vertragsänderung
- Änderungskündigung
- Haftung und Versicherung
- Personalakte
- Mitarbeitervertretung (MAV)
- Schlichtungsstelle
- Kirchliches Arbeitsgericht

Probleme und Konflikte – wenn's mal schwierig wird

Sind Sie gewappnet, wenn es schwierig wird? Was tun bei drohender Änderungskündigung oder nach einer Abmahnung? Wer zahlt, wenn ich einen Schlüssel verliere? Und wann hilft die diözesane Schlichtungsstelle weiter? Zehn Beiträge zu Konflikten und Problemen.

Abmahnung

Eine Abmahnung ist die (meist schriftliche) Rüge eines Verhaltens verbunden mit der Androhung arbeitsrechtlicher Maßnahmen im Falle der Wiederholung. Diese „arbeitsrechtlichen Maßnahmen“ können von einer → **Versetzung** bis zu einer → **Kündigung** reichen. Zweck einer Abmahnung ist es, Beschäftigte eindringlich auf eine notwendige Änderung ihres Verhaltens hinzuweisen. Eine Abmahnung ist eine sehr ernste Angelegenheit, aber noch lange keine Katastrophe.

Ist die Abmahnung berechtigt, muss der oder die Betroffene einfach darauf achten, dass der selbe Fehler nicht wieder

passiert. Nach einigen Jahren verliert die Abmahnung dann ihre Wirksamkeit. Wie lange eine Abmahnung wirksam ist, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab. Eine exakte festgelegte Zeit gibt es nach gängiger Rechtsprechung nicht.

Erscheint eine Abmahnung ungerechtfertigt, können Beschäftigte über die → **Schlichtungsstelle** oder das Arbeitsgericht ihre Entfernung aus dem → **Personalakt** verlangen. Manchmal wird es sinnvoller sein nichts zu tun, um nicht „Öl ins Feuer zu gießen“. Der oder die Abgemahnte kann in jedem Fall verlangen, dass eine Darstellung des Vorfalls aus seiner beziehungsweise ihrer Sicht mit in den Akt aufgenommen wird.

Abmahnungen dürfen erst nach Anhörung des oder der Beschäftigten zu den Personalakten genommen werden (ergibt sich aus § 3 Abs. 5 ABD Teil A, 1.). Wer nichts sagt, stimmt damit noch lange nicht den Vorwürfen zu. Beschäftigte können auch später noch, zum Beispiel in einem Kündigungsschutzprozess, die Richtigkeit der Vorwürfe bestreiten.

Manchmal verlangt der Arbeitgeber eine Unterschrift, um nachweisen zu können, dass er die Abmahnung erteilt hat. Beschäftigte können mit dem Zusatz „Zur Kenntnis genommen“ unterschreiben, um klarzustellen, dass die Unterschrift kein Eingeständnis, sondern nur Kenntnisnahme bedeutet.

Mehr Infos: KODA Kompass 37, April 2009, S. 10.

Kündigung

Kündigung ist für den Arbeitgeber ein allerletztes Mittel, wenn sich ein Problem nicht anders lösen lässt. Es gibt drei Arten von Kündigungen durch den Arbeitgeber: die verhaltensbedingte, die personbedingte und die betriebsbedingte Kündigung.

Beispiele: Kommt ein Mitarbeiter immer wieder zu spät zum Dienst, dann muss ihn der Arbeitgeber zunächst → abmahnen. Erst wenn dies nicht hilft, darf er zum Mittel der (verhaltensbedingten) Kündigung greifen.

Ist ein Mitarbeiter lange Zeit krank und ist es unwahrscheinlich, dass er wieder dauerhaft gesund wird, kann dies – unter bestimmten Bedingungen – ein (personbedingter) Kündigungsgrund sein.

Fällt die Tätigkeit eines Beschäftigten weg, muss der Arbeitgeber prüfen, ob er eine anderweitige Einsatzmöglichkeit hat, bevor er möglicherweise (betriebsbedingt) kündigen darf.

Bei Arbeitgebern mit mehr als fünf oder zehn Beschäftigten sind im Falle von „betriebsbedingten Kündigungen“ (Wegfall von Arbeit) die komplizierten Vorschriften der *Sozialauswahl* zu beachten. Ob die Grenze fünf Beschäftigte oder zehn Beschäftigte gilt, hängt davon ab, ob die Arbeitsverhältnisse vor 2004 begründet wurden.



Abmahnung? Die örtlichen Mitarbeitervertreter und -vertreterinnen begleiten Beschäftigte bei schwierigen Gesprächen. Foto: bilderbox

Sozialauswahl bedeutet, wem (zuerst) gekündigt werden darf, ist unter Berücksichtigung von „Dauer der Betriebszugehörigkeit“, „Lebensalter“, „Unterhaltspflichten“ und „Schwerbehinderung“ zu ermitteln.

Weitgehend unkündbar sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und seit mindestens 15 Jahren beim selben Arbeitgeber beschäftigt sind.

Vor jeder Kündigung, ganz gleich aus welchem Grund, ist die → **Mitarbeitervertretung** zu beteiligen – vorausgesetzt die Beschäftigten haben eine gewählt. Unterbleibt die Beteiligung, ist die Kündigung immer rechtswidrig und vor Gericht nicht haltbar. Kündigungen müssen zwingend schriftlich erfolgen.

Wer sich gegen eine Kündigung zur Wehr setzen will, muss in aller Regel innerhalb von drei Wochen *Kündigungsschutzklage* beim Arbeitsgericht erheben. Wer die Klagefrist versäumt, hat die Kündigung anerkannt. Das gilt auch bei einer sogenannten „unwirksamen“ – also einer rechtswidrigen – Kündigung. Klagt der oder die Betroffene nicht, wird die „unwirksame Kündigung“ automatisch wirksam!

Das Thema Kündigung ist kompliziert, vor allem gibt es hierzu eine sehr umfangreiche Rechtsprechung. Im Zweifel sollten Beschäftigte juristischen Rat einholen.

Rechtsgrundlage: • **Kündigungsschutzgesetz** • § 34 ABD Teil A, 1.

Kündigungsfristen

Bei besonders schwerwiegenden Verfehlungen darf der Arbeitgeber oder auch der Arbeitnehmer ausnahmsweise fristlos kündigen. Ansonsten sind die Kündigungsfristen einzuhalten:

Beschäftigungszeit	Kündigungsfrist
bis sechs Monate	2 Wochen zum Monatsschluss
bis ein Jahr	1 Monat zum Monatsschluss
mehr als ein Jahr	6 Wochen*
mindestens 5 Jahre	3 Monate*
mindestens 8 Jahre	4 Monate*
mindestens 10 Jahre	5 Monate*
mindestens 12 Jahre	6 Monate*

* jeweils zum Ende des Quartals.

Beispiel: Der Arbeitgeber kündigt einer Beschäftigten, die seit 13 Jahren in der Einrichtung tätig ist, am 15. Januar zum nächstmöglichen Termin. 15. Januar plus 6 Monate Kündigungsfrist wäre der 15. Juli. Die Kündigung muss aber (siehe Tabelle) zum Quartalsende erfolgen. Das nächste Quartal und damit das Arbeitsverhältnis endet am 30. September.

Sonderfall: Bei LEHRKRÄFTEN AN KIRCHLICHEN SCHULEN ist wegen des Schuljahres eine Kündigung zum 30. September ausgeschlossen, statt dessen eine Kündigung zum 31. Juli zulässig (ABD B, 4.1. jeweils Nr. 13).

Die maßgebliche *Beschäftigungszeit* umfasst die bei dem jeweiligen Arbeitgeber zurückgelegte Zeit. Elternzeiten zählen

Tarifpolitisch immer aktuell – den Email-Newsletter unter www.kodakompass.de kostenfrei abonnieren

dazu, Sonderurlaub aus familiären Gründen zählt nicht dazu. Die Zeiten mehrerer befristeter Arbeitsverhältnisse zum gleichen Arbeitgeber werden zusammengezählt, auch wenn zwischen den Arbeitsverhältnissen Unterbrechungen lagen.

Bei → **befristeten** Arbeitsverträgen gelten besondere Bestimmungen. Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der → **Probezeit** ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. Die Probezeit dauert bei Befristungen ohne Sachgrund sechs Wochen, ansonsten sechs Monate. Für befristete Arbeitsverhältnisse gelten abweichende Kündigungsfristen, die im § 30 ABD Teil A, 1. zu finden sind.

Nicht nur Arbeitgeber sondern auch Beschäftigte haben die jeweiligen Kündigungsfristen zu beachten! Will man sein Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der Kündigungsfrist beenden, dann besteht die Möglichkeit, einen → **Auflösungsvertrag** zu schließen. Ein Auflösungsvertrag kann aber nicht erzwungen, sondern nur vereinbart werden.

Das Thema → **Kündigung** ist kompliziert. Im Zweifel sollten Beschäftigte juristischen Rat einholen.

Rechtsgrundlage: • **Kündigungsfristen unbefristeter Arbeitsverhältnisse sowie Beschäftigungszeit** § 34 ABD Teil A, 1. • **Kündigungsfristen befristeter Arbeitsverhältnisse** § 30 ABD Teil A, 1.

Vertragsänderung

Gelegentlich werden Beschäftigte aufgefordert einen neuen Arbeitsvertrag zu unterzeichnen. Anlass kann sein, dass der Arbeitgeber gerne den Beschäftigungsumfang einer Mitarbeiterin reduzieren oder erhöhen möchte oder dass der Beschäftigte andere Aufgaben übernehmen soll. Manchmal will der Arbeitgeber einfach nur für ihn günstigere Vertragsbedingungen erreichen. Niemand muss ein Änderungsangebot annehmen. Es ist dringend zu empfehlen, den alten und den angebotenen neuen Vertrag genau zu vergleichen – und nachzufragen, wenn etwas unklar ist. Unterschreiben sollten Beschäftigte dann, wenn sie mit dem gesamten neuen Vertragsinhalt wirklich einverstanden sind. Unterschreibt der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin nicht, bleibt es erstmal beim alten Vertrag. Hat der Arbeitgeber entsprechend schwerwiegende Gründe für seinen Wunsch nach einer Vertragsänderung, kann er versuchen die Änderung mit Hilfe einer → **Änderungskündigung** zu erreichen.

Ausführliche Infos im KODA Kompass 29, Mai 2007, S. 8f.

Änderungskündigung

Eine „Änderungskündigung“ ist eine Kündigung, verbunden mit dem Angebot,

zu geänderten Vertragsbedingungen weiterzuarbeiten.

Beispiele: Die Küche der Einrichtung wird geschlossen. Der Köchin wird deshalb gekündigt und zugleich wird ihr angeboten, künftig am Empfang des Hauses zu arbeiten.

Am häufigsten sind Änderungskündigungen zur Verringerung des Beschäftigungsumfangs. In einer Kindertagesstätte gehen zum Beispiel die Buchungszeiten zurück. Deshalb wird einer Vollzeit-Kindertagespflegerin gekündigt und zugleich wird ihr angeboten, mit einer halben Stelle weiterzuarbeiten.

Wichtig: „Änderungskündigungen“ sind „echte“ Kündigungen. Das bedeutet: Alle Kündigungsschutzvorschriften wie Sozialauswahl, Beteiligung der → **Mitarbeitervertretung** und Kündigungsfristen sind exakt zu beachten (→ **Kündigung**).

„Nebenbei-Änderungen“ sind nicht erlaubt. Muss der Beschäftigungsumfang geändert werden, dann darf auch nur dieser geändert werden! Unzulässig wäre es zum Beispiel, bei dieser Gelegenheit in den Arbeitsvertrag gleich noch einzufügen: „Der Mitarbeiter ist bei Bedarf mit der Zuweisung einer anderen Tätigkeit einverstanden.“

Niemand muss sofort unterschreiben! Innerhalb von drei Wochen muss der oder die Beschäftigte allerdings entscheiden. Tut er oder sie nichts, gilt das Änderungsangebot als abgelehnt und das Arbeitsverhältnis endet automatisch nach Ablauf der Kündigungsfrist.

Wichtig: Wer unterschreibt, hat sich mit den neuen Vertragsbedingungen einverstanden erklärt – egal, ob die Änderungskündigung gerechtfertigt war oder nicht.

Wer sich nicht sicher ist, sollte zunächst unter „Vorbehalt der Rechtmäßigkeit der Kündigung“ unterschreiben. Wer unter Vorbehalt unterschreibt, hat dann noch die Möglichkeit, zu überlegen, ob er beziehungsweise sie eventuell gegen die Änderungskündigung vorgeht und Klage beim Arbeitsgericht erhebt.

Ausführliche Infos am Beispiel Kindertagesstätten im KODA Kompass 26, Juni 2006, S. 8-11 (die in dem Beitrag noch erwähnte Anhörung der Ordinariats-Mitarbeitervertretung ist nicht mehr vorgesehen).

Infos zu dem Problem von „Nebenbei-Änderungen“ im KODA Kompass 29, Mai 2007, S. 8f.



„Pfuiat eich Gott“. Die Kündigungsfristen müssen auch von Arbeitnehmerseite eingehalten werden – Ausweg: Auflösungsvertrag (S. 42).

Foto: Rainer Sturm/pixello.de

Haftung und Versicherung



Wer anderen Schaden zufügt, haftet im Grundsatz dafür. Im Dienst sind die kirchlichen Beschäftigten allerdings sehr gut vor den finanziellen Folgen solcher Schäden geschützt – besser als in privaten Betrieben. Selbst bei grober Fahrlässigkeit kommt der Arbeitgeber für die Kosten auf, vorausgesetzt das Arbeitsverhältnis fällt unter die diözesanen Sammelversicherungen. Das gilt auch bei Schlüsselverlust und ebenso für Schäden am eigenen Auto, wenn der Schaden während einer genehmigten Dienstfahrt entstanden ist. Fahrten zur Arbeitsstelle sind keine Dienstfahrten. Wichtig: Unfälle und Schäden immer unverzüglich dem Dienstgeber melden.

Ob ein Fehlverhalten arbeitsrechtliche Konsequenzen hat, ist unabhängig von der Haftung. Entsteht zum Beispiel durch eine schwere Aufsichtspflichtverletzung ein Schaden, wird für mögliche Schadenersatzansprüche in aller Regel der Dienstgeber aufkommen – trotzdem muss der Verursacher oder die Verursacherin mit einer → **Abmahnung** oder vielleicht sogar einer → **Kündigung** rechnen.

• Ausführliche Grundinformation: KODA Kompass 21, März 2005, S. 5-7 (Die dort noch genannte diözesane Unfallversicherung besteht nicht mehr! Haftung ist nicht mehr in § 14 sondern in § 3 ABD Teil A, 1. geregelt.); • Infos zu Haftung und

Aufsichtspflicht in pädagogischen Berufen: KODA Kompass 40, März 2010, S. 8-10.

Personalakten

In den Personalakten sind alle den Beschäftigten oder die Beschäftigte betreffenden Unterlagen gesammelt – von den Bewerbungsunterlagen bis zu dienstlichen Beurteilungen.

Nachteiliges, etwa eine Beschwerde oder → **Abmahnung**, darf erst nach Anhörung des Beschäftigten in den Personalakt aufgenommen werden. Sie können verlangen, dass eine Gegendarstellung mit abgelegt wird. Hat der Arbeitgeber eine Abmahnung ohne Anhörung in den Personalakt aufgenommen, kann er sich später, zum Beispiel bei einem Kündigungsschutzprozess, nicht ohne Weiteres auf diese Abmahnung berufen (zu den Ausnahmen siehe Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 19.2.2009, 2 AZR 603/07).

Beschäftigte haben das Recht auf Einsicht in ihre vollständige Personalakte. Sie dürfen Abschriften machen und können



Unglaublich. 25 % der deutschen Haushalte haben keine Privathaftpflichtversicherung – dabei passieren die meisten Unfälle außerhalb der Arbeit. Ein einfacher Fahrradunfall kann eine nicht versicherte Familie ruiniieren.

Foto: bilderbox

Kopien verlangen. Verboten ist es, die Akte für die Einsicht zu manipulieren, bevor sie dem oder der Beschäftigten vorgelegt wird. Auch die Führung von heimlichen Nebenakten ist verboten.

Tarifliche Regelung: § 3 Abs. 5 ABD Teil A, 1.

Mitarbeitervertretung (MAV)



In allen kirchlichen Einrichtungen mit mindestens fünf Beschäftigten ist eine „Mitarbeitervertretung“ (MAV) zu wählen. Als Beschäftigte zählen auch Teilzeitkräfte einschließlich 450 Euro-Kräfte. Für Pfarrverbände, Pfarreiengemeinschaften und ähnliches kann im Einvernehmen mit dem Dienstgeber eine „gemeinsame Mitarbeitervertretung“ gebildet werden. Die Aufgaben einer MAV entsprechen im Grundsatz denen eines Betriebs- oder Personalrates.

MAVen haben sehr weitgehende Mitwirkungsrechte bei betrieblichen Belangen. Ob es um Regeln zur → **Urlaubsgewährung**, die Länge der → **Betriebsferien** oder die Einführung von Gleitzeit geht: ohne Mitarbeitervertretung geht nichts. Auch in persönlichen Angelegenheiten wie → **Eingruppierung**, → **Versetzung**, → **Kündigung** ... ist sie zu beteiligen. Bei Konflikten und Beschwerden ist die MAV oft erste Anlaufstelle. Sie berät Beschäftigte, begleitet sie auf Wunsch bei Gesprächen und trägt Anliegen beim Dienstgeber vor.

Wenn die Beschäftigten einer Einrichtung keine Mitarbeitervertretung wählen,

Ansprechpartner in den Ordinariaten bei Haftungs- und Versicherungsfragen



Diözese	Ansprechpartner	Informationen
Augsburg	Fr. Kolb 08 21/31 66-71 70 versicherungen@bistum-augsburg.de	Merkblatt „Übersicht der diözesanen Sammelversicherungsverträge“
Bamberg	Fr. Wientzek, 09 51/5 02-15 25 heidi.wientzek@erzbistum-bamberg.de	Merkblätter zu den einzelnen Versicherungen
Eichstätt	Fr. Rippich 0 84 21/50-2 18 mrippich@bistum-eichstaett.de	Informationsheft „Versicherungsschutz für die Diözese Eichstätt“
München und Freising	Fr. Wild, 0 89/21 37-12 98 cwild@eomuc.de	Amtsblatt 1/2013 und Infoblatt „Versicherungsschutz im Erzbistum München und Freising“
Passau	Fr. Wagner 08 51/3 93-31 30 beate.wagner@bistum-passau.de	Informationsheft „Versicherungsschutz der Diözese Passau“
Regensburg	Fr. Gürtler, 09 41/5 97-11 14 bguertler.fika@bistum-regensburg.de	Amtsblatt 2/2013
Würzburg	Hr. Schnabel 09 31/38 6-7 30 61 franz.schnabel@bistum-wuerzburg.de	Infobroschüre „Der kirchliche Versicherungsschutz in der Diözese Würzburg“

entfallen alle Mitbestimmungsrechte ersatzlos.

Rechtsgrundlage: „Mitarbeitervertretungsordnung“ (MAVO). Die jeweiligen diözesanen Fassungen weichen in einzelnen Punkten von der Rahmenordnung ab. Zum Teil im Internet verfügbar, ansonsten im Ordinariat bei der jeweiligen „Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der MAVen“ erhältlich.

Infos: KODA Kompass 49, Dezember 2012, S. 6-10.

Hilfestellung bei der MAV-Gründung geben die Diözesanen Arbeitsgemeinschaften

Diözese Augsburg

DiAG-MAV A

Tel.: 08 21/31 66-85 31

diag-mav-a.augsburg@gmx.de

Vorsitzender: Martin Lieble

DiAG-MAV C (Kirchliche Schulen),

Tel.: 08 21/31 75 414 (privat)

diag-mav-c-augsburg@mariastern.net

Vorsitzender: Markus Ott

Erzdiözese Bamberg

DiAG-MAV

Tel.: 09 51/502 20 20

diag-mav@erzbistum-bamberg.de

Vorsitzender: Thomas Müller

Diözese Eichstätt

DiAG-MAV A

Tel.: 0 84 21/30 69

sylvia-gruener@t-online.de

Vorsitzende: Sylvia Grüner

Erzdiözese München und Freising

DiAG-MAV A

Tel.: 0 89/21 37-17 46

diag-mav-a@eomuc.de

Vorsitzende: Charlotte Hermann

Diözese Passau

DiAG-MAV A

Tel.: 0 85 61/91 81 23

andreas.nock@bistum-passau.de

Vorsitzender: Andreas Nock

Diözese Regensburg

DiAG-MAV A

Tel.: 09 41/5 97 10 51

bhommes.reg@bistum-regensburg.de

Vorsitzender: Bernhard Hommes

Diözese Würzburg

DiAG-MAV A

Tel.: 09 31/38 66 57 10

mav@bistum-wuerzburg.de

Vorsitzende: Dorothea Weitz

DiAG-MAV C Würzburg (Kirchliche Schulen und sonstige Rechtsträger)

Tel.: 0 60 26/76 49

eule-graser@t-online.de

Vorsitzende: Elisabeth Graser-Ullrich

Schlichtungsstelle

In jeder Diözese ist eine Schlichtungsstelle eingerichtet, die Beschäftigte in allen arbeits- und tarifrechtlichen Konflikten anrufen können: Zum Beispiel bei einer als unrechtmäßig empfundenen → **Versetzung**, bei einer strittigen → **Eingruppierung**, einem zu Unrecht verweigerten → **Sonderurlaub** oder bei einem Konflikt über die Anordnung von → **Überstunden**. Ungefähr 90 % aller Streitfälle können bei den Schlichtungsstellen geregelt werden. Wer mit dem Ergebnis der Schlichtung nicht einverstanden ist, kann immer noch entscheiden, ob er das staatliche Arbeitsgericht anruft. Dabei sind in manchen Fällen Klage- und Verjährungsfristen zu beachten.

Nach Zugang einer → **Kündigung** hat der oder die Gekündigte in aller Regel nur drei Wochen Zeit, Klage beim Arbeitsgericht zu erheben. Bei Kündigungen sollten Beschäftigte deshalb umgehend auch das Arbeitsgericht anrufen. Und zusätzlich sollten sie juristischen Rat einholen.

Ein Antrag an die Schlichtungsstelle wird in einem formlosen Brief gestellt. Im Brief sollte beschrieben werden, was passiert ist und vor allem was man genau erreichen möchte. Einen Anwalt muss man vor der Schlichtungsstelle nicht haben. Es kann aber sinnvoll sein, sich zum Beispiel von einem Mitglied seiner → **Mitarbeitervertretung** begleiten zu lassen.

Die Schlichtungsstelle ist mit einem unabhängigen Richter und je zwei Vertretern oder Vertreterinnen der kirchlichen Arbeitgeber und der Beschäftigten besetzt. Sitz der Schlichtungsstelle ist das jeweilige Ordinariat.

Rechtsgrundlage: „Ordnung für Schlichtungsverfahren“, Anhang II, 2. zum ABD.

Ein ausführliches Praxisbeispiel und Infos zur Antragsstellung: KODAKompass 22, Juli 2005, S. 6-8.

Kirchliches Arbeitsgericht

Das Kirchliche Arbeitsgericht (KAG) ist für Streitfälle aus dem Mitarbeitervertretungs- und KODA-Recht zuständig. Führt etwa ein Arbeitgeber eine Dienstplanregelung ohne Beteiligung der → **Mitarbeitervertretung** ein, kann diese dagegen beim KAG klagen. Auch einzelne Beschäftigte können



Einfach haarsträubend. Fühlt sich ein Mitarbeiter in arbeitsrechtlichen Dingen ungerecht behandelt, hilft die diözesane Schlichtungsstelle weiter.

Foto: bilderbox

klagen, wenn etwa ihr Wahlrecht bei der Mitarbeitervertretungswahl verletzt wurde.

Für Streitfälle zwischen einzelnen Beschäftigten und dem Arbeitgeber – etwa um Entgeltzahlungen oder die Wirksamkeit einer Kündigung – ist das Kirchliche Arbeitsgericht nicht zuständig. Hier müssen sich die Parteien an das staatliche Arbeitsgericht wenden und die → **Schlichtungsstelle** anrufen.

Das für Bayern zuständige Kirchliche Arbeitsgericht hat seinen Sitz in 86152 Augsburg, Fronhof 4.

• **Rechtsgrundlage:** „Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung“, Anhang III, 5. zum ABD; • **Ausführliche Infos:** KODA Kompass 22, Juli 2005.

Das Entgelt – der Lohn für die Mühe

Das wird schon passen, was auf der Abrechnung steht. Passt auch – meistens. Einige Zahlungen gibt es allerdings nur, wenn man sie beantragt. Und natürlich gilt auch bei der Entgeltabrechnung: Wo Menschen und Computer arbeiten, passieren manchmal Fehler.

Entgelttabellen

Im Bereich des kirchlichen Tarifrechts ABD gibt es drei Entgelttabellen:

- Die *S-Tabelle* (S wie Sozialdienst) für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst, insbesondere das pädagogische Personal in Kindertageseinrichtungen.
- Die *A-Besoldungstabelle* für die Lehrkräfte an kircheneigenen Schulen.
- Für alle Übrigen gilt die *allgemeine Entgelttabelle*.

Die sogenannte Entgelttarifautomatik (§ 20a ABD Teil A,1.) im ABD legt fest, dass Entgeltsteigerungen im kommunalen öffentlichen Dienst zum gleichen Zeitpunkt auch für die kirchlichen Beschäftigten wirksam werden – vorausgesetzt die Bayerische Regional-KODA beschließt nichts Abweichendes.

Bei LEHRKRÄFTEN AN KIRCHLICHEN SCHULEN sind die Beamtenregelungen des Freistaats Bayern Bezugsgröße.

- Die *allgemeine Tabelle* ist auf S. 37 in diesem Heft abgedruckt.
- Die *S-Tabelle* im KODA Kompass 57, März 2015,
- die *Besoldungstabelle* im KODA Kompass 58, Mai 2015.

Alle Tabellen sind auch im Internet verfügbar.

Eingruppierung

Die Eingruppierung bestimmt zusammen mit der → *Entgeltstufe* die Höhe des Tabellenentgelts. Aber wer oder was bestimmt die Eingruppierung?

Im kirchlichen Tarifrecht ABD ergibt sich aus den *auszuübenden Tätigkeiten* automatisch und zwingend die Eingruppierung (§ 17 ABD Teil A, 3.).

Für viele Tätigkeiten und Berufe gibt es eindeutige *Funktionsmerkmale*, nach denen die Eingruppierung festgestellt wird, zum Beispiel „Erzieherin mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit“, „B-Kirchenmusikerin“, „Pastoralreferentin“ oder „Realschullehrerin“. Bei Berufen und Tätigkeiten, die durch Funktionsmerkmale beschrieben werden, wird nicht geprüft, welche konkreten Tätigkeiten der oder die Einzelne in welchem Umfang ausübt. Funktionsmerkmale dienen der Vereinfachung der Eingruppierung.

In manchen Bereichen ist diese Form der Eingruppierung nicht möglich. So sind etwa die Tätigkeiten von Verwaltungsbeschäftigten derartig unterschiedlich, dass eine Eingruppierung nach Funktionsmerkmalen nicht sinnvoll ist. Tätigkeiten und Berufe, für die es keine Funktionsmerkmale gibt, sind nach *allgemeinen Tätigkeits-*

Entgelt

- Entgelttabellen
- Eingruppierung
- Höherwertige Tätigkeit und Höhergruppierung
- Entgeltstufen
- Jahressonderzahlung
- Besondere Einmalzahlung
- Kinder- und Familienzuschlag
- Zeitzuschläge
- Reise- und Fahrkosten
- Jubiläumzahlung
- Ballungsraumzulage
- Geringfügige Beschäftigung
- Auszahlung des Entgelts
- Ausschlussfrist

merkmalen zu bewerten. Diese Merkmale sind sehr abstrakt und in gewissen Grenzen auch interpretierbar. Zunächst muss erfasst werden, was an dem zu bewertenden Arbeitsplatz mit welchen Zeiteinheiten zu tun ist. Dann ist festzustellen, welchem Schwierigkeitsgrad, Verantwortungsgrad und so weiter die einzelnen Tätigkeiten zuzuordnen sind. Dabei wird zum Beispiel festgestellt, ob eine Arbeit nur „schwierig“ ist oder ob sie darüber hinaus „gründliche Fachkenntnisse“ erfordert. In der Regel gilt: Entscheidend für die Eingruppierung ist die Wertigkeitsebene, die mindestens in der Hälfte der Arbeitszeit erreicht wird.

Diese Regeln sind weitgehend mit denen des öffentlichen Dienstes



„Tarifautomatik“. Entgelterhöhungen werden automatisch vom öffentlichen Dienst übernommen.

Foto: M. Weidenthaler

identisch. Eine kirchliche Besonderheit ist die „Eckeingruppierung“ E 5. Wird für eine auszuübende Tätigkeit eine mindestens 3-jährige Berufsausbildung verlangt, ist die Tätigkeit automatisch mindestens in E 5 eingruppiert (Protokollnotiz 2 zu § 17 ABD Teil A, 3.).

Fast alle Eingruppierungsmerkmale sind im ABD im Teil A, 2. zu finden. Dort finden sich Funktionsmerkmale, allgemeine Merkmale und besondere und zusätzliche Merkmale für spezielle kirchliche Berufe wie Mesner/-innen, Gemeindeferenten/-innen, Religionslehrkräfte oder Beschäftigte im Pfarrbüro. Die Regelungen für den Sozial- und Erziehungsdienst stehen in der Anlage F, Teil A, 1.

Die Feststellung von Eingruppierungen ist manchmal eine sehr anspruchsvolle und komplexe Aufgabe. Die → **Mitarbeitervertretung** muss jeder Eingruppierung im Sinne einer Richtigkeitsgewähr zustimmen. Hat die Mitarbeitervertretung erstmal zugestimmt, ist es für Mitarbeiter oft sehr schwer später noch die Korrektur einer falschen Eingruppierung zu erreichen.

Der festgestellten Eingruppierung entspricht eine Entgeltgruppe (= die Zeile in der Entgelttabelle). Die Spalte entspricht der → **Entgeltstufe**, die vor allem die zunehmende Berufserfahrung abbildet. Im Schnittpunkt von Entgeltgruppe und Stufe

So finden Sie Eingruppierung und Einstufung auf Ihrem Entgeltzettel

Gehaltszettel Typ 1:

Hier finden Sie die Angaben in der linken Hälfte des Zettels unter dem Kürzel „TG“ (TG steht für Tarifgruppe).

1. Tarif		Gilt-Ab TW		Tarifbezeichn.		TG	STF
		075 TVöD VKA				10	05
BDA		KR		TZ-Zähl		TZ-Nenn Arb-Std/-	

Gehaltszettel Typ 2:

Hier finden Sie die Daten in der Kopfzeile unterhalb des Adressbereichs im Feld „Verg.-gruppe“ (steht für Vergütungsgruppe)

Tarifart	Verg.-gruppe	Stufe	Endstufe	nächst Stufe
ABD VKA	05	04	06	10.
T a g				

findet sich dann in der → **Entgelttabelle** der Eurobetrag für das Tabellenentgelt.

KIRCHLICHE SCHULEN: Die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen sind wie vergleichbare Lehrkräfte an staatlichen Schulen eingruppiert. Soweit Lehrkräfte die Voraussetzungen für die Verbeamtung erfüllen, finden die Besoldungsregelungen für vergleichbare Beamte Anwendung. Aus der jeweiligen Berufsbezeichnung ergibt sich somit die entsprechende Eingruppierung. (Ordnung zur Verleihung von Berufsbezeichnungen, ABD Teil B, 4.3.)

Soweit Lehrkräfte die fachlichen oder pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis nicht erfüllen, erfolgt die Eingruppierung analog zu den entsprechenden beim Freistaat Bayern angestellten Lehrkräften (jeweils Nr. 5 ABD Teil B, 4.1.). Soweit vorgesehen, werden diese Lehrkräfte nach Erfüllung der jeweiligen Bewährungszeit um eine Besoldungsgruppe höhergruppiert (Anlagen A, B und C ABD Teil B, 4.1.).

die Eingruppierung nicht. Wird die höherwertige Tätigkeit mindestens einen Monat lang ausgeübt erhält man dafür aber eine „persönliche Zulage“ (Berechnung der Zulage siehe § 14 ABD Teil A, 1.).

Eine **Höhergruppierung** ergibt sich erst, wenn die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit **dauerhaft** erfolgt. Nicht immer erhält man dabei auf Anhieb deutlich mehr Geld, denn in der höheren Entgeltgruppe wird man der Stufe zugeordnet, die mindestens dem vorherigen Entgelt entspricht. Lediglich ein Mindestzugewinn, der sogenannte Garantietrag in Höhe von mindestens 56,28 Euro, ist bei einer Höhergruppierung von Anfang an garantiert. (§ 17 ABD Teil A, 1.).

Die früheren Bewährungs- und Zeitaufstiege (automatische Höhergruppierung nach Ablauf einer bestimmten Zahl von Jahren) sind 2005 abgeschafft worden.

Entgeltstufen

Aufgrund der auszuübenden Tätigkeit ist jede und jeder in einer bestimmten Entgeltgruppe → **eingruppiert** (das sind die Zeilen in den → **Entgelttabellen**). In jeder Entgeltgruppe gibt es Stufen. Nach Ablauf der jeweiligen Stufenlaufzeit rückt man in die nächsthöhere Stufe auf. Damit soll der wachsenden Berufserfahrung Rechnung getragen werden.

Für die allgemeine Entgelttabelle und die S-Tabelle gilt: Bei Beschäftigten mit dauerhaft überdurchschnittlichen Leistungen können die Aufstiege in die Stufen 3 bis 6 vorgezogen gewährt werden. Umgekehrt kann ein Stufenaufstieg verzögert werden, wenn Beschäftigte erhebliche Leistungsmängel trotz entsprechender Hinweise und Aufforderungen nicht abstellen.

Höherwertige Tätigkeit und Höhergruppierung

Übt man **vorübergehend** eine **höherwertige Tätigkeit** aus, etwa als Krankheitsvertretung, verändert sich



Extrageld. Wer mindestens einen Monat lang höherwertigere Tätigkeit ausübt, zum Beispiel den erkrankten Chef vertritt, erhält eine Zulage.

Foto: Dr. Klaus-Uwe Gerhardt/pixelio.de

Elternzeit und Sonderurlaub aus familiären Gründen unterbrechen die Stufenlaufzeit. Bei langjährigen Unterbrechungen ist sogar die Rückstufung um eine Stufe möglich (§ 17 ABD Teil A, 1.).

Bei Neueinstellung wird mitgebrachte einschlägige Berufserfahrung bis zur Stufe 3 im Regelfall automatisch anerkannt. Dies entspricht in der allgemeinen Entgelttabelle drei Jahren Berufserfahrung und vier Jahren in der S-Tabelle für den Sozial- und Erziehungsdienst. Wechselt man innerhalb des kirchlichen Dienstes, ist die Mitnahme höherer Stufen in bestimmten Fällen möglich. Darüber hinaus können weitere Zeiten, wenn es zur Personalgewinnung notwendig ist, im Einzelfall anerkannt werden. Wer die Stelle wechselt, sollte sich vor Abschluss des Arbeitsvertrages kundig machen, ob und in welchem Umfang seine Berufserfahrung anerkannt wird.

Rechtsgrundlage: § 16 und § 16a ABD Teil A, 1. An Stelle von § 16 gilt für den Sozial und Erziehungsdienst § 1 der Anlage zu § 44 ABD Teil A, 1.

Bei neu eingestellten LEHRKRÄFTEN AN KIRCHLICHEN SCHULEN richtet sich die anfängliche Einstufung nach den beamtenrechtlichen Grundsätzen.

Jahressonderzahlung

Das frühere Urlaubs- und Weihnachtsgeld wurde zu einer „Jahressonderzahlung“ zusammengefasst. Sie wird im Novem-

ber oder Dezember ausgezahlt und beträgt zwischen 90 % und 60 % eines Monatsentgelts.

Eine Sonderzahlung erhalten Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen. Wer vor dem 1. Dezember aus dem Dienst ausscheidet, erhält die Zahlung nicht. **Berechnungsweise und Rechtsgrundlage:** § 20 ABD Teil A, 1.

Eine Sonderzahlung entsprechend den Regelungen für Beamte des Freistaats Bayern erhalten LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN. Bis Besoldungsgruppe A 11 werden 70% eines Monatsentgelts gewährt, ab A 12 gibt es 65%. Hinzu kommen jeweils 84,29 % des Familienzuschlags.

Entgeltgruppe	S-Entgeltgruppe (Sozial- und Erziehungsdienst)	Jahressonderzahlung
E 1-8	S 2-S 8	90 %
E 9-12	S 9-S 18	80 %
E 13-15		60 %



Teure Kindergeld-Unterbrechung. Wer die Kindergeldberechtigung verliert, verliert auch die „Besitzstandszahlungen Kind“ – und zwar dauerhaft, selbst dann wenn die Kindergeldberechtigung später wieder auflebt.

Foto: Benjamin Klack/pixelio.de

Besondere Einmalzahlung

2005 sollte zusätzlich zum Tabellenentgelt ein Leistungsentgelt eingeführt werden. Nachdem von Arbeitgeberseite der damalige Modellversuch zum Leistungsentgelt abgebrochen wurde, hatte sich die KODA darauf verständigt ersatzweise eine jährliche „Besondere Einmalzahlung“ einzuführen.

Das Geld wird zum Jahresende ausgezahlt. Wer unter dem Jahr unverschuldet ausscheidet, erhält die Zahlung anteilig. 2015 beträgt sie 23,44 % eines Monatsentgelts. Die Berechnung erfolgt im Grundsatz nach den Berechnungsvorschriften für die → **Jahressonderzahlung**.

Berechnungsweise und Rechtsgrundlage: § 18a ABD Teil A, 1.

LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN erhalten keine Besondere Einmalzahlung, da sie nach der A-Tabelle für Beamte vergütet werden.

Kinderzuschlag / Familienzuschlag

Neue Kinderzuschläge zum Entgelt gibt es im ABD nur noch für LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN. Da diese entsprechend Beamten vergütet werden, gelten für sie auch die Beamtenregelungen über Familienzuschläge.

An sonstige Beschäftigte werden Kinderzuschläge weiter gezahlt, soweit die Ansprüche im Jahr 2005 bereits bestanden. Der Anspruch erlischt, sobald

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Entgeltgruppe		nach einem Jahr	nach weiteren 2 Jahren	nach weiteren 3 Jahren	nach weiteren 4 Jahren	nach weiteren 5 Jahren
15	4.179,74	4.637,42	4.807,81	5.416,39	5.878,91	6.183,20
14	3.785,38	4.199,21	4.442,64	4.807,81	5.367,72	5.671,99
13	3.489,62	3.870,59	4.077,52	4.479,14	5.039,05	5.270,33
12	3.129,17	3.468,92	3.955,78	4.381,80	4.929,53	5.172,96
11	3.022,81	3.347,23	3.590,64	3.955,78	4.485,25	4.728,69
10	2.916,44	3.225,48	3.468,92	3.712,37	4.174,88	4.284,42
9	2.586,77	2.857,36	2.999,18	3.383,71	3.688,02	3.931,43
8	2.427,23	2.680,10	2.798,30	2.904,65	3.022,81	3.097,26
7	2.278,35	2.514,67	2.668,29	2.786,48	2.875,10	2.957,82
6	2.235,78	2.467,40	2.585,57	2.697,84	2.774,66	2.851,47
5	2.145,97	2.366,97	2.479,23	2.591,49	2.674,21	2.733,30
4	2.044,34	2.254,70	2.396,50	2.479,23	2.561,95	2.610,38
3	2.012,46	2.219,23	2.278,35	2.372,87	2.443,79	2.508,77
2	1.863,54	2.053,80	2.112,89	2.171,99	2.301,94	2.437,87
1		1.670,94	1.699,30	1.734,76	1.767,82	1.852,91

Die allgemeine Entgelttabelle (Stand Oktober 2015). Die aktuelle S-Tabelle ist im KODA Kompass 57, die Besoldungstabelle im KODA Kompass 58 abgedruckt.

die Kindergeldberechtigung wegfällt. Ist die Kindergeldberechtigung aus beliebigem Grund unterbrochen (zum Beispiel wegen einer Berufstätigkeit zwischen Ausbildung und Studium oder wegen eines Freiwilligendienstes im Ausland), erlischt der Anspruch auf Kinderzuschlag dauerhaft. Auch bei einem Arbeitgeberwechsel geht der Kinderzuschlag verloren. Lediglich bei einem (unmittelbaren) Wechsel zwischen zwei Kirchengemeinden innerhalb einer Diözese oder zwischen Diözese (Ordinariat) und einer Kirchengemeinde in der selben Diözese wird weiter gezahlt.

Rechtsgrundlage: § 11 und § 17a ABD Teil A, 3.

Zeitzuschläge

Für Arbeit an Sonn- und Feiertagen, an Samstagen ab 13 Uhr und für Nacharbeit ab 21 Uhr gibt es Zuschläge. Ausgenommen von diesen Zuschlägen sind Kirchenmusiker/-innen, Mesner/-innen, pastorale Beschäftigte, Religionslehrkräfte sowie LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN.

Während des Erholungsurlaubs und im Krankheitsfall werden die Zeitzuschläge weitergezahlt. Dazu wird eine Pauschale aus dem Durchschnitt der letzten drei Monate berechnet.

Rechtsgrundlage und Infos:

- § 8 ABD Teil A, 1.;
- KODA Kompass 33, S. 15 (Die abgedruckten Eurobeträge wurden aufgrund der allgemeinen Entgeltanpassungen inzwischen erhöht.);
- zur Berechnung bei Urlaub und Arbeitsunfähigkeit: § 21 ABD Teil A, 1.;
- zum Anspruch bei Arbeitsunfähigkeit auch Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 14.1.2009, 5 AZR 89/09 und KODA Kompass 55, September 2014, S. 8

Überstundenzuschläge siehe → **Mehrarbeit und Überstunden.**

Reisekosten und Fahrkosten

Bei → **Dienstreisen** und anderen Dienstreisen entstehen zusätzliche Kosten, die gemäß Reisekostenordnung auf Antrag erstattet werden. Zu den Reisekosten zählen Fahrkosten, Übernachtungskosten, Verpflegungsmehraufwand und Nebenkosten, wie zum Beispiel Parkgebühren.

Dienstreisen und Dienstgänge müssen genehmigt oder angeordnet sein. Manche Beschäftigte haben pauschale Genehmigungen, ansonsten muss jede Fahrt oder Dienstreise einzeln angeordnet werden.

Die Reisekostenordnung im kirchlichen Tarifrecht ABD entspricht seit 1. April 2015 dem Bayerischen Reisekostengesetz. Eine Anpassung an die kirchlichen Gegebenheiten ist bis Ende 2015 vorgesehen. Zur Umsetzung der Reisekostenordnung existieren in vielen Einrichtungen Ausführungsbestimmungen.

Bei genehmigter Benutzung eines privaten Pkw aus triftigem Grund werden 0,35 Euro pro Fahrkilometer erstattet.



Frei parken. Das Kilometergeld ersetzt pauschal alle Fahrkosten mit Ausnahme von Parkgebühren. Diese werden bei Dienstreisen extra erstattet.

Foto: S. Hofschlaeger/pixello.de

Wer einen Kollegen oder eine Kollegin mitnimmt, erhält weitere 0,02 Euro pro Kilometer und Person.

Als pauschale Abgeltung sonstiger Kosten werden bei Reisen an einen auswärtigen Geschäftsort „Tagegelder“ gezahlt. Abhängig von der Dauer der Reise und davon ob freie Mahlzeiten gewährt werden, erhalten Beschäftigte bis zu 21,50 Euro tägliche Pauschale.

Die Aufwendungen für Fahrten zwischen Wohnung und der „ersten Tätigkeitsstätte“ sind keine Reisekosten. „Erste Tätigkeitsstätte“ ist die regelmäßige Dienststätte, bei Lehrkräften die Stammschule.

Informationen zur Reisekostenordnung im KODA Kompass 58, Juni 2015, S. 4-6; Rechtsgrundlage: ABD Teil D, 9.

KIRCHLICHE SCHULEN: Hier gelten die Bestimmungen für bayerische Beamte. Das heißt Grundlage für die Erstattung der Reisekosten ist unmittelbar das **Bayerische Reisekostengesetz** in seiner jeweiligen Fassung. Im Internet unter www.gesetze-bayern.de

Jubiläumzahlung

Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Dienstzeit von 25 Jahren (613,55 Euro), 40 Jahren (1022,58 Euro) und 50 Jahren (1227,10 Euro). Zur Jubiläumsdienstzeit rechnen die in einem kirchlichen Beschäftigungsverhältnis im Bereich der bayerischen (Erz-)Diözesen zurückgelegten Zeiten. Ausbildungszeit im kirchlichen Dienst, Elternzeit und Sonderurlaub werden angerechnet. Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe. Sind im Computer der Bezugsstelle alle Daten gespeichert, gibt es das Jubiläumsgeld automatisch – andernfalls nachfragen. Zusätzlich gibt es zum Jubiläum einen Tag Arbeitsbefreiung. **Rechtsgrundlage:** § 23 und § 29 ABD Teil A, 1.

KIRCHLICHE SCHULEN: Für Lehrkräfte an diesen Schulen gelten die Bestimmungen für bayerische Beamte. Hier beträgt die Jubiläumszuwendung bei einer Dienstzeit von 25 Jahren 307 Euro und 410 Euro bei 40 Jahren. Zusätzlich können bis zu zwei freie Tage gewährt werden.

Ballungsraumzulage

Die Ballungsraumzulage wird gemäß der „Regelung über eine ergänzende Leistung an Beschäftigte und Auszubildende“ gewährt, wenn Wohn- und Dienstort im „Verdichtungsraum München“ liegen. Begründet wird der Entgeltzuschlag mit den höheren Lebenshaltungskosten im Bereich der Landeshauptstadt. Die Liste der hierzu zählenden Gemeinden kann im Internet von der Seite des Landesamtes für Finanzen heruntergeladen werden (www.lff.bayern.de).

Die Höhe der Zulage richtet sich nach den Werten, die die Stadt München ihren Beschäftigten zahlt. Sie beträgt 120,74 Euro pro Monat für Vollbeschäftigte, für Auszubildende 60,38 Euro. Pro Kind werden weitere 23,04 Euro gewährt. Ob jemand Ballungsraumzulage erhält, ist einkommensabhängig. Der „Entgeltgrenzbetrag“ für Vollbeschäftigte, der nicht überschritten werden darf, beträgt 3320,06 Euro. Bei der Zulage für Kinder ist die Grenze 4654,48 Euro (Stand Oktober 2015).

Details: ABD Teil D, 8.

Geringfügige Beschäftigung

Eine *geringfügig entlohnte Beschäftigung*, auch Minijob oder 450 Euro-Job genannt, ist ein normales → **Teilzeitarbeitsverhältnis**, für das steuer- und sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten gelten.

So trägt der Arbeitgeber alleine die Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 13 % für die Krankenversicherung und 15 % für die Rentenversicherung. Die Beschäftigten zahlen zusätzlich einen Anteil von in der Regel 3,7 % zur Rentenversicherung. Von dieser Pflicht können sie sich jedoch befreien lassen. Dann zählt die Zeit in dieser geringfügigen Beschäftigung allerdings nicht als volle rentenrechtliche Wartezeit.

Wird von der Möglichkeit der Befreiung Gebrauch gemacht und wälzt der Arbeitgeber die 2 % pauschale Lohnsteuer nicht auf den Beschäftigten ab, dann gilt bei der geringfügigen Beschäftigung „Brutto ist gleich netto!“. Zumindest solange man neben seiner Hauptbeschäftigung nicht mehr als einen Minijob hat.

Dies klingt attraktiv, hat aber reduzierte Ansprüche aus der Sozialversicherung zur Folge. Aus einem Minijob heraus hat man keinen Anspruch auf Leistungen aus der Kranken- und Arbeitslosenversicherung. Aufgrund des geringen Einkommens werden nur sehr geringe Rentenansprüche erworben. Ein Jahr 450 Euro-Job bringt später circa 4 Euro Rente pro Monat.

Um die engen Einkommensgrenzen der geringfügigen Beschäftigung nicht zu überschreiten, gibt es verschiedene Möglichkeiten (§ 24 Abs. 8 ABD Teil A, 1.):

- Die Beschäftigten können verlangen, dass das die Geringfügigkeitsgrenzen übersteigende Entgelt durch → **Entgeltumwandlung** für die betriebliche Altersversorgung verwendet wird. Dies ist allerdings nur möglich, solange der oder die Beschäftigte noch keine Rente bezieht und nur, wenn es sich um ein „erstes Arbeitsverhältnis“ handelt. Wer neben seinem Minijob noch eine Hauptbeschäftigung hat, kann diese Möglichkeit nicht nutzen.
- Steigt das Entgelt durch Entgelterhöhungen oder Stufenaufstiege, hat der oder die Beschäftigte Anspruch auf eine Reduzierung des Beschäftigungsumfangs, um die 450 Euro-Grenze nicht zu überschreiten.
- Darüber hinaus können geringfügig Entlohnte zwar nicht auf das Tabellenentgelt, aber auf sonstige Entgeltbestandteile



Abrechnung unklar? Erster Schritt ist immer der Anruf bei dem auf der Entgeltabrechnung angegebenen Sachbearbeiter – Schreibzeug und Abrechnungen bereithalten.

Foto: bilderbox

(etwa Jahressonderzahlung und Einmalzahlungen) ganz oder teilweise verzichten. Dieser Verzicht kann nach einem Jahr widerrufen werden.

Wer unvorhersehbar, zum Beispiel wegen einer Krankheitsvertretung, und längstens zwei Monate innerhalb eines Jahres die Entgeltgrenze überschreitet, bleibt dennoch sozialversicherungsfrei.

Wer die 450 Euro-Einkommengrenze dauerhaft überschreitet, muss nicht in jedem Fall volle Sozialversicherungsbeiträge bezahlen. Zwischen 450 und 850 Euro gibt es die sogenannte Gleitzone mit allmählich wachsenden Beiträgen (Midijobs).

Bei *kurzfristiger Beschäftigung* von längstens 70 Arbeitstagen (50 Tage ab 2019) oder drei Monaten (zwei Monate ab 2019) darf der Inhalt des Arbeitsvertrages frei vereinbart werden. Allerdings muss ein „Mindestlohn“, welcher der Stufe 2 der einschlägigen Entgeltgruppe entspricht, gezahlt werden (**ABD Teil B, 2.**).

Ausführliche Infos zu Mini- und Midijobs unter www.minijob-zentrale.de. Ergänzende Informationen zur Gestaltung von Mini- und Midijobs im KODA Kompass 33, April 2008, S. 14f. (Einige Details und die Eurobeträge haben sich geändert.)

Auszahlung des Entgelts

Spätestens am letzten Banktag des Monats muss das Entgelt für den laufenden Kalen-

dermonat auf das Bankkonto überwiesen sein (§ 24 ABD Teil A, 1.). In einigen kirchlichen Einrichtungen wird aufgrund früherer Regelungen bereits zur Monatsmitte oder zum Monatsbeginn ausgezahlt.

KIRCHLICHE SCHULEN: Die Anweisung des Gehalts erfolgt im Voraus am ersten Banktag des laufenden Monats. Auf dem Konto ist es dann einige Tage später.

Eine schriftliche Entgeltabrechnung, in der die Bruttobezüge und die verschiedensten Abzüge detailliert aufgeschlüsselt sind, wird immer dann erstellt, wenn sich gegenüber der vorangegangenen Lohnabrechnung eine Veränderung ergeben hat (§ 108 Gewerbeordnung).

Ausschlussfrist

Wo Menschen arbeiten, passieren Fehler. Für Entgeltzahlungen gilt, dass Entgelt sechs Monate nach- oder rückgefordert werden kann (§ 37 ABD Teil A, 1.). Für die Nachforderung genügt es, die Ansprüche fristgerecht schriftlich geltend zu machen. Wer Unklares oder Zweifelhafes auf der Entgeltabrechnung entdeckt, sollte zunächst die zuständige Sachbearbeiterin oder den Sachbearbeiter anrufen. Die Telefonnummer steht auf der Abrechnung. Oft lassen sich Probleme bereits telefonisch lösen. Übrigens gilt die Ausschlussfrist auch für Arbeitgeber, auch diese dürfen Überzahlungen nur bis zu sechs Monaten zurückfordern.

- Altersteilzeit
- FALTER
- Renteneintritt
- Befristung
- Arbeitgeberwechsel
- Auflösungsvertrag
- Arbeitszeugnis
- Todesfall

Beendigung des Arbeitsverhältnisses – wenn die gemeinsame Zeit zu Ende geht

Was zu beachten ist, wenn das Arbeitsverhältnis endet, erfahren Sie auf diesen Seiten. Die Vor- und Nachteile von Auflösungsverträgen. Was in einem Zeugnis stehen darf und muss ...

Altersteilzeit

Altersteilzeit ist ein Modell zum schrittweisen oder vorgezogenen Übergang in den Ruhestand. Ab dem 60. Lebensjahr ist Altersteilzeit vom Grundsatz her noch möglich. Verträge, die im Rahmen der tariflichen Regelung geschlossen werden, müssen aber vor dem 1. Januar 2017 zu laufen beginnen. Ob es eine tarifliche Nachfolgeregelung geben wird ist offen. Für manche Beschäftigten ist die → [Sabbatjahr](#)-Regelung eine Alternative zur Altersteilzeit.

Es gibt zwei Formen der Altersteilzeit:

- Der oder die Beschäftigte arbeitet während der gesamten Laufzeit des Alters-

teilzeitvertrages mit (durchschnittlich) der Hälfte des früheren Beschäftigungsumfangs (Teilzeitmodell).

- Der oder die Beschäftigte arbeitet die erste Hälfte der Laufzeit im bisherigen Umfang, in der zweiten Hälfte – der Freistellungsphase – gar nicht (Blockmodell).

Während der Altersteilzeit wird circa die Hälfte des vorherigen Bruttoentgelts plus 20% steuerfreie Aufstockung gezahlt. Die frühere vergleichsweise sehr hohe Aufstockung auf bis zu 83% des letzten Nettogehalts gibt es nicht mehr. Um die Einbußen im Ruhestand gering zu halten, werden circa 90% der Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung und zur → [Zusatzversorgung](#) eingezahlt.

Anspruch auf Altersteilzeit besteht, wenn am 31. Mai des Vorjahres weniger als 2,5% der Beschäftigten in Altersteilzeit waren *und* wenn durch die Altersteilzeitvereinbarung die Quote von 2,5% nicht erreicht wird.

Beispiel: Eine Pfarrei hat 90 Beschäftigte, am 31. Mai 2015 ist niemand in Altersteilzeit (= 0% der Beschäftigten). Das bedeutet im Jahr 2016 haben genau zwei Beschäftigte Anspruch auf Altersteilzeit. Zwei Beschäftigte entsprechen 2,25% des Personals, die Quote von 2,5% wird also nicht erreicht.

Manchmal ist die Altersteilzeit im gemeinsamen Interesse von Arbeitgeber und Beschäftigten, zum Beispiel wenn der Arbeitgeber umstrukturieren, Personal abbauen oder die Altersstruktur verjüngen möchte. In diesem Fall steht es frei, auch über die Quote hinaus Altersteilzeitverträge abzuschließen.

Ausführliche Infos zu Altersteilzeit und → FALTER im KODA Kompass 44, Oktober 2011.

FALTER

Für den schrittweisen Übergang von der Erwerbsarbeit in die Rente gibt es neben der → [Altersteilzeit](#) die „Flexible Altersarbeitszeit“, genannt „FALTER“. Frühestens zwei Jahre bevor ein oder eine Beschäftigte abschlagsfreie Altersrente in Anspruch nehmen kann, verringert er oder sie die bisherige Arbeitszeit auf die Hälfte. Zum Ausgleich arbeitet er oder sie über das reguläre Renteneintrittsalter hinaus.



Per „FALTER“ in den Ruhestand. „FALTER“ nennt sich eine alternative Form des schrittweisen Übergangs in die Rente. In der Übergangszeit erhalten Beschäftigte Teilrente plus Teilzeitentgelt.

Foto: Margot Bernhardt/pixello.de



Alternative Sabbatjahr. Eine Alternative zur 2017 auslaufenden Altersteilzeitregelung kann eine tarifliche Sabbatzeit am Ende des Erwerbslebens sein. Näheres auf S. 19. *Foto: Rainer Sturm/pixello.de*

Beispiel: Ein Beschäftigter kann laut Rentenauskunft mit 65 Jahren abschlagsfreie Altersrente beziehen. Er will FALTER nutzen und vereinbart mit seinem Arbeitgeber, dass er vom 63. bis zum 67. Lebensjahr mit der halben Arbeitszeit arbeitet.

FALTER-Vereinbarungen können nur noch bis 31. Dezember 2016 abgeschlossen werden. Ob es eine Nachfolgeregelung geben wird, ist noch offen.

Während der Laufzeit einer FALTER-Vereinbarung bezieht der oder die Beschäftigte eine Teilrente. Erst nach Ablauf der Flexiblen Altersarbeitszeit erhält er oder sie Altersvollrente. Diese fällt wegen der verlängerten Arbeitsphase geringfügig höher aus als bei einem regulären Wechsel in den Ruhestand. Interessenten sollten sich vor Abschluss einer Vereinbarung ausführlich rentenrechtlich beraten lassen.

Für den Arbeitgeber hat FALTER den Vorzug, dass er keine zusätzlichen Kosten hat. Will ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin FALTER in Anspruch nehmen, muss der Arbeitgeber prüfen und abwägen, ob und welche betrieblichen Gründe entgegenstehen. Da es sich um eine **→ „Kann-Regelung“** handelt, besteht aber kein genereller Anspruch auf „Flexible Altersarbeitszeit“.

Gegenüber vorgezogener Rente oder Altersteilzeit hat FALTER den Vorzug, dass sie unter dem Strich nicht zu finanziellen Einbußen führt. Attraktiv kann das FALTER-Modell zum Beispiel für Ehepaare sein, die zum gleichen Zeitpunkt in Ru-

hestand gehen möchten. Während zum Beispiel der jüngere Partner wegen der Rente noch voll arbeiten will oder muss, kann der ältere Partner seine Arbeitsphase mittels FALTER bei halber Arbeitsbelastung verlängern.

Renten-eintritt

Genau genommen ist nahezu jeder Arbeitsvertrag befristet und zwar bis zum Ablauf des Monats, in dem der oder die Beschäftigte das Alter für den Bezug der Regelaltersrente vollendet hat (§ 33 ABD

Teil A,1.). Bei Religionslehrkräften i. K. und LEHRKRÄFTEN AN KIRCHLICHEN SCHULEN endet das Arbeitsverhältnis automatisch mit Ablauf des Schulhalbjahres, also zum 31. Januar oder 31. Juli (§ 9 Dienstordnung Religionslehrkräfte i. K. beziehungsweise ABD Teil B, 4.).

Wer früher in Rente gehen möchte und kann, muss **→ kündigen**, unter Einhaltung der **→ Kündigungsfrist**, oder einen **→ Auflösungsvertrag** schließen.

Bei dauerhafter voller **→ Erwerbsminderung** endet das Arbeitsverhältnis. Bei Bezug einer dauerhaften Teilrente wegen Erwerbsminderung bleibt das Arbeitsverhältnis bestehen, wenn die Weiterbeschäftigung beantragt wurde und es entsprechende Beschäftigungsmöglichkeiten gibt. Dieser Antrag muss (abweichend vom tariflichen Wortlaut) innerhalb von zwei Wochen nach der Beendigungsmittelteilung durch den Arbeitgeber gestellt werden (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 23.7.2014, 7 AZR 771/12).

Will jemand nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses in der Rente (weiter) arbeiten, muss ein neuer Vertrag geschlossen werden. Über die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen bei einem Hinzuverdienst sollte man sich vor Vertragsabschluss kundig machen.

Befristung

Manche Arbeitsverträge werden in dem Bewusstsein geschlossen, dass sie nur

für eine bestimmte Dauer gelten sollen. Solche Verträge enden automatisch, ohne **→ Kündigung** oder **→ Auflösungsvertrag** zu dem im Vertrag angegebenen Datum (*Zeitbefristung*). Ist in einem Arbeitsvertrag kein bestimmtes Datum genannt, endet der Vertrag zwei Wochen nachdem der Arbeitgeber schriftlich mitgeteilt hat, dass der Zweck, zu dem der befristete Vertrag geschlossen wurde, nun erreicht ist (*Zweckbefristung*).

Befristete Arbeitsverträge sollen die Ausnahme und nicht die Regel sein. Deshalb haben der Gesetzgeber im Teilzeit- und Befristungsgesetz und die Rechtsprechung verschiedene Bedingungen formuliert.

Eine Befristung muss, um rechtswirksam zu sein, immer schriftlich vereinbart werden und zwar vor Vertragsbeginn. Wird dies nicht beachtet, ist in der Regel automatisch ein unbefristeter Vertrag entstanden, der eingeklagt werden kann.



Klare Regeln. Die Befristung von Arbeitsverträgen ist nur in engen Grenzen zulässig. *Foto: bilderbox*

Ohne Sachgrund kann in aller Regel höchstens für zwei Jahre ein befristeter Vertrag geschlossen werden. In allen anderen Fällen braucht es für die Befristung einen sachlichen Grund. Zulässig ist die Befristung zum Beispiel, wenn die Arbeitskraft für ein bestimmtes zeitlich befristetes Projekt benötigt wird. Der weitaus häufigsten Befristungsgründe sind Vertretungen, zum Beispiel wegen Elternzeit, Sonderurlaub oder Erkrankung.

Grundsätzlich gilt: Ein zulässiger Sachgrund liegt vor, wenn der Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses ganz konkret vorhersagen kann, dass er die Arbeitskraft nur vorübergehend braucht. „Weil man ja nie weiß, was die Zukunft bringt“ und „vielleicht gehen ja eines Tages die Buchungszeiten zurück“ sind sicher keine zulässigen Sachgründe, da sie nicht konkret sind. Ist eine Befristung unzulässig, kann automatisch ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis entstanden sein.

Ob die Befristung eines Arbeitsvertrages rechtmäßig ist oder war, kann der oder die Beschäftigte vom Arbeitsgericht überprüfen lassen. Eine solche Entfristungsklage ist spätestens drei Wochen nach dem Ende des Vertrages beziehungsweise der umstrittenen Befristung zu erheben. Wer nicht klagt, erkennt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses an, auch wenn die Befristung unwirksam war. Die Anrufung der → **Schlichtungsstelle** hemmt die Klagefrist nicht!

Rechtsgrundlage: • Teilzeit- und Befristungsgesetz, zu dem es umfangreiche Rechtsprechung gibt; • § 30 ABD Teil A, 1.



Blind oder nur optimistisch? Wer den Arbeitgeber wechselt, sollte sich vorher verbindlich ausrechnen lassen, was er künftig verdient. Nachverhandeln ist meist aussichtslos.

Foto: M. Weidenthaler

Arbeitgeberwechsel

Die geradlinige berufliche Laufbahn von der Ausbildung bis zur Rente beim gleichen Arbeitgeber wird seltener. In vielen Berufen ist ein Wechsel des Arbeitgebers für das berufliche Fortkommen förderlich. Daneben gibt es viele weitere, auch ganz persönliche Motive, warum manche den Arbeitgeber wechseln möchten. Sei es ein kürzerer Weg zum Arbeitsplatz, bessere Arbeitszeiten, Umzug in eine andere Stadt, Konflikte, die man auf diese Weise beendet ...

Damit der Arbeitgeberwechsel frei nach dem Motto „Neuer Arbeitsvertrag – neues Glück!“ auch glücklich endet, sollten vorab verschiedene Fragen geklärt sein. Welche tariflichen Regelungen werden dem neuen Vertrag zu Grunde liegen? Wird die erworbene Berufserfahrung entsprechend berücksichtigt, so dass keine Entgelteinbußen entstehen? Kurzfristig wäre es, einfach nur das alte Brutto und das neue Brutto zu vergleichen. Genauso wichtig ist die Frage der Einkommensentwicklung. Im kirchlichen und öffentlichen Dienst gibt es Stufenaufstiege, durch die das Gehalt automatisch wächst. Private Arbeitgeber bieten oft nur ein statisches Festgehalt, jede Gehaltserhöhung muss dann erhandelt werden.

Auch Sozialleistungen sollten eingerechnet werden. So hat die → **Zusatzversorgung** im kirchlichen und öffentlichen Dienst zum Beispiel einen Wert von 4 % des Bruttogehalts. Bietet der neue Arbeitgeber keine betriebliche Altersversorgung, sollte man auf ein entsprechend höheres Gehalt achten. Schwer in Euro zu beziffern sind soziale Komponenten wie das Anrecht auf → **Sonderurlaub** oder → **Teilzeit** aus familiären Gründen, auf → **Arbeitsbefreiung** aus besonderem Anlass oder der → **Kündigungsschutz**.

Wer wechseln will, sollte sich umfassend über die neuen Arbeitsbedingungen informieren. Das gilt auch für Beschäftigte, die innerhalb des kirchlichen Dienstes wechseln, wenngleich das ABD verschiedene Regelungen vorsieht, die manchen „Besitzstand“ sichern (§ 16 und § 16a ABD Teil A, 1. sowie § 17, § 17a und § 17b ABD Teil A, 3.).

Für die Mitnahme von Stufen im *Sozial- und Erziehungsdienst* gilt an Stelle von § 16 ABD Teil A, 1. der § 1 Abs. 2 der Anlage zu § 44 ABD Teil A, 1. Die Caritas hat ebenfalls die Tarifregelungen des öffentlichen Dienstes für den Sozial- und Erziehungsdienst übernommen. → **S-Entgeltstufen** werden bei einem *unterbrechungsfreien* Wechsel zur Caritas mitgenommen.

Infos für die übrigen Tätigkeitsbereiche: Im KODA Kompass 38, S. 8f ist eine Übersicht zu finden, welche Regelungen bei welchen Wechseln einschlägig sind (Stand 2009). Ein Nachtrag hierzu im KODA Kompass 39, November 2009, S. 7 und S. 15.

Auflösungsvertrag

So wie Verträge den beiderseitig erklärten Willen abbilden, kann im gegenseitigem Einvernehmen ein Vertrag auch wieder gelöst werden (§ 33 ABD Teil A, 1.). Sind sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer beziehungsweise Arbeitnehmerin einig, das Arbeitsverhältnis beenden zu wollen, lässt sich dies über einen Auflösungsvertrag erreichen. Ein Auflösungsvertrag ist jederzeit ohne Einhaltung irgendwelcher Fristen möglich.

Die Initiative für Auflösungsverträge geht oft von Beschäftigten aus, die ihre Arbeitsstelle wechseln wollen. Die langen → **Kündigungsfristen** im kirchlichen Dienst schützen einerseits die Beschäftigten, machen aber auch einen → **Arbeitgeberwechsel** schwer. Welcher Arbeitgeber ist schon bereit, auf einen neuen Mitarbeiter bis zu neun Monate zu warten?

In aller Regel entsprechen die Arbeitgeber dem Wunsch nach einem Auflösungsvertrag. Schließlich macht es meist keinen Sinn einen Beschäftigten, der gehen möchte, zu zwingen noch einige Monate abzuarbeiten – und ihm damit möglicherweise sogar seine berufliche Zukunft zu verbauen.

Tarifliche Grundlage: § 33 Abs. 1 ABD Teil A, 1.

Arbeitszeugnis

Alle Beschäftigten haben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis. Das „Endzeugnis“ enthält immer auch Angaben über Führung und Leistung (qualifiziertes Zeugnis).

Das kirchliche Tarifrecht ABD unterscheidet verschiedene Arten des Arbeitszeugnisses (§ 35 ABD Teil A, 1.). Das *Zwischenzeugnis* kann verlangt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, zum Beispiel Wechsel des Vorgesetzten oder Wechsel des Tätigkeitsbereiches. Besteht die Absicht, sich beruflich zu verändern oder ist das Ende eines befristeten Arbeitsvertrages absehbar, besteht Anspruch auf ein *vorläufiges Zeugnis*. Ein aus oben genannten Gründen verlangtes Zeugnis ist vom Arbeitgeber „unverzüglich“ auszustellen. „Unverzüglich“ bedeutet „ohne schuldhaftes Zögern“, länger als zwei Wochen sollte das Ausstellen eines Zeugnisses in aller Regel nicht dauern.

Wenngleich das Zeugnis klar, verständlich, wohlwollend und wahrheitsgemäß formuliert sein muss, hat sich doch eine eigene Zeugnissprache entwickelt. Im Internet findet man viele Übersetzungshilfen unterschiedlicher Qualität. Im Zweifel sollte rechtskundiger Rat eingeholt werden. Wer sein Arbeitszeugnis für zu schlecht oder fehlerhaft hält, kann rechtliche Schritte (nach Möglichkeit zeitnah) einleiten (→ [Schlichtungsstelle](#), Arbeitsgericht).



Rätselhaft. Erste Hilfen, um Texte von Arbeitszeugnissen zu entschlüsseln, sind auch im Internet zu finden: www.wikipedia.de, Stichwort „Arbeitszeugnis“.

Foto: bilderbox

Todesfall

Der Tod des oder der Beschäftigten führt automatisch zum Ende des Arbeitsverhältnisses. Allerdings bestehen nach dem Tod noch Verpflichtungen seitens des Arbeitgebers. So erhalten Ehegatte beziehungsweise Ehegattin oder die Kinder ein Sterbegeld (§ 23 Abs. 3 ABD Teil A, 1.), das sich aus dem Entgelt für die restlichen Tage des Sterbemonats und dem Tabellenentgelt für zwei weitere Monate zusammensetzt.

Zum Sterbetag meldet der Arbeitgeber den Verstorbenen oder die Verstorbene bei der → [Beihilfeversicherung](#) ab, so dass der

Tarif 814 ab dem darauffolgenden Tag für die mitversicherten Familienangehörigen nicht mehr greift.

In Bezug auf den Tarif 820 K gilt in Fällen, in denen Beihilfeanspruch mit Rentenzusage auch für Hinterbliebene gewährt wird, dass der Arbeitgeber für die Zahlung des Tarifes 820 K für Ehegatten beziehungsweise Ehegattin und minderjährige sowie versorgungsberechtigte Kinder (bei Studium oder Ausbildung zum Beispiel bis zum 25. Lebensjahr) zuständig bleibt.

Sofern es sich um „Selbstzahler“ handelt, werden die Hinterbliebenen von der Bayerischen Beamtenkrankenkasse über eine Möglichkeit der Weiterführung der Höherversicherung unterrichtet.

Der oder die Verstorbene wird zum Todestag auch bei der → [Zusatzversorgung](#) abgemeldet. Der hinterbliebene Ehegatte hat – in der Regel nach zwölf Monaten Ehezeit – Anspruch auf Witwen- oder Witwerrente – sofern ein solcher auch aus der gesetzlichen Rentenversicherung besteht. Art, Höhe und Dauer des Anspruchs entsprechen den Bestimmungen der gesetzlichen Rentenversicherung. Kinder haben aus der Betriebsrente Anspruch auf Voll- oder Halbwaisenrente.

Sofern der oder die Verstorbene ein → [Arbeitszeitkonto](#) geführt hat oder eine → [Sabbatjahrvereinbarung](#) bestand, werden die vorhandenen Zeitguthaben an die Hinterbliebenen abgegolten. Befand sich der oder die Verstorbene in → [Altersteilzeit](#) im Rahmen des Blockmodells, haben die Hinterbliebenen Anspruch auf eine etwaige Differenz zum vollen Entgelt für die geleistete Arbeitszeit.

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 und der Bayer. Versorgungskammer.

Herausgeber- und Autorenanschrift

Bayerische Regional-KODA
Ottmarsgäßchen 8, 86152 Augsburg
Tel.: 0821/50 89 53-0 Fax: 0821/50 89 53-19
info@bayernkoda.de
Umsatzsteuer-ID: DE 12 75 111 72

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

Josef Glatt-Eipert, Johannes Hoppe, Hans Reich, Angelika Rihm, Ralph Stapp, Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler, Dorothea Weitz, Robert Winter, Vertreter der Arbeitgeberseite: Tobias Rau.
Unter Mitarbeit von: Martin Floß.

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

Gestaltung: Manfred Weidenthaler

Preis: 10 Euro pro Jahr

Abo-Verwaltung, Druck und Auflage

Druckerei Fuchs, Gutenbergstr. 1,
92334 Berching, Tel.: 0 84 62/9 40 60,
Fax: 0 84 62/94 06 20; Auflage: 66 000
Abo-Bestellung auch unter
www.kodakompass.de, Rubrik „Zeitschrift“

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

Die Kontaktdaten Ihrer diözesanen KODA-Vertreter auf S. 13

Was steht wo?

ABD	19	Entgeltstufen	36	Kann-Vorschriften.....	16	Praktikanten	8
Abmahnung.....	30	Entgelttabellen	37	Kfz-Versicherung	27	Probezeit	6
Abordnung	10	Entgeltumwandlung	26	Kinder: Betreuung bei		Qualifizierung	9
Altersteilzeit.....	40	Erholungsurlaub	17	Krankheit	21	Reisekosten	38
Änderungskündigung.....	32	Erwerbsminderung	30	Kinderzuschlag	37	Renteneintritt.....	41
Änderungsvertrag >		Exerzitien	9	Kirchliches Arbeitsgericht	34	Riestervertrag.....	26
Vertragsänderung	32	Fahrkosten.....	38	KODA	19	Rufbereitschaft	16
Arbeit auf Abruf > flexibler		FALTER	40	KODA Kompass	19	Ruhezeit	18
Beschäftigungsumfang	7	Familienpflegezeit.....	21	KODA-Dienstnehmerseite	13	Sabbatjahr	19
Arbeitgeberwechsel.....	42	Familienzuschlag	37	Krankengeld(zuschuss)	28	Schlichtungsstelle	34
Arbeitsbefreiung.....	15	Fehlgeburt, Bestattung	26			Schließzeiten.....	17
Arbeitsschutz	8	Feiertage.....	17			Schweigepflicht >	
Arbeitsunfähigkeit	28	Feiertagszuschlag >				Verschwiegenheit.....	11
Arbeitsvertrag	6	Zeitzuschlag	38			Schwerbehinderung.....	29
Arbeitszeit > wöchentliche	14	Flexibler				> Vertrauensperson	12
Arbeitszeitgrenzen.....	18	Beschäftigungsumfang	7			Soll-Vorschriften	16
Arbeitszeitkalender Mesner						Sonderurlaub	20
und Kirchenmusiker.....	15					Sonntagszuschlag >	
Arbeitszeitkonto	17					Zeitzuschläge	38
Arbeitszeugnis.....	43					Ständige Arbeitsgruppe	
Ärztliche Untersuchung	29					Lehrkräfte	19
Auflösungsvertrag	42					Tagegeld > Reisekosten....	38
Ausführungsbestimmung >						Teilzeitanspruch	20
Betriebliche Regelung ..	18					Teilzeitvertrag	7
Ausschlussfrist.....	39					Todesfall.....	43
Auszahlung des Entgelts... 39						Totgeburt	26
Auszubildende.....	8					Überlastungsanzeige	9
Autoversicherung	27					Überstunden.....	15
Ballungsraumzulage	38					Umsetzung	10
Bayer. Regional-KODA	19					Urlaub > Erholungsurlaub	17
Beamte des Schulwerks	27					Urlaubsgeld >	
Befristung.....	41					Jahressonderzahlung	37
Beihilfe.....	23					Vergütung >	
Bereitschaftsdienst.....	16					Entgelttabellen	35
Bereitschaftszeit	16					Vermögenswirksame	
Berufsunfähigkeit.....	30					Leistungen	27
Beschäftigungsumfang						Vertragsänderung	32
> Teilzeit/ > flexibler B. .	7					Verschwiegenheit	11
Besondere Einmalzahlung	37					Versetzung.....	10
Betriebliche Regelungen ...	18					Versicherung	33
Betriebliches Eingliederungs-						Weihnachtsgeld >	
management.....	29					Jahressonderzahlung	37
Betriebsübergang	7					Weisungsrecht	5
Betriebsurlaub.....	17					Wiedereingliederung.....	29
Billiges Ermessen	5					Wochenarbeitszeit	14
Datenschutz >						Zahnersatz > Beihilfe	24
Verschwiegenheit.....	11					Zeitzuschläge	38
Dienstordnung.....	8					Zeugnis > Arbeitszeugnis .	43
Dienstplan	14					Zusatzversicherung, Krank-	
Dienstreisezeit	17					heit > Beihilfe	23
Dienstvereinbarungen > Be-						Zusatzversorgung	23
triebliche Regelung	18						
Direktionsrecht.....	5						
Dritter Weg.....	4						
Eingruppierung	35						
Elternzeit	20						
Entgeltfortzahlung	28						
		Fortbildung.....	9	Krankschreibung >			
		Führungszeugnis, erweitert .	11	Arbeitsunfähigkeit	28		
		Geburtsbeihilfe	26	Kündigung.....	31		
		Gehalt > Entgelttabelle	35	Kündigungsfristen.....	31		
		Geringfügige Beschäftigung	39	Leistungsbezahlung > Beson-			
		Geschenkannahme	12	dere Einmalzahlung	37		
		Gesundheitsschutz.....	8	Mehrarbeit	15		
		Grundordnung	19	Mini-Job > geringfügige			
		Haftung	33	Beschäftigung	39		
		Heilpraktiker > Beihilfe....	23	Mitarbeitergespräch	12		
		Höhergruppierung	36	Mitarbeitervertretung	33		
		Höherwertige Tätigkeit	36	Mutterschutz	20		
		Honorarvertrag	8	Nebenabrede	7		
		Jahres(mitarbeiter)gespräch		Nebentätigkeit.....	19		
		> Mitarbeitergespräch....	12	Pausen	14		
		Jahressonderzahlung	37	Personalakte	33		
		Jubiläumzahlung	38	Pflegetaggeldversicherung	26		
		Jugendvertreter.....	12	Pflegezeit.....	21		



Foto:
Matthias
Weidenthaler

Gehaltsplus für Lehrkräfte

4,4% mehr Entgelt für Lehrerinnen und Lehrer an kirchlichen Schulen bis 2016

Knapp sechs Wochen dauerten die Tarifverhandlungen zwischen den Gewerkschaften und der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) bereits an, dann war am 28. März 2015 der Durchbruch geschafft. Die Beschäftigten der Länder erhalten 2,1% mehr Gehalt rückwirkend zum 1. März 2015, zum 1. März 2016 steigt das Entgelt dann nochmals um 2,3%, mindestens aber um 75 Euro an.

Diese Einigung hat Auswirkung auf die Lehrkräfte an den kirchlichen Schulen in Bayern. Deren Entgelt richtet sich nach der A-Besoldung der bayerischen Beamten. Die Bayerische Staatsregierung kündigte unmittelbar nach dem Abschluss der Tarifverhandlungen an, den Tarifabschluss für die Beamten und für die Versorgungsempfänger übernehmen zu wollen. Der Bayerische Landtag hatte dazu bereits Ende

2014 im Zuge der Beschlussfassung zum Doppelhaushalt 2015/2016 entsprechende Finanzmittel eingestellt. Insofern ist davon auszugehen, dass der Landtag die nötige Änderung des Bayerischen Besoldungsgesetzes rasch nachvollzieht. Die ab 1. März 2015 geltende Besoldungstabelle und weitere Informationen finden Sie auf Seite 3. *Ludwig Utschneider*



Thomas Plabmann

Themen

- 3 Kirchliche Lehrkräfte**
Neue Besoldungstabelle nach Tarifierhöhung
- 4 Reisekostenregelung**
Steuer zwingt zur Anpassung ans Bayerische Reisekostengesetz
- 7 Lebensaufgabe Qualifizierung**
Arbeitsvertragsrecht als wichtige Basis für Fortbildungen
- 12 Altersteilzeit**
Vorgezogene Altersrente kein Störfall mehr
- 13 Pfarrhelferinnen**
Neue Entgeltordnung vereinbart
- 15 Pflegezeitgesetz**
Verbesserungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- 16 Weitere Dienstzulage**
Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen können profitieren
- 20 Hitzefrei?**
Rechte und Pflichten von Beschäftigten an heißen Tagen



Ludwig Utschneider,
verantwortlicher Redakteur

Wie aus einem Nein ein Ja werden kann – Verbesserungen bei Familien- komponenten in greifbarer Nähe

Liebe Leserin,
lieber Leser!

Der in einer evangelischen Missionarsfamilie aufgewachsene Schriftsteller Hermann Hesse war nicht nur ein begnadeter Erzähler, ihm gelang es auch immer wieder, prägnant Wesentliches auf den Punkt zu bringen. Für Motivationstrainer ist folgender Hesse-Spruch auch heute noch ein gern- und vielgenutztes Zitat: „Damit das Mögliche entstehe, muss immer wieder das Unmögliche versucht werden.“ Die Bayerische Regional-KODA versucht derzeit auch, das Ende 2014 noch Unmögliche doch noch möglich zu machen. Damals scheiterte das Bemühen der Mitarbeiterseite, den Besitzstand Kind zu bewahren. Er fällt derzeit weg, wenn die eigentliche Anspruchsvoraussetzung, nämlich der Bezug von Kindergeld, auch nur kurzfristig unterbrochen wurde. Bis dato führt eine derartige Unterbrechung dazu, dass der Anspruch auf den Besitzstand Kind, der durch die Überleitung 2005 eventuell entstand, endgültig erlischt. Andere öffentliche Arbeitgeber haben diese

Regelung zwischenzeitlich abgemildert, da es ein tariflicher Webfehler zu sein scheint, der Beschäftigte mit Kindern, die bis 31. Dezember 2005 geboren wurden, benachteiligt. Für diese fällt der Besitzstand Kind weg, wenn der Anspruch auf Kindergeld auch nur kurzzeitig nicht gegeben ist. In der März-Vollversammlung verständigten sich Mitarbeiterseite und Dienstgeber darauf, eine Arbeitsgruppe einzusetzen, um bis zum Sommer Verbesserungen zu erarbeiten. Ausgehend von einer Bestandsaufnahme, was in den einzelnen (Erz-)Diözesen bereits jetzt im Sinne einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie geleistet wird, sollen ABD-eigene Regelungen gefunden werden. Der KODA Kompass wird in einer seiner nächsten Ausgaben über die Ergebnisse dieser Beratungen berichten. Es ist jedenfalls ein positives Signal, dass sich die Bayerische Regional-KODA als Kommission, die für alle Beschäftigten der katholischen Kirche in Bayern (mit Ausnahme der Caritas) das Arbeitsvertragsrecht schafft, nun bayernweit geltende Standards setzen möchte. Konkrete Beschlüsse wurden im Rahmen der März-Vollversammlung ebenfalls gefasst. Zentrales Thema war dabei das Reisekostenrecht. Steuerrechtliche Veränderungen haben es geboten erscheinen lassen, die bisherige Reisekostenordnung der bayerischen (Erz-)Diözesen durch das Bayerische Reisekostengesetz zu ersetzen. Andernfalls wäre im Bereich der Wegstreckenentschädigung künftig eine teilweise Versteuerung der vom Dienstgeber erstatteten Beträge nötig geworden. Die neuen Lohnsteuerrichtlinien geben vor, dass steuerfreie Reisekostenvergütungen nur dann vorliegen, wenn die Grundlage für die Zahlung dem Reisekostenrecht des Bundes oder eines Landes dem Grund und der Höhe nach vollumfänglich entspricht. Diesen Vorgaben hat die Kommission mit dem Beschluss im März Rechnung getragen. Beschlüsse gab es auch für den Bereich der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Lehrerinnen und Lehrer an kirchlichen Grund- und Mittelschulen können künftig eine weitere Dienstzulage erhalten, vorausgesetzt das Ergebnis ihrer dienstlichen Beurteilung ist so gut, dass sie zum Kreis der Anspruchsberechtigten gehören. Neu ist nun auch die Regelung, wann all jene Lehrkräfte, die aufgrund ihrer Ausbildung nicht die Voraussetzungen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis erfüllen, beurteilt werden. Waren diese Lehrkräfte bislang

alle vier Jahre parallel zu den staatlichen Lehrkräften zu beurteilen, werden sie nun wie die anderen angestellten Lehrkräfte an kirchlichen Schulen gemäß der Ordnung für Berufsbezeichnungen beurteilt.

Ein Gehaltsplus steht den Lehrkräften an kirchlichen Schulen zudem ins Haus. Das Ergebnis der Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst der Länder wird auch für die Beamtinnen und Beamten beim Freistaat Bayern übernommen. Deren Besoldung ist wiederum Grundlage für das Entgelt der Lehrerinnen und Lehrer an kirchlichen Schulen. Bis zum 1. März 2016 steigt deren Entgelt um insgesamt 4,4 Prozent.

Das weite Themenfeld „Qualifizierung und Fortbildung“, das im Grunde alle Beschäftigten berührt, bildet daneben den inhaltlichen Schwerpunkt dieser Ausgabe. Das lebenslange Lernen ist ein Schlagwort der heutigen Zeit, im beruflichen Umfeld findet es in Begriffen wie Qualifizierung, Fortbildung oder Schulung seine Entsprechung. In diesem Heft wird umfassend darüber informiert, was im ABD zum Thema „Qualifizierung“ geregelt ist und welche Besonderheiten für Beschäftigte im kirchlichen Dienst gelten.

Eine tragende Säule des kirchlichen Dienstes sind die Religionslehrkräfte, die schwerpunktmäßig an Grund- und Mittelschulen Glauben vermitteln, Glauben leben und junge Menschen für den Glauben begeistern. Deren Entgelt sollte, so ist es Ziel der Mitarbeiterseite, aufgrund der deutlichen Veränderungen des Berufsbildes verbessert werden. Die langwierigen Verhandlungen dazu brachten bislang kein Ergebnis. Auch in diesem Fall kann Hermann Hesse hilfreich sein. Von ihm stammt die Empfehlung: „Wünsche sollte man sich stets erfüllen. Denn damit sind sie erledigt. Und was erledigt ist, das plagt uns nicht mehr.“ Es sollte nicht unmöglich sein, den Wunsch nach einer wertschätzenden Bezahlung für Religionslehrkräfte zu erfüllen.

Es grüßt Sie Ihr

KODA Kompass-Team

Besoldungstabelle ab 1. März 2015

Höheres Entgelt für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Grundgehaltssätze (Monatsbeträge in Euro)											
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11
Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus			3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
A 3	1.951,00	1.996,38	2.041,80	2.087,21	2.132,61	2.178,02	2.223,42	2.268,83	2.314,22		
A 4	2.000,87	2.054,29	2.107,77	2.161,22	2.214,67	2.268,12	2.321,56	2.374,99	2.428,43		
A 5	2.031,03	2.084,24	2.137,40	2.190,60	2.243,76	2.296,94	2.350,14	2.403,32	2.456,50		
A 6	2.085,56	2.143,97	2.202,33	2.260,71	2.319,13	2.377,53	2.435,93	2.494,29	2.552,67		
A 7	2.165,00	2.238,48	2.311,97	2.385,43	2.458,92	2.532,41	2.584,85	2.637,33	2.689,82		
A 8	2.239,54	2.302,34	2.396,49	2.490,66	2.584,80	2.679,00	2.741,76	2.804,51	2.867,30	2.930,07	
A 9	2.360,89	2.422,65	2.523,15	2.623,62	2.724,14	2.824,63	2.893,70	2.962,81	3.031,88	3.100,97	
A 10	2.538,82	2.624,65	2.753,38	2.882,18	3.010,92	3.139,68	3.225,52	3.311,35	3.397,17	3.483,01	
A 11		2.916,64	3.048,56	3.180,48	3.312,43	3.444,38	3.532,31	3.620,28	3.708,25	3.796,21	3.884,14
A 12			3.289,10	3.446,37	3.603,69	3.760,98	3.865,85	3.970,69	4.075,56	4.180,43	4.285,29
A 13				3.856,64	4.026,51	4.196,34	4.309,58	4.422,82	4.536,07	4.649,30	4.762,55
A 14				4.098,18	4.318,44	4.538,69	4.685,54	4.832,39	4.979,21	5.126,06	5.272,91
A 15					4.742,39	4.984,56	5.178,31	5.372,02	5.565,76	5.759,51	5.953,23
A 16					5.231,02	5.511,07	5.735,16	5.959,23	6.183,28	6.407,34	6.631,40
Strukturzulage zu A13 (Lehrkräfte mit voller Lehramtsausbildung an Gymnasien und beruflichen Schulen): 85,35 Euro						Dienstzulage (für Lehrkräfte an Realschulen bzw. Grund- und Mittelschulen) 232,65 Euro					
Amtszulage (z.B. für stellvertretende Schulleiterin / Schulleiter am Gymnasium): 190,13 Euro						Amtszulage für Realschuldirektorinnen und Realschuldirektoren: 379,43 Euro					

Familienzuschlag	Verheiratete	ein berücksichtigungsfähiges Kind (insgesamt)	zwei berücksichtigungsfähige Kinder (insgesamt)
A 3 bis A 8	120,18	228,08	335,98
A 9 bis A 16	126,18	234,08	341,98
Für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind erhöht sich der Familienzuschlag um 334,43 Euro.			

Mehrarbeitsvergütung (Art. 61 Abs. 5 Satz 2 BayBesG) – im Schuldienst – ab 01.03.2015		
Grund- und Mittelschulen	A 9 bis A 11	18,01
	ab A 12	22,33
Realschule und Sonderschulen	A 9 bis A 12	18,01
	ab A 13	26,47
Gymnasien, berufliche Schulen, Fachhochschulen	A 9 bis A 12	18,01
	ab A 13	30,95

(Die Auszahlung der höheren Besoldung erfolgt vorbehaltlich des entsprechenden Beschlusses des Bayerischen Landtags.)

Steuer zwingt zum Umsteuern

Reisekostenrecht muss dem staatlichen Recht angepasst werden

In das schlichte Kleid einer Lohnsteuererrichtlinie für das Jahr 2015 war eine Nachricht gepackt, die erhebliche Auswirkungen auf das geltende Reisekostenrecht für die Beschäftigten bei der katholischen Kirche hat. Um die vom Arbeitgeber erstatteten Reisekosten weiterhin steuerfrei auszahlen zu können, verlangt der Staat künftig, dass entsprechende Regelungen den reisekostenrechtlichen Vorschriften des Bundes oder eines Landes dem Grund und der Höhe nach vollumfänglich entsprechen. Diesen Ansprüchen genügte die bisherige ABD-Regelung in Teil D, 9. (Reisekostenordnung der Bayerischen (Erz-)Diözesen) nicht in ausreichendem Maße. Dieser Umstand war Grundlage für den Beschluss der Bayerischen Regional-KODA in der Vollversammlung im März 2015, das Bayerische Reisekostengesetz in einem ersten Schritt als neue Reisekostenregelung zu übernehmen. Allerdings war sich die Kommission einig, dass notwendige Anpassungen der Regelung an die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes spätestens bis Ende 2015 erfolgen sollen. Deren Einarbeitung war in der Kürze der Zeit nicht möglich. Der künftige Umgang mit Reisekosten bei Qualifizierungsmaßnahmen wird im Mittelpunkt der weiteren Beratungen stehen. Mitarbeiter- und Dienstgeberseite waren sich einig darin, dass die Höhe der Reisekostenvergütung

im Falle von Qualifizierungsmaßnahmen im bisherigen Umfang möglichst erhalten bleiben soll.

Was fällt unter die Reisekosten?

Unverändert bleibt der Katalog dessen, was unter den Begriff der Reisekostenvergütung fällt. Neben der Fahrkostenerstattung und der Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung, sind es vor allem die Tage- und Übernachtungsgelder. Außerdem kann es Erstattungen der Auslagen bei längerem Aufenthalt am Geschäftsort, für Nebenkosten sowie Erstattungen der Auslagen bei Dienstreisen bis zu sechs Stunden Dauer und bei Dienstgängen geben. Denkbar wäre auch die Erstattung von Kosten für Auslagen zur Reisevorbereitung und bei vorzeitiger Beendigung des Dienstgeschäfts. Die Definition einer Dienstreise hat sich durch die Neuregelung nicht geändert. In Artikel 2 Absatz 2 Bayerisches Reisekostengesetz (BayRKG) heißt es: „Dienstreisen im Sinn dieses Gesetzes sind Reisen zur Erledigung von Dienstgeschäften außerhalb des Dienstorts, die schriftlich oder elektronisch angeordnet oder genehmigt worden sind.“ Hierzu zählen auch Reisen aus Anlass der Einstellung, einer Versetzung, Abordnung oder Aufhebung einer Abordnung sowie Reisen von einem dem vorübergehenden Aufenthalt dienenden

Ort zum Dienstort. Neben der Dienstreise kennt das Gesetz auch den sogenannten Dienstgang, hinter dem sich Gänge oder Fahrten am Dienst- oder Wohnort zur Erledigung von Dienstgeschäften außerhalb der Dienststätte, die angeordnet oder genehmigt worden sind, verbergen.

Nachdem Dienstreisen in der Regel für die betroffenen Beschäftigten einen Mehraufwand bedeuten, haben diese Anspruch auf entsprechende Reisekostenvergütungen. Sie dürfen dabei aber nicht versäumen, die Ansprüche auf Reisekostenvergütung spätestens ein halbes Jahr nach der jeweiligen Dienstreise geltend zu machen, ansonsten entfällt ein Anspruch auf Vergütung, da dann die sogenannte Ausschlussfrist wirksam wird. Wie schon bisher sind Fahrten von der Wohnung zur Arbeitsstätte keine Dienstreisen. Die Kosten für die Fahrt zur Arbeit sind also weiterhin privat zu tragen.

Was ändert sich?

Eine wesentliche Änderung betrifft die Tagegelder für Beschäftigte, die bislang für Dienstreisen ab einer Dauer von acht Stunden gezahlt wurden. Sowohl die Beträge, als auch die zeitmäßige Staffelung sehen nun anders aus. Außerdem kennt das Bayerische Reisekostengesetz eine Unterscheidung zwischen eintägigen und mehrtägigen Dienstreisen.

Bisherige ABD-Regelung		Neue Regelung auf Grundlage des Bayerischen Reisekostengesetzes			
Dienstreise		Eintägige Dienstreise		Mehrtägige Dienstreise	
Jeweils unter Berücksichtigung der Tatsache, dass es im Rahmen der Dienstreise keine freie Verpflegung gibt.					
genau 24 Stunden	24 €			Tagegeld für den vollen Kalendertag	21,50 €
				Für den Tag des Antritts und für den Tag der Beendigung einer mehrtägigen Dienstreise	
mindestens 8 Stunden und weniger als 14 Stunden	6 €	von mehr als 6 bis 8 Stunden	4,50 €	Dauer von mehr als 6 bis 8 Stunden	6,50 €
		von mehr als 8 bis 12 Stunden	7,50 €	Dauer von mehr als 8 bis 12 Stunden	11,00 €
mindestens 14 Stunden und weniger als 24 Stunden	12 €	von mehr als 12 Stunden	15,00 €	Dauer von mehr als 12 Stunden	21,50 €

Einer Änderung unterliegt auch die Höhe des Übernachtungsgeldes, das dann gewährt wird, wenn sich eine mindestens achtstündige Dienstreise über mehrere Kalendertage erstreckt oder bis drei Uhr morgens angetreten worden ist. Nun werden in diesem Fall 18,50 Euro (statt bislang 20 Euro) pauschal erstattet. Grundsätzlich werden die entstandenen und notwendigen Übernachtungskosten vom Arbeitgeber übernommen. Übernachtet der Dienstreisende in einer Pension oder einem Hotel, dann zahlt der Arbeitgeber die Rechnung beziehungsweise erstattet die Kosten. Die Auszahlung des Übernachtungsgeldes kommt vor allem dann in Betracht, wenn der Dienstreisende bei Bekannten oder Verwandten privat übernachtet.

Zu beachten bleibt aber, dass Tagegelder (Art. 8) und Übernachtungsgelder (Art. 9) gekürzt werden, wenn dem Beschäftigten im Rahmen seiner Dienstreise die Verpflegung unentgeltlich angeboten wird. Gleiches gilt auch für die Auslagenerstattung bei einem mindestens 14tägigen Aufenthalt am auswärtigen Dienstort (Art. 10).

Kürzungssätze Tagegeld	Kürzungssätze Auslagen bei längerem Aufenthalt am Geschäftsort
Frühstück 20%	Frühstück 15%
Mittagessen 40%	Mittagessen 25%
Abendessen 40%	Abendessen 25%
des vollen Satzes vom Tagegeld	
Höchstens aber ein Betrag in Höhe des jeweiligen Tagegeldes.	
Kürzungssatz Übernachtungsgeld	
Übernachtungsgelder, die die Kosten des Frühstücks einschließen, sind vorab um 20 % des Tagegeldes nach Art. 8 Abs. 2 Satz 1 (21,50 €) zu kürzen.	

Dies war bislang in der Reisekostenordnung der bayerischen (Erz-)Diözesen anders geregelt. Hier wurden folgende Eigenanteile durch Kürzung einbehalten: Frühstück 2,50 Euro, für das Mittag- und Abendessen je 5 Euro, höchstens jedoch ein Betrag bis zur Höhe des jeweiligen Tagegeldes.

Eine eigene Regelung kennt das Bayerische Reisekostengesetz zudem für die Erstattung von Auslagen für Dienstreisen, die weniger als sechs Stunden dauern. Hierzu zählen



Fahrten mit der Deutschen Bahn - häufig genutztes Verkehrsmittel bei Dienstreisen kirchlicher Beschäftigter. Foto: FotoHiero | pixello.de

die Fahrkostenerstattung, die Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung und die Nebenkostenerstattung. Außerdem werden die entstandenen notwendigen Auslagen für Verpflegung bis zu einer Höhe von 4,50 Euro sowie für die Unterkunft erstattet. Die bisherige ABD-Regelung kannte hier ebenfalls eine davon abweichende Regelung: „Die nachgewiesenen notwendigen Auslagen für Verpflegung, abzüglich der jeweils geltenden amtlichen Sachbezugswerte werden gewährt.“ Als sogenannte Sachbezugswerte wurden zuletzt 2014 festgelegt: Frühstück 1,63 Euro; Mittagbeziehungsweise Abendessen jeweils 3,00 Euro.

Was bleibt?

Im Wesentlichen unverändert bleiben die Regelungen zur Fahrkostenerstattung und zur Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung. Fahrkostenerstattung ist dann geboten, wenn die Dienstreise mit öffentlichen Verkehrsmitteln zurückgelegt wird. Das Reisekostengesetz sieht eine Staffelung

vor, wie sie die bisherigen Reisekostenordnung der bayerischen (Erz-)Diözesen ebenfalls kannte.

In Ausnahmefällen kann auch eine höhere Fahrkostenerstattung erfolgen. Das ist unter anderem dann der Fall, wenn die Benutzung der höheren Klasse aus dienstlichen Gründen erfolgte. Daneben können Beschäftigte der Besoldungsgruppen A 1 bis A 7 beziehungsweise der Entgeltgruppen I bis 7 und S 2 bis S 5 die Auslagen für die höhere Klasse erstattet bekommen, wenn sie einen Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 nachweisen können.

Außerdem können auch Kosten für nicht regelmäßig verkehrende Beförderungsmittel erstattet werden, wenn diese aus triftigem Grund genutzt werden. Zu denken wäre hier zum Beispiel an Taxifahrten.

Die Erstattungssätze für die Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung ändern sich nicht. Für jeden Kilometer, den Beschäftigte im Rahmen einer Dienstreise aus triftigen Gründen mit ihrem eigenen Fahrzeug zurücklegen müssen, gelten derzeit nachfolgende Kilometergelder.

Fahrkostenerstattung	Angehörige der Besoldungsgruppen A 1 bis A 7 bzw. der Entgeltgruppen 1 bis 7 und S 2 bis S 5	Angehörige der übrigen Besoldungs- sowie Entgeltgruppen
Land- und Wasserfahrzeug	zweite Klasse	erste Klasse
Flugzeug	Touristen- bzw. Economyklasse	Touristen- oder Economyklasse
Schlafwagen	Touristenklasse	Doppel- oder Einbettklasse

Kraftwagen	0,35 €
Motorrad oder Motorroller	0,15 €
Moped oder Mofa	0,09 €
Fahrrad	0,06 €

Sollten zudem weitere Beschäftigte im Rahmen einer Dienstreise mitgenommen werden, gibt es zusätzlich eine Mitnahmeentschädigung von zwei Cent pro Kilometer bei Nutzung eines Kraftwagens beziehungsweise von einem Cent pro Kilometer bei Nutzung eines Motorrads oder Motorrollers.

Wenn kein triftiger Grund für die Nutzung des eigenen Fahrzeugs vorliegt, gibt es nur eine reduzierte Wegstreckenentschädigung:

Kraftwagen	0,25 €
Motorrad oder Motorroller	0,12 €
Moped oder Mofa	0,07 €
Fahrrad	0,04 €

Beschäftigten stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, was eigentlich triftige Gründe sind, die die höhere Wegstreckenentschädigung nach sich ziehen. Es gibt vielfältige Ursachen, wobei dienstliche als auch schwerwiegende persönliche Gründe anerkannt werden können. Ist das Ziel der Dienstreise mit regelmäßigen Beförderungsmitteln nicht oder nicht termingerecht zu erreichen oder muss notwendiges schweres oder sperriges Gepäck befördert werden, ist von einem triftigen Grund auszugehen. Gleiches gilt, wenn der Beschäftigte gehbehindert ist und daher eine Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel für diesen eine nicht zumutbare Erschwernis wäre. Nähere Hinweise dazu lassen sich den Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zum Bayerischen Reisekostengesetz (VV-BayRKG) entnehmen. Demnach liegen triftige Gründe insbesondere dann vor, „wenn regelmäßig

verkehrende Beförderungsmittel nicht oder nicht zeitgerecht benutzt werden können, im Einzelfall dringende dienstliche (z.B. unverschuldete Verspätung, notwendiges dienstliches oder privates Gepäck ab 10 kg, unzumutbarer Fußweg in der Regel über 1 km, Art des Weges) oder in Ausnahmefällen zwingende persönliche Gründe (z.B. Alter, Gesundheitszustand) das Benutzen anderer Beförderungsmittel (z.B. Taxi, Mietwagen) notwendig machen.“ Nicht anerkannt wird eine mögliche Ortsunkundigkeit in diesem Zusammenhang.

Grundsätzlich gilt aber: wenn der Dienstgeber ein Dienstfahrzeug für die Dienstreise zur Verfügung stellt, entsteht auch kein Anspruch auf die Erstattung einer Wegstreckenentschädigung. Im Übrigen kennt die Regelung keine Verpflichtung für den Beschäftigten, ein privates Kfz für Dienstreisen zu nutzen.

Was es bislang nicht gab

In der bislang geltenden kirchlichen Reisekostenordnung gab es keine eigenen Regelungen zur Reisekostenvergütung bei Dienstreisen, die bei der Einstellung, Versetzung, Abordnung oder Aufhebung einer Abordnung zu zahlen sind. Das Bayerische Reisekostengesetz geht in Artikel 14 darauf näher ein. Demnach entsteht unter anderem ein Anspruch auf Tagegeld am Tag der Dienstreise, die aus den oben genannten Gründen angetreten werden musste.

Neu ist auch das Trennungsgeld, das für Beschäftigte gilt, „die an einen Ort außerhalb des Dienst- oder Wohnorts ohne Zusage der Umzugskostenvergütung abgeordnet werden“. Sie erhalten für die ihnen dadurch entstehenden notwendigen Auslagen unter Berücksichtigung der häuslichen Erspar-

nis ein Trennungsgeld nach Maßgabe der Bayerischen Trennungsgeldverordnung (BayTGV).

Die neue Regelung kennt zudem eine andere Definition der Dauer der Dienstreise: Sie „richtet sich nach der Abreise und der Ankunft an der Wohnung. Wird die Dienstreise an der Dienststelle angetreten oder beendet, so tritt diese an die Stelle der Wohnung.“ Bisher war geregelt, dass je nach Wirtschaftlichkeit die Wohnung oder der Dienort Ausgangspunkt der Dienstreise zu sein hat.

Weitere Verhandlungen

Die Bayerische Regional-KODA war sich bei der Beschlussfassung im März bewusst, dass es noch weiterer Verhandlungen zum Reisekostenrecht bedarf, um trotz Übernahme des bayerischen Reisekostenrechts notwendige Anpassungen an die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes vorzunehmen. Ein besonderes Augenmerk gilt dabei den Regelungen zur Erstattung von Reisekosten im Zusammenhang mit Qualifizierungs- beziehungsweise Fortbildungsmaßnahmen. Konsens war es, einen Weg zu finden, dass es auch weiterhin bei einer hundertprozentigen Erstattung der Reisekosten im Falle von Qualifizierungs- oder Fortbildungsmaßnahmen bleiben soll. Die Einigkeit in dieser Frage wird nun zu einer anspruchsvollen Übung für die Juristen, um eine rechtlich belastbare Regelung zu finden. Das Bayerische Reisekostengesetz kennt in diesem Zusammenhang nämlich nur eine kann-Regelung, die für Tagegelder, Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung 75 Prozent der jeweiligen Entschädigungssätze vorsieht, Fahrkosten werden generell nur bis zur Höhe eines 2. Klasse- beziehungsweise Economy-Tickets übernommen.

Sollte wider Erwarten keine Einigung erzielt werden, kann spätestens zum nächsten Jahr wieder die bisherige Reisekostenordnung der bayerischen (Erz-)Diözesen in Kraft gesetzt werden.

Ludwig Utschneider



Abheben in dienstlichem Interesse - Reisekosten können auch für Flugreisen erstattet werden.

Foto: Rainer Sturm | pixello.de

Lebenslanges Lernen lohnt sich

Möglichkeiten zu Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung im Überblick

Wenn heutzutage von Ideen die Rede ist, den drohenden Fachkräftemangel zu verhindern, wird immer wieder das lebenslange Lernen zur Sprache gebracht. Ständiges Lernen gehört zum beruflichen Alltag der Beschäftigten. Darauf haben auch der Rat der evangelischen Kirche in Deutschland und die Deutsche Bischofskonferenz in ihrer Initiative „Gemeinsame Verantwortung für eine gerechte Gesellschaft“ im Februar 2014 hingewiesen: „Bildung und Qualifizierung sind wesentliche Voraussetzungen für Beschäftigungschancen auf dem Arbeitsmarkt. Mangelnde oder unzureichende Bildung wirkt sich aber nicht nur in der Erwerbsbiographie des Einzelnen, sondern im gesamten Leben aus.“ Das kirchliche Arbeitsvertragsrecht sieht vielfältige Möglichkeiten der Qualifizierung sowie der Fort- und Weiterbildung vor, die teilweise verpflichtend sind, teilweise aber auch freiwillig von den Beschäftigten wahrgenommen werden können.

Berufsbildungsgesetz und Tarifvertrag im öffentlichen Dienst

Lernen im Beruf und für den Beruf wird meist mit verschiedenen Schlagworten in Verbindung gebracht, deren unterschiedliche Bedeutung zunächst geklärt werden sollte. Das Berufsbildungsgesetz selbst kennt neben der Berufsausbildung nur die berufliche Fortbildung. Darunter wird die Möglichkeit verstanden, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erhalten, anzupassen und zu erweitern. Außerdem kann durch sie der berufliche Aufstieg ermöglicht werden. In den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes wird der Begriff Qualifizierung verwendet. Maßnahmen einer Qualifizierung können demnach sein: die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung), der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung), die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

Grundordnung schafft Rahmen

Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes, die Grundlage der Arbeitsverträge kirchlicher Beschäftigter ist, weist der Fort- und Weiterbildung in Artikel 9 eine große Bedeutung zu. Allerdings wird hier kein konkreter arbeitsvertraglicher Anspruch begründet, sondern lediglich ein inhaltlicher Rahmen formuliert. Für die Mitarbeiterseite wird damit jedoch klargestellt, dass die arbeitsrechtlichen Kommissionen wie auch die Dienstgeber aufgefordert sind, entsprechende Maßnahmen einzuleiten. Eine programmatische Aussage in der Grundordnung hat eine besondere Qualität. Die Bischöfe betonen darin neben der Sicherung und dem Ausbau fachlicher Kenntnisse auch Fragen des Glaubens und der Wertorientierung, die Gegenstand von Fortbildungen sein sollen. Außerdem müssten Bildungsangebote in den Blick genommen werden, die die Bewältigung der spezifischen Belastungen der einzelnen Dienste beziehungsweise Tätigkeiten angemessen berücksichtigen.

Was sagt das ABD?

Im Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD) wird an vielen Stellen auf die Qualifizierungsmöglichkeiten für Beschäftigte eingegangen. Es gibt allgemeine Regelungen, aber auch berufsspezifische Regelungen für kirchliche Berufsgruppen, die in diesen Fällen Vorrang haben.

Zunächst ist hier auf Paragraph 5 ABD Teil A, 1. Allgemeiner Teil hinzuweisen, der weitgehend mit den Regelungen des TVöD-VKA identisch ist. Im ABD kommt noch die religiöse Dimension hinzu. Insgesamt liegt es im beiderseitigen Interesse, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer regelmäßig berufliche Qualifizierungsmaßnahmen absolvieren. Diese dienen der Steigerung von Effektivität und Effizienz des kirchlichen Dienstes sowie von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen und der Nachwuchsförderung. Letztlich ist die Qualifizierung ein wichtiger Bestandteil der Personalentwicklung. Mit ihrer Hilfe lässt sich demnach auch Führungsnachwuchs heranbilden.



Fortbildung hat viele Gesichter – Qualifizierung ist auch für kirchliche Beschäftigte wichtig.

Foto: Uwe Steinbrich | pixello.de

Die Beschäftigten müssen allerdings wissen, dass es sich bei der Qualifizierung um ein Angebot handelt. Sie ist demnach nicht für alle Beschäftigtengruppen verpflichtend, auch wenn es hier Ausnahmen gibt, die später noch dargestellt werden. Grundsätzlich ist allen Beschäftigten zu raten, sich zunächst darum zu bemühen, dass der Arbeitgeber die Qualifizierungsmaßnahmen vollauf unterstützt und auch bezahlt.

Das ABD kennt – wie der TVöD-VKA – verschiedene Formen von Qualifizierungsmaßnahmen (vergleiche ABD § 5 Abs. 3, Teil A, 1.), es geht aber in Bezug auf die religiöse Komponente darüber hinaus. Die einzelnen Formen sind:

- a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
- b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
- c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung),
- d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung) und
- e) die Reflexion der ethischen und religiösen Aspekte des kirchlichen Dienstes (religiöse Qualifizierung).

Der Besonderheit des kirchlichen Dienstes wird durch die religiöse Qualifizierung Rechnung getragen.

Zu beachten ist allerdings, dass durch die Regelung in Paragraph 5 ABD Teil A, 1. nicht automatisch ein individueller Anspruch erwächst. Qualifizierungsmaßnahmen nach Paragraph 5 sind vom Arbeitgeber veranlasste Qualifizierungsmaßnahmen und werden „grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen“, das heißt es sind vom Dienstgeber eingeforderte Maßnahmen, die rechtlich als Dienstreise und Arbeitszeit zu werten sind. Dann ist aber die geleistete Arbeitszeit anzurechnen; die Kosten sind ebenfalls vom Arbeitgeber zu übernehmen. Auch wenn ein Eigenbeitrag durch eine Qualifizierungsvereinbarung in Zeit oder Geld individuell geregelt werden kann, wird dies im Regelfall nur bei besonderen Maßnahmen gegeben sein, zum Beispiel wenn ein erhebliches Interesse des Arbeitnehmers an einer Qualifizierungsmaßnahme im Vordergrund steht, die im Besonderen für diesen eine Weiterentwicklung ermöglicht und eher als Weiterbildung anzusehen ist.

Anspruch auf ein Qualifizierungsgespräch

Ein Anspruch besteht zunächst nur für ein jährliches Qualifizierungsbedarfsgespräch (§ 5 Abs. 4 ABD Teil A, 1.) des Beschäftigten mit der zuständigen Führungskraft. Dieses kann eingefordert werden, zum Beispiel im Rahmen eines Mitarbeiterjahresgesprächs. In diesem Qualifizierungsgespräch sollte gemeinsam mit dem Arbeitgeber der Qualifizierungsbedarf festgestellt und dokumentiert werden.

Kosten für Qualifizierungsmaßnahmen, auf die sich Arbeitgeber und Beschäftigte im Qualifizierungsgespräch geeinigt haben, sind vom Arbeitgeber zu tragen. Auch die für die Maßnahme aufgewandte Zeit wird entsprechend als Arbeitszeit gewertet. Es ist Praxis in einzelnen Diözesen, dass diese Gespräche im Rahmen von Gruppensitzungen stattfinden.

Die örtliche Mitarbeitervertretung (MAV) kann eine Dienstvereinbarung über die Durchführung der Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach §

Berufsgruppenspezifische Regelungen zur Qualifizierung und Fortbildung

Berufsgruppe	
Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst	Im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit im K... (sog. Teamfortbildung; Berechnung des individuellen Anteils anhand einer... Bei Verpflichtung zur beruflichen Fortbildung bzw. Teilnahmepflicht an v... den Arbeitgeber gegeben. Bei Teilnahme an einer fachlichen Veranstaltung (ist sogar weniger als ein... gesetzt) gibt es Arbeitsbefreiung für fünf Tage. Es gibt eine hälftige Kosten... der angeordneten Fortbildung richtet sich nach § 5a Abs. 2). Keine Anrechnung von Besinnungstagen und Exerzitien, die im Interess... Abs. 1a Buchst. d ABD. Gleichsetzung der Teilnahme an Arbeitskreisen und Arbeitskonferenzen nach...
Lehrkräfte an kirchlichen Schulen	Verpflichtung zu zwölf Fortbildungstagen innerhalb von vier Jahren. Reg... Für die Regelung zur Übernahme der Reisekostenvergütung gelten die Re... Gegenstand der Beurteilung sind unter anderem Berufskennntnisse und ihr... Qualifizierungsmaßnahmen.
Pastoralreferenten	Verpflichtung zur beruflichen Fortbildung. Teilnahmepflicht an dienstlich an... Insgesamt stehen zwei Wochen pro Kalenderjahr für freiwillige Qualifiz... Anrechnungsvorschrift des § 5 a gilt. Die Verteilung der Fortbildungs- und E...
Gemeindefreferenten	Verpflichtung zur beruflichen Fortbildung. Teilnahmepflicht an dienstlich an... Insgesamt stehen zehn Tage pro Kalenderjahr für freiwillige Qualifizierun... rechnungsvorschrift des § 5a gilt. Die Verteilung der Fortbildungs- und E...
Religionslehrkräfte im Kirchendienst	Verpflichtung zur Teilnahme an den vom Schulreferat bzw. der für Schule... dungsveranstaltungen. Fortbildungsverpflichtung aufgrund der Regelungen in der staatlichen Le... Für Grund-, Mittel- und Förderschulen gilt: Teilnahme an freiwilligen ber... Es gilt die 3-Tage-Regelung des § 5a ABD.
Kirchenmusiker	Verpflichtung zur Fortbildung. Teilnahme an Fachtagungen des Amtes für K... in den einzelnen (Erz-)Diözesen müssen dem Mindestmaß des § 5a ABD...
Beschäftigte im Pfarrbüro	Verpflichtende Teilnahme an von der (Erz-)Diözese angeordneten Qualifi... Kostenübernahme durch den Arbeitgeber. Ansonsten gilt § 5a ABD.

38 MAVO abschließen. Sie kann aber die Inhalte einer derartigen Dienstvereinbarung nicht erzwingen, vielmehr kommt es auf entsprechende Verhandlungen mit dem jeweiligen Dienstgeber und eine einvernehmliche Lösung an.

Eine kircheneigene und vom TVöD-VKA abweichende Regelung findet sich in Paragraf 5a ABD Teil A, 1., die im Gegensatz zu Paragraf 5 einen individuellen Anspruch bewirkt. Sofern Beschäftigte eine in Paragraf 5 Absatz 3 genannte Qualifizierungsmaßnahme (außer für Wiedereinstieg)

beantragen und der Arbeitgeber diese als freiwillige Qualifizierungsmaßnahme anerkennt, besteht jährlich ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung für drei Arbeitstage unter Fortzahlung des Entgelts. Allerdings ist damit kein Anspruch auf Kostenerstattung für diese freiwillige Qualifizierungsmaßnahme verbunden.

Eine Protokollnotiz dazu macht deutlich, dass Beschäftigte mit einer geringeren Anzahl an Beschäftigungstagen pro Woche weniger Tage zur Verfügung haben. So haben zum Beispiel Beschäftigte, die nur

an drei Wochentagen arbeiten, Anspruch auf zwei Tage Arbeitsbefreiung.

Teilzeitbeschäftigung

Eine besondere Verantwortung kommt dem Arbeitgeber auch gegenüber teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu. Wenn diese an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen wollen, muss Paragraf 10 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) in den Blick genommen werden. Die gesetz-

ng	
Regelung	Fundstelle im ABD
alenderjahr 19,5 Stunden für Zwecke gemeinsamer Vorbereitung und Qualifizierung (des Schlüssels). vom Träger vorgegebenen Fortbildungsmaßnahmen, ist die Kostenübernahme durch ne Fortbildung nach § 5a, d.h. das dienstliche Interesse wird hier sogar geringer anerstattet, Allerdings werden die Fahrkosten zu 100% getragen (Eine Anrechnung e des Arbeitgebers angeboten werden, auf die freiwillige Fortbildung. Es gilt § 29 h Entsendung durch den Träger mit dem regulären Dienst; diese Zeit gilt als Arbeitszeit.	Abschnitt VIII: Anhänge und Anlagen Anhang zu § 5 Zusätzliche Vorbereitungs- und Qualifizierungszeit in Einrichtungen des Sozial- und Erziehungsdienstes Der individuelle Anspruch findet sich auch in der Dienstordnung in § 7 Abs. 4. § 7 Abs. 3 Regelung der Arbeitszeit, Verfügungszeit, Mehrarbeit, Fortbildung und Vergütung
egelung der Durchführung durch den jeweiligen Schulträger. egelungen für die verbeamtete Lehrkräfte beim Freistaat Bayern. re Erweiterung, d.h. der Umfang und die Art der durchgeführten Fortbildungen und	Leistungsfeststellung der Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter an katholischen Schulen - Abschnitt A, 2.2.2 Beurteilung der Eignung und Befähigung
geordneten Qualifizierungsmaßnahmen mit Kostenübernahme durch den Arbeitgeber. ierungsmaßnahmen und für Exerzitien bzw. Einkehrtage zu und ersetzen § 5 a; die d Exerzitientage wird jeweils auf Diözesanebene geregelt.	C, 1. Dienstordnung für Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten, § 11 Qualifizierung
geordneten Qualifizierungsmaßnahmen mit Kostenübernahme durch den Arbeitgeber. ngsmaßnahmen und für Exerzitien bzw. Einkehrtage zu und ersetzen § 5 a; die An- xerzitientage wird jeweils auf Diözesanebene geregelt.	C, 2. Dienstordnung für Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten in den bayerischen (Erz-) Diözesen § 9 Fortbildung
en zuständigen Hauptabteilung des Bischöflichen Ordinariats angeordneten Fortbil- hrerdienstordnung (LDO) bzw. der Kirchlichen Lehrerdienstordnung (KLDO). ufflichen Fortbildungen in der Regel nur, wenn kein Religionsunterricht ausfällt.	C, 3. Dienstordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst § 7 Pflichten §13 Arbeitsbefreiung
irchenmusik und sonstigen Einrichtungen zur Weiterbildung. Fortbildungsrichtlinien entsprechen.	C, 6. Dienstordnung für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, § 10 Fortbildung
zierungsmaßnahmen mit	C, 8. Dienstordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro, § 5 Qualifizierung

lichen Vorgaben haben zur Folge, dass der Arbeitgeber die zusätzliche Arbeitszeit einer Teilzeitkraft zu vergüten hat, wenn diese auf eine vom Dienstgeber veranlasste Qualifizierung zurückzuführen ist.

Im Bereich der freiwilligen Qualifizierung haben Teilzeitbeschäftigte lediglich „Anspruch auf anteilige Arbeitsbefreiung“. Diese Norm wird in der Praxis oft falsch ausgelegt. Mit dem Begriff „Arbeitsbefreiung“ wird bereits klargestellt, dass an einem solchen Tag die Beschäftigten für die Zeit freigestellt werden, die sie an diesem Tag zu arbeiten hätten. Dies kann individuell unterschiedlich sein und hängt davon ab, wie viele Stunden eine Person an diesem Tag faktisch zur Arbeit herangezogen würde. Hat ein Beschäftigter an diesem Tag sowieso frei, entfällt auch keine Arbeitszeit. Damit besteht auch keine Ungleichbehandlung der Beschäftigten, da jeder höchstens für die Arbeitszeit freigestellt wird, die er normal während der Zeit der Qualifizierungsmaßnahme abzuleisten hätte.

Hier besteht der Unterschied zur angeordneten Fortbildung nach Paragraph 5: es gilt die tatsächlich geleistete Zeit der Inanspruchnahme, gegebenenfalls zuzüglich der Reisezeit, unabhängig davon, wie lange die Person an diesem Tage hätte arbeiten müssen, mindestens aber die betriebsübliche Arbeitszeit.

Anrechnungsvorschriften

Ein Bezug zu Paragraph 5 ABD Teil A, 1. findet sich in Paragraph 5a Absatz 2. Wenn der Arbeitgeber eine Qualifizierungsmaßnahme anordnet, vermindert sich für die Betroffenen der Anspruch auf Arbeitsbefreiung für freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen jeweils um die Arbeitstage, die die angeordnete Qualifizierungsmaßnahme dauert. Eine Anrechnung erfolgt auch, wenn der Arbeitgeber aufgrund einer berufsspezifischen Regelung eine Fortbildung anordnet. Dies bedeutet, eine Anrechnung ist auch bei Beschäftigten gegeben, die aufgrund einer Sonderregelung in einer Dienstordnung Anspruch über drei Fortbildungstage hinaus haben.

Kostenübernahme bei freiwilliger Qualifizierung

Die Beschäftigten haben im Falle von freiwilligen Qualifizierungsmaßnahmen

zwar Anspruch auf Arbeitsbefreiung, nicht aber automatisch auf Kostenerstattung. Ein Anspruch auf Kostenerstattung besteht erst, wenn der Arbeitgeber auf Antrag des Beschäftigten darüber hinaus ein dienstliches Interesse an einer Qualifizierungsmaßnahme anerkennt. In diesem Fall hat er auf Antrag die Hälfte der anfallenden Kosten zu erstatten. Mit dem Begriff „Kosten“ sind alle Kosten gemeint, also unter anderem Spesen, Teilnahmegebühren, Verpflegung. Für die Fahrkosten wird ebenfalls die Hälfte bezahlt, wobei sich der hälftige Anteil zum Ort der Qualifizierungsmaßnahme nach den Bestimmungen der Reisekostenordnung errechnet. Für Fahrkosten, die außerhalb der bayerischen (Erz-)Diözesen anfallen, kann einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter beziehungsweise Mitarbeiterin oder durch eine Dienstvereinbarung, sofern eine solche besteht, abgewichen werden.

Was ist ein „dienstliches Interesse“?

Im Regelfall ist von einem dienstlichen Interesse des Arbeitgebers an Qualifizierungsmaßnahmen auszugehen. Das dienstliche Interesse mag gegeben sein, wenn unter anderem ein Nutzen für die derzeitige Tätigkeit des Beschäftigten und damit für die jeweilige Dienststelle gegeben ist oder wenn mit der Qualifikation im Rahmen der Personalentwicklung eine höherwertige Tätigkeit erreicht werden kann. Außerdem kann das dienstliche Interesse gegeben sein, wenn sich durch die Änderung des Arbeitsplatzes mit Hilfe einer Qualifizierung die Beschäftigung sichern lässt. Zu diesem Thema gibt es eine Reihe von Dienstvereinbarungen, die auf vielfältige Weise das dienstliche Interesse definieren. Dies bedeutet, dass in der Regel im kirchlichen Bereich Arbeitsbefreiung und hälftige Kostenerstattung erfolgt; eine reine Arbeitsbefreiung ist wohl nur dann denkbar, wenn die Fortbildung zwar als sinnvoll erscheint, aber mit dem Arbeitsbereich der Betroffenen nichts zu tun hat.

Dokumentation

Das Arbeitsvertragsrecht sieht zudem vor, dass die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme dokumentiert und den Beschäftigten jeweils schriftlich bestätigt wird. Dieser Nachweis dient dazu, die berufliche Fortbildung belegen zu können.

Religiöse Qualifizierung

Eine Besonderheit stellt die religiöse Qualifizierung dar. Hierfür sieht das ABD eine von Paragraph 5a unabhängige Arbeitsbefreiung vor, allerdings keine Kostenübernahme. So finden sich in Paragraph 29 Absatz 1 Buchst. d – also unter dem Tatbestand der Arbeitsbefreiung – zwei einschlägige Bestimmungen. Anspruch auf drei Tage Arbeitsbefreiung für Exerzitien und Besinnungstage, sowie zwei Tage Arbeitsbefreiung für die Teilnahme am Deutschen Katholikentag oder am Deutschen Evangelischen Kirchentag. Es besteht zwar die Einschränkung „im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten“, diese Einschränkung kann aber nur dann herangezogen werden, wenn betriebliche Gründe im Einzelfall dagegen sprechen. Diese Regelungen kommen zu den Qualifizierungsregelungen hinzu.

Daneben verweist das ABD in einigen Fällen auch auf diözesane Regelungen zur Qualifizierung und Fortbildung in kirchenspezifischen Berufen. So hat man für die bei der Diözese Würzburg Beschäftigten bereits 2008 eine Dienstvereinbarung abgeschlossen, die die Qualifizierungsmöglichkeiten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genauer regelt. Die Qualitätssicherung der Arbeit wird dabei als ein zentrales Ziel der betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen definiert.

Rationalisierungsschutz

Eine besondere Bedeutung kommt der Qualifizierung bei der Regelung zum Rationalisierungsschutz zu (ABD Teil D, 11.). Die Regelung ist grundsätzlich dazu gedacht, soziale Härten bei Beschäftigten abzufedern, wenn es im Zuge von Rationalisierungsmaßnahmen zur Verlagerung, Verkleinerung oder gar Schließung von Einrichtungen kommen sollte. Um den Arbeitsplatz betroffener Beschäftigter zu sichern, ist unter Umständen eine Fortbildung oder Umschulung in die Wege zu leiten (§ 3 ABD Teil D, 11.). Diese muss der Arbeitgeber rechtzeitig anbieten und die Kosten für eine solche Fortbildung tragen. Für eine derartige Maßnahme kann der Beschäftigte längstens bis zu zwölf Monate von der Tätigkeit freigestellt werden, der Arbeitgeber muss in dieser Zeit das Entgelt fortzahlen.

Schwerbehinderte

Besondere Regelungen gibt es zudem für schwerbehinderte Beschäftigte. Das Sozialgesetzbuch IX nennt in Paragraph 81 die Pflicht des Arbeitgebers, Schwerbehinderte auch mit Hilfe von Qualifizierungsmaßnahmen besonders zu fördern. Der Absatz 4 führt dazu unter anderem aus:

„Schwerbehinderte Beschäftigte haben Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens und Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung.“

Weitergehende Informationen können dazu die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen liefern, die in allen Einrichtungen zu wählen sind, bei denen mindestens fünf Schwerbehinderte beschäftigt werden.

Dr. Joachim Eder / Ludwig Utschneider

Stichworte

Qualifizierung

Das Tarifrecht im öffentlichen Dienst bezeichnet das berufliche Lernen als Qualifizierung. Sie diene der Steigerung von Effektivität und Effizienz, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. Darüber hinaus gibt es auch in der privaten Wirtschaft diverse Tarifverträge zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, in denen die Qualifizierung von Beschäftigten geregelt wird. Die IG Metall Baden-Württemberg hat zum Beispiel einen eigenen Tarifvertrag Qualifizierung (Quali-TV) mit dem Arbeitgeberverband Südwestmetall abgeschlossen.

Fortbildung

Der Begriff „Fortbildung“ findet sich vor allem im Bereich des Beamtenrechts. Das bayerische Leistungslaufbahngesetz (LlbG) beschreibt in Artikel 66 die Grundsätze der Fortbildung für Beamtinnen und Beamte des Freistaats. Darin wird eine Fortbildungsverpflichtung geregelt. Von Fortbildungen ist demnach auch für den Bereich der kirchlichen Lehrkräfte die Rede. Das Bayerische Lehrerbildungsgesetz (BayLBG) beschreibt in Artikel 20, dass die verpflichtenden Fortbildungen der Erhaltung der für die Ausübung des Lehramts erworbenen Fähigkeiten und deren Anpassung an die Entwicklung der Erkenntnisse der Wissenschaft beziehungsweise der Wirtschafts- und Arbeitswelt diene. Im Grunde ist dieser Begriff gleichzuset-

zen mit dem der „Qualifizierung“, wie er im Tarifrecht des öffentlichen Dienstes benannt wird.

Weiterbildung

Von Weiterbildung ist unter anderem im Sozialgesetzbuch SGB III die Rede. Die Weiterbildungsförderung stellt ein arbeitsmarktpolitisches Mittel dar, um Chancen auf eine Beschäftigung zu verbessern. In Artikel 81 wird der Grundsatz beruflicher Weiterbildung näher beschrieben. Darin heißt es, dass eine Förderung entsprechender Weiterbildungsmaßnahmen staatlicherseits möglich ist, um Personen bei Arbeitslosigkeit beruflich einzugliedern, eine ihnen drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden oder weil bei ihnen wegen fehlenden Berufsabschlusses die Notwendigkeit der Weiterbildung anerkannt wurde.

Schulung

Im Bereich des Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsgesetzes wird von Schulungen gesprochen. Sie dienen den Personalvertreterinnen und Personalvertretern dazu, ihre fachlichen Kenntnisse für die Arbeit in der Personalvertretung zu vertiefen und zu erweitern. Die Mitarbeitervertretungsordnung, die für kirchliche Beschäftigte relevant ist, bezieht sich in Artikel 16 ebenfalls auf Schulungen, die dazu dienen, die für die Arbeit in der Mitarbeitervertretung erforderlichen Kenntnisse zu vermitteln.



**Wertvoller Baustein
für das berufliche
Fortkommen –
Weiterbildungen
und Qualifizierungs-
maßnahmen.**

Foto: www.helenesouza.com / pixello.de

Altersteilzeit- regelung im Fokus

Anpassung an das neue Rentengesetz

Die Bayerische Regional-KODA hat in ihrer Vollversammlung im März 2015 den Beschluss gefasst, den Paragraf 11 der Regelung zur Altersteilzeit im Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen zu (ABD Teil D, 6a.) den gesetzlichen Regelungen anzupassen.

Bisherige Regelung

Bisher sah die Regelung im ABD vor, dass zum einen das Arbeitsverhältnis mit dem Tag, der einvernehmlich im Vertrag festgelegt wurde, endete, zum anderen aber auch dann, wenn jemand abschlagsfrei wegen Alters in Rente gehen konnte.

Zweiteres war zum Zeitpunkt der Übernahme der Passage in das ABD wohl kein Problem, da die Beschäftigten ja sowieso frühestens mit 65 Jahren abschlagsfrei in Rente gehen konnten.

Gesetzesänderung

Mit Wirkung zum 1. Juli 2014 wurde jedoch vom Bundestag das Rentenversicherungs-Leistungsverbesserungsgesetz beschlossen. Dieses ermöglicht es nun Beschäftigten – soweit die rentenrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind – mit 63 Jahren abschlagsfrei in Rente zu gehen. Für Jahrgänge ab 1953 wurde das abschlagsfreie Renteneintrittsalter stufenweise angehoben.



Zufrieden dank Klarstellung - Nachteile für Beschäftigte in Altersteilzeit aus dem Weg geräumt.

Foto: Rainer Sturm / pixello.de

Anpassung der ABD-Regelung notwendig

Aufgrund der Gesetzesänderung konnte plötzlich die Regelung im ABD zweideutig ausgelegt werden. Es stellte sich also die Frage, ob das im Altersteilzeitvertrag festgelegte Ende des Arbeitsverhältnisses oder die neue, frühere Renteneintrittsmöglichkeit gilt. Bei manchen Beschäftigten wurden daraufhin die Altersteilzeitverträge dementsprechend auf den Beginn einer vorgezogenen, abschlagsfreien Altersrente angepasst. Dies konnte jedoch im Einzelfall zu immensen Einbußen sowohl im Bereich der gesetzlichen Rente, als auch bei der Zusatzversorgung führen. Deshalb war eine Neuregelung zur Schaffung von mehr Rechtssicherheit notwendig. Daher

beschloss die Bayerische Regional-KODA auf Antrag der Mitarbeiterseite, die widersprüchliche Passage im ABD an die neue gesetzliche Regelung anzupassen.

Dies bedeutet, dass das Arbeitsverhältnis zu dem in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt endet. Unabhängig davon endet für Beschäftigte das Arbeitsverhältnis mit Ende des Kalendermonats vor dem Monat, in dem diese eine Rente wegen Alters tatsächlich beziehen oder spätestens mit Ablauf des Kalendermonats, in dem das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet wurde.

Auch eine einvernehmliche Abänderung des Altersteilzeitvertrages auf einen anderen Beendigungszeitpunkt ist möglich.

Josef Glatt-Eipert

Wissen, was gilt – Newsletter und www.kodakompass.de

Mit www.kodakompass.de und dem KODA-Newsletter sind Sie immer auf dem neuesten Stand im Punkte kirchliches Arbeitsrecht. „Was gilt bei uns zum Thema Arbeitszeit?“, „Wie war das noch mal mit der Beihilfe?“, „Der neue Tarifabschluss im öffentlichen Dienst ist da – was heißt das für mich?“, „Wie funktioniert das kirchliche Arbeitsrecht?“. In der Regel finden Sie Informationen zu diesen und anderen Fragen bezüglich des kirchlichen

Arbeitsrechts auf www.kodakompass.de – sozusagen als Orientierungshilfe rund um die Uhr. Recherchieren können Sie etwa über die Rubriken „Themen-ABC“ und „Suche“. Außerdem sind alle Ausgaben der Zeitschrift KODA Kompass als pdf-Dokument auf der Homepage verfügbar. Wenn Sie es wünschen, macht Sie des Weiteren ein Newsletter auf wichtige Entwicklungen aufmerksam, die Sie dann detailliert auf der Homepage nachlesen

können.

Unter der Rubrik „Auf einen Blick“, zu finden auf der Startseite von www.kodakompass.de, werden Sie automatisch durch das kurze Anbeziehungsweise Abmeldeprozedere des Newsletters geführt.

Für Fragen und Anregungen können Sie sich jederzeit an die online-Redakteure Robert Winter und Ralph Stapp wenden.

Ralph Stapp

Höhere Anforderungen finden Anerkennung

Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer profitieren von neuer Entgeltordnung

Angesichts veränderter Anforderungsprofile an die Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer wurde die bisherige Vergütungsstruktur mit einer neuen Zulagenregelung entsprechend angepasst. Das Ergebnis ist ein Zulagensystem, das die Faktoren „Erfahrung“ und „besondere Anforderungen“, wie bei Gemeindeferentinnen und -referenten, berücksichtigt.

Um der zunehmenden Bedeutung des Berufes der Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer im Hinblick auf die vielfältigen pastoralen Aufgaben und Anforderungen angemessen gerecht zu werden, wurde die neue vorläufige Entgeltordnung für die Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer in den bayerischen (Erz-)Diözesen mit einem gemeinsam eingebrachten Beschlussantrag der Dienstgeber und Dienstnehmer der Diözese Augsburg auf den Weg gebracht. Seit 1. Januar 2015 erhalten Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer mit erfolgreich abgelegter Zweiter Dienstprüfung nach einer Beschäftigungszeit von fünf Jahren als Pfarrhelferin beziehungsweise Pfarrhelfer eine prozentuale Zulage:

- in der Stufe 4 von 8 %;
- in der Stufe 5 von 11 %;
- in der Stufe 6 von 13,5 %

jeweils aus Entgeltgruppe 8, Stufe 6.

Strukturmäßig orientiert sich die neue, in das ABD Teil A, 2.15. aufgenommene vorläufige Entgeltordnung an dem Grund-

gedanken bisheriger sogenannter Vergütungsgruppenzulagen.

In der Vollversammlung im Dezember 2014 wurde betont, dass die Regelung eine Anerkennung des gestiegenen Anforderungsniveaus und Ausdruck der Wertschätzung des Dienstes der Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer sei und somit der qualifizierten Tätigkeit Rechnung trage.

In der vorläufigen Entgeltordnung für Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer ist in Paragraph 1 ABD Teil A, 2.15. „Grundlagen des Entgelts“ die Eingruppierung wie folgt geregelt:

(1) Pfarrhelferinnen/Pfarrhelfer im Vorbereitungsdienst erhalten während des Vorbereitungsdienstes ein Entgelt nach Entgeltgruppe 5.

(2) Pfarrhelferinnen/Pfarrhelfer in der Berufseinführung erhalten während der

Berufseinführung ein Entgelt nach Entgeltgruppe 6.

(3) Pfarrhelferinnen/Pfarrhelfer mit erfolgreich abgelegter Zweiter Dienstprüfung erhalten ein Entgelt nach Entgeltgruppe 8.

(4) Pfarrhelferinnen/Pfarrhelfer mit erfolgreich abgelegter Zweiter Dienstprüfung erhalten nach einer Beschäftigungszeit als Pfarrhelferin/Pfarrhelfer von 5 Jahren eine Zulage in Höhe eines Prozentsatzes; in der Stufe 4 von 8 %; in der Stufe 5 von 11 %; in der Stufe 6 von 13,5 % aus Entgeltgruppe 8, Stufe 6.

Mit der neuen Zulagenregelung konnte für eine weitere kirchliche Berufsgruppe eine tragfähige Lösung gefunden werden. Die Beschäftigten in diesem Bereich können sich über eine deutliche finanzielle Besserstellung freuen. *Hans Reich*

Verbesserungen im Schatten der Basilika St. Ulrich und Afra – Pfarrhelferinnen sind vor allem in der Diözese Augsburg tätig.

Foto: Caroline Lang / pixello.de



Wichtige Begriffe

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

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 Bayerischen Regional-KODA, zuständig für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Deren Arbeitsvertragsrecht, insbesondere das Entgelt, orientiert sich an den Regelungen für Lehrkräfte des Freistaates Bayern im Beamtenverhältnis.

Grundordnung (GrO): Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ regelt Prinzipien des Tarif- und Mitarbeitervertretungsrechts. Einrichtungen, die unter

die GrO fallen, sind tarifgebunden. Arbeitsverträge dürfen nicht frei vereinbart werden, sondern müssen sich nach dem kirchlichen Tarifrecht richten. Weiter regelt sie Loyalitätspflichten, das heißt die Beachtung der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre durch die Beschäftigten. Zu finden ist sie unter www.onlineABD.de, Anhang II „Kirchengesetzliche Ordnungen“.

Mitarbeitervertretung (MAV): Die MAV vertritt die Interessen der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene. Sie ist vergleichbar mit einem Betriebs- oder Personalrat.

„Wir haben die Uhr angehalten.“

Denkpause bis Juli bei Religionslehrer-Entgelt

Dienstgeber- und Dienstnehmerseite waren sich bei ihrer letzten Sitzung zum Religionslehrer-Entgelt in einem Punkt einig: „Gut, dass die Verhandlungen noch nicht endgültig gescheitert sind.“ Inhaltlich gibt es allerdings keine Annäherung. Die KODA-Mitarbeiterseite fordert weiterhin eine deutliche finanzielle Aufwertung für die Religionslehrkräfte. Ihrer Berechnung nach verdienen katholische Religionslehrkräfte im Kirchendienst bis zu 1000 Euro netto weniger als vergleichbare staatliche Lehrkräfte. Auch die evangelischen Kolleginnen und Kollegen seien weitaus besser gestellt.

Die Arbeitgeberseite in der KODA bezweifelt die Vergleichbarkeit katholischer Religionslehrkräfte mit den in der Regel verbeamteten evangelischen Religionslehrkräften und staatlichen Grund- und Mittelschullehrern und -lehrerinnen.

Arbeitgeber fordern mehr Unterricht

Einen gewissen Spielraum beim Entgelt sehen auch die Arbeitgebervertreter, bislang allerdings nur, wenn die Unterrichtspflichtzeit, also die Zahl der pro Woche zu unterrichtenden Stunden, angehoben wird. Sie beträgt für katholische Religionslehrkräfte an Grund-, Mittel- und Förderschulen derzeit 25 Stunden. Dies entspricht der Unterrichtsverpflichtung von evangelischen Religionslehrkräften im Kirchendienst, ist aber geringer als die Unterrichtsverpflichtung von staatlichen Grund- und Mittel- und Förderschullehrern beziehungsweise -lehrerinnen (26, 27 beziehungsweise 28 Stunden).

Klares Nein der Beschäftigten

Die Dienstgeberseite wäre bereit, einer Zulage zuzustimmen, wenn die Unterrichtspflichtzeit auf 26 erhöht würde. In der Höhe solle eine derartige Zulage der „allgemeinen Zulage“ entsprechen, die



„Ich bin mehr wert!“ – kreativer Protest von Religionslehrkräften am Rande der KODA-Vollversammlung im März mit Gesang und Vergissmeinnicht.

Foto: Susanne Steiner-Püschel

Gemeindereferenten und -referentinnen nach neun Jahren erhalten können. Die Erhöhung der Unterrichtspflichtzeit sollte durch Verbesserungen für Lehrkräfte, die an mehreren Schulen unterrichten, sowie eine Übergangsregelung gemildert werden. In einem umfassenden Dialogprozess wurden diese „Kompromissüberlegungen“ in den Berufsverbänden, mit Berufsgruppenvertretern und auf Mitarbeiterversammlungen erörtert. Das Votum war überwiegend ein klares Nein.

Der Dienst der kirchlichen Religionslehrerinnen und -lehrer gehe weit über das Erteilen von Unterricht hinaus. Viele Aufgaben, die früher Pfarrer in der Schule wahrgenommen hätten, fielen heute den kirchlichen Religionslehrkräften zu. Schule würde ein immer bedeutsameres pastorales Handlungsfeld, in das Energie und auch Zeit investiert werden müsse.

Vor dem Hintergrund einer weitreichenden Entkirchlichung sei das Fach Religion heute herausfordernder und anspruchsvoller zu unterrichten denn je. Jede Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung würde auf Kosten der Unterrichtsqualität und der Gesundheit der Religionslehrkräfte gehen.

Zudem wurde den Argumenten der Arbeitgeberseite entgegengesetzt, dass Unterricht nach dem Klassenleitungsprinzip (eine

Lehrkraft unterrichtet vorwiegend in einer Klasse) und dem Fachunterrichtsprinzip (Unterricht in einer Vielzahl von Klassen im stündlichen Wechsel) nicht vergleichbar sei. An Schularten mit Fachunterrichtsprinzip (zum Beispiel berufliche Schulen oder Realschulen) sei die Unterrichtsverpflichtung in wissenschaftlichen Fächern (zu denen Religion zählt) mit 23 beziehungsweise 24 Stunden sogar geringer als die der kirchlichen Religionslehrkräfte.

Vor allem werden, so die Rückmeldung vieler Religionslehrkräfte, die diskutierten „Kompromissüberlegungen“ in der vorliegenden Form als Geringschätzung ihres Dienstes empfunden. Durch die höhere Unterrichtsverpflichtung würden sie eine mögliche Zulage zum großen Teil selbst finanzieren. Da Religionslehrkräfte entsprechend der Zahl der von ihnen zu erteilenden Unterrichtsstunden bezahlt werden, sei eine Erhöhung der Unterrichtspflichtzeit nichts anderes als eine versteckte Entgeltabsenkung.

Mitarbeiterseite: So geht es nicht

Die Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA hält die vorgebrachten Argumente gegen eine Erhöhung der Un-

terrichtsverpflichtung für stichhaltig. Im März teilten ihre Vertreter in der KODA-Arbeitsgruppe Religionslehrkräfte daher der Dienstgeberseite mit, dass eine Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung nicht sachgerecht und nicht vermittelbar sei. Eine Einigung auf Basis der diskutierten Kompromissüberlegungen war daher nicht möglich.

Nach dem Verhandlungsfahrplan war die März-Sitzung als abschließende Sitzung angesetzt. Entweder sollte eine Einigung erzielt werden oder die Verhandlungen sollten für gescheitert erklärt werden.

Arbeitgeber wollen nochmal überlegen

Die Dienstgebervereine und Dienstgebervereinerinnen erklärten, dass sie zunächst die neue Lage auf ihrer Seite diskutieren und Rücksprache in den Ordinariaten nehmen müssten. Aus dem Stand sahen sie sich nicht in der Lage, über alternative Lösungen zu verhandeln.

Um nicht das Scheitern der Verhandlungen erklären zu müssen und noch etwas Zeit zu gewinnen, verständigten sich beide Seiten auf das „Anhalten der Uhr“. Die

Sitzung wurde unterbrochen und wird am 9. Juli 2015 fortgesetzt. Die Zeit wird, so die Zusage der Dienstgeber- und Mitarbeiterseite, für ein nochmaliges Überdenken der bisherigen Angebote genutzt werden. Im Juli soll dann der abschließende Einigungsversuch fortgesetzt werden.

Manfred Weidenthaler

Auszeit im Notfall Pflegezeitgesetz verbessert

Es kann jede und jeden treffen: Ein naher Angehöriger wird von heute auf morgen pflegebedürftig und benötigt Hilfe. Vieles muss nun schnell geregelt werden – als Berufstätiger ist das nicht einfach. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können im Akutfall eine Auszeit von bis zu zehn Tagen nehmen. Seit 1. Januar 2015 steht ihnen für diese Phase ein Ausgleich in Form des Pflegeunterstützungsgeldes zu.

Kurzfristige Arbeitsverhinderung

Wird ein Verwandter akut pflegebedürftig, müssen Beschäftigte von ihrem Arbeitgeber freigestellt werden. Das nennt sich „kurzzeitige Arbeitsverhinderung“ und ist in Paragraph 2 des Pflegezeitgesetzes geregelt. Der Anspruch darauf besteht zum Beispiel dann, wenn nach einem Klinikaufenthalt eine Unterbringung in einem Pflegeheim oder in einer Kurzzeitpflegeeinrichtung organisiert werden muss, weil die Pflege zu Hause nicht mehr möglich ist.

Anspruch auch in kleinen Einrichtungen

In solchen Fällen haben alle Beschäftigte, auch solche mit einem befristeten Arbeitsvertrag, Anspruch darauf, sofort von der Arbeit freigestellt zu werden – und zwar für bis zu zehn Arbeitstage. Darunter fallen auch Auszubildende und geringfügig Beschäftigte. Eine Mindestunternehmensgröße gibt es nicht. Folglich gilt diese gesetzliche

Regelung auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in kleinen Kirchenstiftungen.

Kein Antrag für Freistellung notwendig

Ein besonderer Antrag ist hierzu nicht notwendig. Tritt dieser Fall ein, sollte es wie bei einer Krankmeldung gehalten werden: Beschäftigte sind in diesem Fall verpflichtet, dem Arbeitgeber ihre Verhinderung an der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Der betroffene Mitarbeiter beziehungsweise die betroffene Mitarbeiterin rufen also beim Dienstvorgesetzten vor Arbeitsbeginn an und teilen diesem mit, dass man beispielsweise nach der Entlassung seines Vaters aus dem Krankenhaus die weitere Betreuung und Pflege regeln müsse. Dem Arbeitgeber ist auf Verlangen eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen vorzulegen.

Lohnersatzleistung statt Entgelt

Wer zur Organisation der Pflege von der Arbeit freigestellt wird, bekommt aber kein Entgelt von seinem Arbeitgeber. Stattdessen gibt es seit Anfang 2015 eine Lohnersatzleistung. Die nennt sich Pflegeunterstützungsgeld und wird von der Pflegekasse oder der privaten Kranken- und Pflegeversicherung des gepflegten Angehörigen auf Antrag gezahlt. Über das Pflegezeitgesetz hinaus gibt es

weitere gesetzliche Ansprüche und zum Teil weitergehende Ansprüche nach dem ABD beziehungsweise aufgrund diözesaner Regelungen. Umfassende Informationen finden sich dazu im KODAKompass Nr. 56, Sonderheft „Familie und Beruf“ vom Dezember 2014. (Zum Download unter www.kodakompass.de auf Zeitschrift klicken.)

Was ist ein Angehöriger nach Pflegezeitgesetz?

Nahe Angehörige im Sinne des Paragraph 7 Absatz 3 Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) sind:

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern.
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Schwägerinnen und Schwäger.
- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

Mehr Informationen

Weitergehende Informationen sind unter anderem auf der Homepage des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und im Internet zu finden:

www.wege-zur-pflege.de
www.gesetze-im-internet.de

Johannes Hoppe

Startschuss für zweite Dienstzulage

Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen profitieren

Lehrkräfte an kirchlichen Grund- und Mittelschulen können nun im Einzelfall eine weitere Dienstzulage erhalten. Darauf verständigte sich die Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte, eine entsprechende Beschlussempfehlung wurde Ende März 2015 von der Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA angenommen.

Freistaat nachahmen

Im Zuge der Dienstrechtsreform hatte der Freistaat Bayern 2009 für Lehrkräfte an Realschulen und an Grund- und Mittelschulen ein sogenanntes funktionsloses Beförderungssamt mit einer Amtszulage von aktuell 232,65 Euro eingeführt. 2010 wurde dieses Beförderungssamt in abgewandelter Form in die Sonderregelungen für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen aufgenommen. Um dem Leistungsgedanken Rechnung zu tragen, schuf man damals eine Dienstzulage, die Beschäftigten bei absinkenden Leistungen wieder entzogen werden könnte. Die staatliche Dienstrechtsreform sah ergänzend für Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen in einem zweiten Schritt die Beförderung zur Studienrätin beziehungsweise zum Studienrat im Grundschul- oder Mittelschuldienst vor. Letzteres war bislang noch nicht im ABD berücksichtigt worden. Daher erfolgte nun eine Ergänzung um eine zweite Dienstzulage.

Gute Lehrkräfte profitieren

Künftig werden Lehrkräfte an den kirchlichen Grund- und Mittelschulen neben der ersten Dienstzulage auch eine weitere Dienstzulage erhalten können, wenn sie eine überdurchschnittliche Beurteilung vorweisen können. Die Schulträger sind aufgrund der Neuregelung dazu verpflichtet, eine entsprechende Zahl an Stellen zu schaffen, die prozentual der Anzahl an A13-Stellen für Grund- und Mittelschullehrkräfte beim Freistaat Bayern entspricht. Maßgeblich sind dafür die Stellen, die im jeweiligen Staatshaushalt ausgewiesen werden (siehe Tabelle).

Die weitere Dienstzulage ist nach einer Wartezeit von drei Jahren nach Vergabe

der ersten Dienstzulage zu gewähren, wenn eine entsprechende Beurteilung vorliegt. Dem Leistungsgedanken ist es geschuldet, dass auch bei der weiteren Dienstzulage eine schlechtere Bewertung bei einer späteren Beurteilung dazu führen kann,

dass die Dienstzulage entzogen wird. Der Schulträger kann der Lehrkraft aber die erste Dienstzulage belassen, wenn es zum Entzug der weiteren Dienstzulage kommt.

Ludwig Utschneider

Art und Anzahl der Planstellen im Staatshaushalt	Haushaltsjahr		
	2014	2015	2016
A 13 Studienräte im Grund- und Mittelschuldienst	2.714	2.800	2.823
Lehrer mit Amtszulage (funktionsloses Beförderungssamt)	4.686	6.686	6.686
Lehrer A 12	19.546,77	18.116,77	18.028,77
Auszuweisende Stellen mit weiterer Dienstzulage	10,00 %	10,10 %	10,25 %
Auszuweisende Stellen mit erster Dienstzulage	19,30 %	26,90 %	27,00 %



Die Kleinen freuen sich auf den ersten Schultag - ihre Lehrkräfte hoffen auf die weitere Dienstzulage.

Foto: Lupo | pixello.de

Beurteilen, aber wann?

Neuerung für Quereinsteiger an kirchlichen Schulen

Im Bereich kirchlicher Beschäftigter werden Lehrkräfte an katholischen Schulen und Religionslehrkräfte i.K. in einzelnen Diözesen im Unterschied zu den anderen Berufsgruppen regelmäßig beurteilt. Die Schulleiterinnen und Schulleiter haben diese periodischen Beurteilungen durchzuführen und müssen dabei angesichts der Verschiedenartigkeit der Beschäftigungsarten unterschiedliche Vorgaben beachten. Die Bayerische Regional-KODA hat hier nun eine Harmonisierung vorgenommen, die die Lehrkräfte betrifft, welche aufgrund ihrer Ausbildung nicht die Voraussetzungen zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis erfüllen. Hier ist unter anderem an Quereinsteiger zu denken, die zum Beispiel ein Ingenieur-Studium absolviert haben und später dann in sogenannten Mangelfächern wie Mathematik und Physik als Lehrkräfte eine Anstellung fanden. Diese sogenannten Nichterfüller wurden bislang wie die Kirchenbeamten und die verbeamteten Lehrkräfte beim Freistaat Bayern alle vier Jahre beurteilt, zuletzt im Beurteilungsjahr 2014. Im Gegensatz dazu sieht die Ordnung für Berufsbezeichnungen (OfB) für angestellte Lehrkräfte an kirchlichen Schulen einen anderen Weg vor. Diese Lehrkräfte sind erstmals



„Zeugnis auch für Lehrkräfte“ – regelmäßige Beurteilungen gehören zum Alltag der kirchlichen Lehrkräfte.

Foto: Rainer Sturm / pixello.de

drei Jahre nach Tätigkeitsbeginn zu beurteilen, dann erneut nach drei Jahren. Anschließend folgen Beurteilungen im Fünf-Jahres-Rhythmus, außer es erfolgt zwischenzeitlich eine Höhergruppierung. Dann beginnt der Beurteilungsturnus von zweimal drei Jahren und dann alle fünf Jahre erneut. Diese Regelung gilt künftig nun für alle angestellten Lehrkräfte an kirchlichen Schulen, für Kirchenbeamte bleibt es bei der bisherigen, sich am Staat orientierenden Regelung. Von größerer Bedeutung ist die Beurteilung

nicht zuletzt für Quereinsteiger, die nach den Anlagen A oder B des ABD Teil B, 4.1. eingruppiert werden. Diese Lehrkräfte haben in der Regel einen sogenannten Bewährungsaufstieg und werden nach einer bestimmten Zeit höhergruppiert. Voraussetzung dafür ist aber eine Beurteilung, die mindestens mit der Bewertungsstufe „Leistung, die den Anforderungen voll entspricht – VE“ abgeschlossen wird.

Ludwig Utschneider

Münchner Relpäd-Ausbildung verlängert

Die Diözesanleitung der Erzdiözese München und Freising hat entschieden, die zweite Ausbildungsphase nach dem Bachelor-Abschluss in Religionspädagogik und kirchlicher Bildungsarbeit von zwei auf drei Jahre zu verlängern. Im Zuge dieser Verlängerung war es erforderlich, die Dienstordnungen für Gemeindefereferenten und –referentinnen sowie die der Religionslehrkräfte anzupassen. Starten wird die verlängerte Ausbildung im September 2015. In dem zusätzlichen

ersten Jahr, in der Erzdiözese „Berufseinführung-Grundlegung“ genannt, müssen die Beschäftigten noch keinen eigenverantwortlichen Religionsunterricht erteilen. Eingruppiert sind sie in die Entgeltgruppe 9.

Manfred Weidenthaler

**Mehr in München - längere
Ausbildung der Religions-
pädagogen in der Erzdiözese
München und Freising möglich.**

Foto: H. E. Balling / pixello.de



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



**Lehrkräfte an KIRCHLICHEN
SCHULEN,
zuständig für ganz Bayern**
Arthur Langlois 0 15 77/2 04 70 33
Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00

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

Diözese Würzburg
Ralph Stapp 0 60 21/39 21 40
Dorothea Weitz 09 31/38 66 57 10

Diözese Eichstätt
Josef Glatt-Eipert 08 41/93 15 18 18
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Diözese Regensburg
Regina Huber 09 41/7 65 41
Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23

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

Diözese Augsburg
Karin Jörg 08 21/41 85 05
Klaus Probst 0 90 71/7 29 00 22
Johannes Reich 0 83 41/9 08 54 81

Erzdiözese München und Freising
Franz Dirnberger 0 86 62/66 55 05
Angelika Rihm 0 89/21 37 16 86
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84
Robert Winter 0 89/21 37 14 80

KODA-Mitarbeiterseite



Freistellungsjahr – auch Schulleiter können damit rechnen.

Foto: Bernd Kasper /
pixello.de

Sabbatical auch für Schulleiter

Früherer Übergang in den Ruhestand möglich

Schulleiterinnen und Schulleiter wird es freuen – der Freistaat Bayern hat seine Bekanntmachung über das Freistellungsjahr für Beschäftigte an staatlichen Schulen im Februar 2015 geändert. War es bislang ausgeschlossen, dass Schulleiterinnen und Schulleiter und deren Vertreterinnen und Vertreter ein sogenanntes Sabbatjahr nehmen konnten, wird diesen nun unter bestimmten Voraussetzungen ein

Freistellungsjahr ermöglicht. Für den Fall, dass die beantragte Freistellung direkt vor dem gesetzlichen Ruhestand oder dem Antragsruhestand erfolgen soll, kann künftig auch eine Schulleiterin beziehungsweise Schulleiter oder deren Vertreterinnen und Vertreter ein solches „Sabbatical“ genehmigt bekommen.

Für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen ist die staatliche Regelung Grundlage für das Sabbatjahr, die eigentliche ABD-Regelung zum Freistellungsjahr, die unter anderem variabler in den Ansparphasen ist, greift für die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen nicht. Mehr Informationen zum Freistellungsjahr für Lehrkräfte finden Sie auch im KODA Kompass Nummer 49.

Ludwig Utschneider

Ihre Vertreter und Vertreterinnen der KODA-Mitarbeiterseite erreichen Sie unter:

nachname@kodakompass.de

Post- und Faxanschriften erfahren Sie unter www.kodakompass.de in der Rubrik „Ihre Vertreter“ oder über die KODA-Geschäftsstelle, Tel. 08 21/50 89 53-0.

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

Umsatzsteuer-ID: DE 12 75 111 72

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

Josef Glatt-Eipert, Johannes Hoppe, Hans Reich, Angelika Rihm, Ralph Stapp, Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler, Dorothea Weitz, Robert Winter, Vertreter der Arbeitgeberseite: Tobias Rau.

Unter Mitarbeit von: Martin Floß.

Redaktionsleitung

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

Satz und Foto: Ludwig Utschneider

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: 55.500
Abo-Bestellung auch unter
www.kodakompass.de, Rubrik „Zeitschrift“

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

Narkose

Bei einer anstehenden Operation fürchten sich viele Betroffene vor der Narkose. Doch diese Bedenken sind unbegründet, Anästhesien sind heute sanft und sicher.

- In Deutschland werden jährlich ca. 12 Millionen Narkosen durchgeführt
- Bis zum Einschlafen dauert es meist deutlich weniger als eine Minute
- Dauer und Tiefe der Betäubung werden genau auf den Patienten und die Operation abgestimmt
- Ein Erwachen während einer Operation ist nahezu ausgeschlossen und kann medikamentös verhindert werden

Das Ziel einer Narkose ist es, das Bewusstsein und Schmerzempfinden des Patienten auszuschalten. So sind viele Operationen überhaupt erst durchführbar. Ein oder mehrere Medikamente werden verabreicht, mit denen der Patient für die erforderliche Zeit in einen nicht erweckbaren Zustand versetzt wird. Dies ist auch der wesentliche Unterschied zum Lokal- und Regionalanästhesieverfahren, bei dem die Schmerzausschaltung über die Blockade von Nervenfasern nur einzelne Bereiche des Körpers umfasst.

Zum Vorgespräch einer Operation gehört eine umfassende Aufklärung. Hier ist es auch sehr wichtig, alle möglichen Einflussfaktoren zu benennen. Neben Krankheiten sind Medikamente, auch Präparate aus der Pflanzenmedizin und Nahrungsergänzungsmittel ebenso anzugeben, wie Genussgifte wie Nikotin und Alkohol, da sie die Wirkung von Narkosemitteln beeinflussen können.

Vor Beginn der Operation wird mit der Vorbereitung auf die Anästhesie begonnen. Die Herztätigkeit und der Blutdruck werden überwacht, es wird eine Infusion als Vorbereitung auf die Medikation gelegt und der Sauerstoffgehalt des Blutes wird überprüft.

Während der Operation werden alle wichtigen Körperfunktionen computerunterstützt überwacht. Dies ist eine Kernaufgabe des Anästhesisten, der im Bedarfsfall mit Medikationen auf alle Erfordernisse während einer Operation reagieren kann.

Mit dem Abschluss des Eingriffs wird durch den Anästhesisten die Gabe von Anästhetika beendet, das sogenannte Ausleiten. Der Patient erwacht, nachdem die Wirkstoffe abgebaut sind. Die postoperative Überwachung im Anschluss an die Operation und Narkose erfolgt bei Routineeingriffen im Aufwachraum, bei schwer erkrankten Patienten u. U. auf der Intensivstation. Eine wichtige Aufgabe der postoperativen Überwachung ist die Schmerztherapie und soweit erforderlich die Weiterführung von Regionalanästhesieverfahren.

Übrigens – es gibt für Kinder eine Reihe an Büchern, die sich mit den Themen Krankenhaus, Narkose und Operation befassen. Diese können dazu beitragen, den kleinen Patienten Ängste zu nehmen und ihre Operation zu verstehen.

Mit der kirchlichen Höherversicherung in den Tarifen 820 K und 820 K Plus haben Sie für den Fall eines Krankenhausaufenthaltes gut vorgesorgt. Sie können die Klinik frei wählen, ebenso die Behandlung durch einen Chefarzt. Im 2-Bettzimmer finden Sie die nötige Ruhe für eine schnelle Genesung.

Weitere Informationen unter: www.vkb.de/kirchen

Weitere Informationen zum Thema Narkose

finden Sie auch im Internet unter:
www.versicherungskammer-bayern.de/narkose



Auf den Punkt gebracht

Alle Berufe

„33 Grad im Büro – gibt es hitzefrei?“

Die Sommerzeit beginnt, in manchen Büros nimmt die Hitze zu. Vielfach tauchen bei den Beschäftigten Fragen auf, die im ersten Moment humorvoll wirken, aber einen ernsten Hintergrund haben: Gibt es bei tropisch anmutender Hitze im Büro hitzefrei oder muss der Chef doch nur ein kühlendes Eis spendieren? Grundsätzlich ist zu fragen, wie weit in so einem Fall die Fürsorgepflicht des Dienstgebers geht.

Nur bedingt geregelt!

Im Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD) ist nur ein Anspruch auf Erschwerniszulage geregelt, der sich jedoch ausdrücklich auf „extreme, nicht klimabedingte Hitzeeinwirkung“ bezieht. Das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) verpflichtet im Paragraph 618 (Pflicht zu Schutzmaßnahmen) dagegen den Dienstgeber, die Arbeitsräume so einzurichten, dass der oder die Beschäftigte „gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet“. Auch das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet in Paragraph 3 (Grundpflichten des Arbeitgebers) sehr allgemein den Arbeitgeber, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, dass Sicherheit und Gesundheit für die Beschäftigten gewährleistet sind.

Welche Anforderungen Arbeitsräume unter anderem erfüllen müssen, geben dann die „Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR)“ vor. So wird in der 2010 in Kraft gesetzten Arbeitsstättenregel ASRA 3.5 eine „gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur“ vorgeschrieben. Die Lufttemperatur in Arbeitsräumen soll dabei plus 26 Grad Celsius nicht überschreiten. Passiert dies doch, „soll“ der Dienstgeber entsprechende Maßnahmen ergreifen. Überschreitet die Raumtemperatur 30 Grad Celsius, wird aus dem „Soll“ ein „Muss“! Der Raum darf über 35 Grad Raumtemperatur nicht mehr oder nur noch mit Schutzkleidung oder entsprechenden Vorkehrungen genutzt werden. Welche Maßnahmen jedoch der Dienstgeber treffen muss, ist nicht konkret geregelt.



Hitzefrei zur Sommerzeit? Dieses Thema wird im Arbeitsrecht nur bedingt aufgegriffen.

Foto: Katharina Wieland Müller / pixello.de

Außentemperatur unerheblich

Entscheidend ist dabei jedoch die Raumtemperatur, nicht die Außentemperatur, so steht es zumindest in den ASR. Diese sehen auch einen Vorrang von technisch-organisatorischen Maßnahmen vor personenbezogenen Maßnahmen vor. Deshalb sollte der Arbeitgeber entsprechende vorbereitende Schutzmaßnahmen, etwa an Oberlichtern, Fenstern und Glasfronten treffen, so dass die Beschäftigten nicht direkter Sonneneinstrahlung ausgesetzt sind. Schwangere und stillende Mütter können verlangen, bereits bei Temperaturen, die den Sollwert (26 Grad Celsius) überschreiten, ihre Tätigkeit an einem anderen Ort auszuüben, gegebenenfalls sogar für diesen Zeitraum von der Arbeit freigestellt zu werden. Für die übrigen Beschäftigten ist die Überschreitung des Sollwerts kein Grund zur Arbeitsverweigerung. Sie können aber natürlich jederzeit den Dienstgeber um Abhilfe bitten. Die Beschäftigten sind sogar zur Meldung nach dem Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, wenn unmittelbare, erhebliche Gefahr für Sicherheit und Gesundheit droht. Überschreitet jedoch die Raumtemperatur 35 Grad Celsius und kann oder will der

Dienstgeber dem nicht abhelfen, können die Beschäftigten unter Umständen prüfen lassen, ob auf Basis des Paragraph 273 BGB die Arbeit verweigert werden kann. Da der Gesundheitsschutz eine wichtige Aufgabe der Mitarbeitervertretung (MAV) ist, sollte sie in einem solchen Fall ebenfalls zu Rate gezogen werden.

Kreative Ideen gefragt

Mittlerweile gibt es in einigen Diözesen interne Regelungen für den Fall hoher Temperaturen. Vom Servieren kostenloser Getränke, Bereitstellen von Ventilatoren oder Luftbefeuchtern bis hin zu verkürzter Kernarbeitszeit am Nachmittag. Im Einvernehmen zwischen Dienstgebern und Mitarbeitervertretungen werden hier vor Ort im Normalfall kreativ Möglichkeiten gefunden, hohen Temperaturen zu trotzen und trotzdem gute Arbeitsleistungen zu bringen. Denn „alle sitzen in einem Boot“ oder besser gesagt in einem Büro, die Dienstgeber sind also genauso betroffen wie die Beschäftigten. Hitzefrei oder ein kühlendes Eis können die Beschäftigten aber nicht erwarten.

Josef Glatt-Eipert

Kirchenmusiker am Ziel

Entgelt- und Dienstordnung überarbeitet

Zum 1. Januar 2015 ist die neue vorläufige Entgeltordnung für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker in Kraft getreten. Langwierige Verhandlungen innerhalb der Bayerischen Regional-KODA waren der Entscheidung vorausgegangen. Die Ordnung orientiert sich an der bisherigen Struktur, die unterschiedliche Eingruppierungen vom

A-Kirchenmusiker mit Hochschulabschluss bis hin zum E-Kirchenmusiker ohne einschlägige Ausbildung vorsah. Neu ist unter anderem, dass B-Kirchenmusiker nun von Beginn an in der EG 10 eingruppiert sind, bislang erfolgte die Zuordnung zu dieser Entgeltgruppe nach mehreren Zeitaufstiegen. Zudem waren Überleitungsvorschriften nötig, um Kirchenmusiker, die

Ende 2014 bereits im Dienst waren, in die neue Entgeltordnung überzuleiten. Einer Überarbeitung wurde auch die Dienstordnung für diese Beschäftigtengruppe unterzogen. Dabei stellt die Präzisierung der Rolle des Beschäftigungsplans die wesentlichste Veränderung dar.

Ab Seite 3 können Sie mehr dazu lesen.

Ludwig Utschneider



Thomas Plabmann

Themen

- 3 Kirchenmusiker**
Neue Entgeltordnung und überarbeitete Dienstordnung
- 6 Kirchliche Lehrkräfte**
Familie und Beruf unter einen Hut bringen
- 11 Beschäftigte in Altersteilzeit**
*Vorsicht bei Vertragsänderung
Individueller Pauschalbetrag für Altfälle*
- 13 KiTa-Beschäftigte**
Arbeitsmarktzulage in und um München möglich
- 14 Münchner aufgepasst**
Ballungsraumzulage angepasst
- 16 Entgelttabellen**
Mehr Entgelt seit 1. März 2015
- 20 Kunsthistoriker**
Besondere Berufe der Kirche



Ludwig Utschneider,
verantwortlicher Redakteur

Und sie bewegt sich doch: KODA kommt zaghaft weiter

Liebe Leserin,
lieber Leser!

„Rien ne va plus.“ Nichts geht mehr. Mit dieser klaren Ansage beendet der Croupier beim Roulette-Spiel den jeweiligen Spielzug. Das Motto „Nichts geht mehr“ passt aber auch gut auf die Auswirkungen der Streiks, die Ende 2014 von der Gewerkschaft der Lokomotivführer oder der Pilotenvereinigung Cockpit initiiert wurden. Der öffentliche Nahverkehr beziehungsweise der Flugverkehr wurden weitgehend lahmgelegt. Streiks sind ein legitimes Mittel, um im Arbeitskampf die berechtigten Interessen der Beschäftigten zu untermauern. Streiks dienen letztlich dazu, den Verhandlungspartner unter Druck zu setzen, um am Ende zu einem guten Ergebnis für die Gewerkschaftsmitglieder zu kommen. Die Kirche kennt bislang kein Streikrecht, stattdessen wird in Einrichtungen wie in Ordinariaten, kirchlichen Schulen, Pfarrämtern und Kindertageseinrichtungen auf den Dritten Weg gesetzt. Dieses Modell sieht keinen Streik vor, vielmehr gibt es paritätisch besetzte arbeitsrechtliche Kommissionen, die je zur Hälfte aus Dienstgeber- und

gewählten Dienstnehmervvertretern bestehen und in deren Verantwortung es liegt, gute tarifliche Regelungen für die Beschäftigten zu treffen.

Dieser Weg zur kircheneigenen Tarifbindung hat innerhalb der Bayerischen Regional-KODA in den zurückliegenden Monaten Risse bekommen. Ausgangspunkt waren zwei Anträge der Mitarbeiterseite, die im Juli 2014 keine Zustimmung der Vollversammlung fanden. Zum einen sollten Nachteile für Beschäftigte in Altersteilzeit kompensiert werden, die bis dato weniger Netto erhielten als ihnen eigentlich zustehen würde. Zum anderen sollte die Kinderkomponente für Beschäftigte, deren Kinder vor dem 31. Dezember 2005 geboren wurden, nicht wegfallen, wenn deren Kinder nur kurzfristig aus der Kindergeldberechtigung herausfielen. Die Mitarbeiterseite hat daraufhin das in der KODA-Ordnung vorgesehene Vermittlungsverfahren eingeleitet. Ende Oktober 2014 einigte man sich in beiden Verfahren auf Vermittlungsvorschläge. Wenige Tage später aber wurden diese Vorschläge gekippt. In der Sonder-Vollversammlung der KODA Anfang November 2014 fand sich auf Dienstgeberseite nicht die notwendige Mehrheit zur Annahme der Vermittlungsvorschläge. Während zwischenzeitlich zumindest für die Beschäftigten in Altersteilzeit eine Regelung gefunden werden konnte, ist in Sachen Kinderkomponente bislang keine Lösung in Sicht.

Der Mitarbeiterseite wurde in diesen Verfahren bewusst, dass sie bislang nur ein stumpfes Schwert in Händen hält, um Forderungen durchzusetzen. Um aber den Dritten Weg als am Konsens orientiertes Miteinander und Verhandeln auf Augenhöhe zwischen Dienstgeber- und Dienstnehmervvertretern dauerhaft zu erhalten, braucht es eine Stärkung der Verhandlungsposition der Mitarbeiterseite in der Bayerischen Regional-KODA. Das zentrale Mittel des Arbeitskampfs, nämlich der Streik, steht ihr nicht zur Verfügung. Derzeit wird über eine Änderung der entsprechenden KODA-Ordnung beraten, deren Kernelement die Verbesserung des Vermittlungsverfahrens bis hin zu einer abschließenden ersetzenden Entscheidung ist, wenn innerhalb der

Kommission keine Einigung erzielt werden kann.

Positive Ergebnisse können gleichwohl auch berichtet werden. Die Bayerische Regional-KODA hat sich im Dezember abschließend auf eine neue Entgeltordnung für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker verständigt.

In diesem Heft wird auch nochmals die Thematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufgegriffen. Dieses Mal richtet sich der Blick auf die besonderen Regelungen für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen.

Für Kolleginnen und Kollegen in und um München tut sich ebenfalls einiges: die Regelung zur Ballungsraumzulage wurde verbessert, außerdem kann sich Personal in dortigen Kindertageseinrichtungen in vielen Fällen auf die Zahlung einer Arbeitsmarktzulage freuen. Spannend werden die nächsten Wochen und Monate für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst. Ver.di hatte letztes Jahr die Tarifverträge gekündigt, die Fragen zum Entgelt, der Eingruppierung und die Eingruppierungsmerkmale beinhalteten. Ziel sei eine Aufwertung der Berufe im Bereich der Kindertageseinrichtungen. Die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen können zudem im Jahr 2015 auf Entgeltsteigerungen hoffen. Der Freistaat plant die zeit- und inhaltlichsgleiche Übernahme der Verhandlungsergebnisse auf Ebene der Tarifgemeinschaft deutscher Länder für die Beamten und damit auch für die Lehrkräfte.

Ein wenig ging dann doch. Mit Blick auf das, was im Jahr 2015 noch kommen wird, ist zu hoffen, dass das sprichwörtliche „Rien ne va plus“ künftig nicht mehr das letzte Wort sein möge.

Es grüßt Sie Ihr

KODA Kompass-Team

Te deum laudamus

Neue Entgeltordnung für Kirchenmusiker beschlossen

Es hat eine ganze Weile gedauert, bis die neue „Vorläufige Entgeltordnung für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker“ (ABD Teil A, 2.9.) verabschiedet werden konnte und es hat auch eine Menge Überzeugungsarbeit gebraucht. So vielfältig wie die Klangfarben und Register der Orgel sind die Ausbildungswege zu diesem Beruf. Und nichts anderes gilt für die Stellenschnitte. Sie reichen vom Vollzeitmusiker an einer bedeutenden Basilika mit großem Chor, Pauken und Trompeten bis zum Rentner, der gelegentlich am Wochentag die Orgel spielt. Und alle sind sie wichtig und sollen angemessen bezahlt werden.



Ob in Passau oder Oberstdorf – auf Organisten und Chorleiter kommen Veränderungen zu. Foto: Petra Dirscherl / pixello.de

Stimmige Eingruppierung für alle

An der Grundstruktur für die Bezahlung ändert sich nichts. Entscheidend bleibt zum einen die absolvierte kirchenmusikalische Ausbildung. Sie reicht von A-Musikern mit Masterabschluss an einer Musikhochschule bis hin zu E-Musikern ohne einschlägige kirchenmusikalische Ausbildung. Hinzu kommt als zweites Kriterium, dass diese Musikerinnen und Musiker an Stellen eingesetzt sind, die ihrem Ausbildungsniveau entsprechen. Neu ist, dass die Wertigkeit der verschiedenen Ausbildungen nun angemessener abgebildet wird. Kamen A-Musiker bisher nur in die Entgeltgruppe 12, erhalten sie nun wie andere vergleichbare Akademiker auch Entgelt nach Entgeltgruppe 13. Mussten sich B-Musikerinnen bisher über viele Jahre in den Entgeltgruppen 8 und 9 bis zur Entgeltgruppe 10 „hochdienen“, sind sie nun von Anfang an in der

Entgeltgruppe 10. Und auch der Anspruch und der Aufwand der diözesanen Kirchenmusikausbildungen spiegeln sich in den neuen Eingruppierungen für die anderen Kirchenmusiker, die diese Ausbildungs-

wege beschritten haben, wider. Sind die Voraussetzungen erfüllt, werden Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen ab 1. Januar 2015 folgendermaßen eingruppiert:

	Entgeltgruppe
A-Kirchenmusikerinnen und -musiker	13
B-Kirchenmusikerinnen und -musiker	10
C-Kirchenmusikerinnen und -musiker	6
D-Kirchenmusikerinnen und -musiker	4
E-Kirchenmusikerinnen und -musiker	3

Sofern jemand besondere Aufgaben übernimmt, die in einem Stellenplan höher bewertet sind, gilt die entsprechende Bewertung.

Weiterhin werden Kirchenmusikern und Kirchenmusikerinnen keine Zeitzuschläge für Arbeiten zu ungünstigen Zeiten bezahlt. Dass sie zu solchen Zeiten arbeiten müssen, gilt als berücksichtigt bei der Eingruppierung. Schließlich bleibt es auch bei der Regelung in der Dienstordnung für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, dass die fest vereinbarten Dienste nur 70% der gesamten Arbeitszeit ausmachen. 30% sind nicht fest verplant, sondern gelten als „indirekte Dienste“, also als Übe- und Vorbereitungszeiten. (§ 4 Abs. 5 ABD Teil C, 6.)

Verbesserung oft erst langfristig spürbar

Künftig durchlaufen alle Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen ihre Entgelt-

gruppe bis zur Endstufe 6. Für ab 1. Januar 2015 neu Beschäftigte gelten die neuen Entgeltgruppen. Für Beschäftigte, die zu diesem Zeitpunkt bereits im Dienst stehen, mussten ein paar Überleitungsregelungen geschaffen werden. Denn gerade bei den Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern gab es bisher zahlreiche Sonderregelungen wie etwa spezielle Endstufen. Es entspricht der Logik des aktuellen Tarifsystems, dass ein Aufstieg in eine neue Entgeltgruppe nicht unbedingt sofort viel mehr Geld bringt. Oft stellt sich der Vorteil erst im Lauf der Jahre über die höheren Stufen ein, die dann erreicht werden können. Die gesamte Entgeltregelung steht wie alle anderen neuen Entgeltregelungen der Bayerischen Regional-KODA unter dem Vorbehalt, dass sie zu überprüfen sein wird, falls die Tarifparteien des öffentlichen Dienstes für den Bereich der Kommunen insgesamt eine neue Entgeltordnung vorlegen werden. Diese steht seit bald zehn Jahren aus und ist so schnell wohl auch

nicht zu erwarten. Sollte sie kommen, heißt das für die KODA „da capo“.

Anpassungen in der Dienstordnung

Im Zuge der Diskussion um die Entgeltordnung wurde auch die Dienstordnung (ABD Teil C, 6.) überarbeitet. Vorwiegend ging es dabei um sprachliche Glättungen. Inhaltlich am bedeutendsten ist die Präzisierung der Rolle des Beschäftigungs-

Künftige Entgelte und Überleitungsregelungen

Zum Zwecke der besseren Übersichtlichkeit und Vergleichbarkeit werden in den folgenden Übersichten ausschließlich die seit 1. März gültigen aktuellen Tabellenwerte benutzt. Diese sind um 2,4% höher als die Tabellenwerte, die zum Zeitpunkt der Überleitung am 1. Januar tatsächlich galten.

A-Musiker erhalten künftig:						
EG 13	Stufe 1 3489,62	Stufe 2 3870,59	Stufe 3 4077,52	Stufe 4 4479,14	Stufe 5 5039,05	Stufe 6 5270,33
Überleitung bestehender Beschäftigungsverhältnisse: bisher erhielten sie die Entgeltgruppe 12 bis zur Stufe 4; statt der Stufen 5 und 6 gab es jeweils eine Zulage (Z.); diese betrug zuletzt 208,02 Euro (+ 2,4% ergeben 213,01 Euro).						
nach EG 13		Stufe 2 3870,59	Stufe 3 4077,52	Stufe 4 4479,14	Stufe 5 5039,05	Stufe 6 5270,33
aus EG 12	Stufe 1 3129,17	Stufe 2 3468,92	Stufe 3 3955,78	Stufe 4 4381,80	Stufe 4 + Z. 4594,81	Stufe 4 + 2 Z. 4807,82

B-Musiker erhalten künftig:						
EG 10	Stufe 1 2916,44	Stufe 2 3225,48	Stufe 3 3468,92	Stufe 4 3712,37	Stufe 5 4174,88	Stufe 6 4248,42
Überleitung bestehender Beschäftigungsverhältnisse: falls sie bereits in Entgeltgruppe 10 sind, läuft diese normal weiter; falls sie noch in Entgeltgruppe 9 (Stufen 2 bis 4) oder Entgeltgruppe 8 (Stufen 1 oder 2) sind, gelten die allgemeinen tariflichen Höhergruppierungsregelungen.						
nach EG 10		Stufe 2 3225,48		Stufe 3 + G* 3473,77		
aus EG 9		Stufe 2 2857,36	Stufe 3 2999,18	Stufe 4 3383,71		
aus EG 8	Stufe 1 2427,23	Stufe 2 2680,10				

planes. Dieser dient der Berechnung der Arbeitszeit. Im Rahmen der vereinbarten Arbeitszeit kann der Arbeitgeber auch andere Dienste zuweisen. Wenn also etwa regelmäßige Gottesdienste entfallen, kann er von seinem Musiker auch verlangen, dafür andere kirchenmusikalische Dienste zu übernehmen. Extra erwähnt ist, dass da-

bei insbesondere bei Teilzeitbeschäftigten auf deren persönliche Situation Rücksicht genommen werden soll. Denn diese sind wegen anderer Verpflichtungen nicht ohne weiteres zeitlich flexibel verfügbar. Klar ist mit der neuen Formulierung aber auch, dass ein Wegfall einzelner Dienste im Beschäftigungsplan nicht zu einer automa-

tischen Reduzierung der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit führt. Denn seinem Arbeitnehmer tatsächlich genügend Arbeit zuzuweisen, ist Aufgabe des Arbeitgebers. Dieses Risiko darf er nicht auf seine Beschäftigten abwälzen. Fine.

Robert Winter

C-Musiker erhalten künftig:						
EG 6	Stufe 1 2235,78	Stufe 2 2467,40	Stufe 3 2585,57	Stufe 4 2697,84	Stufe 5 2774,66	Stufe 6 2851,47
Überleitung bestehender Beschäftigungsverhältnisse: erfolgt nach den allgemeinen tariflichen Höhergruppierungsregeln aus Entgeltgruppe 5 nach Entgeltgruppe 6.						
nach EG 6		Stufe 2 2467,40	Stufe 3 2585,57	Stufe 4 2697,84	Stufe 4 + G* 2730,49	Stufe 5 + G* 2789,58
aus EG 5	Stufe 1 2145,97	Stufe 2 2366,97	Stufe 3 2479,23	Stufe 4 2591,49	Stufe 5 2674,21	Stufe 6 2733,30

D-Musiker erhalten künftig:						
EG 4	Stufe 1 2044,34	Stufe 2 2254,70	Stufe 3 2396,50	Stufe 4 2479,23	Stufe 5 2561,95	Stufe 6 2610,38
Überleitung bestehender Beschäftigungsverhältnisse: D-Musiker erhielten bisher die Entgeltgruppe 3 mit der Endstufe 5; die Überleitung erfolgt nach den normalen tariflichen Höhergruppierungsregeln; bei über 5 Jahren in Stufe 5 wird eine bessere Stufe gewährt.						
nach EG 4	Stufe 2 2254,70	Stufe 2 + G* 2275,51	Stufe 3 2396,50	Stufe 3 + G* 2429,15	Stufe 4 + G* 2500,07	Stufe 5 2561,95
aus EG 3	Stufe 1 2012,46	Stufe 2 2219,23	Stufe 3 2278,35	Stufe 4 2372,87	Stufe 5 2443,79	falls Stufe 5 schon über 5 Jahre

E-Musiker erhalten künftig:						
EG 3	Stufe 1 2012,46	Stufe 2 2219,23	Stufe 3 2278,35	Stufe 4 2372,87	Stufe 5 2443,79	Stufe 6 2508,77
Überleitung bestehender Beschäftigungsverhältnisse: E-Musiker erhielten bisher Entgeltgruppe 2 mit Endstufe 3; die Überleitung erfolgt nach den normalen tariflichen Höhergruppierungsregeln; bei über 3 Jahren in Stufe 3 wird eine bessere Stufe gewährt.						
nach EG 3		Stufe 2 2219,23		Stufe 3 2278,35		
aus EG 2	Stufe 1 1863,54	Stufe 2 2053,80	Stufe 3 2112,89	falls Stufe 3 schon über 3 Jahre		

Erläuterung: weiße Felder entsprechen den normalen tariflichen Höhergruppierungen, ebenso die hell- und mittelgrünen Felder, die einen tariflichen Garantiebetrag (G*) von 56,28 bzw. 90,06 € beinhalten; die blauen Felder stellen verbesserte KODA-Regelungen dar.

Als Lehrkraft an kirchlichen Schulen Beruf und Familie unter einen Hut bringen

Welche Möglichkeiten gibt es?

Den Besonderheiten des Arbeitsvertragsrechts der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen ist es geschuldet, dass für diesen Beschäftigtenkreis in Teilen eigene Bestimmungen gelten, die zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen sollen. Im Wesentlichen beziehen sich die entsprechenden Regelungen auf die Bereiche Arbeitszeit, Entgelt, Urlaub und Beihilfe.

Arbeitszeit und Urlaub

Grundsätzlich gelten für kirchliche Lehrkräfte die gleichen Regelungen zur Arbeitszeit beziehungsweise Unterrichtspflichtzeit, wie für die Lehrkräfte an den staatlichen Schulen in Bayern. Nachdem zur Arbeitszeit der Lehrkräfte neben dem Unterricht auch die Aufgaben gehören, die außerhalb des Unterrichts zu erledigen sind, stellt sich gerade für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte die Frage, inwiefern sie außerunterrichtliche Aufgaben wahrnehmen müssen. In der Kirchlichen Lehrerdienstordnung (KLDO, siehe ABD, Anhang II. 7.) wird mit Verweis auf nebenamtliche und unterhältig beschäftigte Lehrkräfte (weniger als 50 Prozent der vollen Unterrichtsverpflichtung) im Paragraph 1 Absatz 3 ausgeführt: „Werden nebenamtlich tätige und mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Unterrichtspflichtzeit beschäftigte Lehrkräfte (unterhältig beschäftigte Lehrkräfte) für schulische Aufgaben außerhalb ihrer unterrichtlichen Verpflichtungen (§ 3) herangezogen, so sind dabei der geringere zeitliche Umfang ihrer Dienstverpflichtung und ihre etwa gegenüber Dritten bestehenden anderweitigen unabweisbaren Verpflichtungen angemessen zu berücksichtigen. Zur Teilnahme an sonstigen schulischen Veranstaltungen sowie an Fachsitzungen und Sitzungen der Klassenkonferenz sind diese Lehrkräfte nur insoweit verpflichtet, als ein unmittelbarer Zusammenhang mit dem von ihnen erteilten Unterricht besteht.“ Nachdem häufig Mütter oder

Väter in Teilzeit arbeiten, um Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen, hat diese Vorgabe gerade für diesen Personenkreis eine hohe Bedeutung. Es wird jeweils im Einzelfall durch die Verantwortlichen vor Ort zu prüfen sein, wie diese Vorgabe der KLDO an der jeweiligen Schule umgesetzt werden kann. In der „Bekanntmachung zur Unterrichtspflichtzeit an Realschulen“ wird für Lehrkräfte an dieser Schulart zudem ausdrücklich erwähnt, dass vom Grundsatz der Unterrichtsverteilung auf alle Unterrichtstage für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte Ausnahmen zugelassen werden können: „Bei teilzeitbeschäftigten Lehrern oder bei nicht vollbeschäftigten Lehrern im Angestelltenverhältnis können Ausnahmen zugelassen werden. Darüber hinaus können Ausnahmen nur dann zugelassen werden, wenn sie im Unterrichtsbetrieb begründet sind.“ Das bedeutet im Umkehrschluss aber auch, dass nicht jede teilzeitbeschäftigte Lehrkraft erwarten kann, dass der Unterricht auf weniger als fünf Wochentage verteilt wird.

Teilzeit möglich

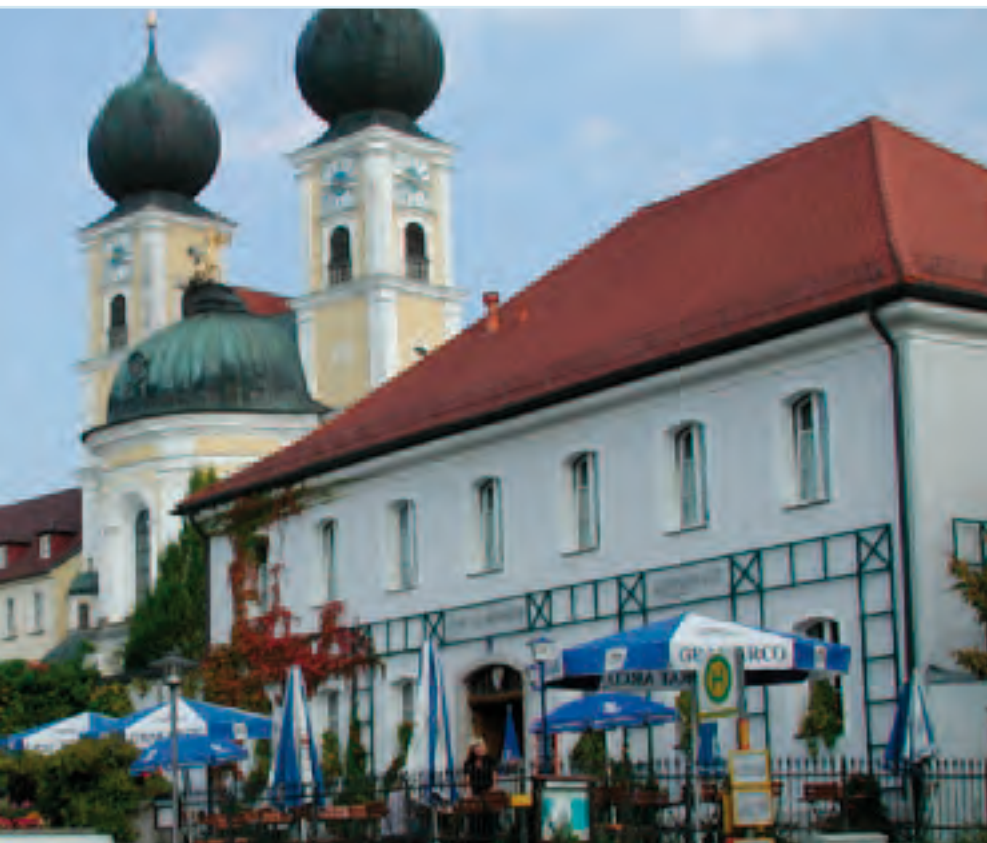
Daneben kennt das Bayerische Beamten-gesetz (BayBG), das für die Arbeitszeit der kirchlichen Lehrkräfte in wesentlichen Teilen Bedeutung erlangt, verschiedene Möglichkeiten, vorübergehend in Teilzeit zu arbeiten. Für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat dabei der Artikel 89 BayBG die größte Bedeutung. Dieser sieht eine familienpolitische Teilzeit vor, die unabhängig von der Elternzeit zu sehen ist. Voraussetzung für die Gewährung ist die tatsächliche Betreuung oder Pflege von mindestens einem Kind unter 18 Jahren oder einem nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen. Das Gesetz sieht eine Teilzeitbeschäftigung in einem Umfang von mindestens durchschnittlich wöchentlich acht Stunden vor, während der Elternzeit kann die Arbeitszeit mit Verweis auf Artikel 89 BayBG sogar weniger als acht Wochenstunden



betragen. Eine Beschränkung der Dauer einer familienpolitischen Teilzeit wird im Gesetz nicht explizit genannt, ergibt sich aber durch die im Gesetz genannten Anspruchsvoraussetzungen.

Was bedeutet das nun für Lehrkräfte? Ausgangspunkt für die gesetzliche Regelung ist die 40-Stunden-Woche eines Beamten beziehungsweise einer Beamtin. Die Unterrichtspflichtzeit für Lehrkräfte an den verschiedenen Schularten spiegelt diese Wochenarbeitszeit wider. Aufgrund der familienpolitischen Teilzeit kann die wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu acht Zeitstunden reduziert werden. Die Arbeitszeit kann also auf 20 Prozent der regulären Arbeitszeit verringert werden. Übertragen auf die Unterrichtspflichtzeit bedeutet dies:

Unterrichtspflichtzeit (Vollzeit)	Untergrenze für familienpolitische Teilzeit (20% der Arbeitszeit)
23-25	5 Unterrichtsstunden
26-29	6 Unterrichtsstunden



Vereinbarkeit von Beruf und Familie macht auch vor kirchlichen Schulen wie der in Kloster Metten nicht Halt.

Foto: Wolfgang Langerl pixello.de

Sonderurlaub

Die auch im Artikel 89 des BayBG genannte familienpolitische Beurlaubung hat allerdings keine Relevanz für die angestellten Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Hier gilt vielmehr Paragraf 28 ABD Teil A, 1., wonach Anspruch auf Sonderurlaub besteht, wenn zum Beispiel mindestens ein Kind unter 14 Jahren betreut wird. Dieser Sonderurlaub soll auf Antrag für fünf Jahre gewährt werden und kann auf bis zu zwölf Jahre verlängert werden, wobei Phasen von Elternzeit hier nicht angerechnet werden. Weitere Informationen zum Sonderurlaub finden Sie im KODA Kompass Heft 56 auf Seite 22.

Elternzeit

Wer als Lehrkraft während der Elternzeit einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen will, kann ein geringeres Stundenmaß vereinbaren. Die Teilzeit während der Elternzeit (Art. 89 Abs. 1 Nr. 2 BayBG in Verbindung mit § 12 Abs. 4 Urlaubsverordnung – UrIV) ist auch mit weniger als

entsprechenden Untergrenze zu gewähren, sofern zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Es muss mindestens eine Unterrichtsstunde beantragt werden. Darüber hinaus ist für die Phase der Elternzeit auch eine Höchstgrenze an Arbeitsstunden definiert, die maximal gearbeitet werden kann, um den Anforderungen der Elternzeit gerecht zu werden. Das „Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit“ (BEEG) spricht von wöchentlich maximal 30 Stunden. Dies bedeutet wiederum für Lehrkräfte:

Unterrichtspflichtzeit	Höchstgrenze für eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit (75% der Arbeitszeit)
23	17 Unterrichtsstunden
24	18 Unterrichtsstunden
25	18 Unterrichtsstunden
26	19 Unterrichtsstunden
27	20 Unterrichtsstunden
28	21 Unterrichtsstunden
29	21 Unterrichtsstunden

Neben der familienpolitischen Teilzeit kann eine kirchliche Lehrkraft auch die sogenannte Antragsteilzeit in Anspruch nehmen, welche in Artikel 88 BayBG geregelt ist. Im Rahmen der Antragsteilzeit kann die Arbeitszeit auf maximal die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit reduziert werden, die Dauer einer entsprechenden Teilzeitphase ist individuell festzulegen. Im Regelfall werden entsprechende Anträge auf Teilzeit durch kirchliche Lehrkräfte auf Schuljahre bezogen gestellt. Dies bedeutet, dass ein entsprechender Antrag vor der Unterrichtsplanung der Schulleitung, die meist in den Monaten April oder Mai erfolgt, eingereicht werden sollte. Im Einzelfall kann davon aber auch abgewichen werden. Häufig folgt eine familienpolitische Teilzeit auf die Phase der Elternzeit. Die Elternzeit ist wiederum abhängig vom dritten Geburtstag des Kindes beziehungsweise von den festgelegten Zeiten der Elternzeit.

Höchstgrenzen bei Teilzeit und Beurlaubung

- **Antragsteilzeit** gemäß Artikel 88 BayBG, mindestens die Hälfte der Regelarbeitszeit, keine Höchstdauer.
- **familienpolitische Teilzeit** gemäß Artikel 89 Absatz 1 Nummer 1 BayBG, mindestens 5 beziehungsweise 6 Wochenstunden soweit ein Kind unter 18 Jahren beziehungsweise pflegebedürftiger Angehöriger vorhanden, keine Höchstdauer.
- **Sonderurlaub aus familienpolitischen Gründen** gemäß Paragraf 28 Absatz 2 ABD Teil A, 1., soweit ein Kind unter 14 Jahren beziehungsweise ein pflegebedürftiger Angehöriger vorhanden, Höchstdauer zwölf Jahre.

Entgelt

Das Entgelt für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen orientiert sich an der Besoldung der verbeamteten staatlichen Lehrkräfte. Daher besteht auch ein Anspruch auf Familienzuschlag, das Nähere dazu regelt das Bayerische Besoldungsgesetz (BayBesG). Aktuell wird der Familienzuschlag in folgender Höhe gewährt:

Familienzuschlag	Stufe 1	Stufe 2		
	verheiratet	verheiratet und 1 Kind	verheiratet und 2 Kinder	verheiratet und jedes weitere Kind
Besoldungsgruppen A 3 bis A 8	117,70	223,38	223,38 + 105,68 329,06	je 327,55
übrige Besoldungsgruppen	123,58	229,26	229,26 + 105,68 334,94	je 327,55

Ledige Lehrkräfte mit eigenen Kindern, für die sie Anspruch auf Kindergeld haben, erhalten gemäß Artikel 36 Absatz 3 des Bayerischen Besoldungsgesetzes zusätzlich zum Grundgehalt den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe des Familienzuschlags, der der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder entspricht.

Nach dem Bayerischen Besoldungsgesetz (Art. 36) gehören zur Stufe 1

- „1. verheiratete Beamte und Beamtinnen sowie Beamte und Beamtinnen in einer Lebenspartnerschaft (jeweils Lebenspartnerschaft im Sinn des Lebenspartnerschaftsgesetzes),
2. verwitwete Beamte und Beamtinnen sowie hinterbliebene Beamte und Beamtinnen in einer Lebenspartnerschaft,
3. geschiedene Beamte und Beamtinnen sowie Beamte und Beamtinnen, deren Ehe oder Lebenspartnerschaft aufgehoben oder für nichtig erklärt ist, wenn sie gegenüber dem früheren Ehegatten, der früheren Ehegattin, dem früheren Lebenspartner oder der früheren Lebenspartnerin im Sinn des § 1 des Lebenspartnerschaftsgesetzes aus der letzten Ehe oder Lebenspartnerschaft zum Unterhalt verpflichtet sind und diese Unterhaltsverpflichtung mindestens die Höhe des Betrags der Stufe 1 der maßgebenden Besoldungsgruppe erreicht.“

Der Familienzuschlag der Stufe 2 und für weitere Kinder wird für Lehrkräfte gewährt, die Anspruch auf Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder dem Bundeskindergeldgesetz haben. Das müssen nicht zwangsläufig leibliche Kinder sein, auch bei Kindern, die zum Beispiel im Rahmen der Vollzeitpflege aufgenommen wurden, kann ein entsprechender Anspruch auf Kindergeld und damit auf den Familienzuschlag entstehen.

Auf Lehrkräfte an kirchlichen Schulen übertragen bedeutet das: Der Familienzuschlag wird für Ehepartner, die beide einer Tätigkeit nachgehen, für die das Bayerische Besoldungsgesetz oder Tarifrecht des öffentlichen Dienstes Relevanz hat, nur einmal gewährt. Das findet seinen Niederschlag auch in den Sonderregelungen für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen (vergleiche ABD Teil B, 4.1.1., Nr. 6 Abs. 10; Teil B, 4.1.2. und Teil B, 4.1.3., Nr. 6

Abs. 8). Grundsätzlich erhält die kirchliche Lehrkraft keinen Familienzuschlag, wenn dieser dem Ehepartner gewährt werden kann, der als Beschäftigter im öffentlichen Dienst einen eigenen Anspruch auf einen Familienzuschlag hat. Erreicht allerdings der Anspruch des Ehegatten nicht die Höhe der Stufe 1 oder einer der folgenden Stufen des Familienzuschlages, was zum Beispiel dann der Fall sein kann, wenn der Partner nur teilzeitbeschäftigt ist, erhält die Lehr-



kraft eine Aufzählung in der Höhe, dass beide Ehegatten den Familienzuschlag der jeweiligen Stufe insgesamt einmal erhalten. Dies gilt auch für Lehrkräfte, deren Ehegatte eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen erhält.

Beurteilungen

Ihren Niederschlag findet die Thematik Vereinbarkeit von Beruf und Familie mittelbar auch in den Beurteilungsrichtlinien. Generell wird in den Beurteilungsrichtlinien (vergleiche ABD Teil B, 4.1. Anlage D: Dienstliche Beurteilung und Leistungsfeststellung der Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter an katholischen Schulen - Abschnitt A: Dienstliche Beurteilung und Leistungsfeststellung der Lehrkräfte an katholischen Schulen, Nr. 2.3.4) darauf hingewiesen, dass eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Beurlaubung keine negativen Auswirkungen auf die Beurteilung haben darf. Bezug genommen wird auch auf die möglicherweise einge-

schränkte Bereitschaft zur Übernahme von Funktionen: „Die aus wichtigem Grund (z. B. Kinderbetreuung) vorübergehend eingeschränkte Bereitschaft zur Übernahme eines Funktionsamts darf nicht nachteilig gewertet werden.“

Beihilfe

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen haben, je nach Schulart, einen Anspruch auf Beihilfe, welche während einer Elternzeit beziehungsweise eines Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen wirksam bleibt. Die entsprechenden Regelungen zu den einzelnen Schularten sehen vor:

- **Gymnasium, Realschule** (ABD Teil B, 4.1.1.) Lehrkräfte, für die der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung übernommen hat, erhalten Beihilfe für die Dauer der Beschäftigung, während der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen, sowie im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters, soweit Beamte als Lehrkräfte des Freistaates in diesen Zeiten beihilfeberechtigt sind. Dieser Anspruch erstreckt sich auch auf die berücksichtigungsfähigen Angehörigen. Sollte der Ehepartner aufgrund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst einen eigenen Beihilfeanspruch haben, hat dieser Priorität und bezieht sich auch auf die gemeinsamen Kinder, die dann die Beihilfe des Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Anspruch zu nehmen haben. In diesem Fall beschränkt sich der Beihilfeanspruch der kirchlichen Lehrkraft auf sie selbst.

- **Berufliche Schulen** (ABD Teil B, 4.1.2.) sowie **Grund- und Mittelschulen** (ABD Teil B, 4.1.3.) Lehrkräfte in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis erhalten Beihilfe zumindest für die Dauer der Beschäftigung, auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen. (Gesetzlich Krankenversicherte erhalten derzeit Beihilfe im Tarif 820 K.)

Auch Lehrkräfte haben Anspruch auf familienbedingte Auszeiten.

Foto: Rainer Sturm | pixelio.de

Arbeitsbefreiungen

Der Paragraph 29 ABD Teil A, 1. listet eine Reihe von Möglichkeiten auf, Arbeitsbefreiung zu erhalten. Diese gelten weitgehend auch für die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen (ausgenommen ist nur § 29 Absatz 1 Buchstabe d) ABD Teil A, 1.).

Beispielhaft zu erwähnen sind:

1. Niederkunft der Ehefrau (1 Arbeitstag); wenn bereits ein Kind unter zwölf Jahren oder eine pflegebedürftige Person im Haushalt lebt (1 zusätzlicher Arbeitstag)
2. Tod des Ehegattens, eines Kindes oder eines Elternteils (2 Arbeitstage)
3. schwere Erkrankung eines Angehörigen, der im gleichen Haushalt lebt (1 Arbeitstag im Kalenderjahr)
4. schwere Erkrankung eines Kindes, welches das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat (bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr). Hier ist allerdings zu beachten, dass in diesem Fall ein Anspruch auf *Arbeitsbefreiung bei gleichzeitiger Entgeltfortzahlung* nur erfolgt, wenn kein Anspruch auf Zahlung des Kinderkrankengelds besteht, wie es bei gesetzlich Krankenversicherten der Fall ist (vergleiche Sozialgesetzbuch V § 45 Krankengeld bei Erkrankung des Kindes).
5. schwere Erkrankung einer Betreuungsperson, wenn die/der Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres/seines Kindes, das das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss (bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr).

Weitere Verbesserungen in Sicht?

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt aktuell ein politisch intensiv diskutiertes Thema dar. Die Bayerische Staatsregierung hat zuletzt im Juli 2014 über den sogenannten Familienpakt beraten. Im Rahmen dieser Vereinbarung soll auch im öffentlichen Dienst die Arbeitswelt stärker an die Bedürfnisse von Familien angepasst werden. Im Familienpakt heißt es dazu: „Die Staatsregierung wird die dienst- und beamtenrechtlichen Regelungen kontinuierlich weiter an die Familienbelange anpassen. Das für den öffentlichen Dienst federführende Staatsministerium der Fi-



nanzen, für Landesentwicklung und Heimat strebt an, die mit dem Bayerischen Beamtenschaft erarbeiteten Elemente umzusetzen. Dies umfasst Maßnahmen wie bessere Beurlaubungsmöglichkeiten und einen Gehaltsvorschuss bei der Pflege von Angehörigen, eine weitere Flexibilisierung des Freistellungsjahrs und der Altersteilzeit, die Einführung von Familientagen, familienpolitische Teilzeit oder Beurlaubung im Einzelfall auch für Großeltern.“ In welcher Weise diese Ideen letztlich auch Bestandteil des Arbeitsvertragsrechts für kirchliche Lehrkräfte werden, bleibt abzuwarten. Beabsichtigt ist eine Inkraftsetzung des „Gesetzes zur weiteren Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im öffentlichen Dienst in Bayern“ durch den Bayerischen Landtag frühestens Mitte 2015.

Ludwig Utschneider



Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen wünschen die Aufwertung ihrer Tätigkeit.

Foto: Erich Westendarp / pixello.de

Weitere Anpassung für Systembetreuer

Nachdem im März 2014 eine Neuregelung zu den Anrechnungsstunden für Systembetreuerinnen und Systembetreuer beschlossen worden war (siehe Bericht im KODA Kompass Nr. 54), wurde nun auch die Ordnung für Berufsbezeichnungen entsprechend angepasst. Die Berufsbezeichnung „Beratungsrektor“ als Systembetreuer wird seit 1. August 2014 bereits dann verliehen, wenn mindestens 721 Schülerinnen beziehungsweise Schüler an der jeweiligen Schule unterrichtet werden und die jeweilige Lehrkraft die entsprechende staatliche Qualifizierung als Lehrkraft für Systembetreuung nachweisen kann. Bis dahin waren mindestens 751 Schülerinnen oder Schüler für die Erlangung der entsprechenden Berufsbezeichnung nötig. Die veränderte Regelung lautet im Wortlaut: „Die Berufsbezeichnung „Beratungsrektorin/Beratungsrektor“ als Systembetreuerin/Systembetreuer setzt an Realschulen voraus, dass die Zahl der Schülerinnen und Schüler an der Schule bzw. an den Schulen bei insgesamt über 720 liegt.“ (Vergleiche ABD Teil B, 4.3. Ordnung für Berufsbezeichnungen).

Ludwig Utschneider

Sozial- und Erziehungsdienst aufwerten? Gewerkschaften und kommunale Arbeitgeber starten Tarifverhandlungen

Auf breites Medienecho stieß im November 2014 die Forderung der Gewerkschaften ver.di und dbb Tarifunion, den Sozial- und Erziehungsdienst aufzuwerten. Aus diesem Grund kündigten die Gewerkschaften den entsprechenden Tarifvertrag, der die Sonderregelungen für Entgelt, Eingruppierung und Eingruppierungsmerkmale regelt. Dies kann unter anderem für die Erzieherinnen und Erzieher, die Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger, die Leiterinnen und Leiter von Kindertageseinrichtungen sowie für Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen im kirchlichen Dienst Auswirkungen haben. Am 25. Februar 2015 starteten dazu die Verhandlungen zwischen den Tarifpartnern. Die ver.di Bundestarifkommission stellte im Dezember 2014 ihre Forderungen nach einer besseren Vergütung und einer besseren Eingruppierung der Beschäftigten vor:

1. Statusverbessernde Einkommenserhöhungen für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst durch Neuregelung der Eingruppierungsvorschriften und der Tätigkeitsmerkmale innerhalb der S-Tabelle im Umfang von durchschnittlich 10 Prozent sowie zusätzliche Verbesserungen für die Behindertenhilfe.

schäftigungszeiten bei der Stufenzuordnung.

3. Die belegbaren Plätze, die Gruppenanzahl und die Beschäftigtenzahl müssen alternative Heraushebungskriterien für die Kita-Leitungen sein.
4. Verbesserung der Eingruppierung bei nicht erfüllter Formalqualifikation (zum Beispiel bei Einsatz von Sozialassistentinnen als Erzieherinnen).

Der Kommunale Arbeitgeberverband äußerte sich kurz vor Jahreswechsel zurückhaltend zu den Forderungen der Gewerkschaften und verwies auf die aus seiner Sicht umgesetzte herausgehobene Stellung von Erzieherinnen und Erziehern im Gehaltsgefüge des öffentlichen Dienstes. Das Personal in den Kindertageseinrichtungen erlebt im Gegenteil dazu seit Jahren eine zu geringe Wertschätzung der geleisteten Arbeit, so die Gewerkschaften. Schwierige Verhandlungen stehen demnach den Tarifpartnern bevor. Bei Redaktionsschluss dieser Ausgabe war ein Ergebnis der Tarifverhandlungen noch nicht bekannt. KODAKompass wird in einer der nächsten Ausgaben und auf www.kodakompass.de über die weiteren Verhandlungen und mögliche Ergebnisse berichten.

*Susanne Steiner-Püschel /
Ludwig Utschneider*

Abschlagsfreie Altersrente

Anpassung der Altersteilzeitverträge nur einvernehmlich – Auswirkungen einer Gesetzesänderung auf das ABD

Mit Wirkung zum 1. Juli 2014 wurde vom Bundestag das Rentenversicherungs-Leistungsverbesserungsgesetz in Kraft gesetzt. Dieses ermöglicht es Beschäftigten unter bestimmten Voraussetzungen mit 63 Jahren abschlagsfrei in Rente zu gehen. Für Jahrgänge ab 1953 wurde das abschlagsfreie Renteneintrittsalter stufenweise angehoben.

Aufgrund dieser Neuregelung und in Auslegung des ABD wurden Beschäftigte von einzelnen Dienstgebern aufgefordert, aktuelle Rentenauskünfte vorzulegen. War es aufgrund dieser Auskünfte den Beschäftigten möglich, früher abschlagsfrei in Rente zu gehen, wurden die Altersteilzeitverträge von manchen Dienstgebern auf den möglichen früheren Rentenbeginn entsprechend angepasst. Dies ergab sich aus der Regelung in Paragraph 11 ABD Teil D, 6 a., die missverständlich ausgelegt werden kann. Im entsprechenden Paragraphen sind nämlich zwei Möglichkeiten für das Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses genannt. Zum einen endet das Arbeitsverhältnis mit dem Tag, der einvernehmlich im Vertrag festgelegt wurde, zum anderen dann, wenn jemand abschlagsfrei in Rente gehen kann. Dies war zum Zeitpunkt der Übernahme der Passage in das ABD wohl kein Problem, da diese Beschäftigten ja sowieso frühestens mit 65 Jahren ab-



Verträge sind einzuhalten – Altersteilzeitverträge können nur einvernehmlich geändert werden.

Foto: Rainer Sturm / pixelio.de

schlagsfrei in Rente gehen konnten. Durch die Neuregelung zum Juli 2014 jedoch wurde es dahingehend problematisch, dass es bei Anpassung der Verträge bei einzelnen Beschäftigten zu immensen Einkommenseinbußen in der Rente kommen kann. Dies betrifft sowohl die gesetzliche Rente als auch die Betriebsrente aus der Zusatzversorgungskasse und zieht sich durch den gesamten Rentenbezugszeitraum. Auch kann es zu „Störfällen“ kommen, etwa wenn ein Beschäftigter oder eine Beschäftigte in der Ansparphase bereits mehr Monate gearbeitet hat als durch die – bedingt durch die Anpassung der Verträge auf die

vorgezogene Altersrente – verkürzte Ausgleichsphase ausgeglichen werden kann. Ein Antrag der Mitarbeiterseite zur Abänderung des ABD hin zu einer eindeutigen Auslegung der Passage wurde an den Vorbereitungsausschuss verwiesen und soll zeitnah in der Vollversammlung behandelt werden.

Die Dienstgeberseite hat signalisiert, dass bestehende Verträge weder einseitig geändert werden können noch abgeändert werden, sondern ausschließlich in gegenseitigem Einvernehmen mit den Betroffenen.

Josef Glatt-Eipert

Wissen, was gilt – Newsletter und www.kodakompass.de

Mit www.kodakompass.de und dem KODA-Newsletter sind Sie immer auf dem neuesten Stand in Punkto kirchliches Arbeitsrecht. „Was gilt bei uns zum Thema Arbeitszeit?“, „Wie war das noch mal mit der Beihilfe?“, „Der neue Tarifabschluss im Öffentlichen Dienst ist da – was heißt das für mich?“, „Wie funktioniert das kirchliche Arbeitsrecht?“ In der Regel finden Sie Informationen zu diesen und anderen Fragen bezüglich des kirchlichen Arbeitsrechts auf www.kodakompass.de – sozusagen als Orientierungshilfe rund um die Uhr.

Recherchieren können Sie etwa über die Rubriken „Themen-ABC“ und „Suche“. Außerdem sind alle Ausgaben der Zeitschrift KODAKompass als pdf-Dokument auf der Homepage hinterlegt.

Wenn Sie es wünschen, macht Sie des Weiteren ein Newsletter auf wichtige Entwicklungen aufmerksam, die Sie dann detailliert auf der Homepage nachlesen können.

Auf der Startseite von www.kodakompass.de unter der Rubrik „Auf einen Blick“ werden Sie automatisch durch das kurze Anzeigeweise Abmeldeprozedere des

Newsletters geführt.

Für Fragen und Anregungen können Sie sich jederzeit an die online-Redakteure Robert Winter und Ralph Stapp wenden.

Ralph Stapp



Ein Plus für Altersteilzeit-Altfälle

Altersteilzeit-Beschäftigte mit Vertragsbeginn vor 2010 profitieren

Die Bayerische Regional-KODA hat nach einem langen und zähen Ringen nun eine Lösung in der Frage erzielt, wie Nachteile für Beschäftigte in Altersteilzeit auszugleichen sind. Der Beschluss bezieht sich ausschließlich auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche bis zum 31. Dezember 2009 die Altersteilzeit begonnen haben.

Ursachen für die Neuregelung

Die Betroffenen mussten aufgrund der seit 2008 nicht mehr erfolgten Fortschreibung der sogenannten Mindestnettoentgeltstabelle geringere Entgeltzahlungen hinnehmen. In der einschlägigen Regelung zur Altersteilzeit (§ 5 ABD Teil D, 6.) ist das Mindestnettoniveau festgeschrieben. Die Regelung sieht vor, dass diese Beschäftigten 83 Prozent des Nettobetrag des bisherigen Entgelts zu erhalten haben. Weiterhin war geregelt, dass sich diese 83 Prozent aus einer Tabelle ergeben, die das Bundesministerium für Arbeit und Soziales erstellt und regelmäßig aktualisiert. Zum Problem wurde die 83%-Regelung ab 2008 durch die zwischenzeitlich erfolgte Absenkung von Sozialversicherungsbeiträgen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hatte bis 2008 regelmäßig eine aktuelle Mindestnettoentgeltstabelle erstellt, um die im pauschalierten Verfahren definierten Mindestnettoentgelte festzulegen. Spätere Veränderungen bei der Höhe der Sozialversicherungsbeiträge wurden aber nicht mehr berücksichtigt, da ab 2008 keine Überarbeitung der Tabelle mehr erfolgte. Und das mit dem Ergebnis, dass Betroffene inzwischen deutlich weniger als die 83 Prozent erhalten haben. Die Mitarbeiterseite sah darin eine nicht hinnehmbare Benachteiligung der betroffenen Beschäftigten. Noch dazu gab es zwischenzeitlich in anderen Tarifbereichen erfolgreiche Bemühungen, eine Aktualisierung der Mindestnettolohnbeträge vorzunehmen. So konnten sich die Metallarbeitgeber und die IG Metall auf eine entsprechende Lösung verständigen.



Alt-Altersteilzeitler können profitieren – individueller Pauschalbetrag zum Ausgleich des Mindestnettoentgelts kommt.

Foto: Dieter Schütz / pixello.de

Zähes Ringen

In der Juli-Vollversammlung 2014 wurde ein Beschlussvorschlag der Mitarbeiterseite in dieser Angelegenheit abgelehnt, woraufhin das Vermittlungsverfahren eingeleitet wurde, das die KODA-Ordnung bei abgelehnten Anträgen ermöglicht. Der Ende Oktober 2014 gefundene Vermittlungsvorschlag fand keine Mehrheit in der Bayerischen Regional-KODA, da die Dienstgeberseite nicht mit allen Teilen des Vorschlags einverstanden war. Letztlich legte die Dienstgeberseite einen neuen Beschlussvorschlag vor, der inhaltlich den Forderungen der Mitarbeiterseite entsprach und in der Dezember-Sitzung der Bayerischen Regional-KODA die notwendige Mehrheit fand.

Künftige Berechnung des individuellen Pauschalbetrags

Ab April 2015 werden nun die betroffenen Beschäftigten ein Entgelt erhalten, das um einen individuellen Pauschalbetrag erhöht wird. Die Berechnung erfolgt nach einer komplexen Vorgabe:

1. Unter Berücksichtigung der Tarifierhöhung zum 1. März 2015 ist bei diesen Beschäftigten das bisherige Nettoentgelt unter Zugrundelegung der aktuellen per-

sönlichen Voraussetzungen (Steuerklasse, Kinderfreibeträge etc.) zu ermitteln und mit 0,83 zu multiplizieren.

2. Daneben ist der Mindestnettoentgelt unter Zugrundelegung der Rechtsverordnung nach § 15 Satz 1 Nr. 1 des Altersteilzeitgesetzes zu ermitteln und von dem Betrag nach 1. abzuziehen.
3. Das Ergebnis ist mit einem Entgeltgruppenfaktor (Entgeltgruppen 1 bis 8: 13,14; Entgeltgruppen 9 bis 12: 13,04; Entgeltgruppen 13 bis 15: 12,84) zu multiplizieren und durch 12 zu teilen. Durch den Entgeltgruppenfaktor werden Jahressonderzahlung und besondere Einmalzahlung in die Erhöhung einbezogen. Eine Antragstellung ist nicht nötig. Betroffene Beschäftigte können sich bei Nachfragen an die für sie zuständige Bezugsstelle wenden.

Die Bayerische Regional-KODA war sich bei dem Beschluss im Dezember 2014 zudem einig, dass in den Folgejahren keine weitere Berechnung des individuellen Pauschalbetrags erfolgt, vielmehr der zum Zeitpunkt 1. April 2015 errechnete Betrag für die Folgejahre wirksam bleibt. Die meisten dieser Altersteilzeitverträge laufen in nächster Zeit aus, was eine komplizierte Neuberechnung der Beträge entbehrlich macht.

Ludwig Utschneider

Arbeitsmarktzulage im KiTa-Bereich kommt, aber... mehr Geld derzeit nur in und um München

Aufbreite Resonanz stieß im letzten Jahr in der Öffentlichkeit der Vorstoß der Landeshauptstadt München, eine sogenannte Arbeitsmarktzulage für Erzieherinnen und Erzieher im Bereich der Kindertageseinrichtungen einführen zu wollen. Der Kommunale Arbeitgeberverband in Bayern hatte sich daher im Juli 2014 auf Antrag der Landeshauptstadt München mit der Thematik auseinandersetzen und verständigte sich nach längeren Diskussionen auf folgenden Beschluss: „Soweit es zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften im Einzelfall erforderlich ist, kann Beschäftigten zusätzlich zu dem ihnen zustehenden Entgelt eine widerrufliche Zulage in Höhe von bis zu 20 vom Hundert der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe gezahlt werden. Die Zulage kann befristet werden.“

Damit war der Weg frei, dass München eine Arbeitsmarktzulage einführt, was im Oktober 2014 durch entsprechende Beschlüsse des Stadtrats auch erfolgte. Alle Erzieherinnen und Erzieher in Kindertageseinrichtungen der Landeshauptstadt erhalten als Arbeitsmarktzulage einen Betrag in Höhe von 200 Euro brutto monatlich bei Vollzeitätigkeit.

Die im Kreisverband München des Bayerischen Gemeindetags organisierten Kommunen haben die Entscheidung der Landeshauptstadt zum Anlass genommen, sich über die Modalitäten einer Arbeitsmarktzulage abzustimmen. Die Entschei-

dung über die Einführung einer derartigen Zulage muss aber jede Gemeinde im Landkreis München einzeln treffen. Bei diesen Kommunen steht eine weitergehende Arbeitsmarktzulage zur Diskussion; es soll sie nicht nur für Erzieherinnen und Erzieher, sondern auch für Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger geben:

Kinderpflegerinnen / Kinderpfleger:

100 Euro brutto im Monat

Erzieherinnen / Erzieher:

150 Euro brutto im Monat.

Die Entscheidungen der kommunalen Arbeitgeber in und um München, im Rahmen einer freiwilligen Leistung und zunächst befristet auf längstens sieben Jahre eine entsprechende Zulage zu zahlen, sorgte bei anderen freien Trägern von Kindertageseinrichtungen für Handlungsbedarf. Auch die Erzdiözese München und Freising musste sich als Träger eigener Kindertageseinrichtungen sowie in ihrer Funktion als Stiftungsaufsicht für Pfarrkirchenstiftungen, die Kindertageseinrichtungen betreiben, mit der Angelegenheit befassen. Denn es drohte ein Abwandern von qualifiziertem Personal zur Landeshauptstadt München oder zu anderen kommunalen Arbeitgebern im Münchner Umland, die diese Arbeitsmarktzulage zahlen.

Im Rahmen der Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA informierten die Dienstgebervertreter der Erzdiözese München und Freising darüber, dass die zuständigen Gremien in der Erzdiöze-

se zwischenzeitlich beschlossen haben, grundsätzlich die Regelungen der kommunalen Arbeitgeber zu übernehmen und in Kommunen, in denen eine Arbeitsmarktzulage durch die kommunalen Arbeitgeber gewährt wird, eine entsprechende Leistung in gleicher Höhe und unter gleichen Voraussetzungen leisten zu wollen. Zum Teil seien auch abweichende Regelungen angedacht. So sollen möglicherweise in München auch Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger in die Arbeitsmarktzulage einbezogen werden; die Stadt München beschränkt sie ausschließlich auf Erzieherinnen und Erzieher. Ziel sei es, möglichst gleiche Vergütungsstrukturen wie in den Einrichtungen in kommunaler Trägerschaft zu schaffen. Die freien Träger in der Landeshauptstadt profitieren dabei von einem Beschluss des Stadtrates, den freien Trägern die Kosten für die Arbeitsmarktzulage zu erstatten.

Dies bedeutet konkret, dass entsprechende Beschäftigte in katholischen Kindertageseinrichtungen im Stadtgebiet München die Arbeitsmarktzulage wie ihre städtischen Kolleginnen und Kollegen erhalten können. Zusätzlich erhalten aber auch die Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger in katholischen Kindertageseinrichtungen in der Landeshauptstadt die Arbeitsmarktzulage. Sofern es sich um Kindertageseinrichtungen in Münchner Umlandgemeinden handelt, in denen die jeweiligen Gemeindebeziehungsweise Stadträte entschieden ha-

Wichtige Begriffe

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

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 Bayerischen Regional-KODA, zuständig für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Deren Arbeitsvertragsrecht, insbesondere das Entgelt, orientiert sich an den Regelungen für Lehrkräfte des Freistaates Bayern im Beamtenverhältnis.

Grundordnung (GrO): Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ regelt Prinzipien des Tarif- und Mitarbeitervertretungsrechts. Einrichtungen, die unter

die GrO fallen, sind tarifgebunden. Arbeitsverträge dürfen nicht frei vereinbart werden, sondern müssen sich nach dem kirchlichen Tarifrecht richten. Weiter regelt sie Loyalitätspflichten, das heißt die Beachtung der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre durch die Beschäftigten. Zu finden ist sie unter www.onlineABD.de, Anhang II „Kirchengesetzliche Ordnungen“.

Mitarbeitervertretung (MAV): Die MAV vertritt die Interessen der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene. Sie ist vergleichbar mit einem Betriebs- oder Personalrat.

ben, eine Arbeitsmarktzulage einzuführen, wird den Trägern katholischer Kindergärten beziehungsweise Kindertagesstätten empfohlen, diese örtlichen Regelungen inhaltsgleich für die kirchlichen Beschäftigten zu übernehmen, sofern diese Zulage von den jeweiligen Gemeinden refinanziert wird. Bislang findet das „Vorpreschen“ der Landeshauptstadt und einiger Umlandgemeinden in Sachen Arbeitsmarktzulage noch keine Nachahmer in anderen bayerischen Regionen. Ob sich in naher Zukunft aber auch andere bayerische Kommunen auf den Weg machen, eine solche Zulage einzuführen, kann nicht ausgeschlossen werden. Pädagogisches Personal für Kindertageseinrichtungen ist aktuell sehr gefragt. Träger entsprechender Einrichtungen tun sich derzeit häufig schwer, geeignetes Personal zu finden. München und die Umlandgemeinden werden nun als Arbeitgeber für diesen Beschäftigtenkreis attraktiver. Es ist daher damit zu rechnen, dass Arbeitgeber in angrenzenden Ballungsräumen wie Augsburg und Ingolstadt demnächst ebenfalls in Sachen Arbeitsmarktzulage aktiv werden müssen, um geeignetes Personal nicht an München zu verlieren. Spätestens dann werden auch dort die entsprechenden kirchlichen Arbeitgeber gefragt sein, sich Gedanken über die Einführung einer Ar-

beitsmarktzulage zu machen. Vertreter der Diözese Augsburg deuteten bei der Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA im Dezember 2014 bereits an, dass ein Handeln der kirchlichen Arbeitgeber notwendig werde, wenn die kommunalen Arbeitgeber hier aktiv würden.

Eine weitergehende Regelung, zum Beispiel für sämtliche katholische Kindertageseinrichtungen in Bayern, war andererseits nicht möglich. Kirchliche Träger tun sich in vielen Fällen schwer, eine solche Arbeitsmarktzulage ohne Rücksicht auf die kommunalen Arbeitgeber vor Ort einzuführen. Hintergrund sind die Defizitübereinbarungen, die zwischen Trägern und Kommunen häufig bestehen. Wenn nun ein kirchlicher Träger diese Arbeitsmarktzulage zahlt, obwohl die Kommune vor Ort diese für ihre Beschäftigten in einer gemeindlichen Kindertageseinrichtung nicht leistet, kann das im Widerspruch zu den jeweiligen Vereinbarungen zur Defizitübernahme stehen. Daher führt derzeit wohl kein Weg zu einer bayernweit einheitlichen Regelung, da noch dazu der Beschluss des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Bayern vom Juli 2014 genau dies, nämlich eine flächendeckende Regelung, nicht vorsieht.

Ludwig Utschneider



Hohe Lebenshaltungskosten unattraktiver – kommunale und kirchliche

Auszubildende:

seit 1. März 2014 1.082,14 Euro
ab 1. März 2015 1.102,14 Euro

Nachdem durch den Bayerischen Landtag im Zusammenhang mit der Neufestlegung des Landesentwicklungsprogramms 2013 der Begriff „Stadt- und Umlandbereich“ in „Verdichtungsraum“ geändert wurde, hatte auch die Bayerische Regional-KODA (wie die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes) die Regelung anzupassen. Der Bayerische Landtag hat in diesem Zusammenhang auch die Liste der Gemeinden, die im Verdichtungsraum liegen, geändert. Bestimmte Gemeinden sind herausgefallen, andere sind hinzugekommen.

Im Sinne einer Besitzstandswahrung werden kirchliche Arbeitgeber, die das ABD anwenden, die Ballungsraumzulage auch bei jenen Beschäftigten wirksam werden lassen, die zwar bislang die Voraussetzungen für die Zulage erfüllt haben, deren Hauptwohnsitz oder Dienstort nun aber durch die Neuerungen des Landesentwicklungsprogramms 2013 eigentlich aus dem Kreis der Betroffenen herausgefallen sind. Zu nennen wären hier Gemeinden wie unter anderem Marzling im Landkreis Freising und Moosinning im benachbarten

Ballungsraumzulage angepasst

Mehr Geld für manche in München und Umgebung

Der Freistaat Bayern ist meistens stolz auf das, was ihn vom Rest der Republik unterscheidet. Bezogen auf die Tarifregelungen kommt in Gestalt der Ballungsraumzulage, tarifrechtlich als ergänzende Leistung bezeichnet, noch ein weiteres Unikum hinzu, das auch für Beschäftigte der katholischen Kirche Bedeutung hat.

Bis in die 1970er Jahre gab es eine deutschlandweite Ballungsraumzulage. Der Bundesgesetzgeber hat diese aber 1973 für den Anwendungsbereich des Bundesbesoldungsgesetzes abgeschafft. In den 1980er Jahren führte dann aber die Landeshauptstadt München eine entsprechende Zulage ein, um das eigene Personal, das von den hohen Lebenshaltungskosten betroffen war, ein Stück weit zu entlasten. Der Freistaat Bayern zog hier 1990 mit einer eigenen Regelung für die Beamten nach, eine entsprechende tarifliche Regelung

für die Arbeiter und Angestellten folgte. Auf diese Entscheidungen geht auch der heute noch geltende Tarifvertrag über eine „ergänzende Leistung“ zurück, der im ABD seine Entsprechung im ABD Teil D, 8. „Regelung über eine ergänzende Leistung für Beschäftigte und Auszubildende“ findet.

Voraussetzungen

Anspruchsberechtigt sind nur Beschäftigte und Auszubildende, deren Hauptwohnsitz nach Artikel 16 Absatz 2 Meldegesetz und deren Dienst- beziehungsweise Ausbildungsstelle im Stadt- und Umlandbereich des Verdichtungsraums München liegen. Zudem darf deren Entgelt gewissen Grenzbeträge nicht überschreiten.

Diese sind aktuell monatlich:

Beschäftigte:

seit 1. März 2014 3.242,25 Euro
ab 1. März 2015 3.320,06 Euro



n machen den Verdichtungsraum München Arbeitgeber versuchen entgegenzuwirken.

Foto: Katharina Wieland Müller / pixelio.de

Diese kinderbezogene Ergänzungsleistung erhöht sich ab 1. Januar 2015 von 20 Euro auf 22,50 Euro monatlich.

Außerdem wird die Ballungsraumzulage künftig auch an Entgeltsteigerungen angepasst und zwar prozentual in dem Maße, wie sich die Höhe des Entgelts in der Referenz-Entgeltgruppe 8 Stufe 3 tabellenwirksam ändert.

Sollte die München-Zulage bei der Stadt München wegfallen, gilt der Tarifvertrag Ergänzende Leistung mit der Orientierung an den Beträgen, die der Freistaat Bayern für die Ballungsraumzulage gewährt, wie-

der vollumfänglich, sofern dieser zu diesem Zeitpunkt noch Bestand hat.

Auch wenn es immer wieder Anfragen von Beschäftigten aus anderen Verdichtungsräumen gibt, die ähnlich hohe Lebenshaltungskosten haben wie in München, besteht derzeit keine rechtliche Grundlage für eine Ballungsraumzulage in anderen bayrischen Verdichtungsräumen. Dazu müsste der Tarifvertrag Ergänzende Leistung im öffentlichen Dienst geändert werden. Mit einer solchen Änderung ist aktuell nicht zu rechnen.

Ludwig Utschneider

Anstieg der Ballungsraumzulagen			
	1.12.2014	1.1.2015	1.3.2015
Ballungsraumzulage	75 Euro	117,91 Euro	120,74 Euro
Ergänzende Leistung Kind	20 Euro	22,50 Euro	23,04 Euro
Ballungsraumzulage Auszubildende	37,50 Euro	58,96 Euro	60,38 Euro

Wenn das Einkommen und die Ballungsraumzulage den Grenzbetrag überschreiten, wird die Ballungsraumzulage bei Erreichen des Grenzbetrags gekappt.

Landkreis Erding.

Finanzielle Verbesserungen

Die Bayerische Regional-KODA hat auf Antrag der Erzdiözese München und Freising zudem den Weg dafür frei gemacht, die Beträge der Ballungsraumzulage an die „München-Zulage“ der Landeshauptstadt München anzupassen. Diese ist höher als die entsprechende Zulage für die Beschäftigten des Freistaats Bayern. Statt 75 Euro monatlich werden ab Januar 2015 an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 117,91 Euro gezahlt, die zum Kreis der Ballungsraumberechtigten zählen. Auszubildende erhalten künftig 58,96 Euro monatliche Ballungsraumzulage statt bisher 37,50 Euro.

Sofern Beschäftigte, die im Verdichtungsraum München leben, für eigene Kinder einen Kindergeldanspruch gemäß Einkommensteuergesetz haben, erhalten sie außerdem eine ergänzende Leistung für Kinder. Hierbei darf insbesondere der jeweilige monatliche Kindergrenzbetrag nicht überschritten sein:

seit 1. März 2014 4.545,39 Euro
ab 1. März 2015 4.654,48 Euro



Auf den Punkt gebracht

Alle Berufe

„Der Arbeitgeber will in meinem Arbeitsvertrag die Arbeitszeit reduzieren – darf er das?“

Gerade in Kirchenstiftungen kommt es öfter vor, dass die wöchentliche Arbeitszeit von Beschäftigten reduziert werden soll:

- Da muss ein Pfarrer eine weitere Pfarrei mitbetreuen. Das Gottesdienstangebot wird dauerhaft reduziert, dem Mesner und Kirchenmusiker fehlt somit eine Dienstleistung, die aus dem Arbeitsvertrag genommen werden soll.

- Da wird in einer Kindertagesstätte die nötige Kinderzahl nicht mehr erreicht. Eine Nachmittagsgruppe fällt dadurch weg. Die ganztags beschäftigte Erzieherin kann nur noch vormittags beschäftigt werden, die Nachmittags-Stunden sollen mindestens für ein Kindergartenjahr aus dem Vertrag gestrichen werden.

Welche Möglichkeiten gibt es?

Es kann passieren, dass der Arbeitgeber in solchen Fällen einen Änderungsvertrag anstrebt und darin den Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit neu regeln will. Da haben es die Beschäftigten selbst in der Hand: Wenn sie den Vertrag unterschreiben, akzeptieren sie die neuen Vertragsbedingungen. Eine nachträglich geäußerte Unzufriedenheit über die Stundenreduzierung ist dann aber unangebracht.

Wenn sie den Änderungsvertrag nicht unterschreiben, ist der Arbeitgeber gehalten, den Beschäftigten zumutbare Arbeiten im Rahmen des Arbeitsvertrages zuzuweisen, die eine Aufgabenreduzierung auffangen würden. Zum Beispiel: der Mesner betreut

für eine Stunde pro Woche das neben der Kirche liegende Pfarrheim, der Organist spielt bei der eigentlich „stillen Messe“ am Werktag.

Sollte dies nicht möglich sein oder das Problem durch eine einvernehmliche Lösung nicht aus dem Weg geräumt werden können, besteht die Gefahr für den Beschäftigten, dass der Arbeitgeber eine Änderungskündigung ausspricht, um den Umfang der Arbeitszeit zu verändern. In solchen Fällen tun Beschäftigte gut daran, sich zeitnah rechtlich beraten zu lassen.

Auch für eine Änderungskündigung müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein. Rechtlich sind sie wie eine reguläre Kündigung zu bewerten. Der Arbeitgeber muss unter anderem die im ABD geregelten Kündigungsfristen einhalten. Beschäftigte, die länger als 15 Jahre im Dienst stehen und über 40 Jahre alt sind, sind in der Regel nur aus verhaltens- und personenbedingten Gründen kündbar. Also darf diesen Beschäftigten im Zusammenhang mit einer geplanten Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit keine ordentliche Änderungs-

kündigung ausgesprochen werden. In diesem Fall verbleibt es dabei, dass der Beschäftigte seine Arbeitsleistung zu den arbeitsvertraglich vereinbarten Diensten anbietet, der Arbeitgeber diese aber nicht abrufen darf. Dann bleiben aber sowohl der vereinbarte Arbeitsumfang als auch die Bezahlung ohne Reduzierung erhalten. Wenn es in der Pfarrei beziehungsweise Seelsorge-Einheit eine Mitarbeitervertretung gibt, muss diese in solche Angelegenheiten in der Regel mit einbezogen werden.

Klaus Probst

Die Entgelttabellen ab 1. März 2015

Allgemeine Entgelttabelle

Um weitere 2,4% stieg zum 1. März 2015 das Entgelt der Beschäftigte im verfasst-kirchlichen Bereich mit Ausnahme der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Deren Entgelt orientiert sich an der A-Besoldung der verbeamteten Lehrkräfte beim Freistaat Bayern. Mit der weiteren Steigerung wird ein wesentliches Ergebnis des Tarifabschlusses von 2014 umgesetzt. Der für den ABD-Reich bedeutsame Tarifvertrag zwischen dem Verband der kommunalen Arbeitgeber und der Gewerkschaft ver.di läuft bis zum 29. Februar 2016.

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 15 Ü		5.331,19	5.909,34	6.457,07	6.822,24	6.907,42
EG 15	4.179,74	4.637,42	4.807,81	5.416,39	5.878,91	6.183,20
EG 14	3.785,38	4.199,21	4.442,64	4.807,81	5.367,72	5.671,99
EG 13	3.489,62	3.870,59	4.077,52	4.479,14	5.039,05	5.270,33
EG 12	3.129,17	3.468,92	3.955,78	4.381,80	4.929,53	5.172,96
EG 11	3.022,81	3.347,23	3.590,64	3.955,78	4.485,25	4.728,69
EG 10	2.916,44	3.225,48	3.468,92	3.712,37	4.174,88	4.284,42
EG 9	2.586,77	2.857,36	2.999,18	3.383,71	3.688,02	3.931,43
EG 8	2.427,23	2.680,10	2.798,30	2.904,65	3.022,81	3.097,26
EG 7	2.278,35	2.514,67	2.668,29	2.786,48	2.875,10	2.957,82
EG 6	2.235,78	2.467,40	2.585,57	2.697,84	2.774,66	2.851,47
EG 5	2.145,97	2.366,97	2.479,23	2.591,49	2.674,21	2.733,30
EG 4	2.044,34	2.254,70	2.396,50	2.479,23	2.561,95	2.610,38
EG 3	2.012,46	2.219,23	2.278,35	2.372,87	2.443,79	2.508,77
EG 2Ü	1.927,34	2.124,72	2.195,62	2.290,16	2.355,14	2.403,61
EG 2	1.863,54	2.053,80	2.112,89	2.171,99	2.301,94	2.437,87
EG 1		1.670,94	1.699,30	1.734,76	1.767,82	1.852,91

Entgelttabelle für den Sozial- und Erziehungsdienst (unter anderem Kindertageseinrichtungen)

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.445,25	3.560,07	4.019,46	4.363,97	4.880,76	5.196,57
S 17	3.102,56	3.416,52	3.789,76	4.019,46	4.478,80	4.748,69
S 16Ü	3.024,52	3.341,89	3.726,60	4.134,29	4.386,95	4.455,84
S 16	3.024,52	3.341,89	3.594,53	3.904,60	4.249,12	4.455,84
S 15	2.913,01	3.215,54	3.445,25	3.709,38	4.134,29	4.318,02
S 14	2.879,57	3.102,56	3.387,82	3.617,48	3.904,60	4.105,57
S 13Ü	2.926,55	3.149,53	3.436,20	3.665,88	3.952,98	4.096,53
S 13	2.879,57	3.102,56	3.387,82	3.617,48	3.904,60	4.048,14
S 12Ü	2.815,04	3.093,78	3.367,29	3.608,45	3.907,04	4.033,37
S 12	2.768,08	3.046,82	3.318,92	3.560,07	3.858,65	3.984,98
S 11Ü	2.715,30	3.049,78	3.195,64	3.563,13	3.850,24	4.022,50
S 11	2.656,58	2.991,07	3.136,01	3.502,66	3.789,76	3.962,02
S 10	2.589,68	2.857,27	2.991,07	3.387,82	3.709,38	3.973,50
S 9	2.578,52	2.768,08	2.935,32	3.244,27	3.502,66	3.749,57
S 8	2.478,17	2.656,58	2.879,57	3.198,33	3.496,91	3.732,33
S 7	2.405,70	2.628,70	2.807,11	2.985,49	3.119,30	3.318,92
S 6	2.366,68	2.589,68	2.768,08	2.946,46	3.108,13	3.289,06
S 5	2.366,68	2.589,68	2.756,93	2.846,12	2.968,77	3.181,11
S 4	2.154,84	2.433,58	2.578,52	2.701,18	2.779,22	2.879,57
S 3	2.043,35	2.277,50	2.433,58	2.589,68	2.634,28	2.678,89
S 2	1.959,72	2.065,65	2.143,69	2.232,89	2.322,08	2.411,29

Ederer folgt auf Mandl

Neuer Dienstgebervertreter aus Passau

Mit Ablauf des Jahres 2014 beendete Hans Mandl, der Leiter der Besoldungsstelle im Ordinariat des Bistums Passau, seine Mitarbeit in der Bayerischen Regional-KODA. Mandl war seit 2008 Mitglied in der Kommission. Dank seiner

Tätigkeit im Fachbereich Besoldung konnte er immer wieder wertvolle Impulse für die Arbeit der Kommission liefern.

An seine Stelle tritt nun Domkapitular Josef Ederer, der die Hauptabteilung Personal im Passauer Ordinariat leitet. Mit ihm wird der Kreis der Kleriker in der Bayerischen Regional-KODA wieder größer.

Ludwig Utschneider

**Neues Mitglied in der Bayerischen
Regional-KODA – Domkapitular
Josef Ederer**

Foto: Bistum Passau



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



*Lehrkräfte an KIRCHLICHEN
SCHULEN,
zuständig für ganz Bayern*
Arthur Langlois 0 15 77/2 04 70 33
Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00

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

Diözese Würzburg
Ralph Stapp 0 60 21/39 21 40
Dorothea Weitz 09 31/38 66 57 10

Diözese Eichstätt
Josef Glatt-Eipert 08 41/93 15 18 18
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Diözese Regensburg
Regina Huber 09 41/7 65 41
Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23

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

Diözese Augsburg
Karin Jörg 08 21/41 85 05
Klaus Probst 0 90 71/7 29 00 22
Johannes Reich 0 83 41/9 08 54 81

Erzdiözese München und Freising
Franz Dirnberger 0 86 62/66 55 05
Angelika Rihm 0 89/21 37 16 86
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84
Robert Winter 0 89/21 37 14 80

KODA-Mitarbeiterseite

Mehr Geld für Lehrkräfte?

Tarifrunde im öffentlichen Dienst der Länder ist gestartet

Am 16. Februar 2015 begannen die Tarifverhandlungen zwischen der Gewerkschaft ver.di, der DBB Tarifunion sowie der Arbeitgebervereinigung der Bundesländer (Tarifgemeinschaft deutscher Länder TdL). Die Beratungen haben für die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen große Bedeutung. Bayerns Finanzminister Markus Söder hat schon letztes Jahr angekündigt, dem Bayerischen Landtag eine Änderung des Bayerischen Besoldungsgesetzes vorzuschlagen, die die Übernahme des Tarifergebnisses für die bayerischen Beamten zum Inhalt hat. Im Doppelhaushalt 2015/2016 hat der Bayerische Landtag bereits entsprechende Mittel eingeplant. Das Entgelt der kirchlichen Lehrkräfte

bemisst sich nach der Beamtenbesoldung. Dies ist in ABD Teil B, 4.1. Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft (SR-L), Nummer 6, Absatz 2 festgelegt: „Die Lehrkräfte erhalten Entgelt entsprechend der im Bayerischen Besoldungsgesetz vorgesehenen Besoldung (Grundbezüge und Nebenbezüge, Art. 2 BayBesG) sowie der Ballungsraumzulage (Art. 94 BayBesG).“ Die Gewerkschaften fordern eine Erhöhung des Tabellenentgelts um 5,5 Prozent beziehungsweise mindestens eine Erhöhung um einen Sockelbetrag von 175 Euro. Die Arbeitgeber teilten bereits im Dezember mit, dass sie diese Forderungen als zu hoch ansehen. Bis zum Redaktionsschluss Ende Februar war das Ergebnis der Tarifverhandlungen noch nicht bekannt. Wir werden in der nächsten Ausgabe und auf www.kodakompass.de zeitnah darüber informieren.

Ludwig Utschneider

Ihre Vertreter und Vertreterinnen der KODA-Mitarbeiterseite erreichen Sie unter:

nachname@kodakompass.de

Post- und Faxanschriften erfahren Sie unter www.kodakompass.de in der Rubrik „Ihre Vertreter“ oder über die KODA-Geschäftsstelle, Tel. 08 21/50 89 53-0.

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

Umsatzsteuer-ID: DE 12 75 111 72

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

Josef Glatt-Eipert, Johannes Hoppe, Hans Reich, Angelika Rihm, Ralph Stapp, Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler, Dorothea Weitz, Robert Winter, Vertreter der Arbeitgeberseite: Tobias Rau.

Unter Mitarbeit von: Martin Floß.

Redaktionsleitung

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

Satz und Foto: Ludwig Utschneider

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: 60.500
Abo-Bestellung auch unter
www.kodakompass.de, Rubrik „Zeitschrift“

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

Die Arbeitnehmerbeihilfe – eine Sozialleistung der Kirche

Arbeitsrechtlicher Anspruch

Der Beihilfeanspruch für kirchliche Mitarbeiter ist im ABD – dem Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen – geregelt. Die jeweils aktuelle Fassung finden Sie auch unter www.onlineabd.de

Die Beihilfe – eine Sozialleistung

Die Anmeldung zur Beihilfe bei der Versicherungskammer Bayern erfolgt automatisch bei Dienstbeginn durch den Arbeitgeber. Die Kosten für die Beihilfeversicherung trägt der Arbeitgeber. Der Beihilfeanspruch besteht für Mitarbeiter und deren berücksichtigungsfähige Angehörige (Ehegatten und Kinder). Der Beihilfeanspruch für Kinder endet, wenn kein Kindergeldanspruch mehr besteht, i.d.R. mit Erreichen des 25. Lebensjahres.

Leistungen der Beihilfe

Die wesentlichen Beihilfeleistungen für Arbeitnehmer, die in der gesetzlichen Krankenversicherung sind, erstrecken sich auf die Bereiche Zahnersatz und Heilpraktiker (Tarif 814).

Zahnersatz

Das sind z.B. Kronen und Brücken – jedoch keine Füllungen.

Von der Regelversorgung, dies ist der doppelte Festkostenzuschuss der gesetzlichen Krankenversicherung für den jeweiligen Zahnersatz, sind i.d.R. 35 % beihilfefähig.

Der ermittelte Betrag wird zum personenbezogenen Bemessungssatz (50 %, 70 % oder 80 %) erstattet.

Implantate gehören nicht zur Regelversorgung, hier leistet die kirchliche Höherversicherung z.B. der Tarif 820 K Plus

Heilpraktiker

Erstattet werden Behandlungs- und Untersuchungskosten, sowie vom Heilpraktiker verordnete Arznei- und Verbandmittel zum personenbezogenen Bemessungssatz (50 %, 70 % oder 80 %).

Die Erstattung der einzelnen Gebührensätze erfolgt nach den in der bayerischen Beihilfeverordnung aufgeführten Höchstsätzen.

Wie kann ich die Beihilfeleistungen beantragen?

Mit der Anmeldung zur Beihilfe bei der Versicherungskammer Bayern erhält jeder Beschäftigte einen Beihilfeantrag. Ihre Belege reichen Sie bitte mit diesem ausgefüllten und unterschriebenen Formular ein. Sollten Sie keinen Antrag vorliegen haben, können Sie unter www.vkb.de/kirchen ein Formular herunterladen oder bei uns telefonisch anfordern.

Die freiwillige kirchliche Höherversicherung

Der Tarif 820 K Plus optimiert Ihren Krankenversicherungsschutz

- im Krankenhaus
- bei Zahnersatz
- beim Heilpraktiker oder Arzt für Naturheilverfahren
- bei Brillen und Kontaktlinsen
- bei Auslandsreisen

Informationsmaterial erhalten Sie im Internet oder durch einen Anruf in der Betriebsabteilung der Beihilfeversicherung unter Tel. (0 89) 21 60-85 05.

Unsere Tipps sind bares Geld wert

- Als Arbeitnehmer im Kirchendienst haben Sie Anspruch auf Beihilfe – nutzen Sie ihn
- Pflegen Sie ihr Bonusheft der gesetzlichen Krankenversicherung, indem Sie Ihre mindestens einmal jährlichen Zahnarztbesuche eintragen lassen. Dies bringt bis zu 20 Prozent (nach 5 Jahren, bzw. 30 Prozent nach 10 Jahren) auf Ihren Festkostenzuschuss zum Zahnersatz von Ihrer gesetzlichen Krankenkasse
- Steht bei Ihnen eine Zahnersatzmaßnahme bevor? Reichen Sie Ihren Kostenvoranschlag vor der Behandlung bei uns ein. Wir prüfen dann die Beihilfe- bzw. Erstattungsfähigkeit der geplanten Maßnahme
- Prüfen Sie die Möglichkeiten der kirchlichen Höherversicherung für Sie und Ihre Angehörigen. Wenn Sie neu bei einem kirchlichen Arbeitgeber sind, haben Sie und Ihre Angehörigen Zugang zur kirchlichen Höherversicherung ohne Gesundheitsprüfung. Wenn Sie heiraten oder Nachwuchs bekommen, können die neuen Familienmitglieder ebenfalls ohne Gesundheitsprüfung versichert werden

Auch das sind

Berufe der Kirche

Kunsthistoriker

„Denk-mal! – Wer bewahrt die Schätze der Kirche?“

Die katholische Kirche besitzt eine Vielzahl von Denkmälern, schützenswerte Ensembles und unzählige Kunstschätze, die es zu erhalten, zu verwalten aber auch zu präsentieren gilt. Hierzu zählen vor allem Kirchenbauten und historische Pfarrhäuser, allein in der Diözese Eichstätt sind es mehr als 600. Hinzu kommen die Kunstwerke, die in diesen Bauten und in den verschiedenen diözesanen Museen vorhanden sind. Damit diese Schätze auch in Zukunft erhalten bleiben, gibt es unter anderem den Beruf des Kunsthistorikers beziehungsweise der Kunsthistorikerin.

Aufgabenvielfalt

„Unsere Aufgaben sind äußerst vielfältig und interessant“, so die beim Bischöflichen Ordinariat Eichstätt tätige Kunsthistorikerin Dr. Claudia Grund. Zusammen mit ihrem Kollegen Dr. Emanuel Braun, ebenfalls Kunsthistoriker und Leiter des Diözesanmuseums, ist sie für das ganze Spektrum der Museumsarbeit verantwortlich: Konzeption, wissenschaftliche Erarbeitung und Präsentation von Kunstausstellungen, Museumspädagogik, Öffentlichkeitsarbeit, konservatorische Betreuung und Verwaltung.

Eine der wichtigsten Aufgaben sieht die Kunsthistorikerin jedoch darin, mit Hilfe der sakralen Kunst Glauben zu vermitteln und die kirchlichen Kunstschätze zur Verkündigung einzusetzen. Mit diesem Ziel wurde die Stelle Grunds in Eichstätt 1997 auch neu geschaffen.

Dabei beinhaltet der Aufgabenbereich eines Kunsthistorikers beziehungsweise einer Kunsthistorikerin neben der denkmalpflegerischen Begleitung aller kirchlichen Bauten auch die Inventarisierung sämtlicher kirchlichen Kunstschätze. Im Falle der Eichstätter Kunsthistorikerin Grund kommt unter anderem Kunstgeschichtsunterricht



Leidenschaft für Historisches – Dr. Claudia Grund ist für Denkmäler und Kunstschätze in der Diözese Eichstätt zuständig.

Foto: Josef Glatt-Eipert

und die Sensibilisierung angehender Priester im Umgang mit den ihnen später anvertrauten Kunstschätzen hinzu.

Kunst der Teamarbeit

Um ihre Aufgaben erfüllen zu können, kooperieren die Kunsthistoriker und Kunsthistorikerinnen mit verschiedensten anderen Berufsgruppen wie Priestern, Künstlern und Künstlerinnen, Architekten und Architektinnen, sowie Musikern und Musikerinnen.

Im Bereich der bayerischen Diözesen sind etwa 20 festangestellte Kunsthistoriker und Kunsthistorikerinnen tätig. In einigen Diözesen sind die Aufgabengebiete sehr spezialisiert, in anderen sind die Kunsthistoriker und Kunsthistorikerinnen zuständig für den gesamten Bereich der diözesanen Kunst, für alle Denkmäler und für die Diözesanmuseen. Die Berufsgruppe ist in den verschiedenen Diözesen auch den verschiedensten Abteilungen zugeordnet,

in der einen Diözese der Bauabteilung, in einer anderen der Hauptabteilung Kirche und Kultur, in einer dritten dem pastoralen Bereich.

Voraussetzungen für diesen sehr anspruchsvollen Beruf sind im Regelfall der Abschluss eines wissenschaftlichen Hochschulstudiums zum Kunsthistoriker beziehungsweise zur Kunsthistorikerin, ein Volontariat und eine entsprechende Promotion.

Als besonderen Höhepunkt ihrer Arbeit in Eichstätt bezeichnet die Kunsthistorikerin Grund „Die Lange Nacht der Kirchen“ im Jahr 2014, bei der in verschiedensten Kirchen Eichstätts – unter anderem im Dom – mit Führungen, Musik und Lichteffekten die sakralen Schätze theologisch wie kunsthistorisch, mystisch-meditativ und musikalisch erschlossen vermittelt wurden.

Josef Glatt-Eipert

Ein Heft, nicht nur
für Familien ...

Die Themen Arbeitsbefreiung,
Erholungsurlaub, Versetzung,
Mehrarbeit, „Soll ist Muss“ und
Konfliktfall betreffen alle
Beschäftigten.



Betreuung



Beruf



Pflege

Themen

- **Mutterschutz**
Arbeitsbeschränkungen
- **Elternzeit**
Zeit und Geld für Kinder
- **Sonderurlaub zur
Betreuung und Pflege**
solange es nötig ist
- **Teilzeit zur
Betreuung und Pflege**
mit Rückkehrgarantie
- **Arbeitsbefreiungen**
von Taufe bis Wallfahrt
- **Sozialleistungen**
*Beihilfen / Zusatzversorgung /
Besitzstand Kind*
- **Erholungsurlaub**
soziale Gesichtspunkte beachten
- **Versetzung**
nur nach Interessensabwägung
- **Mehrarbeit, Überstunden**
Wie oft ich Ja sagen muss
- **SOLL ist MUSS, außer ...**
Begriffe, die jeder verstehen sollte
- **Konfliktfall**
wenn der Chef sich weigert
- **Luft nach oben**
Kommentar aus Mitarbeitersicht
- **Auf Familie abstimmen**
*Interview mit Würzburgs
Generalvikar Dr. Karl Hillenbrand*
- **FAQ – die Antworten**
*Krankes Kind abholen:
Muss ich nacharbeiten?
Pflichtfortbildung am Samstag?
Teilzeit: Neuer Arbeitsvertrag?
Familiäre Teilzeit für Großeltern?
Als Katholik frei für
evangelischen Kirchentag?
Arbeitsbefreiung in halben Tagen?*

Social freezing: wenn der Beruf zum Götzen wird

Liebe Kollegin,
lieber Kollege,

bis zu 20.000 Dollar pro Mitarbeiterin ist den Firmen Apple und Facebook social freezing, die neueste, zweifelhafte, Variante der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wert. Frauen lassen ihre Eizellen auf Kosten des Arbeitgebers einfrieren, um in jungen Jahren dem Betrieb voll zur Verfügung zu stehen. Kinder kriegen können sie im fortgeschrittenen Alter immer noch, dank tiefgefrorener Eizellen. Offizieller Grund für dieses Angebot: Der Wunsch der Frauen, Beruf und Familie noch besser vereinbaren zu können, als dies mit Krippen und Ganztagschulen möglich ist.

Ist das Angebot wirklich nur Nettigkeit der Konzerne gegenüber ihren Mitarbeiterinnen? Oder ist es nicht vielmehr die konsequente Weiterentwicklung moderner Familienpolitik, wie sie auch in Deutschland propagiert wird?

Gut scheint immer nur das zu sein, was dem Unternehmen dient: Kinderkrippen scheinen gut, da sie die teuren Elternzeitunterbrechungen verkürzen. Ganztagschulen scheinen gut, da sie die frühe Rückkehr der Eltern in Vollzeitstellen fördern.

Schlecht scheint es zu sein, wenn Väter und Mütter selbst entscheiden wollen, ob und wieviel Zeit sie ihren Kindern oder zu pflegenden Angehörigen widmen. Sie würden Herdprämien abkassieren und seien zu faul zum Arbeiten, wird ihnen gern unterstellt.

„Social freezing“ ist der nächste Schritt in einer familienpolitischen Atmosphäre, in der „Beruf“ immer Vorrang vor „Familie“ hat.

Menschen sind mehr als
Arbeitskräfte ...

Kirchliches Tarifrecht setzt andere Akzente. Nicht die Eizellen werden eingefroren, sondern – falls es nötig ist und solange der oder die Beschäftigte es wünscht – die Berufstätigkeit. Ansprüche auf Sonderurlaub zur Kinderbetreuung und zur Pflege von Angehörigen gibt es in diesem Umfang nur in kirchlichen Tarifwerken. Wer beides, Erwerbstätigkeit und familiäre Aufgaben, gleichzeitig verbinden möchte, hat im kirchlichen Dienst Anspruch auf Teilzeit – und zwar mit Rückkehrgarantie!

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 im Beamtenverhältnis.

KODA Kompass: Organ der Mitarbeiterseite der 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.

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



Manfred Weidenthaler,
Chefredakteur dieser Ausgabe

So wenig „social freezing“ eine Nettigkeit von Apple ist, so wenig sind die familienbezogenen Regelungen im kirchlichen Tarifrecht bloße Nettigkeit der Bayerischen Regional-KODA. Sie sind Ausdruck unseres in der Bibel gründenden Menschenbildes. Menschen sind für uns mehr, weit mehr, als Arbeitskräfte. Kirchliches Tarifrecht muss und wird daher immer soziales Tarifrecht sein. Das ist zumindest die Überzeugung der KODA-Mitarbeiterseite. Arbeit und Leistung sind auch im kirchlichen Dienst wichtig, doch sie dürfen nicht zum Götzen werden, dem alles andere bedingungslos untergeordnet wird.

Die konkrete Gestaltung sozialen Tarifrechts ist nicht immer einfach. Jede soziale Maßnahme kostet Geld. Weitere Herausforderungen kommen hinzu: So führt die hohe Zahl von Beurlaubten dazu, dass junge Kolleginnen und Kollegen oft jahrelang warten müssen, bis sie die Chance auf einen unbefristeten Dauerarbeitsplatz bekommen. Um den richtigen Weg wird immer wieder gerungen. Wo wir im Hinblick auf Kinder, Pflege und Beruf im Moment stehen, das erfahren Sie in diesem Heft.

Für die Zukunft sieht die KODA-Mitarbeiterseite bei der sozialen Gestaltung noch viel „Luft nach oben“:

- weniger Beschäftigte in der Niedrig-Entgeltgruppe I.
- Lohnfortzahlung bei Pflegeverhinderung
- altersgerechte Arbeitsbedingungen
- Verbesserungen bei Arbeitsbefreiungen
- ...

Nur „social freezing“, das steht ganz sicher nicht auf unserer tarifpolitischen Agenda.

Ihr

Manfred Weidenthaler
Manfred Weidenthaler

Kurz erklärt

ABD: „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen“. Tarifrecht für die bayerischen Kirchenbeschäftigten ohne Caritas. Großteils mit dem Tarifvertrag des kommunalen öffentlichen Dienstes, TVöD-VKA, übereinstimmend. Veröffentlicht unter 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 zusammengefassten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung. Die 19 Vertreter

Schutz von Anfang an

Arbeitsbeschränkungen und Schutzvorschriften vor und nach der Geburt

Das erste „Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter“ – Mutterschutzgesetz (MuSchG) wurde 1952 verabschiedet.

Bis heute hat dieses Gesetz zum Ziel, die werdende Mutter und ihr ungeborenes Kind umfassend zu schützen und gilt für alle Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Dabei spielen weder Staatsangehörigkeit noch Familienstand eine Rolle. Kriterium ist allein, dass die Frau ihren Arbeitsplatz in der Bundesrepublik Deutschland hat.

Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, die Mutterschutzbestimmungen einzuhalten. Wichtige Voraussetzungen dafür sind, dass Frauen ihrem Unternehmen die Schwangerschaft sowie den voraussichtlichen Tag der Entbindung frühzeitig mitteilen. Nur wenn der

Arbeitgeber von der Schwangerschaft weiß, kann er die Schutzbestimmungen beachten.

Wenn der Arbeitgeber einen Nachweis über die Schwangerschaft verlangt, muss er die Kosten dafür übernehmen. In jedem Fall

muss die Schwangerschaft der zuständigen Aufsichtsbehörde gemeldet werden.

Besonderer Kündigungsschutz

Während der Schwangerschaft und bis vier Monate nach der Entbindung ist es in aller Regel unzulässig, einer Frau

im Mutterschutz „Mutterschaftsgeld“ und „Zuschuss zum Mutterschaftsgeld“. Diese Bezüge werden nach dem Durchschnittsverdienst berechnet und sind in den Paragrafen 11 bis 14 Mutterschutzgesetz geregelt. Der Arbeitgeber erhält seine Aufwendungen von der Krankenkasse oder dem Bundesversicherungsamt weitgehend erstattet.



Foto: Alexandra H. / pixello.de

zu kündigen, wenn dem Arbeitgeber die Schwangerschaft bekannt war oder ihm die Schwangerschaft nachträglich innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird (§ 9 MuSchG). Dieser besondere Kündigungsschutz gilt auch während der Probezeit.

Beschäftigungsverbote, Schutzfristen und Urlaub

Werdende Mütter und das ungeborene Kind dürfen keinem Gesundheitsrisiko ausgesetzt werden. Daher kann ein Arzt ein Beschäftigungsverbot während der Schwangerschaft aussprechen.

Ab sechs Wochen vor dem errechneten Geburtstermin darf die werdende Mutter nur dann weiterbeschäftigt werden, wenn sie es selbst ausdrücklich möchte (§ 3 MuSchG). Nach der Entbindung besteht für mindestens acht Wochen ein absolutes Beschäftigungsverbot, bei Mehrlingsgeburten für mindestens zwölf Wochen.

Auch für diese Zeiten des Mutterschutzes und möglicher Beschäftigungsverbote entstehen Urlaubsansprüche.

Lohn wird weitergezahlt

Die Schwangere erhält bei Beschäftigungsverbot „Mutterschutzlohn“ und

Nachts und sonntags nur mit Ausnahmegenehmigung

Frauen dürfen während der Schwangerschaft nicht zur Sonn- und Feiertagsarbeit und nicht zu Nachtarbeit ab 20 Uhr eingeteilt werden. Weiter ist die tägliche Höchstarbeitszeit auf 8,5 Stunden begrenzt. Durch diese Maßnahmen sollen psychische Belastungen reduziert und optimale Entwicklungsbedingungen für

das Kind erreicht werden. Für wenige Berufsgruppen, etwa in der Gastronomie und Krankenpflege, gibt es pauschale Ausnahmeregelungen. Der Arbeitgeber kann aber auch für Angehörige anderer Berufsgruppen, wenn von ärztlicher Seite keine Bedenken bestehen, im Einzelfall von der Gewerbeaufsicht eine Ausnahmegenehmigung für die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen sowie nach 20 Uhr erhalten. Liegt keine Genehmigung vor, ist der Arbeitgeber in der Pflicht, die Arbeit entsprechend den Schutzvorschriften umzuorganisieren.

Dorothea Weitz

Darf ich lügen?

Das Mutterschutzgesetz schreibt vor, die Arbeitnehmerin solle die Schwangerschaft unverzüglich ihrem Arbeitgeber melden. Doch was tun, wenn sie gerade jetzt den lang ersehnten unbefristeten Arbeitsvertrag in Aussicht hat? Nun befürchtet sie, die Stelle nicht zu bekommen, falls der Arbeitgeber von ihrer Schwangerschaft erfährt. Es ist zulässig und in solch einem Fall möglicherweise auch sinnvoll, die Schwangerschaft vorerst nicht zu erwähnen. Auf gezielte Nachfrage darf die Beschäftigte sogar bewusst die Unwahrheit sagen (vergleiche Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 6.2.2003 - 2 AZR 621/01).

Manfred Weidenthaler

Mehr Infos ...

- bieten die Broschüre „Leitfaden zum Mutterschutz“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unter www.bmfsfj.de
- und das Faltblatt „Mutter werden – sicher arbeiten“ des Staatsministeriums unter www.stmas.bayern.de
- Viele weitere Infos finden sich auf folgenden Online-Portalen
 - www.bmfsfj.de
 - www.familien-wegweiser.de
 - www.stmas.bayern.de

Neu: Ihr Beihilfeantrag – jetzt elektronisch beschreib- und speicherbar

Beihilfeanspruch – ein Pluspunkt für Kirchenmitarbeiter

Wer erhält Beihilfeleistungen?

- Beihilfeberechtigte
 - Beschäftigte im kirchlichen Dienst, deren Arbeitsvertrag unbefristet, oder auf mindestens ein Jahr befristet ist (auch geringfügig Beschäftigte)
 - Nicht beihilfeberechtigt sind ehrenamtliche Mitarbeiter
- Beihilfeberechtigte – für ihre berücksichtigungsfähigen Angehörigen
 - Ehegatten, sofern sie Mitglied der Gesetzlichen Krankenversicherung sind und keinen eigenen Beihilfeanspruch haben bzw. nicht berufstätige Ehegatten von Privatversicherten
 - Kinder, solange sie in Schul- oder Berufsausbildung stehen, längstens bis zum 25. Lebensjahr

Wie erhalte ich Leistungen aus der Beihilfeversicherung?

Beihilfeberechtigte erhalten zum Beginn ihrer Beschäftigung Unterlagen zur Beihilfe von der Versicherungskammer Bayern – u.a. einen Beihilfeantrag.

Bei der Beantragung von Leistungen legen Sie Ihre Belege dem ausgefüllten und unterschriebenen Beihilfeantrag bei und senden diesen an die Versicherungskammer Bayern. Den Antrag muss immer der beihilfeberechtigte kirchliche Mitarbeiter stellen und unterschreiben. Mit der Leistungsabrechnung erhalten Sie einen neuen Antrag zugeschickt.

Neu: Ihr Beihilfeantrag – jetzt elektronisch beschreib- und speicherbar

Neben dem gewohnten Beihilfeantrag auf Papier ist es jetzt möglich, den Leistungsantrag bequem elektronisch auszufüllen und diesen zu speichern. Der Vorteil hierbei ist, dass der abgespeicherte und ausgefüllte Beihilfeantrag nur noch zu unterschreiben ist und mit den dazugehörigen Belegen eingereicht werden kann. Auch Änderungen, wie z.B. eine neue Adresse, können einfach und schnell in der abgespeicherten Version eingetragen werden. Das Ausfüllen des gesamten Antrages entfällt, da alle erforderlichen Daten gespeichert sind.

Bayerische Beamtenkrankenkasse
Aktiengesellschaft

Bayerische Beamtenkrankenkasse AG
Maximilianstraße 53
81537 München

VER SICHERUNGSKAMMER BAYERN
Ein Stück Sicherheit.

Vericherungs-Nr. _____

Antrag auf Beihilfe Antragsumme _____

1. Persönliche Daten Bitte immer ausfüllen!

Name, Vorname des Beihilfeberechtigten _____ Geburtsdatum _____
 Straße, Hausnummer _____ Postleitzahl, Ort _____
 Telefon (privat) _____ Telefon (privat) _____
 Bankverbindung _____ Kreditinstitut _____
 BSN: D E | _____

2. Antragsteller

Beamter Angestellter/Arbeiter Angestellter mit beamt. Versorg./DO-Angest. Saisonarbeiter Vers.-Empl./Renter

auf Widerruf sonstigen/Arbeitsgeber vollzeitbeschäftigt teilzeitbeschäftigt

Bei Teilzeitbeschäftigten: Die Regelarbeitszeit eines Vollbeschäftigten beträgt _____
 Altersteilzeit mit _____ ohne Beschäftigung _____

in Elternzeit mit _____ ohne Beschäftigung _____

Familienstand ledig verheiratet eingetragene Lebenspartnerschaft geschieden verwitwet mit _____

Nur für Versorgungsempfänger bzw. Rentner: Ich beziehe _____
 Ruhegehalt/Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen Rente Vollwaisengeld

3. Ehegatte/eingetragener Lebenspartner

Name, Vorname des Ehegatten/eingetragenen Lebenspartners _____ Geburtsdatum _____

Berufstätig in den letzten 12 Monaten? nein ja
 Beamter/Versorg.-Empl./Angest. m. beamtenrechtl. Versorgung Angestellter/Arbeiter Hausfrau/mann in Elternzeit selbst./freiberuf. Rentner

Eigener Beihilfeanspruch? nein ja ja wenn _____
 Teilzeitbeschäftigt? nein ja

Gesamtbeitrag der Einkünfte des Ehegatten/eingetragenen Lebenspartners (§ 2 Abs. 3 EStG) lt. Steuerbescheid – hierzu zählen auch Einkünfte aus Kapitalvermögen im Vorjahresjahr
 über 18 000 Euro unter 18 000 Euro
 über 18 000 Euro unter 18 000 Euro

FNR315344 BE-HI Seite 1 von 3 Seiten

Der elektronische Beihilfeantrag ist im PDF-Format für Sie vorbereitet. Sie finden ihn auf der Homepage des KODA Kompass www.kodakompass.de unter der Rubrik „Beihilfe“ oder auf der Homepage der Versicherungskammer Bayern unter www.vkb.de/kirchen, jeweils zum Download.

Sollten Sie Fragen haben, erreichen Sie die Mitarbeiter der Leistungsabteilung der Beihilfeversicherung von Montag bis Freitag, 8 bis 18 Uhr unter (0 89) 21 60-85 06.

Zeit und Geld für Kinder

Elternzeit und mehr ...

Beschäftigte können Elternzeit in Form einer Arbeitspause oder einer Arbeitszeitverringerung zur Betreuung und Erziehung eines Kindes längstens für einen 3-Jahres-Zeitraum beanspruchen. Spätestens sieben Wochen vor Beginn müssen sie diese beim Arbeitgeber schriftlich verlangen und dabei gleichzeitig für die ersten beiden Lebensjahre des Kindes im Voraus erklären, wann sie Elternzeit nehmen werden. Während der Elternzeit ruht das Arbeitsverhältnis lediglich. Es bleibt also weiterhin bestehen. Im Zuge des Elternzeitverlangens genießen die Berechtigten außerdem in der Regel einen besonderen Kündigungsschutz.

Bei erneuter Schwangerschaft darf die Mutter die aktuell laufende Elternzeit zum Beginn der Mutterschutzfristen beenden. Sie hat dann Anspruch auf Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss zum Mut-

terschaftsgeld. Diese Möglichkeit besteht nur in der Elternzeit und nicht im Falle



Am liebsten Papa und Mama. Beide Elternteile haben unabhängig voneinander Anspruch auf Elternzeit und Elterngeld.

Foto: drubig-photo - Fotolia

eines Sonderurlaubs zur Erziehung und Betreuung eines Kindes.

Alter Urlaub bleibt erhalten

Pro Elternzeitmonat kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaubsanspruch um 1/12 kürzen, wird in Teilzeit weitergearbeitet entstehen dementsprechend (unkürzbare) Urlaubsansprüche.

Wer wegen Elternzeit seinen Urlaub, der vor der Elternzeit entstanden ist, nicht mehr nehmen konnte, kann diesen noch nach Beendigung der Elternzeit beanspruchen. Dabei sind jedoch diverse Bestimmungen zu beachten (siehe dazu Hinweis auf den Elternkompass unter „Mehr Infos“).

Wer nach der Elternzeit Sonderurlaub in Anspruch nehmen möchte, sollte die Urlaubstage zwischen Elternzeit und Sonderurlaub nehmen, um sicherzustellen, dass sie nicht während des Sonderurlaubs verfallen.

Elternzeit als Teilzeit

Das Gesetz sieht in Betrieben mit mindestens 16 Beschäftigten einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit im Umfang von 15 bis 30 Stunden pro Woche vor. Voraussetzung für das Teilzeitbegehren ist, dass der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin schon mindestens

sechs Monate in der Einrichtung tätig ist und keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Sonderzahlungen im ersten Jahr

Auf der Grundlage des Paragraph 20 ABD Teil A, 1. können Beschäftigte, die sich in Elternzeit befinden, auch einen Anspruch auf die Jahressonderzahlung haben. Grundsätzlich gilt für die Jahressonderzahlung lediglich, dass das Arbeitsverhältnis am 1. Dezember des Jahres besteht. Doch es kann zu Kürzungen der Jahressonderzahlung kommen. Auf die besondere Einmalzahlung, das Leistungsentgelt sowie das Jubiläumsgeld besteht

ebenfalls unter Umständen Anspruch.

Elternzeit zählt zur Beschäftigungszeit (was auch für den Krankengeldzuschuss bedeutsam ist), jedoch bei einer Arbeitspause nicht zur Stufenlaufzeit (die relevant ist zum Erreichen der nächsten Entgeltstufe). Besonders zu beachten ist die mögliche Rückstufung nach einer mehr als fünf Jahre dauernden Elternzeit. Bei Unterbrechungen wegen Sonderurlaubs aus familiären Gründen kommt es zu diesem Rückstufungseffekt bereits nach drei Jahren (§ 17 ABD Teil A, 1.).

Für 2015 plant die Bundesregierung Detailverbesserungen der Elternzeitregelung und ein neues „Elterngeld Plus“. Das Gesetzgebungsverfahren war bei Redaktionsschluss noch nicht beendet.

Ralph Stapp

TIPPS

• Elternzeit ausgeschöpft?

Kirchliche Beschäftigte haben darüber hinaus Anspruch auf Sonderurlaub zur Erziehung von Kindern. ➤ Seite 6

• Teilzeit nach „Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz“ abgelehnt?

Kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben alternativ dazu tariflichen Anspruch auf befristete Teilzeit aus familiären Gründen. ➤ Seite 8

• **Eltern mit geringem Einkommen** (Alleinerziehende jährlich 22.000 Euro Brutto, Paar 25.000, gegebenenfalls plus 3.140 pro weiterem Kind) können im Anschluss an das Elterngeld Landeserziehungsgeld beantragen. Info unter www.zbfs.bayern.de/familie/landeserziehungsgeld

Manfred Weidenthaler

Mehr Infos ...

- ausführliche Infos im „Elternkompass: Zeit und Geld für Kindererziehung“ unter www.kodakompass.de, Rubrik „Themen-ABC“
- ein Elterngeldrechner ist zu finden unter www.elterngeld.net
- Die Bezügestellen stehen als Ansprechpartner für Einzelfragen zum Entgelt zur Verfügung.

Wenn die Familie Vorrang hat

Sonderurlaub ermöglicht längere berufliche Auszeiten

Wer zur Kindererziehung oder Angehörigenpflege vorübergehend seinen Beruf nicht ausüben kann oder möchte, hat Anspruch auf unbezahlten Sonderurlaub. Das kirchliche Tarifrecht ABD ermöglicht dies.

Kirchliche Beschäftigte haben damit weit über das Elternzeit- und das Pflegezeitgesetz hinausgehende Gestaltungsmöglichkeiten, wenn vorübergehend die Familie Vorrang haben soll oder muss.

Bis zum 14. Lebensjahr

Sonderurlaub zur Kinderbetreuung wird längstens bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres des betreuten Kindes gewährt.

Es spielt keine Rolle, ab wann der Sonderurlaub genommen wird. Es ist auch möglich, nach der Elternzeit erst einmal wieder zu arbeiten und später, wenn es die familiäre Situation erfordert, einen Sonderurlaub in Anspruch zu nehmen.

Zur Pflege fast unbegrenzt

Sonderurlaub wird auch für die Pflege von Angehörigen gewährt. Eine enge zeitliche Begrenzung

– wie bei der gesetzlichen „Pflegezeit“ oder der „Familienpflegezeit“ – gibt es im kirchlichen Dienst nicht. Falls es erforderlich ist, kann Sonderurlaub auf bis zu zwölf Jahre verlängert werden.

Zusätzlich kann beim Sonderurlaub zur Pflege vereinbart werden, dass dieser endet, sobald die Pflege nicht mehr nötig oder möglich ist.

Die richtige Länge

Sonderurlaub muss immer für eine bestimmte Zeit beantragt werden, zum Beispiel für ein, zwei oder drei Jahre. Der Erstantrag ist auf höchstens fünf Jahre zu befristen. Eine Verlängerung ist möglich, sie muss aber spätestens sechs Monate vor Ablauf des Sonderurlaubs beantragt werden. Das gibt dem Arbeitgeber – aber auch einer befristet eingestellten Ersatzkraft – Planungssicherheit.

Wenn der Chef nicht will

Der Sonderurlaub muss genehmigt werden, außer „dringende betriebliche Gründe“ stehen entgegen. Dringende Gründe sind ganz außergewöhnliche Umstände, die es unmöglich oder unzumutbar machen, dem Antrag zu entsprechen. Allein die Tatsache, dass der oder die Beschäftigte gebraucht wird und dann fehlt, kann niemals ein Ablehnungsgrund sein – das liegt schließlich in der Natur der Sache. Im ABD-Text steht: Sonderurlaub „soll“



Jetzt braucht mich die Familie ganz. Der Anspruch kirchlicher Beschäftigter auf Sonderurlaub zur Kindererziehung und Angehörigenpflege geht weit über die gesetzlichen Ansprüche hinaus. Foto: drubig-photo - Fotolia

gewährt werden. Manche lesen das Wort „soll“ umgangssprachlich und meinen, die Entscheidung über einen Sonderurlaub läge im Belieben des Arbeitgebers. Im tariflichen Kontext bedeutet Soll aber Muss, außer dringende betriebliche Gründe stehen entgegen.

Antrag rechtzeitig stellen

Für den Erstantrag auf Sonderurlaub ist im ABD keine Antragsfrist genannt. Sollten es die Umstände erfordern, kann der Antrag also auch recht kurzfristig gestellt werden. Im Interesse eines fairen betrieblichen Miteinanders ist es aber empfehlenswert, frühzeitig zu beantragen.

Um einen Extremfall zu nennen: wer, ohne dass außergewöhnliche Umstände vorliegen, ab nächster Woche für ein Jahr beurlaubt werden möchte, muss damit rechnen, dass der Arbeitgeber dies aus „dringenden betrieblichen Gründen“ ablehnt. In der Regel dürfte es für den Arbeitgeber unzumutbar sein, innerhalb einer Woche eine Ersatzkraft anzustellen oder die Arbeit in der Einrichtung so umzustrukturieren, dass der Betrieb ordnungsgemäß weiterlaufen kann. In solch einem Extremfall könnte der Arbeitgeber den Antrag möglicherweise zu Recht ablehnen.

Was in den Antrag muss

Das ABD enthält keine Vorschriften darüber, wie ein Antrag auf Sonderurlaub zu stellen ist. Es wird sinnvoll sein,

Habe ich Anspruch auf Verlängerung?

Ja, wenn Sie den Antrag rechtzeitig stellen. Im Tariftext heißt es, der Sonderurlaub „kann“ verlängert werden. Das bedeutet der Arbeitgeber muss die Interessen des Arbeitnehmers gegen möglicherweise entgegenstehende betriebliche Interessen abwägen. Die Abwägung wird praktisch immer zu Gunsten des oder der Beschäftigten ausfallen, weil ...

1. der oder die Beurlaubte ohnehin nicht arbeitet, das heißt die Einrichtung kommt auch jetzt schon ohne ihn oder sie aus.
2. die Verlängerung spätestens sechs Monate vor Ablauf des Sonderurlaubs beantragt werden muss und der Arbeitgeber daher ausreichend Zeit hat, sich auf den verlängerten Sonderurlaub einzustellen.

Habe ich später Verluste beim Entgelt?

Die Eingruppierung (Entgeltgruppe) richtet sich nach der Tätigkeit. Sie ändert sich durch Sonderurlaub nicht.

Da während des Sonderurlaubs keine neue Berufserfahrung erworben wird, zählt die Zeit jedoch nicht bei der Laufzeit für die nächste Entgeltstufe mit. Bei einer Dauer von mehr als drei Jahren werden Beschäftigte in den Erfahrungsstufen 4 bis 6 um eine Stufe rückgestuft (näheres § 17 Abs. 3 ABD Teil A, 1.).

zunächst miteinander zu sprechen. Für den eigentlichen Antrag reicht dann ein Schreiben an den Arbeitgeber, in welchem steht, aus welchem Grund Sonderurlaub beantragt wird: also zur Betreuung eines Kindes oder zur Pflege eines Angehörigen und wann der Sonderurlaub beginnen und enden soll. Im Fall der Pflege kann der Arbeitgeber ein ärztliches Gutachten über die Pflegebedürftigkeit verlangen.

Nebentätigkeit erlaubt

Das ABD schreibt vor, dass das Kind „tatsächlich“ betreut, beziehungsweise der Angehörige „tatsächlich“ gepflegt werden muss. Für den Sonderurlaub reicht es also nicht aus, ein Kind oder einen pflegebedürftigen Angehörigen zu haben, sondern die durch die Beurlaubung „gewonnene“ Zeit ist zweckentsprechend zu verwenden.

Daraus folgt, dass eine bereits vor dem Sonderurlaubs ausgeübte Nebenbeschäftigung im Sonderurlaub fortgesetzt werden darf. Eine Nebentätigkeit kann im Sonderurlaub auch neu aufgenommen werden, soweit dies mit dem Zweck des Sonderurlaubs vereinbar ist. Eine beabsichtigte Nebentätigkeit ist vorab dem Arbeitgeber zu melden.

Krankenversicherung off kostenfrei

Sind beide Ehepartner Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse, ist der oder die Beurlaubte meist über die Familienversicherung kostenfrei mitversichert. Auskünfte erteilen die Krankenkassen.

Rückkehr gestalten

Wer aus dem Sonderurlaub zurückkehrt, hat Anspruch wieder eine Stelle



Meine Entscheidung. Der Arbeitgeber unterstützt die Entscheidung für Pflege durch Beurlaubung oder befristete Teilzeit mit Rückkehrgarantie. Foto: Ocskay Bence - Fotolia

gemäß seinem oder ihrem Arbeitsvertrag zu erhalten. Allerdings nicht unbedingt genau den alten Arbeitsplatz. Wie bei allen Beschäftigten hat der Arbeitgeber auch bei einem Rückkehrer das Recht der Umsetzung und möglicherweise der Versetzung. Dabei hat er die Interessen von Einrichtung und Beschäftigten fair gegen einander abzuwägen (nach „billigem Ermessen“). Be-

schäftigte und Arbeitgeber sind gefordert, rechtzeitig das Gespräch zu suchen, um den Wiedereinstieg optimal zu gestalten.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage des Sonderurlaubs: § 28 ABD Teil A, 1. unter www.onlineABD.de
Die Bedeutung von SOLL und KANN-Vorschriften > S. 22. Versetzung > S. 20

Vorteile im Vergleich

Elternzeit nach Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

- ✓ Elternzeit kann unterbrochen werden, um vor und nach der Geburt eines weiteren Kindes Mutterschutzgeld zu erhalten
- ✓ in der Zusatzversorgung werden Versorgungspunkte gutgeschrieben
- ✓ im Jahr der Geburt noch Jahressonderzahlung und besondere Einmalzahlung
- ✓ Übertragung von Resturlaub auf die Zeit nach der Elternzeit
- ✓ beitragsfreie Krankenversicherung für Pflichtversicherte ohne Familienversicherung
- ✓ besonderer Kündigungsschutz
- ✓ Elterngeld

Sonderurlaub zur Kinderbetreuung

- ✓ kann bis zum vollendeten 14. Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden
- ✓ bis zu zwölf Jahre Dauer möglich
- ✓ kann flexibel im Anschluss an die Elternzeit oder auch zu einem späteren Zeitpunkt beantragt und in Anspruch genommen werden

Meist wird es zweckmäßig sein, in den ersten drei Lebensjahren des Kindes Elternzeit zu beanspruchen und erst danach Sonderurlaub zu nutzen.

Pflegezeit nach Pflegezeitgesetz

- ✓ kein Antragsverfahren, muss lediglich zehn Tage vorher angekündigt werden
- ✓ Pflegezeit kann vorzeitig beendet werden, falls die Pflege nicht mehr nötig oder möglich ist
- ✓ wenn keine Familienversicherung (über Ehepartner) möglich ist, erstattet die Pflegekasse den Krankenversicherungs-Mindestbeitrag
- ✓ besonderer Kündigungsschutz

Sonderurlaub zur Pflege

- ✓ Anspruch besteht auch in kleinen Einrichtungen mit weniger als 16 Beschäftigten
- ✓ Anspruch gilt auch für die Pflege entfernterer Angehöriger (zum Beispiel Tanten und Onkel)
- ✓ kann bis zu einer Dauer von zwölf Jahren in Anspruch genommen werden (gesetzliche Pflegezeit ist auf sechs Monate begrenzt)

Einen ausführlichen Vergleich gesetzlicher und tariflicher Ansprüche bei Pflege ist im KODA Kompass Nr. 48 zu finden, unter www.kodakompass.de Es empfiehlt sich abzuklären, ob Anspruch auf Pflegegeld und damit verbunden auf Renten- und Unfallversicherung besteht und ob eine beitragsfreie Krankenversicherung möglich ist. Auskünfte geben die Krankenkassen.

Weniger ist manchmal mehr

Befristete Teilzeit ermöglicht Reduzierung mit Rückkehrgarantie

Viele Mütter und Väter möchten vorübergehend in Teilzeit arbeiten, um mehr Zeit für die Kinder oder zu pflegende Angehörige zu haben – doch Anspruch auf Rückkehr in Vollzeit haben die wenigsten von ihnen. Für Beschäftigte, die im kirchlichen Dienst stehen und Kinder betreuen oder Angehörige pflegen, ist das anders: sie haben Anspruch auf befristete Teilzeit. Nach Ablauf der Befristung erhalten sie automatisch ihren alten Beschäftigungsumfang zurück. Das gibt Familien ein zusätzliches Stück Sicherheit.

Teilzeit von der Teilzeit

Auch wer schon in Teilzeit ist, hat nach dem kirchlichen Tarifrecht ABD Anspruch auf eine befristete Reduzierung seines beziehungsweise ihres Beschäftigungsumfangs. So kann eine 30-Stunden-Kraft beantragen, für ein Jahr oder zwei Jahre nurmehr 15 Stunden zu arbeiten, um einen pflegebedürftigen Angehörigen zu betreuen.

Bis zum 18. Lebensjahr

Anspruch auf Teilzeit zur Kinderbetreuung besteht bis zur Vollendung des



Sicherheit für die Familie. Der Anspruch auf Befristung garantiert die Rückkehr zum alten Beschäftigungsumfang und gibt finanzielle und berufliche Sicherheit.

Foto: dreamstime

18. Lebensjahres des Kindes. Dabei spielt es keine Rolle, ab wann Teilzeit beantragt wird. Es ist zum Beispiel möglich, nach der Elternzeit wieder voll zu arbeiten und einige Jahre später in befristete Teilzeit zur Kinderbetreuung zu wechseln. Der Grund, warum der oder die Beschäftigte Teilzeit beantragt, ist unerheblich. Er oder sie muss nur die „gewonnene“ Zeit tatsächlich zur Kinderbetreuung verwenden.

trag genehmigen soweit keine „dringenden betrieblichen Gründe“ entgegenstehen. Der Arbeitgeber kann nur ablehnen, soweit das, was der oder die Beschäftigte will, unzumutbar oder schlicht unmöglich ist. Die Hürde für eine Ablehnung ist also äußerst hoch.

Die Befristung macht es aus

Beschäftigte, die ihren Beschäftigungsumfang nur vorübergehend reduzieren möchten, müssen darauf achten, dass eine Befristung vereinbart und im zugehörigen Änderungsvertrag festgehalten wird. Wer nur einfach Teilzeit beantragt, der bekommt auch nur einfach Teilzeit – ohne Befristung und damit ohne Rückkehrgarantie.

Im Erstantrag kann eine Befristung von bis zu fünf Jahren Dauer beantragt werden. Wer verlängern möchte, muss einen entsprechenden Antrag spätestens sechs Monate vor Ablauf der Befristung stellen. Eine Verlängerung muss in aller Regel genehmigt werden. Der Arbeitgeber hat auf Grund der langen Antragsfrist ausreichend Zeit, sich auf die Verlängerung der Teilzeit einzustellen.

Bei Teilzeit zur Angehörigenpflege kann zusätzlich vereinbart werden, dass

Unbegrenzt zur Pflege

Der Anspruch auf befristete Teilzeit zur Pflege von Angehörigen besteht so lange der oder die Beschäftigte Angehörige pflegt. Eine Begrenzung auf sechs Monate beziehungsweise zwei Jahre, wie sie das Pflegezeitgesetz und das Familienpflegezeitgesetz vorsehen, gibt es im kirchlichen Tarifrecht nicht.

Wieviel darf's denn sein?

Den Teilzeitantrag stellt immer der oder die Beschäftigte. Und damit ist es auch an dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin, zu sagen, wieviel Stunden er oder sie künftig arbeiten möchte. Die Teilzeitregelung ist eine „Soll-Bestimmung“. Im Tarifrecht bedeutet dies, der Arbeitgeber muss den An-

Zählt die Zeit beim Stufenaufstieg mit?

Ja. Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung zählen bei der Wartezeit für den Aufstieg in die nächste Erfahrungsstufe voll mit. Dies gilt sogar für Zeiten einer geringfügigen Beschäftigung.

Bekomme ich in Teilzeit gleichen Stundenlohn?

Ja. Teilzeitbeschäftigte werden exakt anteilig entlohnt. Wer statt 39 Stunden pro Woche nur 19,5 Stunden arbeitet, erhält auch genau die Hälfte seines Bruttoentgelts. Das schreibt vor allem das Teilzeit- und Befristungsgesetz vor. In allen Betrieben, auch privaten, in denen das Gesetz beachtet wird, wird anteilig gezahlt. Das gilt auch für 450 Euro-Kräfte.

die befristete Teilzeit endet, sobald die Pflege nicht mehr nötig oder möglich ist.

Mein Chef will mich ganz oder gar nicht

Früher glaubte man, Führungskräfte müssten ganz und gar und 100 % für die Firma oder Einrichtung da sein.

Kindergartenleitung in Teilzeit, geht das wirklich? Hauptabteilungsleiterin nur von Montag bis Mittwoch? Beides geht, wie Beispiele belegen. Die Teilung von Leitungsaufgaben fordert von den Beteiligten zweifellos Klarheit, Disziplin und hohe soziale Kompetenz. Mit gutem Willen lassen sich dann meist entsprechende Lösungen finden. Allein die Tatsache, dass ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin Leitungsaufgaben hat, ist heute kein Grund mehr, ihm oder ihr befristete Teilzeit zu verweigern.

Gelegentlich kommt es zu Differenzen bezüglich des Umfangs der Teilzeit: wenn zum Beispiel der Träger für die Kindergartengruppe unbedingt eine 30-Stunden-Kraft benötigt, um den Personalschlüssel einzuhalten, die Mitarbeiterin aber nur 28 Stunden pro Woche beantragt hat. Ist das Problem lösbar, etwa in dem eine andere Mitarbeiterin (freiwillig) aufstockt, wird der Arbeitgeber dem Antrag der Mitarbeiterin entsprechen. Unzumutbar wäre es allerdings, schon weil es pädagogisch unsinnig sein dürfte, eine zusätzliche Erzieherin für zwei Stunden die Woche anzustellen und in der Gruppe einzusetzen. In solch einem Fall könnte der Arbeitgeber den Wunsch nach genau 28 Stunden wohl aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen. Wie das Beispiel zeigt, müssen sehr gewichtige Gründe vorliegen, um einen Teilzeitantrag zurückweisen zu können.

Allein die Tatsache, dass der oder die Beschäftigte gebraucht wird und dann fehlt, kann kein Ablehnungsgrund sein – denn das liegt in der Natur einer Teilzeitbeschäftigung.

Antrag rechtzeitig stellen

Für den Erstantrag auf Teilzeit ist ebenso wie beim Antrag auf Sonderurlaub keine Antragsfrist vorgeschrieben. Sollten es die Umstände erfordern, kann der Antrag kurzfristig gestellt werden. Im Interesse eines fairen betrieblichen Miteinanders ist es empfehlenswert die Teilzeit frühzeitig zu beantragen. Wer ohne triftigen Grund den Antrag zu kurzfristig

stellt, läuft Gefahr, dass der Arbeitgeber „dringende betriebliche Gründe“ geltend macht, weil er so schnell keine Ersatzkraft finden kann.

Nebentätigkeit erlaubt

Das ABD schreibt vor, dass das Kind „tatsächlich“ betreut beziehungsweise der Angehörige „tatsächlich“ gepflegt werden

muss. Es reicht also nicht aus, ein Kind zu haben, sondern die „gewonnene“ Zeit ist zweckentsprechend zu verwenden. Ist dies gewährleistet, dann ist eine Nebentätigkeit während einer befristeten Teilzeit durchaus möglich. Die Absicht, eine Nebentätigkeit aufzunehmen, ist dem Arbeitgeber immer vorab anzuzeigen, also mitzuteilen. Dieser kann dann prüfen, ob er Einwendungen erhebt. >>>

Die beste Teilzeit für mich?

Teilzeit nach Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

- ✓ In den ersten Lebensjahren eines Kindes wird es oft vorteilhaft sein, Teilzeit in Elternzeit zu wählen. Dadurch verbinden Sie die Vorteile der Elternzeit – wie Elterngeld und Kündigungsschutz – mit der Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten.

Teilzeit nach Pflegezeitgesetz

- ✓ Beschäftigte können sich ganz oder teilweise (Teilzeit) freistellen lassen, um nahe Angehörige zu pflegen
- ✓ Ein Vorteil von Teilzeit nach Pflegezeitgesetz: Wenn der Pflegegrund wegfällt, hat der Pflegend Anspruch, seinen alten Beschäftigungsumfang vorzeitig zurückzubekommen.
- ✗ Aber: maximal für sechs Monate möglich.

Teilzeit nach Teilzeit- und Befristungsgesetz

- ✓ Jeder und jede kann, sobald er oder sie sechs Monate im Betrieb ist, Teilzeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz verlangen.
- ✗ Aber: eine Befristung der Teilzeit und damit eine automatische Rückkehr zum alten Beschäftigungsumfang ist nicht vorgesehen.

Einen ausführlichen Vergleich gesetzlicher und tariflicher Ansprüche auf Teilzeit zur Pflege im KODA Kompass Nr. 48, Download unter www.kodakompass.de

Sie wollen es genauer wissen? Alle Gesetze sind im Internet zu finden. Einfach den Namen in eine Suchmaschine eingeben.

Teilzeit nach kirchlichem Tarifrecht ABD

- ✓ Alle Beschäftigten, auch in kleinen Einrichtungen, haben Anspruch auf befristete Teilzeit zur Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen.
- ✓ Kein Mindest- oder Höchstbeschäftigungsumfang vorgeschrieben.
- ✓ Bei Pflege keine Beschränkung auf sogenannte „nahe Angehörige“.
- ✓ Verlängerung meist problemlos.

Teilzeit nach Familienpflegezeitgesetz

- ✓ Das Familienpflegegesetz ermöglicht bis zu zwei Jahre teilzeit zu arbeiten, um nahe Angehörige zu pflegen.
- ✓ Vorteil: Der Arbeitgeber zahlt während der Zeit eine Art Gehaltsvorschuss.
- ✗ Aber: sehr starr, eine Verlängerung über 24 Monate hinaus ist nicht möglich. Bürokratischer Aufwand für den Arbeitgeber. Lediglich eine Kann-Regelung und nur für Einrichtungen mit mindestens 16 Beschäftigten.

Wenn alle nur vormittags arbeiten wollen

Soweit es um die Stundenzahl geht, sind sich Arbeitgeber und Beschäftigte meist schnell einig. Schwieriger wird es bei der Verteilung der Arbeitszeit. Im deutschen Arbeitsrecht bestimmt der Arbeitgeber nach billigem Ermessen Zeit und Ort der Arbeitsleistung – so steht es in der Gewerbeordnung, § 106. Für die Arbeitszeitverteilung von Beschäftigten, die aus familiären Gründen ihren Beschäftigungsumfang reduziert haben, gilt darüber hinaus: der Arbeitgeber hat „im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten“ der „besonderen persönlichen Situation“ dieser Rechnung zu tragen (§ 11 Abs. 1 ABD Teil A, 1.).

Schwierig wird dies, wenn etwa in einem ganztägig geöffneten Pfarrbüro alle ausschließlich am Vormittag arbeiten möchten.

Der für den Chef oder die Chefin bequemste Ausweg wäre: „Einigen sie sich im Team, ich halte mich da raus.“ So einfach geht es nicht. Der Arbeitgeber ist, gerade weil er das Direktionsrecht hat, verantwortlich für die Verteilung der Arbeitszeit und wird eine Entscheidung treffen müssen. Die salomonisch scheinende Lösung: „Dann behandeln wir eben alle gleich und machen keine Ausnahmen. Alle arbeiten im Wechsel vormittags und nachmittags“ geht so definitiv auch nicht. Das ABD schreibt klar vor, dass der „besonderen persönlichen Situation“ Rechnung zu tragen ist.

Das heißt, der Arbeitgeber muss sich die „besondere persönliche Situation“ der Betroffenen anschauen, wird das Gespräch suchen und dann eine Entscheidung treffen, in der er die unterschiedlichen familiären Gegebenheiten berücksichtigt.

Das Hinwirken auf „familienfreundliche Arbeitsbedingungen“ gehört zu den Grundaufgaben der Mitarbeitervertretung. Die Mitarbeitervertretung kann Beschäftigte auf dem Weg zu einer guten Lösung unterstützen.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage der Teilzeit zur Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen: § 11 ABD Teil A, 1., zu finden unter www.onlineABD.de

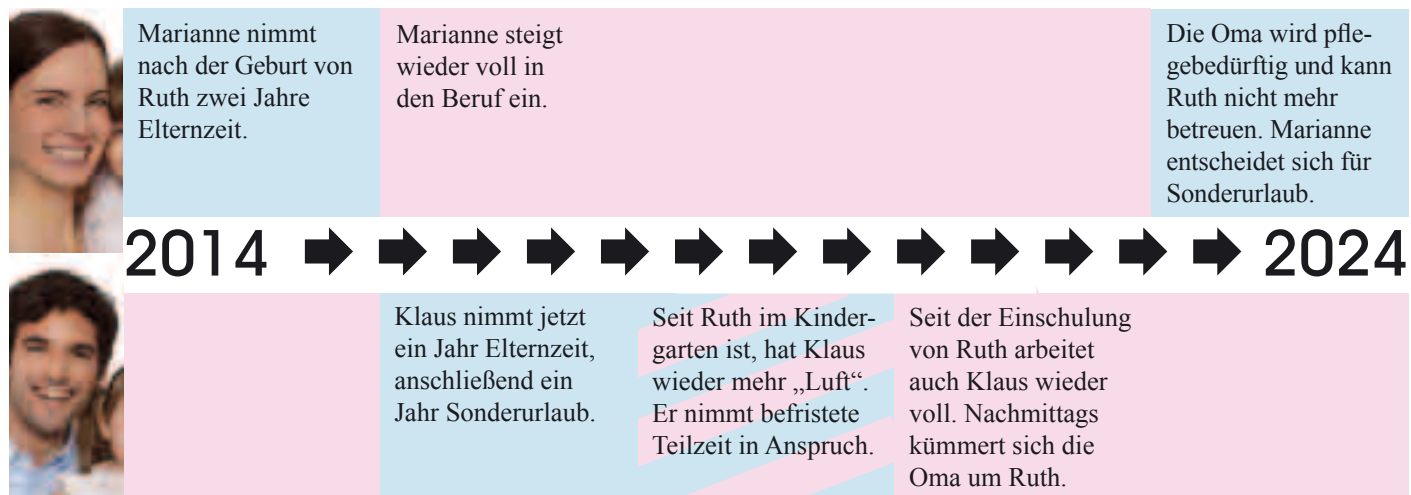
Menschen sind verschieden und brauchen deshalb flexible Lösungen

Manche Väter und Mütter möchten nach der Geburt ihres Kindes so schnell wie möglich zurück in den Beruf und sind dankbar für das wachsende Angebot an Kinderkrippen. Anderen ist es wichtig, noch längere Zeit,

vielleicht viele Jahre, ganz für die Kinder da zu sein. Wieder andere wollen Beruf und Familie durch Teilzeitmodelle verbinden. Das kirchliche Tarifrecht möchte Eltern Wahlfreiheit ermöglichen und sie auf ih-

rem Weg unterstützen – denn Menschen sind nun einmal verschieden. Wahlfreiheit braucht Flexibilität. Wieviel Flexibilität das kirchliche Tarifrecht ABD ermöglicht, zeigt das Beispiel von Marianne und Klaus.

Manfred Weidenthaler



Fotos dieses Beitrags: Iadprod - Fotolia

Zusatzversorgung – mit Hinterbliebenenrente

Fast alle kirchlichen Beschäftigten haben Anspruch auf Betriebsrente, die sogenannte Zusatzversorgung. Jeden Monat werden ihnen Beiträge in Höhe von 4 % ihres Zusatzversorgungs-fähigen Brutto auf dem Betriebsrentenkonto gutgeschrieben. Die Kosten trägt der Arbeitgeber. Damit steht der kirchliche Dienst – zusammen mit dem öffentlichen – mit an der Spitze beim Thema betriebliche Altersversorgung.

Beiträge zur Zusatzversorgung werden grundsätzlich nur dann entrichtet, wenn der Beschäftigte auch Entgelt bezieht. Ausnahme Elternzeit: hier werden als Sozialkomponente Versorgungspunkte gutgeschrieben. In der Höhe entspricht die Gutschrift den Beiträgen bei einer 500 Euro-Beschäftigung. Arbeitet der oder die Beschäftigte während der Elternzeit in Teilzeit weiter, entfällt die Gutschrift, da dann reguläre Beiträge einbezahlt werden.

Hinterbliebenenversorgung wie bei gesetzlicher Rente

Für Familien wichtig: Die Zusatzversorgung umfasst auch den Anspruch auf Hinterbliebenen- und Erwerbsminderungsrente. Die Kriterien für die Gewährung dieser Renten entsprechen denen der gesetzlichen Rentenversicherung.

Kirchliche Beschäftigte sind somit deutlich besser abgesichert, als Arbeitnehmer, die nur Anspruch auf gesetzliche Renten haben. Trotzdem wird in vielen Fällen im Hinblick auf die Familie und zur

Sicherung des Lebensstandards im Alter eine zusätzliche freiwillige Hinterbliebenen- und Altersvorsorge sinnvoll sein.

Manfred Weidenthaler

Grundlegende Informationen zur Alters- und Hinterbliebenenvorsorge im kirchlichen Dienst, Stand 2006, KODA Kompass Nr. 27. Zum Download unter www.kodakompass.de

Informationen zur Zusatzversorgung für alle bei der Bayerischen Versorgungskammer Pflichtversicherten:

www.versorgungskammer.de/zkdbg

Für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen gibt es besondere Regelungen zu Beihilfe und Zusatzversorgung.

Beihilfen – auch für die Familie

Beihilfen sind Fürsorgeleistungen des Arbeitgebers bei Geburt, Adoption sowie im Krankheits- und Todesfall.

Direkt vom Arbeitgeber gewährt werden bei Geburt eines Kindes oder Adoption eines Kindes unter zwei Jahren 358 Euro „Geburtskostenpauschale“. Die Pauschale wird auch gezahlt, wenn während Elternzeit oder Sonderurlaub zur Kinderbetreuung ein weiteres Kind geboren wird. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Leistung in vollem Umfang. Damit die Bezügestelle auszahlen kann, muss der oder die Beschäftigte den Arbeitgeber über die Geburt oder Adoption informieren.

Ebenfalls direkt vom Arbeitgeber wird im Falle einer Tot- oder Fehlgeburt eine Beisetzungspauschale in Höhe von 358 Euro gewährt. Die Bedingungen sind die gleichen wie bei der „Geburtskosten-

pauschale“.

Verstirbt der Beschäftigte, erhalten Ehegatten und Kinder zur Überbrückung das Entgelt des laufenden und zwei weiterer Monate als Sterbegeld.

Sind der oder die Beschäftigte und Familienangehörige bei einer gesetzlichen Krankenkasse, haben sie Anspruch auf Beihilfen bei Zahnersatz und Heilpraktikerbehandlung – auch im Rahmen des kostenfreien Grundtarifs 814. Die Leistungen werden in der Regel nicht gewährt, während Beschäftigte sich in Elternzeit oder Sonderurlaub befinden. Ausführliche Informationen zur Beihilfeberechtigung und zum Umfang der Beihilfeleistungen finden Sie im KODA Kompass Nr. 52 Sonderheft Beihilfe. Zum Download unter www.kodakompass.de

Manfred Weidenthaler

Besitzstand Kind – mit Risiken

Beschäftigte erhalten Kinderzuschläge als „Besitzstand Kind“ gezahlt, soweit die Ansprüche im Dezember 2005 bereits bestanden. Diese Regelung ist Teil des bei der damaligen Tarifreform geschaffenen Übergangsrechts. Das Übergangsrecht sollte vor allem verhindern, dass Beschäftigte durch die Tarifreform Einkommensverluste haben.

Kindergeld-Unterbrechung: Besitzstand Kind für immer weg

Der Kinderzuschlag ist an die Kindergeldberechtigung gebunden, das war bereits vor der Tarifreform so. Der vom Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes übernom-

mene Überleitungstext besagt allerdings, dass der Besitzstand für die Dauer des „ununterbrochenen“ Kindergeldbezugs zu gewähren ist. Juristisch ist das so auszulegen, dass jede, auch nur vorübergehende, Unterbrechung des Kindergeldanspruchs zum endgültigen Verlust des Besitzstandes Kind führt. Ist der Kindergeldanspruch nur für einen Monat unterbrochen, wird der Besitzstand Kind also für immer gestrichen.

Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn ein Kind nach



Lehrkräfte an kirchlichen Schulen erhalten Familienzuschläge wie Beamte des Freistaats Bayern.

Niemand sollte Verlierer sein. Bei der Tarifreform 2005 wurde den Beschäftigten Besitzstand garantiert – mit Einschränkungen.

Foto: Peter Atkins - Fotolia

Abschluss der Lehre ein halbes Jahr arbeitet, um anschließend die Technikerschule zu besuchen. Auch wenn ein Kind nach der Schule ein Au-pair-Jahr im Ausland verbringt, geht die Besitzstandszahlung dauerhaft verloren. Sogar die Geburt eines Kindes verbunden mit einer längeren Unterbrechung der Ausbildung führt zur Streichung.

Mitarbeiterseite bislang erfolglos

Der Freistaat Bayern verzichtet in derartigen Fällen – freiwillig und übertariflich – aus „sozialen Gründen“ auf die dauerhafte Streichung des Besitzstandes Kind.

Auch die KODA-Mitarbeiterseite sieht in der Übergangsregelung eine unbillige Härte. Sie sei nicht mit einem kirchengemäßen Tarifrrecht vereinbar. Die Mitarbeiterseite sieht sich dabei in Übereinstimmung mit den kirchlichen Verlautbarungen zum hohen Wert von Familie und Kindern.

Die daraus folgenden Bemühungen, die kirchlichen Arbeitgebervertreter zu bewegen, ebenfalls auf die dauerhafte Streichung zu verzichten, blieben bislang erfolglos. Die Mitarbeiterseite hatte zuletzt ein Vermittlungsverfahren unter Leitung eines externen Richters beantragt. Der Vermittlungsvorschlag besagte, dass die einzelnen kirchlichen Arbeitgeber gebeten werden sollten, zu prüfen, ob sie aus „besonderen sozialen Gründen“ auf die Streichung bei Kindergeldunterbrechungen verzichten wollen. Auch dies wurde von den Dienstgebervertretern in der KODA abgelehnt. Inzwischen hat die KODA-Mitarbeiterseite ein „Schiedsverfahren“ eingeleitet, als letztes im kirchlichen System zulässiges Mittel.

Arbeitgeberwechsel innerhalb der Diözese meist unschädlich

Die Besitzstandszahlung Kind ist, wie andere Besitzstandszahlungen, an das Arbeitsverhältnis gebunden. Bei einem Arbeitgeberwechsel geht sie in der Regel verloren. Bei einem Wechsel zwischen zwei Kirchenstiftungen (Pfarreien) der gleichen Diözese bleibt sie jedoch erhalten. Das gilt auch für einen Wechsel zwischen der Diözese als Arbeitgeber (Ordinariat oder diözesane Einrichtung) und einer Kirchenstiftung. Ein solcher unschädlicher Wechsel muss in jedem Fall „unmittelbar“ erfolgen. Höchstens vier Werktage Unterbrechung dürfen zwischen den beiden Arbeitsverhältnissen liegen. (§ 17a, ABD Teil A, 3.)

Manfred Weidenthaler

Arbeitsbefreiung – nicht nur

Ob Hochzeit oder Todesfall – in bestimmten Fällen gibt es F

Bei bestimmten Ereignissen erhält der oder die Beschäftigte frei, ohne die Zeit nacharbeiten oder einen Urlaubstag einbringen zu müssen. Nebenstehende Liste gibt einen Überblick über diese bezahlten Arbeitsbefreiungen. Es gibt einige Details, die hier nicht abgedruckt sind. Unter www.onlineABD.de ist der Regelungstext zu finden: § 29 ABD Teil A, 1.

Manfred Weidenthaler

Joker für den Chef.

Der Arbeitgeber kann auch in „sonstigen dringenden Fällen“ bis zu drei Tage Arbeitsbefreiung gewähren. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit unbezahlter Freistellung (§ 29 Abs. 3 ABD Teil A, 1.)

Foto: Uta Herbert / pixelio.de



Muss ich Urlaub nehmen, wenn mein Kind krank wird?

Nein. Erkrankt ein Kind unter zwölf Jahren und steht keine andere Betreuungsperson zur Verfügung, haben Mütter und Väter Anspruch auf Arbeitsbefreiung von bis zu 10 Tagen pro Jahr und Kind (Alleinerziehende bis zu 20 Tage). Ein Arzt muss die Notwendigkeit der Betreuung bestätigen. Bei Kindern mit Behinderung und bei im Sterben liegenden Kindern gibt es weitergehende Ansprüche. Während der Abwesenheit erhalten gesetzlich

Versicherte Kinderkrankengeld von ihrer Krankenkasse; vorausgesetzt, auch das Kind ist gesetzlich versichert. Privat Versicherte erhalten bis zu 4 Tage Entgeltfortzahlung (§ 29 ABD Teil A, 1.). Allerdings haben auch Privatversicherte Anspruch auf 10 beziehungsweise 20 Tage Arbeitsbefreiung, lediglich die Entgeltfortzahlung ist auf 4 Tage begrenzt (§ 45 Absatz 5, Sozialgesetzbuch V).

Manfred Weidenthaler



Jetzt braucht sie Mama oder Papa. Nötigenfalls haben Eltern Anspruch auf Arbeitsbefreiung, wenn Kinder krank werden.

Foto: BeTaArtworks - Fotolia

für Familien

Freistellung mit Lohnfortzahlung

Bei folgenden Ereignissen wird Arbeitsbefreiung „aus Anlass“ gewährt. Das bedeutet, der Beschäftigte muss nicht genau am Tag des Ereignisses frei nehmen. Ein Mann, dessen Ehefrau ein Kind bekommen hat, kann den Tag auch verwenden um einige Tage nach der Geburt Mutter und Kind aus dem Krankenhaus abzuholen oder um die Wickelkommode fertig zu bauen. Ein freier Tag „aus Anlass“ muss lediglich im engen zeitlichen Zusammenhang zum Ereignis genommen werden. Ein oder zwei Wochen nach dem Ereignis gilt in jedem Fall als „enger zeitlicher Zusammenhang“. Übrigens auch, wenn das Kind an einem arbeitsfreien Tag oder an einem Urlaubstag geboren wird, hat der Vater Anspruch auf den freien Tag, denn dieser wird ja „aus Anlass“ gewährt.

Niederkunft der Ehefrau ... und wenn ein Kind unter 12 Jahren oder eine pflegebedürftige Person im Haushalt lebt	1 Tag 1 zusätzlicher Tag
Tod des Ehepartners, Kindes, eines Elternteils (ggf. kommt ein weiterer Tag für das kirchliche Begräbnis hinzu, siehe unten)	2 Tage
Umzug aus dienstlichem Grund	1 Tag
25-, 40- und 50-jähriges Dienstjubiläum (Ausnahme: Lehrkräften an kirchlichen Schulen können 2 Tage gewährt werden)	1 Tag

In folgenden Fällen einer schwerer Erkrankung wird Arbeitsbefreiung gewährt, soweit keine andere Person zur Verfügung steht, die sich um den erkrankten Angehörigen beziehungsweise das Kind kümmern kann. Soweit es sich um Notfälle handelt, ist eine Antragsstellung vorab weder möglich noch erforderlich. Die Arbeitsverhinderung muss lediglich unverzüglich gemeldet werden.

Bei schwerer Erkrankung eines Angehörigen, soweit er im eigenen Haushalt lebt ... und auf Grund Pflegezeitgesetz § 2 in „akut auftretenden Pflegesituationen“ zur Pflege oder Organisation von Pflege	1 Tag im Kalenderjahr zusätzlich 9 Tage ohne Entgelt
Bei schwerer Erkrankung einer Betreuungsperson eines Kindes unter 8 Jahren oder eines dauernd pflegebedürftigen Kindes (Behinderung)	4 Tage im Kalenderjahr

Von der Arbeit freigestellt wird zur ärztlichen Behandlung, wenn diese in der Arbeitszeit erfolgen muss und soweit keine abweichende Gleitzeitregelung besteht	für nachgewiesene Abwesenheitszeit
--	------------------------------------

Bei folgenden Ereignissen werden Beschäftigte von der Arbeit freigestellt, soweit das Ereignis auf einen Arbeitstag fällt:	
Taufe, Erstkommunion, Firmung, Konfirmation oder kirchliche Eheschließung eines Kindes sowie Übernahme des Patenamts bei einer Taufe oder Firmung	insgesamt 1 Tag im Kalenderjahr
kirchliches Begräbnis eines Kindes, Ehegatten, Geschwisters, Eltern-, Großeltern-, Schwiegereltern- teils	jeweils 1 Tag
kirchliche Eheschließung des oder der Beschäftigten	jeweils 1 Tag
Teilnahme an Exerzitien, Einkehrtagen und Wallfahrten im Rahmen betrieblicher Möglichkeit (abweichende Regelungen bestehen für Gemeinde- und Pastoralreferenten)	3 Tage im Kalenderjahr
Teilnahme am Katholikentag bzw. Kirchentag im Rahmen betrieblicher Möglichkeit	2 Tage im Kalenderjahr

Arbeitsbefreiung wird auch zur Ausübung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten gewährt. Das sind Pflichten, die auf Grund eines Gesetzes zu erfüllen sind. Etwa wenn der oder die Beschäftigte als Zeuge in fremder Angelegenheit auszusagen hat. Erhält der Beschäftigte für die Wahrnehmung der Pflicht Lohnersatz, zum Beispiel Zeugengeld, ist dieses an den Arbeitgeber abzuführen. Zur Problematik der Wahlhelfer siehe KODA Kompass Nr. 53.

Für die Freistellung zu Rettungseinsätzen, zum Beispiel der Feuerwehr, gibt es spezielle Landesgesetze. Die Lohnkosten werden dem Arbeitgeber erstattet.

Für Sitzungen von Prüfungs- und Berufsbildungsausschüssen und Tätigkeit in den Organen der Sozialversicherungsträger kann Arbeitsbefreiung gewährt werden, sofern keine dringenden dienstlichen Interessen entgegenstehen.

Vorstandsmitglieder und Delegierte von Berufsverbänden und Vorstandsmitglieder von Tarifparteien des öffentlichen Dienstes erhalten zur Teilnahme an Tagungen	bis zu 5 Arbeitstage jährlich bei 5-Tage-Woche
---	--

Unsere Sicht Unsere Meinung



Luft nach oben

„Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein Gradmesser für die menschliche Qualität unseres Wirtschaftssystems.“ Was für das Wirtschaftssystem im Allgemeinen zu gelten hat, ist für kirchliche Arbeitgeber im Besonderen eine Herausforderung. Dieses Thema ist mittlerweile bei den Personalverantwortlichen in den bayerischen (Erz-)Diözesen angekommen. Davon zeugen einzelne bemerkenswerte Beispiele, wie in den Bistümern versucht wird, den eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Spagat zwischen den beruflichen Anforderungen und den familiären Rahmenbedingungen erträglich zu machen. Die Erzdiözese München und Freising wirbt zum Beispiel mit einem Kinderbetreuungszuschuss, in Bamberg dürfen Beschäftigte am Buß- und Bettag ihre Kinder mit ins Büro nehmen, wenn keine anderen Betreuungsmöglichkeiten genutzt werden können. Die Diözese Eichstätt gewährt Familien zudem besondere Konditionen für Bauloanleihen.

Sozial, und das ist die gute Nachricht, bedeutet unter anderem gemeinnützig, hilfsbereit, barmherzig und hat – für alle



Vorausgespacht. Immer mehr Einzelarbeitgeber preschen voraus beim Thema Beruf und Familie – übertariflich und widerruflich. Die KODA-Mitarbeiterseite will einheitliche Standards in den bayerischen Bistümern.

Foto: Bernd Leitner - Fotolia

üblichen Bedenkenträger – nichts mit Sozialismus zu tun! Zudem kennt fast jeder die katholische Soziallehre, die das Gemeinwohl der Menschen in ihren Mittelpunkt stellt. Aber was hat dies alles mit der KODA zu tun? Die Mitarbeiterseite der KODA versucht seit einiger Zeit das ABD und die kirchlichen Arbeitsbedingungen sozialer

und somit auch kirchlicher zu gestalten. Einheitlich für alle bayerischen Bistümer. Dank der Übernahme des TVöD wirken sich die entsprechenden Regelungen zu Teilzeit, Arbeitsbefreiungen, Zusatzversorgung und vieles mehr unmittelbar auf die kirchlichen Beschäftigten aus. Selbstverständlich haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den sieben bayerischen (Erz-)Diözesen auch Anspruch auf die familienpolitischen Leistungen von Bund und Freistaat. Aber reicht das aus? Das mag in Frage gestellt werden. Die Bayerische Regional-KODA hat den Auftrag, ein bayernweit einheitliches Arbeitsvertragsrecht zu schaffen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kommt da bislang nicht ausreichend zum Zug. 2007 bilanzierte die Erzdiözese Bamberg nach einer aufwändigen Befragung der Beschäftigten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf: „Familienpolitische Leistungen des Staates wie Elternzeit, Elterngeld und der Ausbau der Kinderbetreuung alleine sind nicht ausreichend, um das Problem der Vereinbarkeit zufriedenstellend zu lösen und den Bedürfnissen von jungen Eltern heute gerecht zu werden. Auch die Arbeitgeber sind gefordert, eine gesellschaftliche Mitverantwortung zu übernehmen und im Rahmen von betrieblichen familienfreundlichen Maßnahmen hier flankierend Unterstützung zu gewähren.“

Genau dieses Diktum sollte sich die Bayerische Regional-KODA in Erinnerung rufen, wenn es in den nächsten Jahren darum gehen wird, das kirchliche Arbeitsvertragsrecht weiterzuentwickeln. In der derzeitigen gesellschaftlichen und politischen Diskussion

spielt das Thema Vereinbarkeit von Arbeit und Familie eine zentrale Rolle. Gerade kirchliche Arbeitgeber sollten hier eine Vorreiterrolle übernehmen und letztlich auch dem öffentlichen Dienst Wege aufzeigen, wie Familie und Beruf besser unter einen Hut zu bringen sind. Wäre es denn der finanzielle Untergang der Diözesen,

wenn Eltern mit ihren neugeborenen Kindern stärker finanziell unterstützt würden, wenn es Arbeitsbefreiungen für Erstkommunion oder Einschulung der Kinder gäbe? Nein! Die Kirche verfügt über eine hohe Kompetenz im Bildungsbereich, soziale Dienste wären zudem ohne das Engagement der Kirchen kaum vorstellbar. Es wäre ein Zeichen von großer Authentizität, wenn sich die katholische Kirche in Bayern zum Vorreiter aufmache und neue Maßstäbe in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf setzt. Mut zu neuen Ideen braucht es: in Bayern gibt es weiterhin ein Landeserziehungsgeld, warum nicht ein kirchliches Erziehungsgeld für eigene Beschäftigte auflegen? ...

Liebe Dienstgeber: Die Berufszufriedenheit hängt maßgeblich davon ab, was für berufstätige Familienangehörige getan wird, ob sie sich nun um ein neugeborenes Kind oder einen pflegebedürftigen Angehörigen kümmern müssen. Und es sollte auch nicht vergessen werden, dass wir kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich der Loyalität gegenüber unseren Arbeitgebern deutlich mehr leisten müssen, als vergleichbare Beschäftigte außerhalb der Kirche. Stichpunkt: Scheidung und Wiederheirat. Ein Umdenken bei den Dienstgebern ist nötig, sonst könnte es bald passieren, dass die Kirche Arbeitsplätze anbietet und keiner sie haben will.

Es war übrigens Papst Franziskus, von dem das eingangs erwähnte Zitat stammt. Dessen Gedanken sollte die Bayerische Regional-KODA als Arbeitsauftrag annehmen und in den nächsten Jahren umsetzen.

Die Beschäftigten hätten es verdient, meinen

Johannes Hoppe

Johannes Hoppe und

Ludwig Utschneider

Ludwig Utschneider

Und manche tun noch mehr – betriebliche Leistungen

Von Essensgutscheinen über günstige Kredite und Heimarbeitsplätze bis hin zu Wiedereinstiegsprogrammen reichen die unterschiedlichen betrieblichen Leistungen mancher kirchlicher Einrichtungen. Anspruch auf solche übertariflichen Leistungen besteht, wenn der Arbeitgeber die Leistungen zusagt, oder sie in einer Dienstvereinbarung zwischen Mitarbei-

tervertretung und Dienstgeber vereinbart wurden.

In großen Einrichtungen gibt es oft Infoblätter und Broschüren über zusätzliche soziale Leistungen. Auch im Intranet der Einrichtung wird man häufig fündig. Auskünfte können die Personalstellen, Gleichstellungsbeauftragten und auch die Mitarbeitervertretungen geben.

Manfred Weidenthaler



Foto: airmeesri - Fotolia

Berufsleben stärker auf Familie hin abstimmen

Im Gespräch mit dem Würzburger Generalvikar Dr. Karl Hillenbrand

Die Diözese Würzburg ist eine von nur zwei deutschen Diözesen, die das Auditierungsverfahren „berufundfamilie“ der Hertie-Stiftung absolviert haben. Die KODA Kompass-Redakteure Dorothea Weitz und Ralph Stapp sprachen mit Generalvikar Dr. Karl Hillenbrand über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf beim Arbeitgeber Kirche.

Weitz: Welche fünf Begriffe fallen Ihnen spontan zu „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ ein?

Hillenbrand: Ohne eine Wertung in der Reihenfolge vornehmen zu wollen: Heimarbeit, Gleitzeit und vor allem Positionsverstärkung der Frauen, Elternzeit auch für Väter und unser Projekt „audit berufundfamilie“.

Stapp: Mütter und Väter sammeln durch die Kindererziehung zusätzliche Lebenserfahrung oder Angehörige machen sie in der familiären Pflege. Welche Bedeutung haben aus Ihrer Sicht solche familienbezogenen Erfahrungen für den Dienst der kirchlich Beschäftigten?

Hillenbrand: Ich denke, zum einen werden das Gemeinschaftsgefühl und das Verantwortungsbewusstsein im familiären Bereich gestärkt und das kommt dann auch dem beruflichen Verhalten zugute. Wenn jemand also in der Kindererziehung, gerade mit Pubertierenden, etwa die Kunst des

Familienerfahrung ist wertvoll für den Beruf

Ab- und Zugeschäfteten entwickeln oder in der Pflege von Angehörigen eine besondere Form der Sensibilität entwickeln muss, dann kommt das sicher auch dem Miteinander im beruflichen Bereich zugute, speziell der Teamarbeit, die ja immer wichtiger wird. Mit anderen Worten: Familienarbeit fördert die „soziale Kompetenz“ auf allen Ebenen.

Weitz: Wie sehen Sie das Anliegen der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA, eine „Kinderkomponente“, einen Zuschlag pro Kind zum Gehalt von zum Beispiel monatlich 100 Euro brutto als ein wichtiges familienpolitisches Instrument wieder aufleben zu lassen?

Hillenbrand: Ich hab' damals die Debatten miterlebt im Verband der Diözesen auf



„Unser Kurs familienfreundlich“. Generalvikar Dr. Karl Hillenbrand (Mitte) im Gespräch mit Dorothea Weitz und Ralph Stapp. Foto: M. Hauck, Pressestelle BOW

den verschiedenen Beratungsebenen. Es ist wichtig, den TVöD konkret als „Leitwahrung“ im kirchlichen Bereich ernst zu nehmen. Mit mehreren anderen Generalvikaren war ich immer der Meinung, dass es familienfördernde Maßnahmen braucht, wenn schon die finanzielle Kinderkomponente im Tarifwerk wegfällt.

Es kann nicht darum gehen, Geld einzusparen, sondern die fehlende Kinderkomponente verpflichtet uns dazu, andere flexible und familienbezogene Maßnahmen zu fördern. Wir versuchen dies mit einem „Gesundheitstag und vor allem mit dem Auditierungsprozess“berufundfamilie“.

Stapp: Elternzeit wird von Frauen stärker genutzt als von Männern. Daher werden besonders Frauen, die mehrfach Mutter werden und für mehr als fünf Jahre Elternzeit beanspruchen, vom ABD – analog zum TVöD-VKA – benachteiligt (Stichwort „Rückstufungseffekt“, § 17 ABD Teil A, 1.). Welche Erwartungen haben Sie dazu an die Bayerische Regional-KODA?

Hillenbrand: Ich habe die Erwartung, dass eine differenzierte und unvoreingenommene Prüfung erfolgt und dass dann eine einvernehmliche Lösung zwischen Dienstgebern und Dienstnehmern gefunden wird. Hier sollte bedacht werden, dass Elternzeitberechtigte benachteiligt werden, die in der tariflichen Auseinandersetzung vielleicht nicht diese Lobby hatten und daher einer solchen Regelung unterworfen wurden.

Es darf nicht sein, dass sich einerseits die Kirche grundsätzlich für Familie mit Kindern stark macht. Andererseits die, die das praktizieren, immer wieder Nachteile haben. Wer „A“ sagt, muss auch „B“ sagen. Auf der anderen Seite müssen „soziale“ Regelungen aber auch in das bestehende Entgeltssystem passen. Die Vielschichtigkeit eines Tarifsystems gilt es bei der Prüfung dieser Frage mit zu bedenken.

Weitz: Welche konkreten Verbesserungsmöglichkeiten wären für Sie im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den nächsten fünf Jahren wünschenswert, auch um die Attraktivität des Arbeitgebers Kirche für junge Menschen zu erhöhen?

Hillenbrand: Es sind schon hilfreiche Anfänge gemacht. Ich verweise zunächst einmal auf unsere Ausbildungsinitiative. Wichtig wären mir kontinuierliche Kommunikationsformen innerhalb der Elternzeit. Ich erlebe immer wieder, dass Beschäftigte sich am Ende der Elternzeit „abgehängt“ vorkommen. Da möchte ich, auch im Benehmen mit der Mitarbeitervertretung, nach differenzierten Möglichkeiten suchen. Wie kann man die Situation auffangen? Denkbar sind sowohl fachliche Weiterbildung, die in der Elternzeit angeboten wird, wie auch neue Formen der Kommunikation. Und das Dritte, was ich Ihnen noch sagen wollte, dass man nach verbesserten Einstiegsmöglichkeiten mit dem Ende der Elternzeit sucht. Das merke ich vor allem bei solchen, die

mmen

sukzessive Elternzeiten haben. Da kann's dann schon vorkommen, dass, ohne dass jetzt jemand dafür verantwortlich gemacht

Niemand soll sich abgehängt fühlen

soll sich niemand abgehängt fühlen!

*Stapp: Bekanntermaßen nehmen in unserer Gesellschaft „Patchworkfamilien“ zu, ebenso gehören Scheidung und Wieder-
verheiratung zu unserer gesellschaftlichen Realität. Davon können auch kirchlich Beschäftigte betroffen sein, die dann unter Umständen um ihren Arbeitsplatz bangen müssen. Inwieweit sehen Sie eine Notwendigkeit, dass sich die Kirche um einen neuen Umgang mit dem Thema „Scheitern“ in Partnerschaften bemüht?*

Hillenbrand: Papst Franziskus betonte schon mehrfach, wer die Ehe als Sakrament ernst nimmt, muss die ganze Wirklichkeit in den Blick nehmen. Dazu gehört eben auch die Möglichkeit des Scheiterns. Kardinal Marx hat kürzlich klargestellt, dass es nicht einfach einen Automatismus von Scheidung - Wiederheirat und Kündigung bei

kirchlichen Arbeitsverhältnissen geben kann. Künftig soll also die persönliche Situation der Betroffenen differenziert betrachtet werden, wofür es

Es kann keinen Automatismus Wiederheirat und Kündigung geben

transparente, objektivierbare und klare Kriterien der individuellen Beurteilung braucht. Das schließt Entscheidungen rein nach Sympathie und Antipathie aus. Außerdem müssten wir hier als Kirche noch präventiver agieren, zum

werden kann, sich ein Loch auftut, wenn man wieder einsteigt. Es

Beispiel indem wir ermutigen, Beratungs- und Fortbildungsangebote wahrzunehmen, die zugleich leichter und umfassender den eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (einschließlich ihrer Ehepartner) zugänglich zu machen sind, damit Ehe Krisen besser und früher angegangen werden können.

Weitz: Sehen Sie Chancen auf eigenständige Formen kirchlicher Altersteilzeit?

Hillenbrand: Das Modell der Altersteilzeit wurde in unserem Bistum bisher intensiv genutzt. Ich halte es für sinnvoll, dass unsere Diözese da nach wie vor etwas anbietet und dabei die individuelle Situation in den Blick nimmt, aber ich bin,

Gesellschaft etwas fordern, was sie nicht in ihren eigenen Reihen zu praktizieren bereit ist (GS 92). Das ist für mich die Leitlinie. Hier geht es um unsere Glaubwürdigkeit. Also, von daher wünsche ich mir, dass das Arbeitsrecht bei allen notwendigen Anpassungen das Spezifikum der Kirche im Blick behält und das Wort „Dienstgemeinschaft“ mit Leben erfüllt wird. Und dass der Dritte Weg nicht als Relikt erscheint, sondern wirklich als kirchliches Markenzeichen erhalten bleibt. Dann kann er gerade in allen Spannungen eine spannende Sache bleiben.

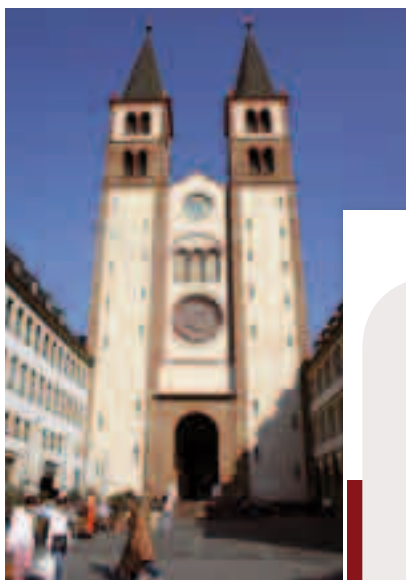
Weitz: Haben Sie ein Anliegen zur gesamten Thematik, dass Ihnen ganz persönlich besonders am Herzen liegt?

Hillenbrand: Eines liegt mir besonders am Herzen. Ich möchte in der nächsten Zeit verstärkt von Seiten des Dienstgebers Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen in Leitungspositionen auf den Weg bringen. Das ist mir wichtig! Zum anderen hoffe ich, dass durch einen dialogisch partnerschaftlichen Leitungsstil der Bistumsverantwortlichen der Begriff „Kooperation“ keine leere Worthülse bleibt. Und da ist mir nicht zuletzt eine vertrauensvolle Kooperation mit der MAV und den Dienstnehmervertretern der Bayerischen Regional-KODA wichtig.

Stapp: Ein Großteil der Menschen geht heute mit Glaube und Kirche anders um als noch vor Jahrzehnten, was

im kirchlichen Leben Spuren hinterlassen hat. Auch die bayerischen (Erz-)Diözesen befinden sich in großen Umbruchprozessen mit entsprechenden Auswirkungen auf die Situation ihrer Beschäftigten. Welche Probleme und Chancen sehen Sie dabei im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

Hillenbrand: Die Welt der Kirche ist vielen Menschen nicht mehr so verständlich – auch nicht unbedingt den kirchlich Beschäftigten. Hier besteht Erklärungsbedarf. Warum fordert etwa die Kirche bestimmte Formen der Loyalität? Das müssen



Familienfreundlich mit Zertifikat.
„Das Zertifikatslogo ist Zeichen der Entschlossenheit“, so Generalvikar Hillenbrand.

Foto Würzburger Dom: M. Hauck Pressestelle BOW



zumindest im Moment, vorsichtig, angemessene Modelle zu entwickeln.

Stapp: Welche Entwicklung wünschen Sie sich für das kirchliche Arbeitsrecht in den nächsten Jahren? In welcher Hinsicht könnte dabei die katholische Soziallehre eine inspirierende Rolle spielen?

*Hillenbrand: Die Soziallehre der katholischen Kirche ist Ermutigung und kritisches Korrektiv zugleich. Das II. Vatikanische Konzil traf folgende Aussage in der Pastoral-
konstitution „Gaudium et spes“: die Kirche darf nicht von der Welt beziehungsweise der*

Mitarbeiter erst einmal verstehen, wobei Loyalität keine Einbahnstraße darstellen darf, denn Loyalität heißt auch, dass die Kirche Familien beistehen muss (wie etwa die Bereitschaft, in Schwierigkeiten zu helfen oder konkrete Wertschätzung zu üben). Auf keinen Fall dürfen Familienleben und Beschäftigung im kirchlichen Dienst völlig getrennte Welten darstellen.

Weitz: Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gehört auch das Thema „Führung in Teilzeit“, sowohl für männliche wie für weibliche leitende Angestellte. Welche neuen Wege wurden hier im Bereich der Diözese Würzburg bis jetzt schon beschritten oder sind in der Zukunft denkbar?

Hillenbrand: Ich möchte an weiteren Schritten dranbleiben. Zum Beispiel bin ich sehr froh, dass wir in der Diözese in Kooperation mit der Mitarbeitervertretung Führungsgrundsätze verabschiedet haben.

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 Autorenschrift
Bayerische Regional-KODA
Ottmarsgäßchen 8, 86152 Augsburg
Tel.: 0821/50 89 53-0 Fax: 0821/50 89 53-19
info@bayernkoda.de
Umsatzsteuer-ID: DE 12 75 111 72

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

Josef Glatt-Eipert, Johannes Hoppe, Hans Reich, Ralph Stapp, Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler, Dorothea Weitz, Robert Winter, Vertreter der Arbeitgeberseite: Tobias Rau. Unter Mitarbeit von: Martin Floß.

Redaktionsleitung

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

Satz und Foto: Manfred 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: 58.500
Abo-Bestellung auch unter
www.kodakompass.de,
Rubrik „Zeitschrift“

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

Diese bilden einen hilfreichen Rahmen, um solche Modelle weiterzuentwickeln. Nach Möglichkeit war ich immer, wenn Führungsseminare veranstaltet wurden, zu einem Anschlussgespräch mit den Beteiligten bereit. Es war mir wichtig, damit zu signalisieren: Die Bistumsleitung hat ein Interesse, dass es eine Weiterentwicklung gibt. Es gibt Bereiche, in denen man Führung in Teilzeit leichter verwirklichen kann als auf anderen Ebenen. Also da ist differenziertes Hinschauen nötig. Denn Führung in Teilzeit darf nicht heißen, dass plötzlich für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die davon betroffen sind, Unklarheiten entstehen. Es braucht da sicher ein Mehr an Absprachen und an Bereitschaft, diese Absprachen korrekt einzuhalten.

Loyalität ist keine Einbahnstraße

Weitz: Was ich sehr positiv wahrnehme, ist, dass bei uns, zumindest in der mittleren Führungsebene, Leitung in Teilzeit ermöglicht wird.

Hillenbrand: Es gibt keine Denkverbote, aber man muss auf die Realisierbarkeit schauen.

Stapp: Es ist also theoretisch möglich, um das zu ergänzen, bei der Stellenausschreibung, dass darin steht, in Vollzeit oder Teilzeit? Wenn's passt!

Hillenbrand: Wenn's passt!

Stapp: Langfristige Zukunftsperspektiven sind gerade für Beschäftigte mit Familien von großem Interesse. Wo sehen Sie Kirche als Arbeitgeberin in zwanzig Jahren?

Hillenbrand: Sie wird sicher individueller auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugehen. Von besonderer Bedeutung für uns als religiös motiviertes „Dienstleistungsunternehmen“ wird vor allem das Engagement und das persönliche Charisma der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein. Daher sollen sich die Menschen, die bei der Kirche arbeiten, dort wohlfühlen. Andererseits ist zum Beispiel ein Ordinariat keine „Wellness-Oase“, in der jeder vorrangig seine persönliche Befindlichkeit pflegt. Man muss sich an den Erfordernissen der konkreten Ortskirche orientieren.

Wohlfühlen ja, aber keine Wellness-Oase Ordinariat

Weitz: Die Diözese Würzburg ist die einzige Diözese in Bayern, die eine Zertifizierung

Schon an Ihren 30. Urlaubstag gedacht?

Auch jüngere Beschäftigte haben rückwirkend seit 1. Januar 2014 Anspruch auf 30 Urlaubstage! Denken Sie daran den zusätzlichen Tag bis zum 31. März 2015 einzubringen, damit er nicht verfällt. M.W.

der Hertie-Stiftung im Rahmen von „audit berufundfamilie“ im Jahr 2010 begonnen hat, initiiert von Mitarbeitervertretung, dem Familienbund der Katholiken und der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung. Warum haben Sie diese Zertifizierung von Beginn an so engagiert gefördert?

Hillenbrand: Weil dieser Prozess für mich eine Konkretion dieses Generalthemas der Vereinbarkeit von Beruf und Familie darstellt. Dazu kam dann die Überzeugung: Es braucht die Verbindung von eigener Innenwahrnehmung und der Außensicht, damit man nicht betriebsblind wird.

Außerdem bietet die Zertifizierung als Prozess einen hilfreichen Rahmen, um immer zu überprüfen: „Tun wir auch wirklich konkret was, bleiben wir an den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dran? Wo hat sich die Situation verändert?“ Für mich ist die Auditierung hilfreich für die Überprüfung meiner eigenen Perspektiven und meiner Wahrnehmung.

Weitz: Die Frage nach einer „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ ist modern und ein wichtiges Innovationsfeld. Im Bereich der 27 katholischen Diözesen hat sich bundesweit viel getan!

Hillenbrand: In den letzten Jahren sind nicht nur kirchlich, sondern auch gesamtgesellschaftlich Familienthemen stärker in den Mittelpunkt gerückt. Wenn früher ein Bundeskanzler äußern konnte, Familienpolitik sei „Gedöns“, so ist dies heute nicht mehr möglich und von der politischen Korrektheit her auch nicht angebracht.

Meines Erachtens gilt nicht mehr, dass sich Familie den beruflichen Erfordernissen anpassen muss, sondern das Berufsleben muss stärker auf die Familie hin abgestimmt werden, weil Familien in einem viel differenzierteren gesellschaftlichen Geflecht leben als früher. Da ist eben auch die Kirche als Arbeitgeber gefragt.

Aber bitte mit Familie

Auch beim Erholungsurlaub sind familiäre Verpflichtungen zu berücksichtigen

Spätestens im Januar geht sie wieder los, die Urlaubsplanung fürs neue Jahr. Wer darf während der Schulferien in Urlaub, wer muss zwischen Weihnachten und Neujahr im Büro bleiben? Das Gesetz schreibt vor, dass bei der Urlaubsplanung neben dringenden betrieblichen Belangen „soziale Gesichtspunkte“ zu berücksichtigen sind.

Zunächst gilt: Urlaub muss beantragt werden. Wie das geschieht, entscheidet erst einmal der Arbeitgeber. Gibt es keine besondere Regelung, dann gibt jeder und jede den eigenen Urlaubswunsch ab. Der Dienstgeber muss dem jeweiligen Urlaubsantrag entsprechen, außer er hat wichtige Gründe zur Verweigerung des Urlaubstermins.

Wenn alle gleichzeitig wollen

Schwierig wird es, wenn mehrere Beschäftigte, oder gar alle, zur gleichen Zeit in Urlaub wollen. Im Bundesurlaubsgesetz, Paragraph 7, steht: „Die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers [sind] zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.“ In jedem Fall gewährt werden muss Urlaub im Anschluss an eine Reha-Maßnahme.

Nicht nur Kinder haben Vorrang

Zunächst denken bei „sozialen Gesichtspunkten“ viele an den Wunsch von Eltern, während der Schulferien ihrer

Kinder Urlaub zu bekommen. Der Begriff „soziale Gesichtspunkte“ ist aber sehr viel weiter auszulegen. Unter ihn fällt auch der Wunsch ...

- von Eltern kleiner Kinder, möglichst während der Schließzeit ihrer Kita frei zu bekommen.
- von Lehrer-Ehepartner oder -partnerinnen oder Saisonbeschäftigten, ihren Urlaub gemeinsam mit ihren Partnern zu verbringen.
- eines schwer Allergiekranken, möglichst im Frühsommer in Urlaub zu gehen, um der Baumblüte zu „entkommen“.

Auch wer Angehörige pflegt, kann unter „sozialen Gesichtspunkten“ Vorrang haben. Zum Beispiel, wenn er sich die Pflegeaufgabe mit einer anderen Person teilt und deshalb die Urlaubstermine aufeinander abgestimmt werden müssen.

Haben Beschäftigte mehrere Teilzeitbeschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern sind sie bei der Wahl des Urlaubstermin möglicherweise eingeschränkt.

Und schließlich sind noch die Dauer der Betriebszugehörigkeit und das Lebensalter zu berücksichtigende „soziale Gesichtspunkte“.

Ideal ist es, wenn sich die Beschäftigten selbst über die Verteilung der Urlaubstermine einig werden. Andernfalls muss der Arbeitgeber, wohl oder übel, die Entscheidung treffen.

Er hat abzuwägen, wessen soziale Gesichtspunkte gewichtiger sind. Dabei hat er auch darauf zu achten, dass nicht immer die gleichen Beschäftigten die ungünstigere Urlaubszeit bekommen.

Urlaubsrichtlinien vereinbaren

In Einrichtungen, die eine Mitarbeitervertretung (MAV) gewählt haben, können Mitarbeitervertretung und Arbeitgeber „Richtlinien zur Urlaubsplanung“ verein-



Vorgesetzter in der Pflicht. Der Arbeitgeber muss nötigenfalls entscheiden, wer Vorrang hat – nach sozialen Kriterien. Foto: Kathrin39 - Fotolia

baren. In ihnen werden die Kriterien für eine möglichst gerechte Verteilung der Urlaubstermine festgelegt.

Kein Bonsai-Urlaub

Damit Urlaub seinen Erholungszweck erfüllen kann, muss er möglichst zusammenhängend genehmigt werden (§ 7 Bundesurlaubsgesetz). Ist das nicht möglich, ist er so zu gewähren, dass mindestens zwei Wochen am Stück frei sind. Der Arbeitgeber darf das Problem, dass alle gleichzeitig frei haben wollen, also nicht dadurch lösen, dass er Urlaub nur tage- oder wochenweise genehmigt.

Manfred Weidenthaler

Mehr Infos rund um das Urlaubsrecht im KODA Kompass Nr. 36 unter www.kodakompass.de. Dort ist noch die frühere Urlaubsstaffelung angegeben: Seit 2014 haben alle Beschäftigten 30 Tage Erholungsurlaub, Azubis 28 Tage.

Unbezahlter Urlaub: geht das?

Im Prinzip ja, wenn es betrieblich machbar und der Arbeitgeber einverstanden ist. Ein Anspruch darauf besteht allerdings nicht. Bei einem unbezahlten Urlaub von bis zu einem Monat besteht der Krankenversicherungsschutz gesetzlich Krankenversicherter automatisch und kostenfrei weiter.

Versetzung trotz Familie

Nur wenn es notwendig und zumutbar ist

Beschäftigte mit Familie und zu pflegenden Angehörigen sind oft ortsgebunden. Eine Versetzung an das andere Ende des Bistums oder auch nur des Landkreises ist für sie eine persönliche Katastrophe. Für kirchliche Arbeitgeber sollte es daher eine Selbstverständlichkeit sein, familiäre Belange bei Versetzungen zu berücksichtigen. Und meist ist das auch so.

Arbeits- und tarifrechtlich kommt es zunächst auf den Arbeitsvertrag an. Ist dort der Einsatz an einem bestimmten Dienstort festgeschrieben? Wenn ja, dann gilt, was vereinbart ist.

Wie sich Arbeitgeber den Joker sichern

Die meisten aktuellen Arbeitsverträge enthalten allerdings zusätzlich eine Standardklausel: „Der Arbeitgeber hat das Recht zur Umsetzung, Versetzung, Abordnung, Zuweisung und Personalgestellung gemäß § 4 ABD Teil A, 1.“ Mit solch einem „Joker“ bringt der Arbeitgeber zum Ausdruck, dass der möglicherweise zusätzlich im Vertrag angegebene Arbeitsort nur der *Ersteinsatzort* ist. Er will sich das Recht sichern, Beschäftigte bei Bedarf an einen anderen Ort zu versetzen.

Wie konkrete Arbeitsverträge auszulegen sind, ist manchmal hochkomplex und



Selbst Papst Johannes Paul II.: Versetzung seines Denkmals in Hamburg. Bei ortsgebundenen Beschäftigten sind die Versetzungshürden sehr hoch.

Foto: KNA-Bild

beschäftigt immer wieder die Gerichte. Etwa dann, wenn der ursprüngliche Arbeitgeber gar nicht mehr der aktuelle Arbeitgeber ist, weil die Einrichtung längst von einem anderen Träger übernommen wurde. Oder wenn die oben genannte Klausel nicht im Vertrag steht, der Vertrag aber einen allgemeinen Verweis auf die von der Bayerischen Regional-KODA beschlossenen Regelungen enthält. Zu diesen Regelungen gehört auch der Versetzungsparagraf des ABD. Wie ist der Vertrag dann auszulegen? Wurde durch die Angabe des Arbeitsortes das Versetzungsrecht eingeschränkt? Im Zweifel sollten Beschäftigte – aber auch Arbeitgeber – juristischen Rat einholen.

Falls der Arbeitgeber zur Versetzung gemäß § 4 ABD Teil A, 1. berechtigt ist, hat er den Beschäftigten oder die Beschäftigte vor einer Entscheidung zu hören. Dies ist vorgeschrieben, weil der Arbeitgeber seine Versetzungsentscheidung nach billigem Ermessen treffen muss. Das heißt in Abwägung der betrieblichen Erfordernisse mit den persönlichen Belangen des oder Beschäftigten.

Auswahl nach sozialen Kriterien

Kommen mehrere Beschäftigte zur Versetzung in Frage, dann hat er alle in Frage Kommenden in die Auswahlentscheidung einzubeziehen (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 10.7.2013, 10 AZR 915/12). Bei der Auswahl sind soziale Gesichtspunkte zu berücksichtigen. Dazu zählen nicht nur familiäre Verpflichtungen. Auch wie lange

ein Beschäftigter schon am Dienstort ist oder das Lebensalter und mögliche weitere persönliche Belange sind in die Waagschale zu legen.

Versetzungen an eine andere Einrichtung bedürfen der Zustimmung der Mitarbeitervertretung (§ 35 MAVO). Die Mitarbeitervertretung kann Argumente zu Gunsten des oder der Betroffenen einbringen und darf die Zustimmung verweigern, wenn die Versetzung rechtswidrig ist. Beschäftigte sollten rechtzeitig mit ihrer Mitarbeitervertretung Kontakt aufnehmen.

Für die Versetzung von Beschäftigten des pastoral/katechetischen Bereichs gilt eine Ausnahme. Dort ist die Versetzung nicht zustimmungspflichtig, allerdings ist die Mitarbeitervertretung vor einer Versetzungsentscheidung zwingend anzuhören und zur Mitberatung aufzufordern (§ 29 MAVO).

Für in der Pastoral Beschäftigte und Religionslehrkräfte i. K. gibt es meist festgelegte diözesane Versetzungsverfahren. In den Dienstordnungen für Gemeinde- und Pastoralreferenten ist ausdrücklich festgehalten, dass bei Versetzungen „persönliche und familiäre Belange“ zu berücksichtigen sind. In der Dienstordnung für Religionslehrkräfte i. K. steht, der Arbeitgeber ist „bestrebt, Härten zu vermeiden“.

Ist ein Konflikt um eine Versetzung innerbetrieblich nicht lösbar, können Betroffene die Schlichtungsstelle der jeweiligen Diözese anrufen oder „Versetzungsschutzklage“ beim Arbeitsgericht erheben.

Manfred Weidenthaler

Versetzung oder Umsetzung?

Umgangssprachlich spricht man von Versetzung, wenn jemandem zum Beispiel ein anderes Tätigkeitsgebiet zugewiesen wird oder er in ein anderes Gebäude umziehen muss. Arbeits- und tarifrechtlich sind diese „Versetzung“ lediglich „Umsetzungen“. Umsetzungen bedürfen keiner Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Aber auch bei Umsetzungen hat der Arbeitgeber nach billigem Ermessen zu handeln.

Eine Versetzung ist im Unterschied zur Umsetzung die dauerhafte Zuweisung einer Tätigkeit an einer anderen Dienststelle oder Einrichtung desselben Arbeitgebers.

Wenn es schon wieder später wird

Wie oft ich bei „Überstunden“ Ja sagen muss

Arbeit braucht Kraft und kostet Energie. Vor allem Beschäftigte mit Kindern und zu pflegenden Angehörigen kommen da schnell an Grenzen. Je nach Inhalt des Arbeitsvertrages kann der Arbeitgeber durchaus zur Anordnung von Mehrarbeit und Überstunden berechtigt sein. Die Grenzen des Zulässigen ergeben sich dann aus dem „billigen Ermessen“.

Vollbeschäftigte sind generell verpflichtet, zusätzliche Arbeitsstunden zu leisten, wenn es dienstlich notwendig ist (§ 6 Abs. 5 ABD Teil A, 1.). Das kirchliche Tarifrecht ABD geht davon aus, dass ein Vollbeschäftigter oder eine Vollbeschäftigte die Arbeitskraft vollständig zur Verfügung stellt, nötigenfalls auch über die Regelarbeitszeit hinaus.

Bei Teilzeitbeschäftigten verhält es sich anders. Diese sind generell nicht verpflichtet, Mehrarbeit, Überstunden, Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst zu leisten (§ 6 Abs. 5 ABD Teil A, 1.). Dies ist so, weil viele Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeitskraft bewusst nur eingeschränkt zur Verfügung stellen wollen, wegen familiärer Verpflichtungen, zu pflegender Angehöriger oder aus anderen Gründen.

Selbstverständlich können und dürfen auch Teilzeitbeschäftigte Mehrarbeit leisten. Wenn sie einverstanden sind!

Der Begriff der „Mehrarbeit“ wird für zusätzliche Arbeitsstunden von Teilzeitkräften benutzt. Sobald die Regelarbeitszeit, 39 Stunden pro Woche, überschritten wird, spricht man von „Überstunden“. Bedeutsam ist der Unterschied, wenn die Stunden ausgezahlt oder einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden (§ 7 und § 8 ABD Teil A, 1.).

Teilzeitkräfte: der Vertrag zählt

Da der Arbeitgeber auf das Einverständnis des oder der Teilzeitbeschäftigten angewiesen ist, sind die meisten Einrichtungen dazu übergegangen in neu abgeschlossene Verträge eine Klausel aufzunehmen: „Der Beschäftigte ist – auch im Fall eines Teilzeitarbeitsverhältnisses – verpflichtet, Mehr-

arbeit, Überstunden, Rufbereitschafts- und Bereitschaftsdienst zu leisten.“

Für Beschäftigte, die einen Arbeitsvertrag mit einer solchen Klausel unterschreiben, gilt die Klausel dann selbstverständlich auch. Sie haben sich pauschal mit der Anordnung von Mehrarbeit und Überstunden einverstanden erklärt.

Direktionsrecht hat Grenzen

Doch selbst in diesem Fall ist das so genannte Direktionsrecht des Arbeitgebers nicht grenzenlos. Arbeitgeber müssen ihre Anordnungen gegenüber Beschäftigten generell nach billigem Ermessen treffen (§ 315 Bürgerliches Gesetzbuch): das bedeutet unter gerechter, also „billiger“ Abwägung der Interessen der Beschäftigten mit der betrieblichen Notwendigkeit. Das gilt für Vollzeit- ebenso wie für Teilzeitarbeitsverhältnisse.

Eine alleinerziehende Mutter, deren Kinderkrippe um 17 Uhr schließt, ohne Ankündigung zu verpflichten bis 18 Uhr zu bleiben, um noch einige Akten wegzuarbeiten, dürfte unbillig und damit unzulässig sein.

Anders kann es sich darstellen, wenn es sich um wichtige termingebundene Akten handelt, auch der Ehepartner das

Kind abholen könnte und die zusätzlichen Arbeitsstunden zudem einen Tag vorher angekündigt wurden.

Es ist auf Grund des Prinzips des „billigen Ermessens“ davon auszugehen, dass Beschäftigte, die Kinder betreuen oder Angehörige pflegen, nur in gut begründeten Ausnahmefällen und nur in begrenztem Umfang zu Mehrarbeit und Überstunden herangezogen werden können.

Unbillig wäre es übrigens auch, wenn – ohne einen sachlichen Grund – immer der oder die gleiche Beschäftigte zur Mehrarbeit verpflichtet würde. Darüber hinaus können schwerbehinderte Beschäftigte verlangen nicht länger als acht Stunden täglich eingesetzt zu werden (§ 124 Sozialgesetzbuch IX).

Und was können Beschäftigte tun, wenn sie der Meinung sind, dass die Anordnung ihres Arbeitgebers unbillig und damit rechtswidrig ist? Die Arbeit zu verweigern, sollte nur in extremen Fällen in Erwägung gezogen werden. Denn sollte der Arbeitgeber doch im Recht gewesen sein, droht mindestens eine Abmahnung. Sinnvoller wird es sein, zunächst das Gespräch zu suchen, sowie die Mitarbeitervertretung und übergeordnete Vorgesetzte einzuschalten. Und wenn nichts hilft, die Schlichtungsstelle der Diözese anzurufen. Mehr Info zum Konfliktfall ➤ S. 23

Manfred Weidenthaler

Das komplette Tarifrecht
unter
www.onlineABD.de

Beruf UND Familie. In der gesellschaftlichen Diskussion geht es meist um die Frage, wie kann Familie um den Beruf herum organisiert werden. Der Vorrang des Berufs gilt als selbstverständlich. Die Caritas machte 2013 mit einer Plakatkampagne auf die schwierige Situation von Vätern und Müttern aufmerksam.

SOLL und KANN

Zwei Worte, die jeder verstehen sollte

Im Arbeits- und Tarifrecht haben die Worte „Soll“ und „Kann“ eine andere Bedeutung als in der Umgangssprache.

Soll ist meist muss!

Wenn im ABD steht „soll Sonderurlaub gewährt werden“, ist gemeint, dass Sonderurlaub gewährt werden MUSS (!), außer sogenannte dringende (!) betriebliche Gründe machen dies unmöglich oder unzumutbar. Eine bloße Störung des Betriebs-

Situation voraussehen kann. Und es mag durchaus Fälle geben, in denen das, was der oder die Beschäftigte wünscht, den Betrieb derart schwerwiegend beeinträchtigen würde, dass das Anliegen unzumutbar ist. Und dann darf der Arbeitgeber ablehnen.

Kann heißt abwägen

An vielen Stellen des ABD steht statt einem „Soll“ ein „Kann“. So „kann“ vereinbart werden, dass der Sonderurlaub

sprechen müssen, wird sich kündigen und mögliche Lösungen durchdenken.

Ein weiteres Prinzip hat der Arbeitgeber zu beachten: Er muss Gleiches gleich behandeln. Er darf also nicht ohne sachlichen Grund Mitarbeiterin B verweigern, was er A gewährt.

Beachtet er dies alles, dann hat der Arbeitgeber einen „Ermessensspielraum“ in seiner Entscheidung.

„Billiges Ermessen“ am Beispiel

Am Beispiel eines Zusatzes zum Antrag auf Sonderurlaub: der Beschäftigte beantragt, dass der Sonderurlaub endet, sobald die Pflege nicht mehr erforderlich oder möglich ist (Kann-Regelung).

Das Vorgehen des Arbeitgebers könnte folgendermaßen aussehen:

Er spricht mit dem Beschäftigten: Dieser rechnet damit, dass der zu Pflegenden irgendwann in ein Pflegeheim muss, wann genau, lässt sich nicht absehen. Hinzu kommt, dass beim Wechsel in ein Pflegeheim das Pflegegeld wegfällt und der Beschäftigte dann dringend auf das Einkommen angewiesen ist. Diese Argumente legt er zu Gunsten des Beschäftigten in die Waagschale.

Anschließend prüft der Arbeitgeber, ob betriebliche Gründe entgegenstehen. Möglicherweise arbeitet der Beschäftigte an abgegrenzten Projekten, die sich während der Projektlaufzeit nur sehr schwer von einem Mitarbeiter auf einen anderen übertragen lassen. Möglicherweise sind in der Umgebung der Einrichtung Arbeitskräfte so knapp, dass er fürchten muss, keine Ersatzkraft zu solchen unsicheren Bedingungen zu finden.

Im letzten Schritt wägt er die Interessen ab und trifft eine „billige“ also „faire“ Entscheidung, ob er gemäß der „Kann-Regelung“ dem Wunsch des Beschäftigten entspricht.

Vorgesetzte wissen nicht alles

Nicht jedem ist die juristische Bedeutung der Begriffe „Soll“ und „Kann“ immer bewusst. Beschäftigte sollten Vorgesetzte gegebenenfalls darauf aufmerksam machen.

Manfred Weidenthaler



„Soll ist muss, wenn kann“ heißt ein Merkspruch. Bei Sollbestimmungen fällt die Abwägung fast immer zu Gunsten des Beschäftigten aus.

Foto: Szabolcs Szekeres - Fotolia

ablaufs ist kein „dringender“ Grund. Der Betriebsablauf wird immer gestört, wenn ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin ausfällt – egal warum. Das kann daher kein dringender Ablehnungsgrund sein.

Auch die unvermeidliche Tatsache, dass man eine Ersatzkraft suchen und Arbeit umorganisieren muss und dass dies mit Aufwand und Kosten verbunden ist, kann kein dringender Grund sein. Denn auch dies liegt in der Natur der Sache. Wären solche einfache betriebliche Störungen bereits zulässige Ablehnungsgründe, könnte praktisch jeder Antrag abgelehnt werden und die Regelung wäre sinnlos.

Warum schreibt die KODA dann nicht gleich ins ABD „muss gewährt werden“ statt „soll gewährt werden“? Weil die KODA nicht jede besondere betriebliche

vorzeitig endet, sobald die Pflege nicht mehr nötig oder erforderlich ist

Nur nach billigem Ermessen

Die Entscheidung über einen solchen „Kann“-Antrag des oder der Beschäftigten hat der Arbeitgeber nach „billigem Ermessen“ zu treffen. Das heißt der Arbeitgeber wägt zwischen den objektiven Interessen der Einrichtung und den berechtigten Interessen des oder der Beschäftigten ab.

Dazu muss er sich den konkreten Einzelfall anschauen. Ein pauschales „wo kämen wir da hin, wenn das jeder wollte“ oder ein „das haben wir noch nie gemacht“ wird dem „billigen Ermessen“ sicher nicht gerecht. Der Arbeitgeber wird zumindest vorher mit dem oder der Beschäftigten

Bei Fragen zum Tarifrecht
– die Ansprechpartner von
KODA-Mitarbeiterseite für
Ihre Diözese

Ihre Vertreter und Vertreterinnen der KODA-Mitarbeiterseite erreichen Sie per Email unter:
nachname@kodakompass.de

Post- und Faxanschriften erfahren Sie unter
www.kodakompass.de
in der Rubrik „Ihre Vertreter“

oder über die KODA-Geschäftsstelle,
Telefon 08 21/50 89 53-0.

Lehrkräfte an KIRCHLICHEN SCHULEN, zuständig für ganz Bayern
Arthur Langlois 0 15 77/2 04 70 33 **neu**
Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00

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

Diözese Würzburg
Ralph Stapp 0 60 21/39 21 40
Dorothea Weitz 09 31/38 66 57 10

Diözese Eichstätt
Josef Glatt-Eipert 08 41/93 15 18 18
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Diözese Regensburg
Regina Huber 09 41/7 65 41
Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23

Diözese Passau
Andreas Nock 0 85 61/91 81 23 **neu**
Elisabeth Weinzierl 08 51/8 79 79

Diözese Augsburg
Karin Jörg 08 21/41 85 05
Klaus Probst 0 90 71/7 29 00 22
Johannes Reich 0 83 41/9 08 54 81

Erzdiözese München und Freising
Franz Dirnberger 0 86 62/66 55 05
Angelika Rihm 0 89/21 37 16 86
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84
Robert Winter 0 89/21 37 14 80

Wenn wir uns nicht einig werden

Sind Sie der Meinung, dass ein Antrag oder Anliegen zu Unrecht abgewiesen wurde, werden Sie zunächst das Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber suchen.

- Manchmal fehlen einfach Informationen: etwa darüber, dass Sonderurlaub aus familiären Gründen in der Regel gewährt werden muss.
- Manchmal sind dem Vorgesetzten Grund und Ziel Ihres Wunsches nicht ganz klar. Sagen Sie und belegen Sie, warum Ihr Anliegen so wichtig ist, dann kann er oder sie Ihre Interessen angemessen berücksichtigen.
- Und manchmal gibt es eine Lösung, an die noch keiner gedacht hat. Fragen Sie Ihren Arbeitgeber, warum er Ihrem Anliegen nicht entsprechend will, was der Kern des Problems ist, und suchen Sie dann – wenn möglich gemeinsam – nach Lösungen.

Beraten und unterstützen kann Sie die Mitarbeitervertretung Ihrer Einrichtung, falls Sie eine gewählt haben. Vor allem bei der Abklärung rechtlicher Fragen können auch übergeordnete Stellen, zum Beispiel die Rechtsabteilung des Ordinariats oder die Stiftungsaufsicht, hilfreich sein.

Schlichtung kann helfen

Und wenn das alles nichts hilft? Jede und jeder Beschäftigte hat die Möglichkeit, sich an die Schlichtungsstelle der Diözese zu wenden. 90 Prozent der Streitfälle werden dort gelöst. Gute Erfolgsaussichten haben Beschäftigte vor allem dann, wenn es um „Soll-Bestimmungen“ geht. Hier ist der Arbeitgeber gefordert, die „dringenden“ betriebliche Gründe für seine Ablehnung darzulegen. Schwieriger ist es, wenn sich der Konflikt um Kann-Vorschriften dreht. Hier hat der Arbeitgeber immer einen Ermessensspielraum. Infos zum Schlichtungsverfahren finden Sie im KODA Kompass Nr. 22, Seite 6 bis 8. Zum Download unter www.kodakompass.de Die aktuellen Adressen der Schlichtungsstellen erfahren Sie beim Ordinariat. Und sollte auch das Schlich-

tungsverfahren erfolglos sein, bleibt es Beschäftigten unbenommen, das weltliche Arbeitsgericht zur Entscheidung anzurufen.

Manfred Weidenthaler



Manche Autofahrer fahren bei Rot über die Ampel. Und manche Arbeitgeber missachten das Arbeits- und Tarifrecht. Es ist am Beschäftigten zu entscheiden, ob und wie er dagegen vorgeht.

Foto: Christian Müller - Fotolia

FAQ – die Antworten

Häufige Fragen und konkrete Antworten rund um Beruf und Familie

Meine Tochter ist in der ersten Klasse und bekam während des Unterrichts Schwindelanfälle. Ich musste sie mittags abholen und zu Hause betreuen. Muss ich den Nachmittag nacharbeiten?

Der Arbeitgeber muss Sie zwar freistellen, die Arbeitszeit für den nicht gearbeiteten Nachmittag muss er Ihnen jedoch nicht geben.

Als gesetzlich Krankenversicherte haben Sie nach § 45 Sozialgesetzbuch V Anspruch auf Kinderkrankengeld für diesen Tag, wenn Ihr Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert ist, sie ein ärztliches Attest für die Betreuungsnotwendigkeit vorlegen und die Betreuung nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist. Wenn Sie Kinderkrankengeld für den Tag beanspruchen, bekommen Sie aber kein Entgelt für diesen Tag. Da das Kinderkrankengeld niedriger ist als Ihr Entgelt, stellt sich die Frage, ob es nicht sinnvoller ist, die ausgefallene Zeit wieder hereinzuarbeiten.

Ich arbeite von Montag bis Freitag. Nun soll ich am Samstag auf Fortbildung gehen, muss aber an dem Tag meine Kinder betreuen, weil ich sonst niemanden habe. Darf der Chef mir überhaupt eine Fortbildung am Samstag anordnen?

Grundsätzlich erst einmal ja. Der Arbeitgeber kann im Rahmen seines Weisungsrechts Inhalt, Ort und Zeit (nach Gewerbeordnung) Ihrer Arbeitsleistung gemäß Ihrem Arbeitsvertrag bestimmen. Er kann also auch eine Fortbildung am Samstag anordnen, soweit das dienstlich begründet ist. Zu dabei möglicherweise anfallender Mehrarbeit oder Überstunden siehe Seite 21.

Der Arbeitgeber muss in jedem Fall in angemessener Weise auf Ihre Interessen Rücksicht nehmen. Dazu gehören private Lebensumstände, wie etwa die Notwendigkeit der Betreuung von Kindern. Je genauer die zu arbeitenden Tage im Arbeitsvertrag definiert sind, desto eingeschränkter sind die Weisungsmöglichkeiten des Arbeitgebers.

Manche Arbeitgeber organisieren bei Fortbildungen außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit auch Kinderbetreuung oder erstatten Kinderbetreuungskosten.

Muss ich, wenn ich befristete Teilzeit aus familiären Gründen in Anspruch nehmen will, einen neuen Arbeitsvertrag unterschreiben?

Nein. Sie müssen keinen neuen Arbeitsvertrag unterschreiben. Da nur die Arbeitszeit befristet reduziert werden soll, reicht es aus, den bestehenden Arbeitsvertrag zu ändern. Hierbei werden dann nur die reduzierte Stundenzahl und die Zeit der Befristung in den befristeten Änderungsvertrag aufgenommen. Die anderen Vertragsbestandteile bleiben bestehen, soweit nicht beide Seiten eine einvernehmliche Änderung wünschen.

Unsere Enkeltochter wächst bei uns auf. Hab ich Anspruch auf befristete Teilzeit zur Kinderbetreuung?

Ja. Nach dem ABD soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren tatsächlich betreuen und dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Es muss sich dabei nicht um Ihr eigenes, leibliches Kind handeln. Es kann sich auch um Ihr Enkel-

kind handeln, wenn es in Ihren Haushalt aufgenommen wurde.

Ich bin Katholik und möchte am evangelischen Kirchentag teilnehmen. Bekomme ich dafür frei?

Ja. Sie werden auch als Katholik unter Fortzahlung des Entgelts zur Teilnahme am Evangelischen Kirchentag von der Arbeit freigestellt. Der Anspruch besteht „im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten,“ und für bis zu zwei Arbeitstage im Kalenderjahr.

Ich möchte die Arbeitsbefreiung anlässlich meines Dienstjubiläums in Form von zwei halben Tagen nehmen. Hab ich darauf Anspruch?

Nein. Im Normalfall erfolgt eine Arbeitsbefreiung nach dem ABD je nach Tatbestand, pauschaliert für einen oder mehrere Arbeitstage. Eine Aufteilung in Bruchteile und Verteilung auf mehrere Arbeitstage ist tariflich nicht vorgesehen.

Josef Glatt-Eipert



Thomas Pläßmann

Eingruppierung Eheberater beschlossen

Entgeltgruppe 10 oder 13 je nach Vorbildung und Stellenprofil

In den letzten Monaten wurden in den bayerischen (Erz-)Diözesen zahlreiche Ehe-, Familien- und Lebensberater und -beraterinnen aus Honorarverhältnissen in reguläre Arbeitsverhältnisse übernommen. Im Zuge dieser Übernahme wurde deutlich, dass spezielle, auf Beschäftigte in der Ehe-, Familien- und Lebensberatung zugeschnittene, Eingruppierungsvorschriften hilfreich wären. Die KODA nahm die Aufgabe mit dem Ziel in Angriff eine möglichst gerechte und bayernweit einheitliche Regelung zu erreichen. Die Idee, eine ganz eigene Entgeltordnung für diese Beschäftigten zu schaffen, wurde verworfen. Vielmehr einigte man sich darauf, innerhalb der bestehenden allgemeinen Vergütungsordnung (ABD Teil A, 2.2.) eine neue Fallgruppe, also eine eigene Untergruppe zu schaffen, die genau diese Beschäftigten betrifft.

Orientierungsrahmen für die KODA waren die „Richtlinien zur Eingruppierung von Eheberaterinnen und Eheberatern“ der „Deutschen Arbeitsgemeinschaft für Jugend- und Eheberatung e.V. (DAJEB)“. Diese gehen davon aus, dass die durch die kirchliche Zusatzausbildung zum Ehe-, Familien- und Lebensberater gewonnene Qualifikation immer in Verbindung mit der grundständigen Vorbildung zu sehen ist. Entscheidend sind also drei Komponenten: das Studium, die absolvierte Zusatzausbildung und bei wissenschaftlicher Hochschulbildung die Tätigkeit an einer Stelle, die eine solche Grundvoraussetzung verlangt.

In Entgeltgruppe 10 sind ab jetzt eingruppiert: „Beschäftigte in der Ehe-, Familien- und Lebensberatung mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulbildung sowie sonstige Angestellte, die

aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit Zusatzausbildung zum/zur



Themen

- **Der richtige Hut**
Wer mir wann weiterhilft
- **Gesund in der Kita**
Auch Beschäftigte sind gefordert
- **Rückgruppierung Kita**
Schutz bei schwankender Belegung
- **Sprachrohr in Berlin**
Neues politisches KODA-Gremium
- **Leidenschaft KODA**
Joachim Eder verlässt Kommission
- **Projekte: Entgelt Altersteilzeit und Besitzstand Kind in der Vermittlung**
- **Pauschale statt Leistungslohn**
23,30 % gibt es im Dezember
- **Viele Zulagen erhöht**
- **Entgelt Kirchenmusiker – geschafft**
- **Ansprechpartner Arbeitssicherheit**
- **Prävention vor sexueller Gewalt**
Ziel: mehr Rechtssicherheit
- **Zuschläge auch bei Krankheit**
- **S 6 für Modell 1-Fachkräfte in Kita**
- **Vorsitzenden-Rochade**
Reich Vorsitzender – Floß Vertreter
- **Nachgerückt: Andreas Nock**
- **Für Sie gefunden:**
Netto-Rechner online
- **Arbeitszeitkalender 2015**
für Mesner und Kirchenmusiker
- **Auf den Punkt gebracht**
Arbeitsmaterial selber zahlen? MAV- plus Fachfortbildung? Umsetzen in Krippengruppe?



Auf dem Weg zu einem neuen Anfang. Im Jahr 2013 halfen 92 katholische Ehe-, Familien- und Lebens-Beratungsstellen in Bayern 27.801 Klienten in 116.585 Beratungsstunden.

Foto: Fotolia.com



Manfred Weidenthaler,
Chefredakteur dieser Ausgabe

Sieben auf einen Streich

Liebe Kollegin,
lieber Kollege,
in der Juni-Ausgabe des KODA Kompass mussten wir noch Stillstand auf (fast) allen Ebenen melden. Im Juli, fünf Tage vor Redaktionsschluss, hat die KODA Fahrt aufgenommen: gleich zwei Berufsgruppen bekommen neue Entgeltregelungen. Erstmals geregelt wurden Ehe-, Familien- und Lebensberater. Für Kirchenmusiker gibt es finanzielle Verbesserungen. Übernehmen von Regelungen des öffentlichen Dienstes schied bei beiden Gruppen aus. Der öffentliche Dienst beschäftigt in aller Regel weder Eheberater noch Kirchenmusiker. Hier waren wir als kirchliche Kommission gefordert, eigene Wege zu gehen. Leicht war das nicht und ein paar Details sind noch zu klären.

Ach ja, noch eine dritte Gruppe hat die KODA geregelt: Die Betreuer an Ganztageschulen. Hier war die Eingruppierungspraxis bislang, nennen wir es mal „bunt“. Für die KODA war das Regeln jedoch einfacher; da wir uns an den Richtlinien des Freistaates Bayern orientieren konnten. Auch hier sind noch Details zu klären. Wir werden die Ergebnisse für Kirchenmusiker und Betreuer daher erst in der nächsten Ausgabe – dann aber detailliert und umfassend – vorstellen.

Kurz vor der Verabschiedung steht eine überarbeitete Entgeltordnung für die Gruppe der Pfarrhelfer und Pfarrhelferinnen. Bereits im letzten Jahr hatte die KODA die Eingruppierung von Gemeindeferenten und Mesnern geregelt. Zusammengezählt sind das Eingruppierungs-Regelungen für sechs Gruppen innerhalb eines guten Jahres.

Nur eine fehlt noch zur Zahl sieben aus dem Märchen der Gebrüder Grimm. Vielleicht die der Religionslehrer im Kirchendienst? Hier scheint der zu überwindende Berg mit Abstand am höchsten – ein Weg ist nicht zu erkennen. Aber womöglich packt beide Seiten ja der Ehrgeiz die Zahl sieben bis Dezember voll zu machen und das nahezu auf einen Streich ... – und das wäre nach dem zögerlichen Start am Anfang der Amtsperiode wirklich fast wie im Märchen. Es grüßt Sie freundlich

Manfred Weidenthaler
Manfred Weidenthaler

Ehe-, Familien- und Lebensberater/ in in der Tätigkeit als Ehe-, Familien- und Lebensberater/in.“

Um der Systematik des noch gültigen alten Vergütungssystems zu entsprechen, findet man sie in der allgemeinen Vergütungsordnung (ABD Teil A, 2.2.) jeweils unter der Fallgruppe 100 einmal in Vergütungsgruppe IV b und einmal in IV a. Heraus kommt aber immer Entgeltgruppe 10.

Wer eine wissenschaftliche Hochschulbildung plus Zusatzausbildung hat und eine entsprechend definierte Stelle besetzt, kommt in die Entgeltgruppe 13. Die zugehörige Fallgruppe 100 findet sich in der Vergütungsgruppe II a und lautet: „Beschäftigte in der Ehe-, Familien- und Lebensberatung mit abgeschlossener einschlägiger wissenschaftlicher Hochschulbildung, mit Zusatzausbildung zum/zur Ehe-, Familien- und Lebensbe-

rater/in in der Tätigkeit als Ehe-, Familien- und Lebensberater/in an Stellen, an denen eine einschlägige wissenschaftliche Hochschulbildung erforderlich ist.“

Gültig ist die Regelung seit 1. September 2014. Es wird Aufgabe der Diözesen sein, eine entsprechende Differenzierung der Stellen vorzunehmen. Die Eingruppierung betrifft die Tätigkeit als Berater oder Beraterin. Nimmt jemand an einer Stelle Leitungsaufgaben wahr, etwa mit Personal- oder Budgetverantwortung, kann dies zusätzlich eingruppierungsrelevant sein. Wie alle Eingruppierungen, die sich auf das alte Vergütungssystem stützen, stehen auch diese neu geschaffenen Fallgruppen unter dem Vorbehalt, dass irgendwann auch im kommunalen Bereich die lange angekündigte neue Entgeltordnung des öffentlichen Dienstes kommt.

Robert Winter

Projekte

Woran wir arbeiten

Für weitere Informationen wenden Sie sich an Ihre KODA-Vertreter und -Vertreterinnen.

Unterbrechung Kindergeld

Seit 2006 gibt es keine Kinderkomponente mehr. Altfälle erhalten, so lange ihre Kinder kindergeldberechtigt sind, eine Besitzstandszahlung Kind. Jede Unterbrechung der Kindergeldberechtigung – und sei es nur für einen Monat – führt zum endgültigen Wegfall des Besitzstandes. „Nicht nachvollziehbar und unsozial“ sei dies, so die Mitarbeiterseite. Die Dienstgeberseite kontert, dass dies schließlich die Regelung des öffentlichen Dienstes, unseres Referenz-Tarifs, sei und es sich zudem nur um eine Besitzstandszahlung handle. Die Altfälle seien ohnehin besser gestellt als neue Beschäftigte.

Nachdem langwierige Gespräche und Verhandlungen gescheitert sind, hat die Mitarbeiterseite jetzt den Vermittlungsausschuss der KODA angerufen.

Netto in Altersteilzeit

Für bis 2009 abgeschlossene Altersteilzeit-Verträge berechnet sich der Nettolohn nach der staatlichen Mindestnettoetragsverordnung. Diese wurde schon seit 2008 nicht mehr aktualisiert und die Bundesregierung hat erklärt, dass sie auch in Zukunft nicht fortgeschrieben wird. Für die Beschäftigten bedeutet dies, dass sie von den Steuersenkungen der letzten Jahre nicht profitieren. „Ungerecht“ sagt die Mitarbeiterseite und will eine Änderung des Berechnungsverfahrens. Die Beschäftigten hätten auf die Zusage vertraut, dass sie circa 83 % ihres Netto in der Altersteilzeit bekämen.

Auch im öffentlichen Dienst werde die alte Tabelle verwendet und auf eine Nachbesserung gebe es keinen Anspruch, entgegnet die Dienstgeberseite. Zudem sei der Aufwand unverhältnismäßig. Die Mitarbeiterseite hat auch in dieser Frage ein Vermittlungsverfahren eingeleitet.

Manfred Weidenthaler

Pauschale statt Leistungslohn

Im Dezember 23,30 % „besondere Einmalzahlung“

Im öffentlichen Dienst der Kommunen gibt es ihn schon seit einigen Jahren: den individuellen Leistungslohn. Im kirchlichen Dienst wird weiterhin auf die Einführung von Leistungsbezahlung verzichtet. Das für Leistungsprämien und Leistungszulagen vorgesehene Geld erhalten die kirchlichen Beschäftigten als pauschale Einmalzahlung.

Aufgrund der diesjährigen Tarifierhöhung wurde die Höhe dieser „besonderen Einmalzahlung“ neu berechnet. Mit dem

Dezemberentgelt 2014 erhalten alle Beschäftigten 23,30 % eines Monatsentgelts zusätzlich. 2015 werden es 23,44 % sein. Unter dem Jahr Eingestellte und Ausscheidende erhalten diese Zahlung anteilig. Keine besondere Einmalzahlung bekommen Lehrkräfte an kirchlichen Schulen, da sie nach der A-Tabelle für Beamte vergütet werden.

Berechnungsweise und Rechtsgrundlage ist zu finden unter § 18a ABD Teil A, 1.

Manfred Weidenthaler

So viel eines Monatsentgelts gib'ts am Jahresende extra



Entgeltgruppe	S-Entgeltgruppe (Sozial- und Erziehungsdienst)	Jahressonderzahlung („Weihnachtsgeld“)	plus besondere Einmalzahlung	zusätzliche Zahlung insgesamt
EG 1 - 8	S 2 - S 8	90 %	23,30 %	113,30 %
EG 9 - 12	S 9 - S 18	80 %	23,30 %	103,30 %
EG 13-15		60 %	23,30 %	83,30 %

Kurz erklärt

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

KODA Kompass: Organ der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA. Wird in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite erstellt und erscheint in der Regel 4-mal im Jahr. Für Beschäftigte im ABD-Bereich sowie Kirchenverwaltungsvorstände werden die Kosten von den Diözesen getragen.

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

Viele Zulagen erhöht

Im Rahmen der Tarifrunde 2014 wurden auch Zulagen angepasst. Um 3 % erhöhen sich rückwirkend ab März die Beträge für:

- die Besitzstandszahlungen Kind
- die Zeitzuschläge und Überstundenentgelte
- die Rufbereitschaftspauschale
- die Gemeindereferenzzulagen
- die ergänzenden Leistungen (sogenannte Ballungsraumzulage)
- ab September die Förderschulzulage für Religionslehrkräfte i. K.
- die Zulage für Verwaltungskräfte in EG 9 Endstufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 4.

Um 3,3 % steigen:

- die Garantiebeträge bei Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

Alle in %-Werten festgelegten Zulagen erhöhen sich automatisch und rückwirkend mit den entsprechenden Tabellenentgelten. Das betrifft zum Beispiel:

- die 4,5 % Zulage, die Mesner und Mesnerinnen als Ausgleich für ihre ungünstigen Arbeitszeiten erhalten,
- die Zulage bei vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit oder
- die Vergütungsgruppenzulage im Bereich der Jugendbildungsarbeit.

Unverändert bleiben dagegen:

- Schicht- und Wechselschichtzulagen
- vermögenswirksame Leistungen
- Jubiläumszahlungen
- Strukturausgleichszahlungen
- Techniker-, Meister- und Programmierzulage

Manfred Weidenthaler

Angemesseneres Entgelt für Kirchenmusiker

Ab 1. Januar 2015 erhalten viele Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen mehr Entgelt. B-Musiker, die bisher erst nach langen Bewährungszeiten die Entgeltgruppe EG 10 erreichten, bekommen diese künftig von Anfang an. Alle anderen sind künftig höher eingruppiert: A-Musiker in EG 13, C-Musiker in EG 6, D-Musiker in EG 4, E-Musiker in EG 3. Da ein paar Feinheiten noch im Herbst nachjustiert werden müssen, berichten wir ausführlich in der nächsten Ausgabe. *Robert Winter*

Neu und kein KODA Kompass?

Diese Ausgabe wurde auf Grundlage der Personaldaten vom August versandt. Neue Kolleginnen und Kollegen erhalten ihr persönliches Exemplar ab der nächsten Ausgabe.

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

Die für Sie zuständigen Vertreter und Vertreterinnen erreichen Sie per Email unter: nachname@kodakompass.de
Post- und Faxanschriften erfahren Sie unter www.kodakompass.de in der Rubrik „Ihre Vertreter“ oder über die KODA-Geschäftsstelle, Telefon 08 21/50 89 53-0.

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

Diözese Würzburg
Ralph Stapp 0 60 21/39 21 40
Dorothea Weitz 09 31/38 66 57 10

Diözese Eichstätt
Josef Glatt-Eipert 08 41/93 15 18 18
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Diözese Augsburg
Karin Jörg 08 21/41 85 05
Klaus Probst 0 90 71/7 29 00 22
Johannes Reich 0 83 41/9 08 54 81

**Lehrkräfte an KIRCHLICHEN SCHULEN,
zuständig für ganz Bayern**
Arthur Langlois 0 90 81/2 90 19 93
Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00

Diözese Regensburg
Regina Huber 09 41/7 65 41
Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23

Diözese Passau
Andreas Nock
Elisabeth Weinzierl 08 51/8 79 79

Erzdiözese München und Freising
Franz Dirnberger 0 86 62/66 55 05
Angelika Rihm 0 89/21 37 16 86
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84
Robert Winter 0 89/21 37 14 80

Für Sie gefunden

www.oeffentlicher-dienst.info

Wenn ich ein Sabbatjahr nehme, wie hoch sind eigentlich meine Netto-Einbußen? Und falls ich von Teilzeit auf Vollzeit wechsle, was bringt das unterm Strich?

Erste Orientierung geben Netto-Rechner im Internet. Sie finden unter www.oeffentlicher-dienst.info einen speziell für unseren Tarifbereich entwickelten Rechner. Wählen Sie „TVöD“, anschließend „Kommunen“. Im Feld Zusatzversorgung wählen Sie „ZVK-BY-Bayern“. Entgeltgruppe und Stufe können Sie frei wählen. So können Sie herausfinden, wie sich der nächste Stufenaufstieg oder eine mögliche Beförderung auf Ihr Einkommen auswirkt.

Internet-Rechner dienen einer ersten Orientierung. Vor wichtigen Entscheidungen sollten Sie sich an Ihre Bezügestelle mit der Bitte um eine Proberechnung wenden.

Und bei Steuerfragen bitte beachten: Verheiratete werden in der Regel gemeinsam veranlagt. Das heißt, wieviel sie in Steuerklasse III, IV oder V unter dem Jahr voranzahlen, das sagt wenig darüber aus, was Sie nach dem Steuerausgleich tatsächlich zahlen. Hier hilft im Zweifel ein Steuerberater weiter.

Manfred Weidenthaler

KODA-Mitarbeiterseite

Rochade beim KODA-Vorsitz

Hans Reich Vorsitzender, Martin Floß Stellvertreter

Den Vorsitz in der Bayerischen Regional-KODA führt abwechselnd ein Mitglied der Dienstgeber- und der Mitarbeiterseite. Der bisherige stellvertretende Vorsitzende Hans Reich (linkes Bild), Mitarbeiterseite, wurde für die kommenden zweieinhalb Jahre zum Vorsitzenden gewählt.

Den bisherigen Vorsitzenden Ordinariatsrat Martin Floß (rechtes Bild), Dienstgeberseite, wählte die KODA zum stellvertretenden Vorsitzenden.

M.W.



	Januar	Februar	März
1			
2		Maria Lichtmess	
3			
4			
5	Neujahr**		Aachernmitwoch
6			
7			
8			
9			
10			
11	Erhebung des Heims**		
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			

Mesner, Kirchenmusiker

Arbeitszeit einfacher planen

Der neue Arbeitszeitkalender 2015 für Mesner und Mesnerinnen sowie Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen ist da. Er enthält Erläuterungen zum Feiertagsausgleich, festen freien Tag ...

Unter www.kodakompass.de, Rubrik themenABC, Stichwort Arbeitszeitkalender

Der richtige Hut ist gefragt

Welche Beratung Sie von Ihrem KODA-Mitglied erwarten können

Sie sind doch meine Vertreterin in der Regional-KODA, ich habe da ein paar Fragen:

1. „Wie viel Urlaubsanspruch habe ich im Jahr 2014?“
2. „Ich fühle mich benachteiligt, weil ich den Urlaub im Winter nehmen soll, meine Kollegin aber immer im Sommer Urlaub bekommt!“
3. „Ich bin seit März des Vorjahres arbeitsunfähig erkrankt und kann auf Dauer die Tätigkeit nicht mehr ausüben. Ich habe einen Antrag auf Erwerbsminderungsrente gestellt. Den Urlaub kann ich gar nicht mehr nehmen. Kann ich ihn mir auszahlen lassen und für welchen Zeitraum?“

Einige Mitglieder der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA haben verschiedenste Funktionen. Je nach Anfrage von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen müssen die KODA-Vertreter und -Vertreterinnen verschiedene Hüte aufsetzen. Manchmal ist auch der richtige Hut nicht dabei.

Zunächst einmal befasst sich jedes Mitglied der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA mit dem Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD). Entsprechend können Sie von Ihrem diözesanen Vertreter beziehungsweise Ihrer Vertreterin in der Bayerischen Regional-KODA Auskünfte aus dem kirchlichen Tarifrecht ABD erwarten.

Zum zweiten übt jedes Mitglied im Normalfall eine Tätigkeit in einer Diözese aus, zum Beispiel als Mesner oder Mesnerin, Religionslehrer oder Religionslehrerin, Erzieher oder Erzieherin oder ist für eine oder mehrere arbeitsrechtliche Funktionen ganz oder teilweise freigestellt. Einige der Mitglieder der Mitarbeiterseite engagieren sich in den Mitarbeitervertretungen (MAVen) und vereinzelt noch in den Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen (DiAG-MAVen).

Manche Mitglieder der KODA-Mitarbeiterseite sind auch hauptamtlich oder ehrenamtlich für Berufs- und Arbeitnehmerverbände (zum Beispiel im Mesnerverband, im Pfarrsekretärinnenverband, in der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung) tätig. Manche dieser Verbände beraten und



Ein bisschen wie das Hütchen-Spiel. Unter welchem Hut ist der Treffer? Bei Fragen zum kirchlichen Tarifrecht ABD sind Beschäftigte bei ihren jeweiligen diözesanen KODA-Vertretern richtig. Kontaktdaten auf der Karte links.

Foto: Br. Weidenthaler

begleiten ihre Mitglieder ausschließlich in organisatorischen und strukturellen Belangen, andere sind auch im arbeitsrechtlichen Bereich für ihre Mitglieder beratungs- und vertretungsberechtigt (nach § 7 Rechtsdienstleistungsgesetz).

Da also jedes Mitglied der Bayerischen Regional-KODA verschiedene Hüte aufhaben kann, muss bei jeder Anfrage genau überlegt werden, welcher Hut für welche Frage geeignet ist, beziehungsweise ob die Frage von dem angefragten KODA-Vertreter beziehungsweise der KODA-Vertreterin überhaupt beantwortet werden kann beziehungsweise darf. Falls dies nicht der Fall sein sollte, werden die KODA-Mitglieder natürlich versuchen, auf eine geeignete „beratende“ Stelle zu verweisen.

Mit dem Hut des KODA-Vertreters oder der KODA-Vertreterin kann zu den eingangs genannten Fragen folgende Auskunft gegeben werden:

Zu 1.: Arbeitnehmer, die das ganze Jahr beschäftigt sind, haben bei einer 5-Tage-Woche einen Urlaubsanspruch von 30 Tagen. So sieht es § 26 ABD Teil A, 1. vor.
Zu 2.: Nach Auslegung der zweiten Frage fühlt sich der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin gegenüber anderen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen offensichtlich benachteiligt, was die Urlaubsplanung beziehungsweise die Urlaubsgewährung

betrifft. Hier ist neben dem Dienstgeber die Mitarbeitervertretung – soweit denn eine besteht – erste Ansprechpartnerin. Auf diese wird der KODA-Vertreter beziehungsweise die KODA-Vertreterin auch weiter verweisen.

Zu 3.: Bei der dritten Frage handelt es sich um eine reine Rechtsfrage. KODA-Vertreter und -Vertreterinnen werden – außer sie sind selbst nach dem Rechtsdienstleistungsgesetz berechtigt, Rechtsauskunft zu erteilen – bei dieser Frage auf die entsprechenden Personen beziehungsweise Stellen verweisen. Zur Rechtsberatung und Vertretung berechtigt sind Gewerkschaften und Berufsverbände für ihre Mitglieder, sowie Rechtsanwälte und die Rechtspfleger an den Arbeitsgerichten.

Nicht jede dieser drei eingangs gestellten Fragen von Beschäftigten kann beziehungsweise darf also von den Mitgliedern der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA beantwortet werden. Denn „falsche“ Beratung durch nicht autorisierte Personen könnte fatale Folgen haben, für die letztendlich niemand haftet.

Anträge, Wünsche und Verbesserungsvorschläge zum Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen durch die Beschäftigten sind jedoch jederzeit erwünscht.

Josef Glatt-Eipert

Arbeitnehmervertreter aus Leidenschaft

Dr. Joachim Eder verlässt nach 26 Jahren die Bayerische Regional-KODA

Über 100 KODA-Vollversammlungen hat Dr. Joachim Eder miterlebt, die meisten als KODA-Vorsitzender oder stellvertretender Vorsitzender. Wir baten ihn um ein Fazit und einen Ausblick.

KODA Kompass: Achim, Du hast 26 Jahre lang Tarifpolitik in fast jedem denkbaren arbeitsrechtlichen kirchlichen Gremium mitgestaltet. Was waren Deine größten Erfolge?

Eder: Bei der Einführung des kirchlichen Tarifrechts ABD im Jahr 1995 wurde vereinbart: In jedem Arbeitsvertrag muss stehen, dass für das Arbeitsverhältnis die Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA gelten. Diese Klausel schützt die Beschäftigten vor einseitigen Veränderungen im Arbeitsvertragsrecht.

Dies war ein enormer Fortschritt und hier waren wir Vorreiter für ganz Deutschland.

Dazu kommt der 13 %-Zuschuss bei der betrieblichen Altersvorsorge, den krankenversicherungspflichtige Beschäftigte erhalten, wenn sie einen Teil ihres Entgelts für eine freiwillige Betriebsrente abführen, also die Entgeltumwandlung nutzen.

Nicht zuletzt haben wir in Bayern über all die Jahre die KODA-Ordnung gemeinsam mit den Arbeitgebern in einer Weise ausgestalten können, die vorbildhaft für alle anderen Kommissionen in Deutschland gewesen ist. Damit haben wir erheblich zur positiven Entwicklung des KODA-Systems, des sogenannten Dritten Weges, beigetragen.

Als Ehre habe ich erlebt, dass ich 2010 anlässlich der Novellierung der Kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung KAGO von der Apostolischen Signatur in Rom als einer der drei Gutachter für die KAGO-Vorlage der Deutschen Bischofskonferenz ausgewählt worden bin. Dazu kam die Einladung zu einem Vortrag in Rom über die kirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit in Deutschland.

KODA Kompass: Was hättest Du noch gern erreicht?

Eder: Schade ist, dass wir es nicht geschafft haben, eine kirchliche Kinderkomponente im Entgelt zu gestalten. Die Unterstützung familiärer Belange sollte sich auch im Finanziellen zei-

gen. Ansonsten muss ich einfach feststellen: Wünsche gibt es viele, erreichen kann man nur einige. Aber dieses Erreichte kann sich bei uns in Bayern sehen lassen.



KODA Kompass: Du gehörst zu den Verfechtern eines eigenständigen kirchlichen Wegs bei der Tariffindung, bist für die Beibehaltung des KODA-Systems. Wozu? Was bringt dieser „Dritte Weg“ den Beschäftigten?

Eder: Ich glaube, dass der Versuch, Arbeitsvertragsrecht auf kircheneigene Art zu schaffen, für die katholische Kirche in Deutschland ange-

messen ist. Das gilt auf jeden Fall für die sogenannte „verfasste Kirche“, insbesondere die Diözesen und die Kirchengemeinden. Die Beschäftigten haben dort eine enge Bindung zur Kirche. Auseinandersetzung um Inhalte Ja, Konfrontation aber Nein, so stellen sich meiner Erfahrung nach die Beschäftigten den Umgang miteinander vor. Vor diesem Hintergrund sichert das KODA-System gerade bei den vielen kleinen Arbeitgebern, vor allem den Pfarreien, ein am Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes orientiertes Arbeitsvertragsrecht. Das ist nicht selbstverständlich. Die kirchlichen Arbeitgeber können, dank des KODA-Systems, auch nicht einfach aus dem Tarif aussteigen, wie es im weltlichen Tarifbereich möglich ist.

KODA Kompass: Offiziell sind Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite in den kirchlichen Kommissionen ja paritätisch, also gleich mächtig. Von der Zahl der Sitze in

der KODA her stimmt das. Aber kann man von Verhandlungsgleichgewicht sprechen, wenn jede Dienstreise der Mitarbeitervertreter vom Arbeitgeber genehmigt werden muss und der Arbeitgeber entscheidet, welche Fachliteratur er den Mitarbeitervertretern bezahlt?

Eder: Die letzten Jahre haben hier eine erhebliche Weiterentwicklung gebracht, vor allem durch die staatliche und innerkirchliche Rechtsprechung. Die Genehmigung von Ausgaben ist zwar erforderlich, sie kann aber nicht versagt werden, wenn um der Parität willen zum Beispiel Materialien oder Reisen erforderlich sind. Im KODA-Bereich besteht inzwischen eine weitgehende Freiheit für die Mitarbeitervertreter. Und im Streitfall entscheidet das Kirchliche Arbeitsgericht.

KODA Kompass: Wenn Du zum Abschied drei Wünsche an die kirchlichen Arbeitgebervertreter frei hättest, welche wären das?

Eder: Akzeptanz der Mitarbeitervertreter, auch wenn sie mal kantiger sind. Offenheit gegenüber Anliegen der Mitarbeiter, dabei klares Aufzeigen der Möglichkeiten. Und weiterhin den entschiedenen Willen zu gemeinsamer Gestaltung des Arbeitsvertragsrechtes für alle bayerischen Diözesen.

KODA Kompass: Und uns Mitarbeitervertretern, was gibst Du uns mit auf den Weg?

Eder: Dank für die Zeit und für die Erfahrungen, die ich machen durfte. Ich war von Euch menschlich und beruflich anerkannt, das ist nicht selbstverständlich. Diesen guten Geist solltet ihr Euch bewahren, nur dann macht KODA-Arbeit auch Vergnügen, zumindest manchmal. Für entscheidend halte ich es,

Geht den Weg der sachlichen Begründung!

dass ihr weiterhin den Konsens sucht, mit großer Offenheit und hoher Transparenz, wie es der KODA Kompass macht. Und dass ihr nicht den Weg der emotionalen Agitation zu Hilfe nehmt, sondern den Weg der sachlichen Begründung. Dann ist es auch möglich, Forderungen, nötigenfalls über einen Vermittlungsausschuss, auf kirchengemäße Weise durchzusetzen.

KODA Kompass: Du warst Arbeitnehmervertreter aus Leidenschaft. Im Schnitt 100 Tage im Jahr auf Dienstreise und einer der Wenigen mit dienstlicher BahnCard 100, also einer Jahresnetzkarte. Was machst du

künftig mit Deiner Zeit im beschaulichen Neuburg bei Passau?

Eder: Die Bahnfahrerei werde ich nicht vermissen. Und das Feld „Arbeitsrecht“ werde ich noch nicht verlassen, ich bin ja Mitherausgeber der Zeitschrift ZMV, Mitautor beim Eichstätter MAVO-Kommentar und dem Freiburger AVR-Kommentar für das Tarifrecht der Caritas. Und immer wieder werde ich auch für KODA- und MAV-Schulungen angefragt. Ich gehe auch davon aus, dass die eine oder andere kleine wissenschaftliche Veröffentlichung noch kommt. Ein ABD-Kommentar wird angedacht. Ich nehme mir viel Zeit für Reisen, jetzt ist erst einmal im Winter die Südsee angesagt. Ich habe noch zwei kleinere Kinder, dazu eine behinderte Tochter, die nach ihrem Studium auf dem Weg in die Arbeitswelt froh ist, dass ich da bin und Zeit für sie und ihre Belange habe.

Ideen habe ich viele, aber zuerst einmal will ich zur Ruhe kommen, mich mehr auf mein inneres Leben einlassen. Es ist ein neuer Lebensabschnitt, den ich füllen will, bewusster, hoffentlich bei Gesundheit und mit Zeit für Menschen und Momente.

Interview Manfred Weidenthaler

Danke Achim!

Laudatio zur Verabschiedung von Dr. Joachim Eder aus der Bayerischen Regional-KODA

Dr. Joachim Eder wurde im Rahmen der letzten Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA in Augsburg in den Ruhestand beziehungsweise in die Freizeitphase seiner Altersteilzeit verabschiedet. 26 Jahren wirkte er in der Bayerischen Regional-KODA, davon 16 Jahre in verantwortlicher Tätigkeit als Vorsitzender beziehungsweise Stellvertreter und Sprecher der Mitarbeiterseite.

In einer Laudatio würdigte Hans Reich, als derzeitiger Sprecher der Mitarbeiterseite und stellvertretender Vorsitzender, die Persönlichkeit und den Menschen Joachim Eder für den immer die kirchlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Maßstab und Maxime seines Handelns waren: „Es fällt schwer, das besondere Engagement und den persönlichen Einsatz von Dr. Eder in Worte zu fassen und entsprechend zu würdigen. Alle, die mit ihm zusammen-

arbeiteten, haben ihn als geradlinigen und liebenswürdigen Menschen erfahren dürfen, der geprägt durch das christliche Menschenbild und die Grundwerte der Katholischen Soziallehre immer für Solidarität und soziale Gerechtigkeit eingestanden ist. Als einen Menschen mit hoher Fach- und Sozialkompetenz und mit der Fähigkeit ausgestattet, die Dinge auf den Punkt zu bringen. Seine Gabe, zu ausgewogenen Urteilen zu kommen, brachte ihm auf der Seite der Dienstgeber sowie im Kollegenkreis der Mitarbeiter Respekt und hohe Anerkennung ein. So wurde in seiner Verantwortlichkeit als Vorsitzender beziehungsweise Stellvertreter ein eigenständiges „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen“ (ABD) zum 1. Juni 1995 geschaffen und zum 1. Oktober 2005 mit der Übernahme des TVöD als Referenztarif das ABD umfassend erneuert.



„Ganz großer Bahnhof“. Mit einem Studententag zur Zukunft des KODA-Systems und einem Festakt wurde Dr. Joachim Eder verabschiedet. Im Mittelpunkt stand ein vom Passauer Generalvikar Dr. Klaus Metzl zelebrierter Festgottesdienst, musikalisch gestaltet und umrahmt von einer ad-hoc KODA-Instrumentalgruppe.

Fotos: L. Utschneider

Durch die Bezugnahme auf die Regelungen der Bayerischen Regional-KODA in allen Arbeitsverträgen kirchlicher Beschäftigter gilt das ABD in seiner jeweiligen Fassung für alle Arbeitsverhältnisse im verfassten Bereich der katholischen Kirche in Bayern. Dazu kommen noch die Schulen in kirchlicher Trägerschaft.

Dass die Gestaltung der Arbeitsbedingungen für kirchliche Beschäftigte durch die Bayerische Regional-KODA bisher im Wesentlichen gut funktioniert hat, hat mit den Personen auf Dienstgeber- wie Mitarbeiterseite zu tun, die den Dritten Weg in Bayern geprägt haben. Dr. Joachim Eders Arbeit und sein Engagement haben innerhalb der Bayerischen Regional-KODA Spuren hinterlassen. Auch künftig wird der Name genannt werden, wenn es um das kirchliche Arbeitsvertragsrecht in Deutschland geht.

Zugegeben, wenn wir heute das kirchliche Arbeitsrecht in Bayern als einen bewährten Weg beschreiben, den es weiterzugehen gilt, dann hat es auch damit zu tun, dass wir in der Vergangenheit die Tarifergebnisse, die von den Gewerkschaften und Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes ausgehandelt worden sind, in weiten Teilen durch die Bayerische Regional-KODA übernommen haben. Der eigentliche Kampf um die Tarifabschlüsse fand außerhalb des Dritten Weges statt. Das hinderte Dr. Eder aber nicht daran, seine eigene Überzeugung unmissverständlich zum Ausdruck zu bringen und mit Nachdruck zu vertreten. Trotzdem ist es ihm dabei immer gelungen, durch Offenheit und Ehrlichkeit ein gegenseitiges Verständnis und Vertrauen herzustellen, um – ganz im Sinne der Grundordnung – trotz aller Gegensätzlichkeiten, sachgerechte, abgewogene und kompromissfähige Lösungen zu finden.“

Reich brachte deutlich zum Ausdruck, dass Eder mit Stolz und Selbstbewusstsein auf seine Arbeit in den 26 Jahren in der Bayerischen Regional-KODA zurückblicken könne und ihm dafür ein ganz besonderer Dank und unsere Anerkennung gebühre. „Dankbarkeit ist das Gedächtnis des Herzens“, heißt es in einem Sprichwort. Daher gelte es aus tiefem Herzen Eder zu danken. Im Namen aller Mitglieder der Bayerischen Regional-KODA und der Geschäftsstelle wünschte Hans Reich Joachim Eder für den neuen Lebensabschnitt seiner Altersteilzeit eine erfüllte und glückliche Zeit, vor allem aber Gesundheit und Gottes Segen.

Andreas Nock folgt Joachim Eder nach



Foto: privat

Andreas Nock aus Pfarrkirchen ist Pastoralreferent, 40 Jahre alt und derzeit als Jugendseelsorger für zwei Dekanate tätig. Seit 2001 steht er als pastoraler Mitarbeiter im Dienst der Diö-

zese Passau und kennt durch seine Arbeit in Pfarrverbänden und im bischöflichen Jugendamt die Belange der Mitarbeitenden: sowohl im Bereich der Pastoral, als auch der Pädagogik und der Verwaltung. Im Jahr 2009 wurde er zum ersten Mal in die Mitarbeitervertretung seiner Berufsgruppe gewählt. Seit 1. August 2014 hat er den Vorsitz in der Mitarbeitervertretung Pastorale Dienste der Diözese Passau inne. In der Bayerischen Regional-KODA ist er Nachrücker auf Mitarbeiterseite für Dr. Joachim Eder, der 26 Jahre diese Funktion ausgeübt hat.

Dr. Joachim Eder

Zuschläge auch bei Krankheit

Beschäftigte haben bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Fortzahlung des vollen Entgelts einschließlich etwaiger Zuschläge, wie zum Beispiel Sonn- und Feiertagszuschläge.

Das Bundesarbeitsgericht verhandelte die Klage einer Arbeitnehmerin, die mit ihrem Arbeitgeber arbeitsvertraglich einen Zuschlag für Arbeit an Sonntagen vereinbart hatte (Urteil vom 14. Januar 2009, Aktenzeichen: 5 AZR 89/08). Betriebsüblich galt dies auch für Feiertage. Im verhandelten Fall war die Beschäftigte zur Sonn- und Feiertagsarbeit eingeteilt worden, konnte einige der Dienste wegen einer Erkrankung aber nicht antreten. Der Arbeitgeber strich ihr daraufhin die Zuschläge für diese Fehltage. Seiner Meinung nach waren diese nicht zum Arbeitsentgelt

zu rechnen. Das Bundesarbeitsgericht teilte diese Auffassung nicht und gab der Klage der Arbeitnehmerin statt: Die Streichung war unzulässig. Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz sind Zuschläge auch im Krankheitsfall zu zahlen. Das „Entgeltausfallprinzip“ sichere dem Arbeitnehmer im Grundsatz das volle Entgelt einschließlich etwaiger Zuschläge. Lediglich Leistungen, die nicht an die Erbringung der Arbeitsleistung in einem bestimmten Zeitabschnitt gekoppelt sind, sondern davon unabhängig aus besonderem Anlass gezahlt werden, bleiben unberücksichtigt (wie zum Beispiel das Entgelt für gelegentlich anfallende Überstunden).

Sonn- und Feiertagszuschläge zählen nicht dazu, sie sind damit Arbeitsentgelt und im Krankheitsfall weiter zu zahlen.

Hans Reich



Volle Lohnfortzahlung. Streichung der Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge bei Arbeitsunfähigkeit ist unzulässig.

Foto: Fotolia.com

„Sitzbänke und Tische plädieren für Abschaffung der Knie“

Gesundheitsschutz für Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen

Im Kindergartenbereich rangieren die eigene Gesundheit und das Wohlbefinden im Beruf häufig erst nach der Gesundheit der Kinder. Auf Warnsignale des Körpers wird wenig geachtet und Sorgen über mögliche Grenzen der eigenen Kräfte und Belastbarkeit werden oft verdrängt.

Umfragen signalisieren ein kontinuierliches Anwachsen der Krankenstände und der Zahl unzufriedener Beschäftigter. Termin- und Leistungsdruck und die steigenden Arbeitsanforderungen führen nicht selten zu Verspannungen oder Erschöpfungszuständen und münden manchmal in der Diagnose Depression oder Burn-out. Doch sollte Arbeit nicht krank machen, sondern Motivation und Zufriedenheit sicherstellen.

Leitfaden online

Ein aktualisierter Leitfaden zur Arbeitssicherheit in Kirchenstiftungen ist unter www.vbg.de erhältlich (28 Seiten, Zielgruppe Sicherheitsverantwortliche, Stichwort „Kirchengemeinde“ eingeben.). Das Arbeitsschutzgesetz, Informationen zur Biostoffverordnung ... finden Sie ebenfalls im Internet. Den gesuchten Begriff einfach in die Suchmaschine eingeben. Gute Informationen bieten die Seiten der Berufsgenossenschaften und www.arbeitsschutz-katholisch.de. Auch viele Diözesen stellen ausführliche Unterlagen zur Verfügung. M. W.



Beschäftigte sind mitverantwortlich

Grundsätzlich gilt, dass jede einzelne Person selbst für gesunde Bedingungen am Arbeitsplatz sorgen muss. Die Gesamtverantwortung für Sicherheit und Gesundheit liegt jedoch beim Träger, denn er hat die Fürsorgepflicht. Festgestellte Mängel und Defekte, Gefahrenquellen oder dauerhafte Schäden, die zu Gesundheitsbeeinträchtigungen führen, müssen unverzüglich dem Träger gemeldet werden (§ 15f Arbeitsschutzgesetz). Dieser hat alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um die Gefahren und gesundheitlichen Beeinträchtigungen abzuwenden. Der Träger kann sich verschiedener Fachleute wie diözesaner Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder Betriebsärzte bedienen.

Seit 2009 gibt es für den Kindertagesstättenbereich eine tarifliche Regelung zum Gesundheitsschutz, die einen individuellen Anspruch auf Gefährdungsbeurteilung beinhaltet.

Betriebliche Gesundheitskommission bilden

Die Mitarbeitervertretung kann einen Antrag stellen, eine betriebliche Kommission zu bilden, die dafür Sorge trägt, Maßnahmen zum Gesundheitsschutz einzuleiten. Solche Kommissionen können nach den jeweiligen diözesanen Bestimmungen auch für mehrere Kindertageseinrichtungen gemeinsam gebildet werden. Die Gesundheitsschutzregelung ist unter www.onlineABD.de zu finden, § 2 der Anlage zu § 44 ABD Teil A, 1.

Voraussetzung für wirksame gesundheitliche Maßnahmen ist, dass das gesamte Kindertagenteam inklusive Trägervertreter präventiv arbeitet. Das heißt auch darauf zu achten, dass regelmäßig Begehungen durchgeführt und Ersthelfer ausgebildet



Gesund bis zur Rente. Laut „DGB-Index gute Arbeit“ erleben Kita-Beschäftigte ihre Arbeit als sinnvoll und kreativ und ihre Teams meist als kollegial. Andererseits machen vielen Arbeitsintensität sowie körperliche und emotionale Anforderungen zu schaffen. Derzeit glauben nur 26 % der Befragten, den Anforderungen bis zum Rentenalter gewachsen zu sein: www.dgb-index-gute-arbeit.de

Foto: Robert Kneschke – Fotolia.com

werden. Letztere können im Notfall lebensrettende Erste-Hilfe-Maßnahmen einleiten.

Längst Standard – in jeder Kindertageseinrichtung – sollten die höhenverstellbaren Stühle für pädagogisches Personal sein. Falls diese Anschaffung noch nicht erfolgt ist, wäre es Aufgabe des Kindertagenteams oder der Mitarbeitervertretung, falls die Beschäftigten eine gewählt haben, einen Antrag beim Träger zu stellen.

Fazit: „Gesund zu sein, bedarf es wenig und wer gesund ist, weiß, was schee ist!“

Susanne Steiner-Püschel

Ansprechpartner Arbeitssicherheit >>>

Die Ansprechpartner für Arbeitssicherheit für Kitas, Pfarreien, Bildungshäuser, diözesane Schulen ...



Fachstellen für Arbeitssicherheit in den (Erz-)Diözesen

Augsburg

Peter Heim
08 21/31 66-3 68
peter.heim@bistum-augsburg.de

Bamberg

Juliana Kliem
09 51/5 02-28 05
juliana.kliem@erzbistum-bamberg.de
oder Bertram Pelka
09 51/5 02-28 11
bertram.pelka@erzbistum-bamberg.de

Eichstätt

Adolf Metz
0 84 21/50-2 65
ametz@bistum-eichstaett.de

München und Freising

Sonja Ruef
0 89/21 37-18 45
sruef@eomuc.de
oder Lothar Kestler
0 89/21 37-17 55
lkestler@eomuc.de

Passau

Thomas Rösch 08 51/3 93-33 10
thomas.roesch@bistum-passau.de

Regensburg

Stefan Meier
09 41/5 97-11 93
smeier.gv@bistum-regensburg
oder Peter Bauer
09 41/5 97-11 88
pbauer.gv@bistum-regensburg

Würzburg

Rainer Beutel
09 31/78 02 34-62
rainer.beutel@sbw-bau.de
oder Stefan Strunz
09 31/78 02 34-63
stefan.strunz@sbw.bau-de

Berufsgenossenschaften für ...

Personal in den Kindertagesstätten:
Berufsgenossenschaft für
Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege
Pappelallee 35/37

22089 Hamburg
0 40/2 02 07-0
www.bgw-online.de

Friedhofsmesner:
Gartenbau-Berufsgenossenschaft
Frankfurter Straße 126
34121 Kassel
05 61/9 28-0
www.gartenbau.lsv.de

Kirchliche Beschäftigte soweit nicht
anderes zugeordnet:
Verwaltungsberufsgenossenschaft VBG
Deelbögenkamp 4, 22297 Hamburg
0 40/51 46-0
www.vbg.de

Zuständig für die Kinder in Kindertagesstätten ist:

Kommunale Unfallversicherung Bayern
Ungererstraße 71
80805 München
0 89/3 60 93-0
www.kuvb.de

Rückgruppierungsschutz Kita-Leitungen

Gut abgesichert bei vorübergehenden Schwankungen der Kinderzahl

Die Eingruppierung der Leiter und Leiterinnen von Kindertagesstätten und ihren ständigen Stellvertretungen richtet sich nach der Durchschnittsbelegung im Zeitraum 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres. Nur in Ausnahmefällen, wie bei Neueröffnung einer Einrichtung oder der Erweiterung einer Kita nach dem 31. Dezember des Vorjahres, wird von diesem Grundsatz abgewichen.

Schwanken die Belegungszahlen in einer Einrichtung von Jahr zu Jahr, könnte dies im Extremfall zu einem ständigen Rauf und Runter in der Eingruppierung führen. Bereits 1998 hatte daher der Kommunale Arbeitgeberverband Bayern erklärt, dass keine Bedenken bestehen, wenn bei einem nur vorübergehenden Absinken der Kinderzahl auf eine tariflich zulässige Herabgruppierung verzichtet wird. 1999 wurde in der

Bayerischen Regional-KODA Einvernehmen erzielt, dass auch in den Kindertageseinrichtungen im Bereich des kirchlichen Tarifrechts ABD so verfahren werden sollte. In einem Dienstgeberrundschreiben wurde damals entsprechend informiert. Demnach ist eine Herabgruppierung erst bei einem Absinken der Durchschnittsbelegung in zwei aufeinander folgenden Jahren erforderlich. Dieses Rundschreiben ist den Stiftungsaufsichten bekannt. Falls es sich aber mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit um eine dauerhafte Verringerung der Belegungszahlen handelt, dann wird auch die Rückgruppierung in der Regel bereits im ersten Jahr erfolgen.

5 %-Puffer kommt dazu

Unabhängig von dieser Empfehlung gilt ein tariflicher 5 %-Puffer. Sinkt die



Absturzsicherung. Meist schützen KODA-Regelungen vor Herabgruppierung.

Foto: Fotolia.com

Kinderzahl um nicht mehr als 5 % unter die jeweilige Grenze, erfolgt in keinem Fall eine Rückgruppierung.

Kein Nachteil wegen „Faktoren-Kindern“

Weiter sind die besonderen Regelungen bezüglich der „Faktoren-Kinder“ zu beachten. Demnach zählen Kinder – im Hinblick auf die Eingruppierung der Leitungen – unter zwei Jahren doppelt und Integrationskinder dreifach. Auf diese Weise wollte die Bay-

erische Regional-KODA – abweichend vom öffentlichen Dienst – sicherstellen, dass Leitungen durch die Aufnahme von Krippenkindern und von behinderten beziehungsweise von Behinderung bedrohten Kindern keine finanziellen Nachteile haben.

Schutz bei „Arbeitgebermaßnahmen“

In manchen Fällen wird die Kinderzahl auf Grund von „vom Arbeitgeber veranlassten Maßnahmen“ unterschritten.

Das wäre zum Beispiel der Fall, wenn der Arbeitgeber entscheidet im nächsten Jahr weniger Kinder aufzunehmen, um die Qualität der Betreuung zu verbessern. Wird die Kinderzahl auf Grund solcher Arbeitgeber-Maßnahmen unterschritten, dann erfolgt keine Herabgruppierung. Geht allerdings einfach die Nachfrage nach Kita-Plätzen zurück, dann greift diese Vorschrift nicht.

Insgesamt ist durch die verschiedenen Regelungen ein guter Puffer bei vorübergehend sinkenden Kinderzahlen gegeben und meist der Besitzstand gesichert.

Susanne Steiner-Püschel

Und wenn es doch dazu kommt

KODA-Regelung mildert finanzielle Folgen

Trotz aller Sicherungen ist manchmal die Rückgruppierung von Leitungen unvermeidbar. Im öffentlichen Dienst führt dies oft zu einem doppelten Einkommensverlust. Zunächst durch die niedrigere Entgeltgruppe (zum Beispiel S 10 statt S 13). Dazu kommt im öffentlichen Dienst der Verlust von Stufenlaufzeiten, also der Zeiten bis zum Aufstieg in die nächsthöhere Erfahrungsstufe. In Einzelfällen führt das dazu, dass Leitungen und ihre Stellvertretungen durch eine Höhergruppierung mit späterer Rückgruppierung unterm Strich sogar einen Einkommensverlust haben.

„Widersinnig“ war die Meinung in der Bayerischen Regional-KODA. 2007 hat die KODA daher beschlossen, in diesem Punkt vom öffentlichen Dienst abzuweichen.

Es gilt weiterhin wie im öffentlichen Dienst, dass Beschäftigte bei einer Höhergruppierung der Stufe zugeordnet werden, in der sie mindestens das gleiche Tabellenentgelt erhalten wie vor der Höhergruppierung. Allerdings – und das ist die kirchliche Besonderheit: Die Höhergruppierung erfolgt nicht mehr wie eine

„übliche“ Eingruppierung. Vielmehr wird das höhere Entgelt so behandelt, als wäre es eine Zulage zum bisherigen Entgelt. Und ist später einmal eine Rückgruppierung wegen sinkender Kinderzahlen unvermeidbar, dann fällt lediglich dieser Unterschiedsbetrag weg – alles andere bleibt erhalten. Der oder die Beschäftigte erhält dann das Entgelt, das er oder sie ohne die vorübergehende Höhergruppierung erhalten hätte. Also kein Verlust von Stufenlaufzeiten und keine Rückstufung.

Die Auswirkungen einer Rückgruppierung werden so zwar nicht vermieden, aber doch erheblich gemildert. Die gleiche Regelung gilt übrigens für „Fachkräfte mit besonders schwierigen Tätigkeiten“ (S 8) und „Ergänzungskräfte mit schwierigen Tätigkeiten“ (S 4), wie sie vor allem in Integrationsgruppen tätig sind oder manchmal auch als Ergänzungskräfte in Leitungsgruppen. Auch hier gilt: Fällt zum Beispiel die Integrationsgruppe wegen sinkender Kinderzahl weg, sind Einstufung und Stufenlaufzeit gesichert.

Manfred Weidenthaler

Zum Nachlesen: Die 5 %-Regelung, die Zählung von „Faktorenkindern“ und die Regelung zu „vom Arbeitgeber veranlassten Maßnahmen“ ist in Anmerkung 9 der „Anlage zu § 1 zur Anlage zu § 44: Anlage F“ ABD Teil A, 1. veröffentlicht. Unter www.onlineABD.de in der Volltextsuche „Ermittlung der Durchschnittsbelegung“ eingeben.

Modell 1-Fachkräfte in Entgeltgruppe S 6

Der Mangel an pädagogischen Fachkräften hat Kinderpflegerinnen und -pflegern neue Qualifikationswege eröffnet. Einer davon ist das „Modell 1“. Auf diesem Weg können sich berufserfahrene pädagogische Ergänzungskräfte nebenberuflich zur „Fachkraft in Kindertageseinrichtungen“ weiterbilden.

Nicht ganz klar war, wie solche „Fachkräfte in Kindertagesstätten“ einzugruppieren sind, da es sich ja nicht um „staatlich anerkannte Erzieher“ handelt. Der Kommunale Arbeitgeberverband Bayern hat inzwischen erklärt, dass bis auf Weiteres keine Bedenken bestehen, wenn diese neuen Fachkräfte wie Erzieher und Erzieherinnen eingruppiert sind.

In einem Dienstgeberrundschreiben haben sich inzwischen auch die Bayerischen (Erz-)Diözesen dieser Auffassung angeschlossen.

Zwingende Voraussetzung für die Eingruppierung in S 6 ist allerdings, dass der oder die Beschäftigte auch als „Fachkraft“ eingesetzt wird. Wer auf einer Ergänzungskraft-Stelle bleibt, wird weiter als Ergänzungskraft vergütet.

Manfred Weidenthaler

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 13	2.812,08	3.029,84	3.308,42	3.532,70	3.813,09	3.953,26
...						
...						
S 10	2.528,98	2.790,30	2.920,97	3.308,42	3.622,44	3.880,37

Stufe bleibt erhalten. Sinken die Kinderzahlen dauerhaft, fällt im KODA-Bereich lediglich der Differenzbetrag weg (Doppelpfeil, grün). Im Bereich des öffentlichen Dienstes können Laufzeiten verloren gehen und sogar ein echter Stufenverlust die Folge sein (graue Pfeile). Regelungstext unter www.onlineABD.de (Abs. 2a Anlage zu § 44 ABD Teil A, 1.)

Politisches Sprachrohr in Berlin

Arbeitsrechtsausschuss der Zentral-KODA gegründet, kurz ARA

Am 21. März 2014 war es soweit. Die Zentral-KODA – Dachgremium aller deutschen KODAs – wurde neu strukturiert. Im Zuge der Neufassung startete der Arbeitsrechtsausschuss (ARA) als neues Organ der Zentral-KODA mit seiner Arbeit. Im ARA geht es nicht um die Ausgestaltung von Arbeitsvertragsrecht, sondern um die Beteiligung von Dienstgebern und Dienstnehmern auf bundespolitischer Ebene. Es werden keine Beschlüsse gefasst, die auf das Arbeitsvertragsrecht der Beschäftigten Anwendung finden. Vielmehr haben die deutschen Bischöfe erstmalig den Schritt gewagt, einer eigenen bundesweiten Kommission aus gewählten Dienstgebern und Dienstnehmern politische Mitverantwortung zu übertragen. Rechte, die im staatlichen Bereich den Koalitionen zukommen (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden), werden im kirchlichen Bereich in der Weise ausgeübt, in welcher der Dritte Weg ausgestaltet ist: in einer mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern paritätisch besetzten Kommission.

Beteiligung bei staatlichen Gesetzgebungsvorhaben – Mindestlohn begrüßt

Bei Stellungnahmen zu staatlichen Gesetzgebungsvorhaben, die das Arbeitsrecht

betreffen, soll das Katholische Büro – als Kontaktstelle zwischen Bischofskonferenz und Politik – den Arbeitsrechtsausschuss angemessen beteiligen. Diese Aufgabe des ARA nahm breiten Raum auf der ersten Sitzung ein. Erst tags zuvor war dem Katholischen Büro der Referententwurf zum Tarifautonomiestärkungsgesetz mit kurzer Frist zur Rückäußerung zugegangen. Vom ARA wurde unter anderem die Einführung eines Mindestlohnes begrüßt und der Mindestlohn auch für Langzeitarbeitslose gefordert, gegebenenfalls unter Zahlung von Zuschüssen. Deutlich wurde, dass die Aufgabe des ARA vorwiegend auf die Beratung des Katholischen Büros für eine



Wechsel im Vorsitz. Der Gründungsvorsitzende des ARA Dr. Joachim Eder (links) übergibt sein Amt an Thomas Schwendele, Mitarbeitervertreter aus der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes.

Foto: J. Hoppe

gemeinsame kirchliche Position gegenüber dem staatlichen Gesetzgeber bezogen ist.

Eine Öffnung im Arbeitnehmer-Entsendegesetz für alle Branchen wurde befürwortet. Gleichzeitig wurde gefordert, dass auch die Kommissionen des Dritten Weges, also die KODAs, in diesem Bereich den weltlichen Tarifpartnern gleichgestellt werden, ebenso bei der Neuregelung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung nach dem Tarifvertragsgesetz.



Das Kürzel ARA erinnert an den gleichnamigen bunt gefiederten Vogel. Bunt und vielfältig sind auch die politischen Positionen, die in dem neuen KODA-Dachgremium zusammengeführt und gegenüber Regierung und Abgeordneten vertreten werden sollen.

Foto: Eric Isselée – Fotolia.com

Auch auf der zweiten Sitzung war das Tarifautonomiestärkungsgesetz ein Schwerpunkt. Berichtet wurde von einem Gespräch von ARA-Mitgliedern und Vertretern der katholischen und evangelischen Kirche beim Bundesarbeitsministerium. Dabei wurde erörtert inwieweit die kirchlichen Belange im Gesetz berücksichtigt werden können, sofern Kirche im Sozialbereich als gesellschaftlich wahrnehmbare Größe auftritt.

Mitwirkung bei innerkirchlichen Gesetzgebungsvorhaben

Die Mitwirkung bei der Gestaltung innerkirchlicher Gesetze wie der Mitarbeitervertretungsordnung oder der Grundordnung des kirchlichen Dienstes ist eine weitere Aufgabe des ARA. Konkret wurden die derzeit bestehenden Gesetzesvorhaben beim Verband der Diözesen Deutschlands (VDD) dargestellt: Die Einbindung der Gewerkschaften in das System des Dritten Weges in Umsetzung des Bundesarbeitsgerichts-Urteils vom 20. November 2012, Veränderungen bei der Forderung der Loyalitätsobliegenheiten und der Unternehmensmitbestimmung. Derzeit sind verschiedene Arbeitsgruppen auf Bundesebene aktiv; die Ergebnisse werden jeweils anschließend im ARA behandelt.

Auf der zweiten Sitzung wurde ein Eckpunktepapier des Verbandes der Diözesen Deutschlands für die KODA-Rahmenordnung erstmalig andiskutiert. Dabei geht es um die Einbindung der Gewerkschaften in den Dritten Weg. Zur Weiterarbeit wurde ein Verfahren vereinbart, an dessen Ende

Katholisches Büro

Katholische Büros sind Kontaktstellen der Kirche beziehungsweise ihrer Bischöfe zu den Landesregierungen, der Bundesregierung und den Ministerien, sowie zu politischen Parteien und zu gesellschaftlichen Verbänden. Sie sind zuständig für die Lobbyarbeit. Sie stellen nach eigenen Angaben eine „Schnittstelle zur Politik“ dar, die eine einheitliche Auffassung der katholischen Kirche nach außen darstellen und vertreten soll. Das „Kommissariat der deutschen Bischöfe“ – das Katholische Büro in Berlin – ist eine Dienststelle der Deutschen Bischofskonferenz und des Verbandes der Diözesen Deutschlands.

Infos unter www.dbk.de/ueber-uns/katholisches-buero-berlin

Johannes Hoppe

der ARA eine Gesamtstellungnahme abgeben kann.

Eigene Themen einbringen

Auf dem gesamten Feld des kirchlichen Arbeitsrechts – dazu gehören auch allgemeine arbeitsrechtliche Fragen, die das kirchliche Arbeitsrecht berühren – kann der ARA Positionen erarbeiten und in die politische Diskussion einbringen. Verschiedene politische Themen wurden auf der zweiten Sitzung bearbeitet. Hier machte die Mitarbeiterseite deutlich, dass sie zu politischen Vorhaben ihre Intentionen bereits formuliert hat und zur Diskussion stellen

will: Anfangen von der Forderung, dass 450-Euro-Beschäftigungsverhältnisse ab dem ersten Euro versicherungspflichtig sein müssen bis hin zur Frage, wie ein Anspruch auf befristete Teilzeit aus familiären Gründen in staatlichen Gesetzen geregelt werden sollte.

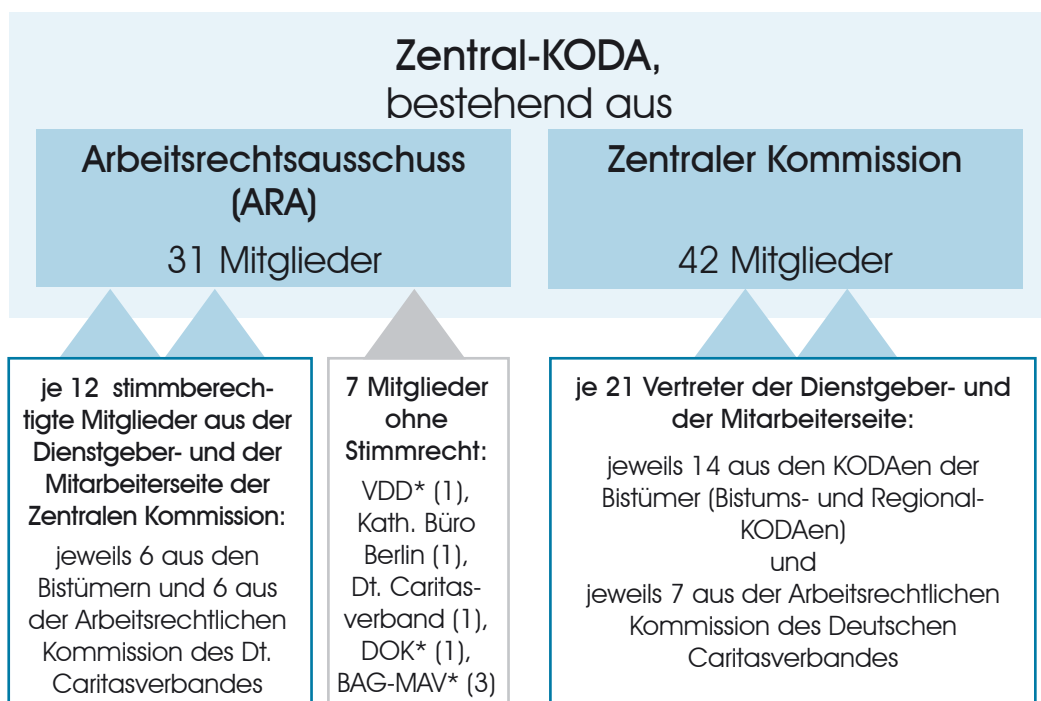
Auch die Verfassungsbeschwerde der Gewerkschaft ver.di zu den sogenannten Streikrechtsurteilen des Bundesarbeitsgerichtes war Thema. Derzeit entscheidet das Bundesverfassungsgericht, ob die Klage angenommen wird. Im Auftrag der katholischen und der evangelischen Kirche werden zwei Professoren eine Stellungnahme verfassen. Die Mitarbeiterseite verzichtet

auf ihre Möglichkeit, eigenständig dazu Stellung zu beziehen.

Überzeugendes Auftreten gefordert

Es zeigte sich, dass das neue Gremium ARA gewillt ist, seine Aufgabe konstruktiv wahrzunehmen. Vier bis fünf jährliche Sitzungen werden erforderlich sein, um die kommenden Aufgaben anzupacken. Kircheneigene Positionen haben dann eine Chance wahrgenommen zu werden, wenn sie überzeugend und konsensorientiert eingebracht werden. Es bleibt zu hoffen, dass Dienstgeber und Dienstnehmer diese Chance auch gemeinsam wahrnehmen.

Dr. Joachim Eder



- Aufgaben des ARA, laut Zentral-KODA-Ordnung**
- Informations- und Erfahrungsaustausch zu Fragen und Auswirkungen des Arbeitsrechts
 - Koordinierung der Positionen
 - Beobachtung der arbeitsrechtlichen Landschaft (Monitoring)
 - Erarbeitung von Positionen der Zentralen Kommission, Information und Beratung des Katholischen Büros Berlin
 - Mitwirkung bei der Gestaltung innerkirchlicher Ordnungen
 - Vorbereitung der Sitzungen der Zentralen Kommission
 - Entscheidung über die Zuweisung von Empfehlungsmaterialien an die Zentrale Kommission
 - Beteiligung des ARA durch das Katholische Büro bei staatlichen Gesetzgebungsvorhaben

- Aufgaben der Zentralen Kommission, laut Zentral-KODA-Ordnung**
- Beschlussfassung über
- Ausfüllung von Öffnungsklauseln in staatlichen Gesetzen
 - Fassung von Einbeziehungsabreden für Arbeitsverträge hinsichtlich der Loyalitätsobliegenheiten und Nebenpflichten gemäß der Grundordnung des kirchlichen Dienstes
 - kirchenspezifische Regelungen
 - für die Befristung von Arbeitsverträgen
 - Regelungen für den kirchlichen Arbeitsschutz, insbesondere im liturgischen Dienst
 - für Mehrfacharbeitsverhältnisse bei verschiedenen Dienstgebern
 - für die Rechtsfolgen eines Dienstgeberwechsels

*VDD Verband der Diözesen Deutschlands
 *DOK Deutsche Ordensoberenkonferenz
 *BAG-MAV Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen

Zusammenstellung: Günter Däggelmann
 Bearbeitung: Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler

Sichere Rechtsgrundlage als Ziel

Schutz vor sexueller Gewalt beschäftigt KODA

Die Bayerische Regional-KODA hat sich bereits vor einiger Zeit mit dem Thema „Schutz vor sexuellem Missbrauch“ beschäftigt. Geklärt wurde, dass die Vorlage eines aktuellen „erweiterten Führungszeugnisses“ gemäß den Bestimmungen des Bundeszentralregistergesetzes verlangt werden kann. Darüber hinaus ist der Arbeitgeber berechtigt, von Beschäftigten in Einrichtungen für Kinder und Jugendliche die Vorlage einer Selbstverpflichtungserklärung

gemäß einer Anlage zu verlangen, die sich im kirchlichen Tarifrecht ABD findet (§ 3 Abs. 9 Teil A, 1.). Eine Öffnungsklausel für eine Dienstvereinbarung zur Ausgestaltung der Umsetzung des Verfahrens wurde ebenfalls geschaffen. Auf Grundlage dieser Öffnungsklausel kann eine Mitarbeitervertretung Vereinbarungen zu einzelnen Themenkomplexen aus diesem Bereich mit ihrem jeweiligen Arbeitgeber treffen.

Sie können sich auch direkt an eine der vom jeweiligen Diözesanbischof beauftragten Ansprechpersonen im Sinne der Ziffer 4 der Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener wenden.

Mitarbeiterseite: Regional-KODA soll Rechtsgrundlage sichern

Für die Bayerische Regional-KODA wird dies nun erneut zum Thema, da die Zentral-KODA, das Dachgremium aller KODAs, 2013 einen Empfehlungsbeschluss für alle arbeitsrechtlichen Kommissionen verabschiedet hatte, mit dem eine Umsetzung der in den bischöflichen Leitlinien zur Prävention vor sexuellem Missbrauch beschriebenen Möglichkeit in die kirchlichen Arbeitsvertragswerke vorgenommen werden kann. Die Möglichkeit, bei Kenntnis über entsprechende Fälle in der Einrichtung nicht die Dienstvorgesetzten, sondern die diözesanen Missbrauchsbeauftragten zu informieren, sollte arbeitsrechtlich verankert werden. Nach Auffassung der Mitarbeiterseite bedarf es einer entsprechenden Verankerung dieser Bestimmung im ABD, da sonst keine Rechtsgrundlage besteht, Personen außerhalb der Einrichtung informieren zu können. Die Dienstgeberseite in der Bayerischen Regional-KODA sieht allerdings noch weiteren Klärungsbedarf. Es bleibt abzuwarten, wie sich die Dienstgeber die Umsetzung dieser bischöflichen Vorgabe vorstellen.

Dr. Joachim Eder

Verdacht unverzüglich melden

Inzwischen sind die Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz „für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjäh-



Einschreiten ist Dienstpflicht.
Die Leitlinien der Bischöfe sind unmissverständlich. Foto: Fotolia.com

riger durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ in allen Diözesen in Kraft. In diesen Leitlinien wurde festgelegt, was von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern zu tun ist, wenn Hinweise auf tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs in einer Einrichtung gegeben sind. Alle Beschäftigte haben danach unverzüglich zu handeln. Die zuständige Person der Leitungsebene der Institution, bei der sie beschäftigt sind, muss informiert werden. Diese Information betrifft Sachverhalte und Hinweise auf tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im kirchlichen Dienst.

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

Umsatzsteuer-ID: DE 12 75 111 72

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, Josef Glatt-Eipert,
Johannes Hoppe, Hans Reich, Ralph Stapp,
Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler,
Dorothea Weitz, Robert Winter, Vertreter
der Arbeitgeberseite: Tobias Rau. Unter
Mitarbeit von: Martin Floß.

Redaktionsleitung

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

Satz und Foto: Manfred 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: 58.500
Abo-Bestellung auch unter
www.kodakompass.de, Rubrik „Zeitschrift“

**Beschäftigte, die den KODA Kompass
kostenfrei im Rahmen ihres Arbeitsver-
hältnisses persönlich zugesandt bekom-
men, melden Adressänderungen und
-berichtigungen nur ihrem Arbeitgeber.**

Zum Nachlesen: Die überarbeiteten
Leitlinien sind unter www.dbk.de, zu
finden. „Selbstauskunft und Verpflich-
tungserklärung“ auf www.onlineABD.de, Anlage G Teil A, 1.

Neues aus dem kirchlichen Arbeitsvertragsrecht

immer frisch auf Ihrem Bildschirm:
kostenfreies newsletter-Abo unter
www.kodakompass.de
Rubrik Service

Der Tarif 820 K Plus – bereits jetzt eine Erfolgsgeschichte

In den Ausgaben 51, 52 und 53 des KODA Kompass wurden Sie über die Verbesserungen der kirchlichen Höherversicherung informiert. Über 46.000 kirchliche Mitarbeiter und Angehörige haben bereits jetzt damit die Leistungen ihrer gesetzlichen Krankenversicherung verbessert, eine sehr beachtliche Zahl, die unterstreicht, dass die Leistungsverbesserungen sinnvoll sind.

Zugang weiterhin möglich

Wer sich im Rahmen der Einführungsaktion noch nicht für den Tarif entschieden hat, kann dies jederzeit tun. Gerne beraten wir Sie unverbindlich am Telefon oder schicken Ihnen ein Antragsformular zu. Ein Anruf unter (0 89) 21 60-85 05 oder eine E-Mail an beihilfe-firmen@vkb.de genügt.

Tarif 820 K Plus – die häufigsten Fragen

Die häufigsten Fragen, die unsere Sachbearbeiter erreichen, beantworten wir gerne:

Wer kann den Tarif beantragen?

Alle gesetzlich krankenversicherten kirchlichen Mitarbeiter mit

Beihilfeanspruch sowie deren Ehegatten und Kinder

Wie beantrage ich Leistungen?

Mit der Dokumentation Ihrer Versicherung erhalten Sie ein Antragsformular. Dieses senden Sie bitte zusammen mit den Rechnungen an die aufgedruckte Adresse. Nach der Berechnung überweisen wir das Geld direkt auf Ihr Konto.

Kann ich den Tarif 820 K Plus behalten, wenn ich in Rente gehe oder den Arbeitgeber wechsele?

Wer in den wohlverdienten Ruhestand geht, kann den Tarif 820 K Plus lebenslang behalten. Bitte beachten Sie, dass der Tarifbeitrag mit dem 65. Lebensjahr ansteigt. Bei einem Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber kann die Versicherung ebenfalls bestehen bleiben – hier sollte sich der Betroffene an uns wenden, damit die Modalitäten geklärt werden können.

Wie lange sind Kinder versicherbar?

Kinder von Kirchenmitarbeitern können bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres mit den Eltern versichert bleiben, unabhängig davon, ob sie noch in Ausbildung sind. Im Anschluss ist eine lebenslange Versicherung, mit einem Beitragsaufschlag, möglich.

Ich bekomme Nachwuchs, wie erfolgt die Aufnahme in die kirchliche Höherversicherung?

Neugeborene Kinder können ohne Risikoprüfung ab Geburt versichert werden. Hier ist zu beachten, dass dies innerhalb der ersten drei Lebensmonate bei uns beantragt wird.

Bei mir steht ein Zahnersatz an, was muss ich jetzt tun?

Zahnersatz ist häufig sehr teuer und hat ein breites Spektrum an Behandlungsmöglichkeiten. Wir raten – vor **Behandlungsbeginn** – eine Kopie des Kostenvoranschlages Ihres Zahnarztes einzureichen. Das gibt uns Gelegenheit, auf Unklarheiten hinzuweisen und diese vorab zu klären. Damit vermeiden Sie unliebsame Überraschungen und können – wenn nötig – noch mit Ihrem Zahnarzt über Alternativen sprechen. Die Unterlagen reichen Sie bitte formlos ein, optimalerweise mit aufgliederter Honorar und detaillierten Material- und Laborkosten. Ein kurzes Anschreiben mit Ihrer Versicherungsnummer genügt und Sie erhalten zeitnah unsere Antwort.

Und das leistet der Tarif 820 K Plus

Krankenhaus	Zahnersatz	Heilpraktiker	Sehhilfen	Auslandsreise
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Komfortable Unterbringung im Zweibettzimmer ▪ Behandlung durch den Chefarzt oder den Arzt Ihres Vertrauens ▪ Ersatzkrankenhaustagegeld und stationäre Psychotherapie und Psychosomatik 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zahnersatz in Höhe von 40 % aus bis zu 7.500 € ▪ Implantate ohne gesonderte Indikationen ▪ Bis zum Höchstsatz der Gebührenordnung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Leistungen für Heilpraktiker ▪ Ärzte für Naturheilverfahren und Osteopathie ▪ Insgesamt in Höhe von 50 % aus 1.500 € pro Kalenderjahr 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Für Brillen und Kontaktlinsen 200 € innerhalb von drei Kalenderjahren 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kosten für Behandlungen und Medikamente im Ausland für private und dienstliche Reisen ▪ Krankentransport

* Bitte beachten: Rechtsverbindlich sind nur die Tarifbedingungen und die jeweils gültigen Allgemeinen Versicherungsbedingungen. Versicherbar sind kirchliche Mitarbeiter im Rahmen des Gruppenversicherungsvertrages zwischen dem kirchlichen Dienstgeber und der Versicherungskammer Bayern.

§ Auf den Punkt gebracht

Alle Berufe

„Stimmt es, dass ich Büromaterial selbst zahlen muss?“

Immer wieder kommt es vor, dass Arbeitgeber von ihren Beschäftigten erwarten, Material, Ausrüstung oder Geräte von ihrem privaten Geld zu bezahlen. Oft wird argumentiert: Sie können das ja von der Steuer absetzen.

Ein Lehrer hat die Frage vor das Bundesarbeitsgericht gebracht und Recht bekommen. Das Land Niedersachsen wurde nach mehrjährigem Rechtsstreit verurteilt, der Lehrkraft ein Exemplar des Mathematikbuchs kostenfrei zur Verfügung zu stellen. Die für die Ausstattung der Schule zuständige Gemeinde hatte sich geweigert. Das Land fühlte sich nicht zuständig. Hier irrte das Land: der Arbeitgeber und niemand anderer, so das Gericht, müsse dafür sorgen, dass Beschäftigten die für eine ordnungsgemäße Arbeit notwendigen Mittel zur Verfügung stehen.

Dieser Grundsatz lässt sich gegebenenfalls übertragen. Auf die Sekretärin, die ihr Büromaterial nicht von zu Hause mitbringen muss; auf den Religionslehrer, der ein für die Unterrichtsverteilung notwendiges Religionsbuch braucht und für die Gemeindefreierin, die nicht verpflichtet werden kann einen notwendigen PC, ein Diensthandy oder das Material für die Erstkommunionvorbereitung privat zu bezahlen. Da es unterschiedliche Auffas-

sungen darüber geben kann was notwendig ist, werden Beschäftigte immer zuerst das Gespräch suchen.

Das Urteil vom 12. März 2013, ist zu finden unter www.bundesarbeitsgericht.de (9AZR 455/11). Für die Berufsgruppen der Gemeinde- und Pastoralreferenten hat die KODA zudem ausdrücklich in der Dienstordnung verankert, dass vor Antritt einer Stelle die Ausstattung mit den notwendigen sachlichen und räumlichen Mitteln sicher zu stellen ist: Teil C, 1. beziehungsweise C, 2. im ABD. *Manfred Weidenthaler*



Arbeitsmittel zahlt der Arbeitgeber. Auch ein Notebook, falls es zur ordnungsgemäßen Arbeit notwendig ist.

Foto: Fotolia.com

Kita-Beschäftigte

„Ist es richtig, dass man in kommunalen Kitas mehr verdient?“

Nein, die dort angewandte Entgelttabelle ist identisch mit der im kirchlichen Tarifrecht ABD. Auch Entgelterhöhungen erfolgen im Bereich des ABDs automatisch und zeitgleich mit dem kommunalen öffentlichen Dienst. Außer die Bayerische Regional-KODA würde etwas anderes beschließen, was sie aber noch nie getan hat.

Bei anderen Tarifregelungen, etwa dem Anspruch auf Verfügungszeit oder Fortbildung, sind kirchliche Regelungen teilweise sogar günstiger für die Beschäftigten.

Auf Grund des regionalen Fachkräftemangels gibt es allerdings kommunale Arbeitgeber, die im Augenblick bei Neueinstellungen den Tarif sehr großzügig auslegen oder Zusatzleistungen wie zum Beispiel günstige Dienstwohnungen anbieten.

Tariflich besteht zudem bei Neueinstellungen die Möglichkeit, höhere Erfahrungsstufen zu gewähren, soweit dies zur Gewinnung von Beschäftigten notwendig ist. Dies gilt jedoch für den öffentlichen und den kirchlichen Dienst gleichermaßen.

Manfred Weidenthaler

Mitarbeitervertreter

„Darf ich noch auf eine Fachfortbildung, wenn ich in diesem Jahr schon auf MAV-Schulung war?“

Ja. Der Schulungsanspruch gemäß Mitarbeitervertretungsordnung ist vollkommen getrennt zu sehen von möglichen Ansprüchen auf berufliche Fortbildungen. MAV-Schulungen sind immer zusätzlich zu genehmigen. Würden die Ansprüche gegeneinander aufgerechnet, hätte der Mitarbeitervertreter oder die Mitarbeitervertreterin ja einen Nachteil gegenüber anderen Beschäftigten. Und dies ist gemäß § 18 Mitarbeitervertretungsordnung verboten: Mitarbeitervertreter dürfen auf Grund ihres Amtes nicht benachteiligt werden.

Manfred Weidenthaler

Kitas und alle Berufe

„Darf ich einfach in die Krippengruppe umgesetzt werden?“

Das hängt von Ihrem Arbeitsvertrag ab. Steht dort etwa „Erzieherin im Schulhort“, dann können Sie nicht gegen Ihren Willen in die Kinderkrippe umgesetzt werden. Steht im Arbeitsvertrag lediglich, dass Sie als Erzieherin angestellt sind, dann ist auch ein Einsatz als Erzieherin in der Krippe möglich. Von diesem „Direktionsrecht“ darf der Arbeitgeber aber immer nur nach „billigem Ermessen“ Gebrauch machen. Das heißt, er muss fair abwägen zwischen den betrieblichen Interessen und möglicherweise entgegen-

stehenden Interessen von Beschäftigten.

Manfred Weidenthaler



Umsetzung. Im Rahmen der Arbeitsvertrages kann der Arbeitgeber einen anderen Arbeitsplatz zuweisen.

Foto: Fotolia.com

Mehr Geld und 30 Tage Urlaub für alle Tarifeinigung im öffentlichen Dienst

Am 1. April 2014 war es soweit – die Tarifpartner im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen konnten sich auf einen neuen Tarifvertrag einigen, der bis Ende Februar 2016 laufen wird. Davon profitieren auch die kirchlichen Beschäftigten, die unter die Regelungen des ABD fallen. Aufgrund der geltenden Tarifautomatik werden die meisten dieser

Beschlüsse für den Bereich der kommunalen Arbeitgeber vollumfänglich für die kirchlichen Beschäftigten übernommen, wenn nicht die Bayerische Regional-KODA anderslautende Beschlüsse fasst. Diese sind nicht zu erwarten. Formal braucht es dafür aber noch Beschlüsse, die voraussichtlich im Rahmen der Vollversammlung im Juni 2014 getroffen werden.

Die Tarifeinigung hat allerdings keine Auswirkungen auf die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen, da deren Vergütung den Bestimmungen für die Beamten des Freistaats Bayern entspricht. Für diese Beschäftigten stieg die Vergütung zuletzt zum 1. Januar 2014.

Ab Seite 3 finden Sie die Ergebnisse.

Ludwig Utschneider

Themen

- **Lehrkräfte an kirchlichen Schulen**
Neuregelung bei Systembetreuern
- **Lehrkräfte an kirchlichen Schulen**
Sonderregelungen und sonstige Regelungen
- **Religionslehrkräfte**
Ringen um neue Entgeltordnung
- **Arbeitsbefreiungen**
Ja zur Wallfahrt
- **Pflegende Beschäftigte**
Rechtliche Grundlagen
- **Wahlhelfer**
Keine neuen Regelungen für kirchliche Beschäftigte
- **Glockensachverständige**
Besondere Berufe der Kirche





Ludwig Utschneider,
verantwortlicher Redakteur

Stop and Go in der KODA!

Liebe Leserin,
lieber Leser!

Zunächst gibt es Erfreuliches zu berichten – die Tarifvertragsparteien im öffentlichen Dienst haben sich Anfang April auf einen neuen Tarifvertrag verständigt, der reale Lohnzuwächse bedeutet und vor allem für die unteren Entgeltgruppen spürbare Verbesserungen bringt. Dank der sogenannten Tarifautomatik wirkt sich das auch unmittelbar auf die kirchlichen Beschäftigten aus, außer es wird etwas Gegenteiliges beschlossen. Aktuelle Informationen zu den für Sie bedeutsamen Ergebnissen finden Sie in diesem Heft.

Die Bayerische Regional-KODA regelt für die Beschäftigten der katholischen Kirche in Bayern mit Ausnahme des Caritas-Bereichs das Arbeitsvertragsrecht. Aktuell gibt es aber nur wenig

Neues zu berichten, da derzeit das Vertragen eine unangenehme Konstante der Kommissions-Arbeit ist. Gerne hätten wir Sie über die neue Entgeltordnung für Kirchenmusiker informiert – dieser Punkt wurde leider wieder vertagt. Das Entgelt von Beschäftigten in der Ehe-, Familien- und Lebensberatung bedarf aus Sicht der Mitarbeiterseite ebenfalls einer Regelung – Ergebnis: vertagt. Wer als Beschäftigter in Altersteilzeit darauf angewiesen ist, dass die sogenannte Mindestnettolohntabelle fortgeschrieben wird, wartet bislang ebenfalls auf eine Entscheidung der Bayerischen Regional-KODA – auch hier ist wiederum eine mögliche Entscheidung auf die nächste Vollversammlung verschoben worden. Es zeigt sich, dass es teilweise sehr schwierig ist, die unterschiedlichen Interessen der verschiedenen Arbeitgeber im kirchlichen Bereich unter einen Hut zu bringen. Diese Abstimmungsprozesse führten und führen in letzter Zeit häufiger dazu, dass die Kommission nicht zeitnah beschließen konnte.

Ganz ohne Ergebnis verlief die März-Vollversammlung allerdings nicht. Im Bereich des Arbeitsvertragsrechts für kirchliche Lehrkräfte wurde eine neue Regelung zu den Anrechnungstunden für Systembetreuer an Realschulen getroffen. Sie können mit Blick auf das kommende Schuljahr auf eine verbesserte Regelung hoffen. Verbesserungen zeichnen sich auch für Fachoberlehrerinnen und Fachoberlehrer ab, die als Systembetreuer an Realschulen tätig sind. Mehr Informationen dazu finden sich in dieser Ausgabe.

Die Bayerische Regional-KODA hat in

der letzten Vollversammlung über den Themenkomplex „Arbeitsbefreiungen“ ausführlich beraten. Die Mitarbeiterseite plante, den Katalog an Arbeitsbefreiungen im Sinne der kirchlichen Beschäftigten zu erweitern und damit auch das kirchliche Profil unserer Arbeitgeber zu schärfen. Was erreicht wurde und was auf der Strecke blieb, ist Gegenstand des Berichts und des Kommentars von Johannes Hoppe. Dorothea Weitz präsentiert in diesem Heft aktuelle Informationen zu Familienpflegezeit und anderen Möglichkeiten, Berufstätigkeit und Pflege von Angehörigen unter einen Hut zu bringen.

In absehbarer Zeit wird sich die Mitarbeiterseite zudem dafür einsetzen, eine Korrektur des Bayerischen Gemeinde- und Landkreis-Wahlgesetzes zu erreichen. Grund dafür ist die Wahlhelferthematik bei öffentlichen Wahlen. Bürgerinnen und Bürger sind verpflichtet, das Wahlhelfer-Ehrenamt anzunehmen, wenn sie von ihrer Gemeinde dazu aufgefordert werden. Beschäftigte des Freistaats erhalten im Gegenzug dafür Freizeitausgleich, in gleicher Weise verfahren auch die bayerischen Kommunen – wer dies meist nicht mitmacht: die katholische Kirche. Die Gründe dafür und das weitere Vorgehen werden in diesem Heft ebenfalls dargestellt.

Es grüßt Sie Ihr

KODA Kompass-Team

Mehr Sekretariatsstunden an Schulen

Verbesserung der Zuteilungsrichtlinien – Grund- und Mittelschulen profitieren

Verwaltungsangestellte an Schulen leisten einen wichtigen Beitrag zur Organisation des Schulbetriebs und unterstützen dabei in erster Linie die Schulleitungen. Daneben sind die Sekretärinnen und Sekretäre oft erste Ansprechpartner für Eltern, Schülerinnen und Schüler und weitere Partner des Schulbetriebs, wenn diese Kontakt zur Schule suchen. Das Kultusministerium hat nun zum September 2013 die sogenannten Zuteilungsrichtlinien

für Verwaltungsangestellte verändert. Diese Richtlinien legen fest, welches Stundenmaß den einzelnen Schulen für Tätigkeiten in der Verwaltung zur Verfügung stehen. Es sind vor allem die Grund- und Mittelschulen, die nun verbesserte Regelungen erhalten, für die anderen Schularten gelten im Wesentlichen die bisherigen Regelungen weiter (mehr Informationen mit einer Tabelle zu den Zuteilungsrichtlinien finden Sie auf www.kodakompass.de).

Diese Zuteilungsrichtlinien dienen den kirchlichen Schulen als Grundlage für die Ausweisung von entsprechenden Stunden für Verwaltungsangestellte an Schulen. Im Einzelfall kann es durchaus möglich sein, dass aufgrund der Situation an Schulen ein anderer Umfang an Stunden für Verwaltungsangestellte vom Schulträger zur Verfügung gestellt wird. Das muss aber im Einzelnen vor Ort geklärt werden.

Ludwig Utschneider

Tarifeinigung 2014 – die Einzelheiten

Verlängerung der Pauschalzahlung, mehr für Auszubildende

Mehr Entgelt rückwirkend

Bereits mit Wirkung vom 1. März 2014 werden die Beschäftigten aller Entgeltgruppen eine Erhöhung von mindestens 3 Prozent erhalten. „Mindestens“ deshalb, da die Erhöhung auf jeden Fall 90 Euro im Monat betragen muss. Mit dieser Regelung schafft man vor allem eine Verbesserung für die unteren Entgeltgruppen, die einen prozentual höheren Anstieg ihres Entgelts erreichen.

Bei einem Beschäftigten in Entgeltgruppe 5, Stufe 3 (2.331,12 Euro brutto bei einer Vollzeitkraft zum Zeitpunkt 28. Februar 2014) würde eine dreiprozentige Steigerung eigentlich einen monatlichen Anstieg von 69,90 Euro bedeuten, dank des Tarifabschlusses wird aber auf jeden Fall eine monatliche Steigerung von 90 Euro für diesen Beschäftigten erfolgen. Auch in der Entgeltgruppe 9, Stufe 3 ergibt sich noch eine mehr als dreiprozentige Steigerung. In den Entgeltgruppen 1 bis 8 profitiert jede Stufe von der 90 Euro-Regelung, die jeweils um diesen Betrag erhöht werden.

Zum 1. März 2015 wird es dann nochmals für alle Beschäftigten eine Entgelterhöhung um 2,4 Prozent geben.

Gleicher Urlaub für alle

Gegenstand der Tarifverhandlungen war auch die Regelung des Urlaubsanspruchs. In der Vergangenheit gab es immer wieder Diskussionen zur möglichen Altersdiskriminierung im Zusammenhang mit dem Urlaubsanspruch der Beschäftigten. Ab 2014 hat nun jede Beschäftigte beziehungsweise jeder Beschäftigte, ausgehend von einer Fünftageweche, einen Urlaubsanspruch von 30 Tagen im Kalenderjahr.



Beschäftigte bei der Kirche – Freude über mehr Geld und mehr Urlaub.

Foto: Julien Christ | pixello.de

Verbesserungen für Auszubildende

Für Auszubildende und Praktikanten wird der Urlaubsanspruch auf 28 Tage festgesetzt, ebenfalls ausgehend von einer Fünftageweche. Daneben wird die Ausbildungsvergütung erhöht. Mit Wirkung vom 1. März 2014 sind es 40 Euro monatlich mehr, die Auszubildende und Praktikanten erhalten. Dieser Festbetrag wird zum 1. März 2015 nochmals um 20 Euro pro Monat angehoben. Eine Verbesserung ist zudem bei der Zuschussung von Fahrtkosten für Reisen zur Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen außerhalb des Ortes der Ausbildungsstätte zu erwarten. Während bislang nur dann Zuschläge für Bahnfahrkarten wie zum Beispiel ICE-Karten erstattet wurden, wenn die Entfernung zwischen Ausbildungsstätte und Wohnort mindestens 300 Kilometer betrug, wird diese Regelung künftig bereits bei Entfernungen ab 100 Kilometer wirksam.

Einmalzahlung für besondere Gruppen

Weiterhin warten die Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Kommunen auf eine neue Entgeltordnung. Sie würde auf der Basis des seit 2005 wirksamen Tarifvertrags eine Zuordnung der Beschäftigten zur Entgeltgruppe ermöglichen. Jene Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September 2005 begonnen hat und die sich in den Entgeltgruppen 2 bis 8 befinden, erhalten daher auch für die Jahre 2014 und 2015 jeweils eine pauschale Einmalzahlung von 360 Euro. Bislang war diese auf 300 Euro festgelegt. Die Einmalzahlung stellt einen Ausgleich für Nachteile aus der Tarifumstellung und aufgrund der fehlenden Entgeltordnung dar. Eine entsprechende Regelung wurde in einem eigenen Tarifvertrag getroffen, der zunächst für die Jahre 2014 und 2015 Gültigkeit besitzt. Davon ausgenommen sind Religionslehrkräfte in EG 8, Beschäftigte

im Pfarrbüro und Mesner, für die bereits eine neue, wenn auch vorläufige Entgeltordnung beschlossen wurde.

Weitere Vorhaben

Die lange schon überfällige Entgeltordnung für den Bereich des öffentlichen Dienstes der Kommunen war nicht Gegenstand der Tarifeinigung 2014. Für die kirchlichen Beschäftigten hat dies insofern Bedeutung, da sich das kirchliche Arbeitsvertragsrecht grundsätzlich am Tarifwerk für den öffentlichen Dienst der Kommunen orientiert

und demnach auch eine künftige Entgeltordnung berücksichtigen würde.

Die Vertragsparteien haben sich daneben darauf verständigt, weitere Tarifverhandlungen zu führen, um mögliche Auswirkungen des demografischen Wandels tarifvertraglich zu begleiten. Zugleich soll es Beratungen darüber geben, wie die unteren Entgeltgruppen gestärkt werden können. Gespräche werden auch mit Blick auf das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz aufgenommen. Ziel soll es sein, Beschäftigte, die unter das Gesetz zur Arbeitnehmerüberlassung (sogenannte Leiharbeiter) fallen,

ebenfalls tarifvertraglich zu erfassen.

Angesichts der noch ausstehenden abschließenden Redaktionsverhandlungen zwischen den Tarifvertragsparteien im öffentlichen Dienst wird es wohl bis Juli dauern, ehe die Entgelterhöhung auch rückwirkend ausbezahlt wird und auf den Konten der Beschäftigten ankommt.

Beschäftigte, die in den nächsten Monaten ihr Arbeitsverhältnis beenden, sollten darauf achten, dass die ihnen zustehende Entgelterhöhung für die verbleibenden Monate auch ausbezahlt wird.

Ludwig Utschneider

Entgeltordnung – die unendliche Geschichte

Immer häufiger wird von den Beschäftigten nachgefragt, wann endlich die seit 2005 angekündigte neue Entgeltordnung kommt. Auf dem Weg zu einer Entgeltordnung zum TVöD/VKA haben die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und die Gewerkschaften (ver.di sowie dbb Beamtenbund und Tarifunion) einen wichtigen Zwischenstand erreicht. Am 21. Dezember 2013 einigten sich Arbeitgeber und Gewerkschaften auf ein „gemeinsames Papier zum Verhandlungsstand zur neuen Entgeltordnung zum TVöD“, in dem wesentliche Kernpunkte der Entgeltordnung für die weiteren Verhandlungen festgelegt sind. Die Tarifvertragsparteien heben jedoch hervor, dass die getroffene Einigung zum Verhandlungsstand lediglich eine „Leitplanke“ darstellt.

Ein Zeitpunkt für ein Inkrafttreten der Entgeltordnung ist bislang nicht vereinbart. Außerdem ist ein vorzeitiges Inkrafttreten für einzelne Bestandteile nicht vorgesehen.

Behutsame Weiterentwicklung

Die geplanten neuen Eingruppierungsregelungen sollen sich stark am jetzigen Recht orientieren. Zudem kann davon ausgegangen werden, dass die Tarifparteien an den bisher bekannten Rechtsbegriffen, wie zum Beispiel gründliche und vielseitige Fachkenntnisse oder besondere Schwierigkeit und Bedeutung, festhalten werden.

Eingruppierungsautomatik soll bleiben

Die bisher noch nicht besetzten §§ 12 und 13 TVöD sollen später inhaltlich den §§ 22 und 23 BAT (Bundesangestelltentarif) entsprechen. Nach der Eingruppierungsautomatik (Tarifautomatik) ist der Beschäftigte in der Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten, von dem Beschäftigten nicht nur vorübergehend ausübenden Tätigkeit entsprechen. Diese Kernvorschrift für die Eingruppierung enthält den Grundsatz der Tarifautomatik. Durch die Erfüllung bestimmter Merkmale einer Vergütungsgruppe erfolgt automatisch die Eingruppierung, ohne dass es eines förmlichen Aktes

seitens des Arbeitgebers hierzu bedarf. Der Grundsatz der Eingruppierungsautomatik (Tarifautomatik) bleibt daher vollumfänglich erhalten. Die von der VKA seit Jahren geforderte Durchbrechung der Tarifautomatik bei nicht näher definierten „Personalentwicklungsmaßnahmen“ wird nicht weiter verfolgt. Im Zuge der Entgeltordnung soll auch die Stufenzuordnung bei Höhergruppierungen geändert werden.

Bund und Länder haben schon eine Entgeltordnung

Anfang September 2013 einigten sich der Bund und die Gewerkschaften auf eine neue Entgeltordnung für den TVöD/Bund. Diese hat die Vergütungsordnung zum BAT nun endgültig abgelöst und ist zum 1. Januar 2014 in Kraft getreten. Strukturmäßig orientiert sich die neue Entgeltordnung zum TVöD/Bund an der Entgeltordnung des TV-L (Tarifvertrag der Länder), welche im Jahre 2012 in Kraft getreten ist. Neu ist, dass Beschäftigte nun gleich einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet werden, wenn sie nach Tätigkeitsmerkmalen eingruppiert sind, die bisher einen Bewährungsaufstieg nach sechs Jahren vorsahen. Generell erfolgen Höhergruppierungen ohne Mitnahme der Stufenlaufzeit stufengleich. Dies ist in der Änderung des § 17 TVöD/Bund geregelt. Wann sich letztlich die Tarifvertragsparteien im öffentlichen Dienst auf eine neue Entgeltordnung für den TVöD/VKA einigen, steht weiterhin in den Sternen.

Johannes Reich



Neue Entgeltordnung lässt auf sich warten – viel Arbeit erwartet die Tarifvertragsparteien.

Foto: Rainer Sturm / pixelio.de

Die neuen Entgelttabellen

Allgemeine Entgelttabelle

Die Tarifierhöhungen stehen unter dem Vorbehalt, dass die Bayerische Regional-KODA keine abweichenden Beschlüsse fasst. Die Angaben erfolgen ohne Gewähr. Rechtsverbindlich ist die Veröffentlichung im Amtsblatt Ihrer (Erz-) Diözese.
Ludwig Utschneider

Entgeltgruppe	Stufe 1		Stufe 2		Stufe 3		Stufe 4		Stufe 5		Stufe 6	
	ab 1.3.2014	ab 1.3.2015	ab 1.3.2014	ab 1.3.2015	ab 1.3.2014	ab 1.3.2015	ab 1.3.2014	ab 1.3.2015	ab 1.3.2014	ab 1.3.2015	ab 1.3.2014	ab 1.3.2015
EG 15 Ü			5.206,24	5.331,19	5.770,84	5.909,34	6.305,73	6.457,07	6.662,34	6.822,24	6.745,53	6.907,42
EG 15	4.081,78	4.179,74	4.528,73	4.637,42	4.695,13	4.807,81	5.289,44	5.416,39	5.741,12	5.878,91	6.038,28	6.183,20
EG 14	3.696,66	3.785,38	4.100,79	4.199,21	4.338,52	4.442,64	4.695,13	4.807,81	5.241,91	5.367,72	5.539,05	5.671,99
EG 13	3.407,83	3.489,62	3.779,87	3.870,59	3.981,95	4.077,52	4.374,16	4.479,14	4.920,95	5.039,05	5.146,81	5.270,33
EG 12	3.055,83	3.129,17	3.387,62	3.468,92	3.863,07	3.955,78	4.279,10	4.381,80	4.813,99	4.929,53	5.051,72	5.172,96
EG 11	2.951,96	3.022,81	3.268,78	3.347,23	3.506,48	3.590,64	3.863,07	3.955,78	4.380,13	4.485,25	4.617,86	4.728,69
EG 10	2.848,09	2.916,44	3.149,88	3.225,48	3.387,62	3.468,92	3.625,36	3.712,37	4.077,03	4.174,88	4.184,00	4.284,42
EG 9	2.526,14	2.586,77	2.790,39	2.857,36	2.928,89	2.999,18	3.304,40	3.383,71	3.601,58	3.688,02	3.839,29	3.931,43
EG 8	2.370,34	2.427,23	2.617,29	2.680,10	2.732,71	2.798,30	2.836,57	2.904,65	2.951,96	3.022,81	3.024,67	3.097,26
EG 7	2.224,95	2.278,35	2.455,73	2.514,67	2.605,75	2.668,29	2.721,17	2.786,48	2.807,71	2.875,10	2.888,50	2.957,82
EG 6	2.183,38	2.235,78	2.409,57	2.467,40	2.524,97	2.585,57	2.634,61	2.697,84	2.709,63	2.774,66	2.784,64	2.851,47
EG 5	2.095,67	2.145,97	2.311,49	2.366,97	2.421,12	2.479,23	2.530,75	2.591,49	2.611,53	2.674,21	2.669,24	2.733,30
EG 4	1.996,43	2.044,34	2.201,86	2.254,70	2.340,33	2.396,50	2.421,12	2.479,23	2.501,90	2.561,95	2.549,20	2.610,38
EG 3	1.965,29	2.012,46	2.167,22	2.219,23	2.224,95	2.278,35	2.317,26	2.372,87	2.386,51	2.443,79	2.449,97	2.508,77
EG 2Ü	1.882,17	1.927,34	2.074,92	2.124,72	2.144,16	2.195,62	2.236,48	2.290,16	2.299,94	2.355,14	2.347,28	2.403,61
EG 2	1.819,86	1.863,54	2.005,66	2.053,80	2.063,37	2.112,89	2.121,08	2.171,99	2.247,99	2.301,94	2.380,73	2.437,87
EG 1			1.631,78	1.670,94	1.659,47	1.699,30	1.694,10	1.734,76	1.726,39	1.767,82	1.809,48	1.852,91

Entgelttabelle für den Sozial- und Erziehungsdienst (unter anderem Kindertageseinrichtungen)

Die Tarifierhöhungen stehen unter dem Vorbehalt, dass die Bayerische Regional-KODA keine abweichenden Beschlüsse fasst. Die Angaben erfolgen ohne Gewähr. Rechtsverbindlich ist die Veröffentlichung im Amtsblatt Ihrer (Erz-) Diözese.
Ludwig Utschneider

Entgeltgruppe	Stufe 1		Stufe 2		Stufe 3		Stufe 4		Stufe 5		Stufe 6	
	ab 1.3.2014	ab 1.3.2015	ab 1.3.2014	ab 1.3.2015	ab 1.3.2014	ab 1.3.2015	ab 1.3.2014	ab 1.3.2015	ab 1.3.2014	ab 1.3.2015	ab 1.3.2014	ab 1.3.2015
S 18	3.364,50	3.445,25	3.476,63	3.560,07	3.925,25	4.019,46	4.261,69	4.363,97	4.766,37	4.880,76	5.074,78	5.196,57
S 17	3.029,84	3.102,56	3.336,45	3.416,52	3.700,94	3.789,76	3.925,25	4.019,46	4.373,83	4.478,80	4.637,39	4.748,69
S 16Ü	2.953,63	3.024,52	3.263,56	3.341,89	3.639,26	3.726,60	4.037,39	4.134,29	4.284,13	4.386,95	4.351,41	4.455,84
S 16	2.953,63	3.024,52	3.263,56	3.341,89	3.510,28	3.594,53	3.813,09	3.904,60	4.149,53	4.249,12	4.351,41	4.455,84
S 15	2.844,74	2.913,01	3.140,18	3.215,54	3.364,50	3.445,25	3.622,44	3.709,38	4.037,39	4.134,29	4.216,82	4.318,02
S 14	2.812,08	2.879,57	3.029,84	3.102,56	3.308,42	3.387,82	3.532,70	3.617,48	3.813,09	3.904,60	4.009,35	4.105,57
S 13Ü	2.857,96	2.926,55	3.075,71	3.149,53	3.355,66	3.436,20	3.579,96	3.665,88	3.860,33	3.952,98	4.000,52	4.096,53
S 13	2.812,08	2.879,57	3.029,84	3.102,56	3.308,42	3.387,82	3.532,70	3.617,48	3.813,09	3.904,60	3.953,26	4.048,14
S 12Ü	2.749,06	2.815,04	3.021,27	3.093,78	3.288,37	3.367,29	3.523,88	3.608,45	3.815,47	3.907,04	3.938,84	4.033,37
S 12	2.703,20	2.768,08	2.975,41	3.046,82	3.241,13	3.318,92	3.476,63	3.560,07	3.768,21	3.858,65	3.891,58	3.984,98
S 11Ü	2.651,66	2.715,30	2.978,30	3.049,78	3.120,74	3.195,64	3.479,62	3.563,13	3.760,00	3.850,24	3.928,22	4.022,50
S 11	2.594,32	2.656,58	2.920,97	2.991,07	3.062,51	3.136,01	3.420,57	3.502,66	3.700,94	3.789,76	3.869,16	3.962,02
S 10	2.528,98	2.589,68	2.790,30	2.857,27	2.920,97	2.991,07	3.308,42	3.387,82	3.622,44	3.709,38	3.880,37	3.973,50
S 9	2.518,09	2.578,52	2.703,20	2.768,08	2.866,52	2.935,32	3.168,23	3.244,27	3.420,57	3.502,66	3.661,69	3.749,57
S 8	2.420,09	2.478,17	2.594,32	2.656,58	2.812,08	2.879,57	3.123,37	3.198,33	3.414,95	3.496,91	3.644,85	3.732,33
S 7	2.349,32	2.405,70	2.567,09	2.628,70	2.741,32	2.807,11	2.915,52	2.985,49	3.046,19	3.119,30	3.241,13	3.318,92
S 6	2.311,21	2.366,68	2.528,98	2.589,68	2.703,20	2.768,08	2.877,40	2.946,46	3.035,28	3.108,13	3.211,97	3.289,06
S 5	2.311,21	2.366,68	2.528,98	2.589,68	2.692,31	2.756,93	2.779,41	2.846,12	2.899,19	2.968,77	3.106,55	3.181,11
S 4	2.104,34	2.154,84	2.376,54	2.433,58	2.518,09	2.578,52	2.637,87	2.701,18	2.714,08	2.779,22	2.812,08	2.879,57
S 3	1.995,46	2.043,35	2.224,12	2.277,50	2.376,54	2.433,58	2.528,98	2.589,68	2.572,54	2.634,28	2.616,10	2.678,89
S 2	1.913,79	1.959,72	2.017,24	2.065,65	2.093,45	2.143,69	2.180,56	2.232,89	2.267,66	2.322,08	2.354,78	2.411,29

Mindestens zwei Anrechnungsstunden

Neue Regelung für Systembetreuer an Realschulen

Nach langen und schwierigen Verhandlungen in der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte hat sich die Bayerische Regional-KODA auf eine Neuregelung für die Anrechnungsstunden von Systembetreuern an Realschulen verständigt. Es zeichnet sich ab, dass zahlreiche Systembetreuerinnen und Systembetreuer im kommenden Schuljahr mehr Anrechnungsstunden für ihre anspruchsvolle und vielfältige Tätigkeit erhalten.

Ab dem 1. August 2014 wird sich die Zahl der Anrechnungsstunden weiter an den Schülerzahlen einer Schule bemessen, allerdings wurde eine neue Staffelung festgelegt. Bei bis zu 360 Schülerinnen und Schülern wird es zwei Anrechnungsstunden geben, bei bis zu 720 Schülerinnen und Schülern erhöht sich die Freistellung auf drei Anrechnungsstunden, ab 721 Schülerinnen und Schülern werden vier Anrechnungsstunden gewährt. Künftig werden für eine Systembetreuerin oder einen Systembetreuer mindestens zwei Anrechnungsstunden zur Verfügung stehen, bislang war das Mindestmaß eine Anrechnungsstunde. Weiterhin sollen Lehrkräfte in dieser Tätigkeit dadurch entlastet werden, dass sie nach Möglichkeit von der Übernahme einer Klassenleitung freigestellt werden. Die Kommission war sich auch darin einig, dass diese Regelung darauf basiert, dass es an einer Schule nur



	Bisherige ABD-Regelung	Neue ABD-Regelung ab 1.8.2014	Staatliche Regelung (gemäß KMS zur Unterrichtsplanung)
1 Anrechnungsstunde	bis zu 539 Schülerinnen und Schüler		10 bis 25 Computer
2 Anrechnungsstunden	540 bis 750 Schülerinnen und Schüler	bis zu 360 Schülerinnen und Schüler	26 bis 60 Computer
3 Anrechnungsstunden	751 bis 1000 Schülerinnen und Schüler	361 bis 720 Schülerinnen und Schüler	61 bis 120 Computer
4 Anrechnungsstunden		ab 721 Schülerinnen und Schüler	121 und mehr Computer
weitere Anrechnungsstunden	je 250 weitere Schülerinnen und Schüler kann eine weitere Anrechnungsstunde vergeben werden	-	

eine Lehrkraft gibt, die diese Funktion ausfüllt. Sollte an einer Schule die entsprechende Aufgabe auf mehrere Lehrkräfte verteilt werden, stehen aber nicht mehr Anrechnungsstunden zur Verfügung als oben beschrieben wurde.

Ursachen für eigene Regelung

In der Vergangenheit hat sich die staatliche Vorgabe, die Anrechnungsstunden an der Zahl der zu betreuenden Computer festzumachen, als schlecht umsetzbar herausgestellt. In Anbetracht massiver Veränderungen in der technischen Ausstattung der Schulen stellte sich die Frage, wie in diesem Zusammenhang unter anderem interaktive

Tafeln wie White-Boards, Tablet-PCs oder mobile Einheiten mit Beamer zu bewerten seien. Daher einigte man sich darauf, die Zahl der Schülerinnen und Schüler als Maßstab für die Festlegung von Anrechnungsstunden zu nehmen. Daran orientiert man sich im Übrigen auch bei Schulpsychologinnen und Schulpsychologen.

Pädagogische Aufgaben der Systembetreuer

Das Kultusministerium hat im März 2000 in der einschlägigen Bekanntmachung zu den Systembetreuern genauer festgelegt, welches Aufgabenprofil mit dieser Funktion verbunden ist. Während man oftmals die Erfahrung macht, diese Lehrkräfte seien überwiegend dafür da, die Hardware zu betreiben und sicherzustellen, dass die Technik reibungslos funktioniert, sieht das Kultusministerium einen anderen Schwerpunkt:

Systembetreuer müssen technischen Wandel begleiten – vom Commodore C 64 zum Tablet.

Foto: Dieter Schütz / pixello.de

„Die zentralen Aufgaben der Systembetreuerin beziehungsweise des Systembetreuers liegen im pädagogischen Bereich.“ Dahinter verbergen sich Tätigkeiten wie die Organisation, Durchführung und Leitung einschlägiger Fachsitzungen, die Klärung und Besprechung didaktischer Fragen zum Einsatz der Neuen Medien, die Information über wesentliche fachliche und didaktisch-methodische Veröffentlichungen, Schulinterne Lehrerfortbildungen im Bereich der Neuen Medien sowie die Beratung und Unterstützung des Kollegiums. Organisatorische und koordinierende Aufgaben kommen hinzu. Dazu zählt die Beratung und Planung bei der Beschaffung von Software, die Organisation des Zugangs zu Hard- und Software und die Beratung und Hilfestellung beim EDV-Einsatz in der Schulverwaltung und Betreuung der entsprechenden Programme. Das Ministerium verweist zudem darauf, dass nur in vertretbarem Maße technische Aufgaben wie die Installation von Software und die Behebung von Hardware-Problemen zu übernehmen



Vielseitiger Einsatz von Computern in der Schule – eine umfassende Aufgabe für Systembetreuer.

Foto: Karl-Heinz Laube / pixello.de

seien. Das Ministerium stellt außerdem fest, dass externe Firmen herangezogen werden sollen, um die Systembetreuer bei der Gewährleistung der technischen Funktionalität zu unterstützen. Eine Reduzierung der Anrechnungsstunden habe dies aber nicht zur Folge, da die Schwerpunkte der Systembetreuer-Tätigkeit im pädagogischen Bereich liegen. Dienstgeber und Mitarbeiterseite waren

sich im Übrigen bei diesen Beschlüssen zur Systembetreuerthematik einig, dass die neue Regelung nach einem Jahr erneut überprüft werden soll. Es muss letztlich erreicht werden, dass die Systembetreuer an kirchlichen Schulen in vergleichbarer Weise wie die Systembetreuer an staatlichen Schulen von anderen Aufgaben entlastet werden.

Ludwig Utschneider

Systembetreuung an den verschiedenen Schularten

Die Aufgaben der Systembetreuung betreffen alle Schularten von der Grundschule bis hin zu den beruflichen Schulen. Das Kultusministerium empfahl schon in seiner Bekanntmachung vom 17. März 2000, dass Systembetreuer an allen Schularten Anrechnungsstunden erhalten sollen.

Grund- und Mittelschule

Für den Grund- und Mittelschulbereich ist hier die Bekanntmachung zur Unterrichtspflichtzeit vom 17. Februar 2012 einschlägig. Darin heißt es: „Systembetreuer an Grundschulen erhalten für die Betreuung von mehr als 25 PC-Arbeitsplätzen eine Anrechnungsstunde.“ Für den Bereich der Förderschulen gilt folgende Regelung, die ebenfalls am 17. Februar 2012 in der Bekanntmachung zur Unterrichtspflichtzeit an Förderschulen bekanntgegeben wurde: „Systembetreuer an Förderschulen mit den Jahrgangsstufen 5 bis 9 (bzw. 6 bis 10) erhalten für die Betreuung von 11 bis 25 PC-Arbeitsplätzen 1 Anrechnungsstunde und für die Betreuung von mehr als 25 PC-Arbeitsplätzen 2 Anrechnungsstunden.“ Die einschlägigen Bekanntmachungen

zur Unterrichtspflichtzeit an Realschulen, Gymnasien und beruflichen Schulen enthalten keine eigenen Regelungen zu den Anrechnungsstunden für Systembetreuer.

Realschule, Gymnasium und berufliche Schulen

Für die Realschulen gibt es die oben beschriebene eigene Regelung im ABD. Die im jährlichen Kultusministeriellen Schreiben zur Unterrichtsplanung veröffentlichte Regelung zu den Anrechnungsstunden für Systembetreuer an staatlichen Schulen hat daher keine Bedeutung für die kirchlichen Schulen.

Systembetreuer an Gymnasien und beruflichen Schulen können aber darauf verweisen, dass das Kultusministerium hier eine analoge Anrechnungsstunden-Regelung zu den staatlichen Realschulen (Staffelung nach PCs) empfiehlt.

Im Bereich der staatlichen Gymnasien und beruflichen Schulen kommt hinzu, dass die Tätigkeit als Lehrkraft in der Systembetreuung eine sogenannte Funktion darstellt. Dies bedeutet für kirchliche Lehrkräfte, die dem ABD unterliegen, allerdings nicht, dass für diese der Weg zu

einer höheren Berufsbezeichnung und damit einer Beförderung automatisch eröffnet ist, sofern sie eine solche Funktion ausüben. Die Ordnung für Berufsbezeichnungen (OfB) kennt eine beförderungsrelevante Beförderung nur in den Funktionen der Fach- oder Stufenbetreuung (OfB Nr. 8 Sätze 3 bis 6). Daneben sieht die OfB eine funktionsunabhängige Verleihung der Berufsbezeichnung „Studiendirektor“ vor, sofern bei der turnusmäßigen Beurteilung das Ergebnis „Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt – BG“ erreicht wurde. Insofern kennt das ABD keine zwingende Übernahme einer entsprechenden Funktion als Systembetreuer, um zum Studiendirektor befördert zu werden. Der staatliche Funktionenkatalog für das Gymnasium würde voraussetzen, dass ein „vernetzter Rechnerraum mit mindestens 15 PC mit Internetzugang für alle Arbeitsplätze, mindestens weitere 5 PC in Fachräumen, Schulbibliothek oder Klassenzimmern oder ein zweiter Rechnerraum mit mindestens 15 PC“ betreut werden. Für den Bereich der beruflichen Schulen weist der einschlägige Funktionenkatalog aus, dass die Systembetreuung eine Funktion im Amt eines Studiendirektors (A 15) oder eines Oberstudienrats (A14) bedeuten kann. Weiter heißt es: „Erfüllt eine Lehrkraft nicht die allgemeinen Kriterien für eine Funktionseinweisung, kann

sie mit den Aufgaben des Systembetreuers gleichwohl betraut werden, sofern sie die erforderlichen EDV-Kenntnisse besitzt.“ Auch in diesem Fall gilt, dass die OfB diese staatlichen Vorgaben für kirchliche Lehrkräfte an beruflichen Schulen, die dem ABD unterliegen, nicht zwingend als Voraussetzung vorsieht. Sollten an kirchlichen Gymnasien sogenannte Nichterfüller in dieser Funktion tätig sein, kann es unter Umständen eine Zulage für diese Funktionsübernahme geben. Näheres dazu findet sich im ABD, Teil B 4.1.1 Nr. 6 Abs. 2 Sätze 3 und 4.“

Ludwig Utschneider

Neuerung für Fachoberlehrer als Systembetreuer

Die Bayerische Regional-KODA hat im März 2014 entschieden, Fachoberlehrern an Realschulen in der Funktion eines Systembetreuers eine Höhergruppierung in A 12 zu eröffnen, sofern folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Berufsbezeichnung „Fachoberlehrer“ seit mindestens drei Jahren

- Staatliche Qualifizierung zum Systembetreuer
 - Beurteilung – Bewertungsstufe „Leistungen, die die Anforderungen übersteigt“ (UB) oder besser
 - Alleinige Betreuung der EDV-Software an einer oder mehrerer Schulen mit mindestens 750 Schülerinnen und Schüler und
 - eine einjährige Bewährungszeit.
- Diese Höhergruppierung wird wirksam sein, solange die entsprechende Lehrkraft diese Tätigkeit ausübt.

Ludwig Utschneider

Raus aus dem Paragrafenirrgarten

Was gilt für Lehrkräfte und wo findet man das?

Viele meinen, die für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen geltenden Regelungen im ABD stehen in den Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft (SR-L) und sind leicht zu finden. Das stimmt und stimmt auch nicht. Grundsätzlich gelten die ersten 43 Paragraphen des ABD, die sogenannten allgemeinen Regelungen in ABD Teil A, 1. auch für kirchliche Lehrkräfte. Diese haben jedoch nur Geltung, wenn die Sonderregelungen – zum Beispiel für Lehrkräfte an Gymnasien und Realschulen – keine abweichenden Regelungen enthalten. So wird zum Beispiel in Nr. 4 zu den Arbeitszeitregelungen des ABD ausgeführt, dass verschiedene Paragraphen des ABD ausgenommen sind (unter anderem in der Nr. 4 Abs. 1 SR-L). Dafür werden dann eigene Regelungen benannt (z.B. Nr. 4 Abs. 2 – 7).

Etwas Besonderes zum Schluss – die Auffangklausel

Übersehen wird häufig die sogenannte „Auffangklausel“ in Nr. 15 der SR-L. Diese setzt an Stelle der allgemeinen Regelungen des ABD die jeweiligen Bestimmungen für die entsprechenden Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern. Diese verweisen wieder auf die entsprechenden Bestimmungen für die Beamten beim Freistaat Bayern. Betroffen sind dabei die Paragraphen 3 Absatz 3, 23 Absatz 2, 29 Absatz 1 Buchstabe d, 39, 40 und 41 Teil A, 1. Im Einzelnen geht es dabei um die folgenden Sachverhalte.

Nebentätigkeitsregelung

Die Nebentätigkeitsregelung des ABD, Allgemeiner Teil kennt nur eine Anzeigepflicht, die der Beamten – und damit für die Lehrkräfte – jedoch eine Genehmigungspflicht. Sie ermöglicht damit dem Arbeitgeber in einem höheren Maße, Nebentätigkeiten des Beschäftigten einzuschränken.

Allerdings ist zu beachten, dass § 36 Abs. 1 Nr. 9 MAVO der MAV ein Zustimmungsrecht bei Versagen oder Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit überträgt. Der Schulträger muss damit – sofern eine MAV besteht – deren Zustimmung bei Versagen der Nebentätigkeit einer Lehrkraft einholen.

Jubiläumsgeld, Jubiläumsdienstzeit

Das ABD kennt in § 29 eine eigene Berechnung der Jubiläumsdienstzeit; diese kommt bei Lehrkräften nicht zum Tragen. Für die Erfüllung der Jubiläumzeiten sind die für staatliche Beamte geltenden Regelungen heranzuziehen. Dies gilt auch für die Höhe der Jubiläumsgelder, die sich zwischen ABD und Beamtenregelung unterscheidet. Das ABD Teil A, 1. gibt auch einen Anspruch auf einen Tag Arbeitsbefreiung bei jedem der möglichen Jubiläen (25 und 40 Jahre). Diese Regelung gilt ebenfalls nicht für Lehrkräfte.

Zu beachten ist jedoch, dass die Tatbestände des § 29 Abs. 1 a – kirchenspezifische Arbeitsbefreiungstatbestände – nicht von den SR-L ausgenommen sind.

ABD-Regelung (gilt nicht für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen)	Verordnung über die Gewährung von Jubiläumszuwendungen an Beamte und Richter (Jubiläumszuwendungsverordnung – JzV)
§29, A 1, Allgemeiner Teil 1 Arbeitstag Arbeitsbefreiung bei 25-, 40- und 50jährigem Arbeitsjubiläum	§1 Jubiläumszuwendung Bei Vollendung einer Dienstzeit von 25, 40 und 50 Jahren kann eine Dienstbefreiung im Umfang von zwei Arbeitstagen unter Fortgewährung der Leistungen des Dienstherrn gewährt werden.
§23 A.1 Allgemeiner Teil (2) 1 Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Jubiläumsdienstzeit a) von 25 Jahren in Höhe von 613,55 Euro, b) von 40 Jahren in Höhe von 1.022,58 Euro, c) von 50 Jahren in Höhe von 1.227,10 Euro.	§ 2 JzV Die Jubiläumszuwendung beträgt 1. bei einer Dienstzeit von 25 Jahren 300,- Euro, 2. bei einer Dienstzeit von 40 Jahren 400,- Euro, 3. bei einer Dienstzeit von 50 Jahren 500,- Euro.

Reisekostenregelung, Regelung für Umzugskosten und Trennungsgeld

Auch in diesen Bereichen gelten für kirchliche Lehrkräfte nicht die Bestimmungen des ABD, sondern die für die Beamten beim Freistaat Bayern geltenden Regelungen, welche im Juni 2013 Thema eines ausführlichen Artikels im KODAKompass Heft 51 waren.

Sabbatjahrregelung

Sehr leicht übersehen werden auch die Ausführungen in Nr. 17, die festlegen, dass Teil D, 5. „Sabbatjahrregelung“ keine Anwendung findet, sondern die Bestimmungen für die entsprechenden arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte des Freistaates gelten. Geregelt wird dies in der Kultusministeriellen Bekanntmachung vom 24. Juni 2011 „Freistellungsjahr für Beschäftigte an staatlichen Schulen“. Hier unterscheidet der Freistaat nicht zwischen verbeamteten und angestellten Lehrkräften. Damit ist die sehr attraktive Sabbatjahrregelung des ABD, die die Möglichkeit des vorzeitigen Rentenbeginns bei Inanspruchnahme einer mehrjährigen Teilzeitbeschäftigung mit verändertem Auszahlungsmodus bietet, für Lehrkräfte derzeit nicht in vollem Umfang gegeben. Über die Sabbatjahr-Regelung für Lehrkräfte, das sogenannte Freistellungsjahr, wurde im KODA Kompass Nr. 49 (Dezember 2012) ausführlich berichtet.

Dr. Joachim Eder / Ludwig Utschneider

Folgende Paragraphen aus dem allgemeinen Teil finden für kirchliche Lehrkräfte keine Anwendung:

- § 3 Absatz 3 (Allgemeine Arbeitsbedingungen – Nebentätigkeit)
- § 6 (Regelmäßige Arbeitszeit)
- § 7 (Sonderformen der Arbeit)
- § 8 (Ausgleich für Sonderformen der Arbeit)
- § 9 (Bereitschaftszeiten)
- § 10 (Arbeitszeitkonto)
- § 11 (Teilzeitbeschäftigung)
- § 11 a (Arbeitsplatzteilung)
- § 11 b (Mindestdauer, zeitliche Lage der Arbeitszeit)
- § 12 (Eingruppierung)
- § 13 (Eingruppierung in besonderen Fällen)

- § 14 (Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit)
 - § 14 a (Höher- bzw. Herabgruppierung von Leiterinnen/Leitern von Kindertageseinrichtungen)
 - § 15 (Tabellenentgelt)
 - § 16 (Stufen der Entgelttabelle)
 - § 16 a (Weitere Anrechnung von Vordienstzeiten bei Einstellung)
 - § 17 (Allgemeine Regelungen zu den Stufen)
 - § 18 (Leistungsentgelt)
 - § 18 a (Besondere Einmalzahlung)
 - § 19 (Erschwerniszuschläge)
 - § 20 (Jahressonderzahlung)
 - § 20a (Entgeltbezugsgröße)
 - § 20b (Einmalige Sonderzahlung 2009)
 - § 23 Abs. 2 (Jubiläumsgeld)
 - § 26 (Erholungsurlaub)
 - § 26 a (Übergangsvorschriften zum Erholungsurlaub)
 - § 27 (Zusatzurlaub)
 - § 29 Abs. 1 Buchstabe d (Arbeitsjubiläum)
 - § 39 (Erstattung von Auslagen)
 - § 40 (Dienstreisen)
 - § 41 (Umzugskosten / Trennungsgeld)
 - § 43 (Überstunden)
- Teil D, 5. Sabbatjahrregelung

Folgende Paragraphen aus dem allgemeinen Teil finden für kirchliche Lehrkräfte volle Anwendung:

- Präambel
- § 2 (Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit)
- § 3 Absätze 1 und 2 (Geheimhaltung, Annahme Geschenke und Belohnungen)
- § 4 (Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung)
- § 23 (Besondere Zahlungen – vermögenswirksame Leistungen)
- § 25 (Betriebliche Altersversorgung bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden)
- § 25 a (Betriebliche Altersversorgung bei der Selbsthilfe)
- § 25 b (Betriebliche Altersversorgung bei einer anderen Pensionskasse)
- § 25 c (Betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung)
- § 28 (Sonderurlaub)
- § 29 (Arbeitsbefreiung - mit Ausnahme von Absatz 1 Buchstabe d: Arbeitsjubiläum)
- § 30 (Befristete Arbeitsverträge)
- § 35 (Zeugnis)

- § 37 (Ausschlussfrist)
- § 38 (Begriffsbestimmungen)
- § 42 (Saisonaler Ausgleich)
- D, 2. Regelung zur Kontrolle der Nutzungsbeschränkung von Internet-Diensten
- D, 4. Arbeitszeitkontenregelung
- D, 6. Regelung der Altersteilzeitarbeit
- D, 6a. Regelung zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte - FlexAZR (Wichtig: für Lehrkräfte, die dem ABD unterliegen, gelten die Bestimmungen zur Altersteilzeit für verbeamtete Lehrkräfte beim Freistaat Bayern nicht!)
- D, 7. Regelung über die Bewertung der Personalunterkünfte für Beschäftigte
- D, 8. Regelung über eine ergänzende Leistung an Beschäftigte und Auszubildende
- D, 9. Reisekostenordnung der Bayerischen (Erz-)Diözesen (Ausnahme: Reisekosten im Rahmen von Fortbildungen; hier gelten die entsprechenden staatlichen Bestimmungen für Lehrkräfte des Freistaats)
- D, 10 a. Ordnung über die betriebliche Altersversorgung der bei der Bayerischen Versorgungskammer - Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden - versicherten Beschäftigten im kirchlichen Dienst
- D, 10 b. Ordnung über die betriebliche Altersversorgung bei der SELBSTHILFE
- D, 10 c. Ordnung über die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung der Beschäftigten im kirchlichen Dienst
- D, 11. Regelung über den Rationalisierungsschutz für Beschäftigte

Bei folgenden Paragraphen gibt es Ergänzungen in den SR-L zum allgemeinen Teil:

- § 1 – (Allgemeiner Geltungsbereich - Verweis auf Bedeutung der KLDO)
- § 3, Abs. 4 (ärztliche Untersuchung)
- § 5 (Qualifizierung – Verpflichtung zur Fortbildung)
- § 21 (Bemessungsgrundlage Entgeltfortzahlung)
- § 22 (Entgelt im Krankheitsfall)
- § 24 (Berechnung und Auszahlung des Entgelts)
- § 31 und 32 (Führung auf Probe und Führung auf Zeit: Bestimmung von Führungspositionen im Schulbereich und Entgelt für diese Tätigkeit)
- § 33 (Kündigung des Arbeitsverhältnisses)
- § 36 (Beihilfen – Erläuterung des Beihilfeanspruchs und Formulierungsvorschläge für die Arbeitsverträge hinsichtlich der Beihilfezusage)

Ein bisschen mehr Arbeits- befreiungen Ja für Wallfahrten Nein für kirchliche Feiern

Sind Wallfahrten den Exerzitien oder Einkehrtagen gleichzusetzen? Dies war bisher nicht eindeutig. In Paragraf 29 ABD Teil A, 1. Arbeitsbefreiungen, suchte der Beschäftigte sie bisher vergebens.

Wallfahrten sind in den letzten Jahren sehr in Mode gekommen. Viele Diözesen bieten diese in ihren spirituellen Angeboten an. Eine Vielzahl von Klöstern haben Wallfahrten in ihr Programm aufgenommen. Und dass ein bewusstes „sich auf den Weg machen“ dem Stress des Alltags und des Berufes positiv entgegenwirken kann, haben auch viele Therapeuten erkannt.

Grünes Licht für Wallfahrten

Nach der 162. Vollversammlung hat jetzt auch die Wallfahrt ihren Weg ins ABD gefunden. Drei Tage Arbeitsbefreiung bei Fortzahlung des Entgelts gewährt der Dienstgeber Beschäftigten, wenn diese sich auf den Weg machen.

Stopp für weitere Arbeitsbefreiungen

Abgelehnt hingegen wurde der Antrag der Mitarbeiterseite, Beschäftigten für kirchliche Feiern ihrer Kinder einen Tag Arbeitsbefreiung „aus Anlass dieses Festes“ zu gewähren, auch wenn die Beschäftigten am Tag dieser Feier selbst nicht arbeiten müssten. Die Dienstgeberseite sah keinen Grund, die bestehende Regelung auszuweiten. Diese sieht vor, dass eine entsprechende Arbeitsbefreiung für die Übernahme des kirchlichen Patenamtes bei Taufe oder Firmung, für Taufe, Erstkommunion, Firmung, Konfirmation oder kirchlicher Eheschließung eines Kindes zu gewähren ist, wenn die kirchliche Feier auf einen Arbeitstag fällt. Allerdings hat ein Beschäftigter oder eine Beschäftigte nur Anspruch auf einen Kalendertag pro Jahr. Sollten in einem Kalenderjahr mehrere solcher Anlässe zusammen kommen, erhöht sich der Anspruch auf Arbeitsbefreiung dadurch nicht.

Johannes Hoppe



Auf nach Altötting – Künftig Arbeitsbefreiung auch für Wallfahrten.

Foto: Michaela Trummer / pixello.de

Kommentar

Darf es auch ein wenig kirchlicher sein?



Um die interessierten Leserinnen und Leser nicht auf die Folter zu spannen: Ja, aber bitte nicht zu viel!

Aus Anlass einer Taufe, Erstkommunion, Firmung oder der kirchlichen Eheschließung eines Kindes von einem kirchlichen Beschäftigten mit ABD-Vertrag wird es auch künftig keinen Tag Arbeitsbefreiung geben. Einen Antrag, den Anlass dieser Feste ins ABD aufzunehmen, lehnten die Dienstgeber in der 162. Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA ab.

Damit wurde eine Chance vertan, mehr für die Corporate Identity der kirchlichen Arbeitgeber in Bayern zu schaffen. Es lohnt sich durchaus, den Fachbegriff Corporate Identity in diesem Zusammenhang genauer zu betrachten: Corporate Identity kennzeichnet das Ziel eines Unternehmens mit einem von innen nach außen heraustretenden Selbstverständnis, basierend auf einem Handlungskonzept für ein sichtbar gelebtes Wertesystem oder den Aufbau einer ausgeprägten Unternehmenskultur zu sorgen.

Oder anders gesagt: warum bekommt ein kirchlicher Beschäftigter, der sein Kind taufen lässt (was für ihn als Katholik eine Pflicht wäre!) hierfür nicht selbstverständlich immer einen Tag Arbeitsbefreiung? Wo bleiben hier das sichtbar gelebte Wertesystem und die ausgeprägte Unternehmenskultur? Von der beabsichtigten besseren Vereinbarung von Beruf und Familie gar nicht zu reden.

Wäre es nicht schön, wenn die kirchlichen Beschäftigten zu ihren kirchlichen Familienfesten von ihrem Arbeitgeber (immerhin die Kirche), eine Unterstützung in Form von einem freien Tag bekämen? Der Arbeitgeber freut sich mit seinem Beschäftigten, setzt ein Zeichen in die immer mehr entkirchlichte (Arbeits-) Welt, bekräftigt das geforderte Wertesystem und steht einfach gut da.

Ist aber nicht – Gute Chance vertan – Schade!

Johannes Hoppe

Beruf und Pflege zusammenbringen

Auf verschiedenen Wegen zum Ziel

Um Beschäftigten verschiedene Möglichkeiten zu eröffnen, pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung selbst zu pflegen, wurden 2008 das Pflegezeitgesetz (Pfle-ZG) und 2011 das dies ergänzende Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) verabschiedet.

Angehörige nach dem Pflegezeitgesetz

Nahe Angehörige sind nach der Definition in § 7 Abs. 3 PflegeZG:

1. Großeltern, Eltern, Schwiegereltern
2. Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister
3. Eigene Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder sowie Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

Mit diesen Gesetzen soll eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege erzielt und verhindert werden, dass Beschäftigte wegen Übernahme familiärer Verantwortung ihren Arbeitsplatz aufgeben müssen oder verlieren.

Sonderurlaub und Teilzeit möglich

Durch den § 28 ABD Teil A, 1. gab es für kirchliche Beschäftigte bereits seit langem die Möglichkeit, einen Sonderurlaub zur Pflege von Angehörigen zu beantragen.

Nach § 11 ABD Teil A, 1. ist es möglich, eine Teilzeitbeschäftigung zu vereinbaren, wenn man pflegebedürftige Angehörige tatsächlich pflegt und „dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.“ (§ 11 Abs. 1, Satz 1 b)

Kurzfristige Arbeitsbefreiungen

Zum einen ist es wichtig, dass man bei akuten Situationen als Angehöriger schnell reagieren kann, um eine Versorgung sicherzustellen und/ oder um Hilfe zu organisieren.

Dazu dient insbesondere die kurzfristige



*Helpende Hände gesucht – Pflege von Angehörigen belastet Beschäftigte.
Foto: Fotobox / pixello.de*

Freistellung von einem Tag und das Recht, bis zu zehn Tagen von der Arbeit fernzubleiben.

Antrag auf Pflegezeit

Zu beachten ist beim Antrag auf Pflegezeit nach dem PflegeZG, dass man diese Pflegezeit insgesamt nur einmal pro Antrag beanspruchen kann und keine zeitliche Aufteilung auf mehrere Blöcke möglich ist. Die Familienpflegezeit ist dagegen auf eine längere Dauer bei gleichzeitiger teilweiser Berufstätigkeit angelegt. Das Besondere dabei ist, dass sich das Gehalt nicht im gleichen Maße verringert wie die Arbeitszeit. Wenn jemand zum Beispiel Vollzeit berufstätig ist und die Arbeitszeit zur Familienpflege von 100 auf 50 Prozent reduziert, dann erhält er ein Gehalt von 75 Prozent des letzten Bruttoeinkommens während der Familienpflegezeit. In der sich anschließenden sogenannten Nachpflegephase bezieht man so lange weiterhin diese 75 Prozent des Gehaltes bei wieder aufgenommenen Vollzeitbeschäftigung, bis dieser Vorschuss eingearbeitet ist.

Berechnungsmodell der Familienpflegezeit

Entgelt	
Berufstätigkeit	100%
Familienpflegezeit	75%
Nachpflegephase	75%
Arbeitszeit	
Berufstätigkeit	100%
Familienpflegezeit	50%
Nachpflegephase	100%

Einschränkend ist zu sagen, dass das Modell der Familienpflegezeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich ist und es einer sehr genauen und individuellen Vereinbarung in Schriftform bedarf. Bisher wird von den Möglichkeiten der Pflegezeit oder Familienpflegezeit nur selten Gebrauch gemacht. Informativ ist die Website www.familienpflege-zeit.de

Die wichtigsten Unterschiede zwischen allen Formen von Pflegezeit und Sonderurlaub nach § 28 ABD Teil A,1. liegen darin, dass im Rahmen der Pflegezeiten in der Regel weiterhin Beiträge zu den Sozialversicherungen gezahlt werden und ein besonderer Kündigungsschutz besteht.

Dorothea Weitz

	Maximale Dauer	Entgeltzahlung	Sozialversicherungen	Antragsfrist und Nachweis	Rechtsanspruch	Rechtsgrundlagen
Entgeltliche Freistellung	1 Tag pro Jahr	√	√	Kurzfristig Bescheinigung auf Verlangen	√	§ 29 ABD Teil A, 1. Abs.1 e
Kurzzeitige Arbeitsverhinderung	10 Tage	Nein *	√	Unverzüglich Bescheinigung auf Verlangen	√	§ 2 PflegeZG
Pflegezeit	6 Monate	Nein	Ja, aber nur mit Antrag an Pflegekasse **	10 Arbeitstage vor Beginn schriftlich Bescheinigung mind. Pflegestufe 1	√	§ 3 PflegeZG § 4 PflegeZG
Familienpflegezeit	2 Jahre	√	√ **	Schriftliche Vereinbarung mit Arbeitszeit von mind. 15 WStd. Bescheinigung mind. Pflegestufe 1	Nein	§ 3 FPfZG
Sonderurlaub	5 Jahre Zweckbefristung	Nein	Nein **	Keine Angaben Schriftliche Vereinbarung	√	§ 28 ABD Teil A, 1.
Teilzeit	Bis zu 5 Jahre und/ oder Zweckbefristung	Für die reduzierte Stundenzahl	√ (soweit über Geringfügigkeitsgrenze)	Keine Angaben Schriftliche Vereinbarung	√	§ 11 ABD Teil A, 1. (gilt aber nicht für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen, hier gelten die Bestimmungen für die vergleichbaren staatlichen Lehrkräfte)

* Ausnahmeregelungen zur kurzzeitigen Arbeitsverhinderung: Bei der Erzdiözese Bamberg wird für 3 Tage noch das Entgelt weiter gezahlt, bei der Erzdiözese München und Freising für 5 Tage.

Eine ausführliche Tabelle finden Sie auch im KODA Kompass Nr. 48 – 2012, S. 14/15

** Klärung von Auswirkungen auf die Sozialversicherung mit dem Sozialversicherungsträger wichtig.

Wichtige Begriffe

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

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 Bayerischen Regional-KODA, zuständig für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Deren Arbeitsvertragsrecht, insbesondere das Entgelt, orientiert sich an den Regelungen für Lehrkräfte des Freistaates Bayern im Beamtenverhältnis.

Grundordnung (GrO): Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ regelt Prinzipien des Tarif- und Mitarbeitervertretungsrechts. Einrichtungen, die unter

die GrO fallen, sind tarifgebunden. Arbeitsverträge dürfen nicht frei vereinbart werden, sondern müssen sich nach dem kirchlichen Tarifrecht richten. Weiter regelt sie Loyalitätspflichten, das heißt die Beachtung der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre durch die Beschäftigten. Zu finden ist sie unter www.onlineABD.de, Anhang II „Kirchengesetzliche Ordnungen“.

Mitarbeitervertretung (MAV): Die MAV vertritt die Interessen der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene. Sie ist vergleichbar mit einem Betriebs- oder Personalrat.

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



Lehrkräfte an KIRCHLICHEN SCHULEN,
zuständig für ganz Bayern
Arthur Langlois 0 90 81/2 90 19 93
Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00

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

Diözese Würzburg
Ralph Stapp 0 60 21/39 21 40
Dorothea Weitz 09 31/38 66 57 10

Diözese Eichstätt
Josef Glatt-Eipert 08 41/93 15 18 18
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Diözese Regensburg
Regina Huber 09 41/7 65 41
Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23

Diözese Passau
Dr. Joachim Eder 0 85 07/92 26 03
Elisabeth Weinzierl 0 85 51/8 79 79

Diözese Augsburg
Karin Jörg 08 21/41 85 05
Klaus Probst 0 90 71/7 29 00 22
Johannes Reich 0 83 41/9 08 54 81

Erzdiözese München und Freising
Franz Dirnberger 0 86 62/66 55 05
Angelika Rihm 0 89/21 37 16 86
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84
Robert Winter 0 89/21 37 14 80

KODA-Mitarbeiterseite

Ihre Vertreter und Vertreterinnen erreichen Sie unter: nachname@kodakompass.de
Post- und Faxanschriften erfahren Sie unter www.kodakompass.de in der Rubrik „Ihre Vertreter“ oder über die KODA-Geschäftsstelle, Tel. 08 21/50 89 53-0.

Eingruppierung Religionslehrkräfte

KODA macht sich auf den Weg

Die erste Runde der Beratungen zum Religionslehrer-Entgelt fand am 13. Februar 2014 in Nürnberg statt. Die Mitarbeiterseite hatte beantragt, die Tätigkeit von Religionslehrkräften im Kirchendienst an Grund-, Mittel- und Förderschulen neu zu bewerten. Die Lehrkräfte sollten nach sechs Dienstjahren in die Entgeltgruppe 11 höhergruppiert werden. Die Dienstgebervorteiler räumten gewisse Veränderungen in den Anforderungen an die Religionslehrkräfte ein. Die Forderung der Mitarbeiterseite sei aber nicht gerechtfertigt. In einem sehr offenen und intensiven Austausch wurde zusammengetragen, was sich in den Rahmenbedingungen und in den Anforderungen konkret gewandelt habe.

Derzeit beraten Mitarbeiter- und Dienstgebervorteiler getrennt. Bis Ende Juni wird es dann zwei weitere Verhandlungsrunden auf Arbeitsgruppenebene geben.

Manfred Weidenthaler



Hartes Ringen für Religionslehrkräfte – Arbeitsgruppe tagte in Nürnberg.

Foto: Manfred Weidenthaler

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

Umsatzsteuer-ID: DE 12 75 111 72

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, Josef Glatt-Eipert, Johannes Hoppe, Hans Reich, Ralph Stapp, Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler, Dorothea Weitz, Robert Winter, Vertreter der Arbeitgeberseite: Tobias Rau. Unter Mitarbeit von: Martin Floß.

Redaktionsleitung

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

Satz und Foto: Ludwig Utschneider

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: 55.500
Abo-Bestellung auch unter
www.kodakompass.de, Rubrik „Zeitschrift“

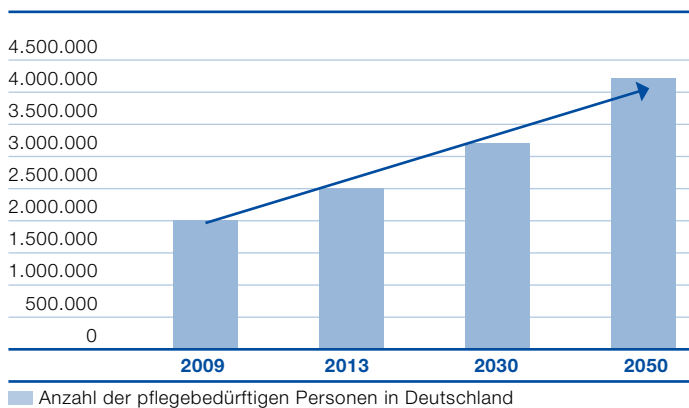
Beschäftigte, die den KODA Kompass kostenfrei im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses persönlich zugesandt bekommen, melden Adressänderungen und -berichtigungen nur ihrem Arbeitgeber.

Pflege – das wachsende Problem

Pflege – das wachsende Problem

1995 wurde in Deutschland die gesetzliche Pflegepflichtversicherung eingeführt, ein Schritt in die richtige Richtung. Aktuell zahlt die Pflegepflichtversicherung maximal 1.550 Euro in Pflegestufe III – ca. 50 Prozent dessen, was ein Platz in einem Pflegeheim kostet.

Seit dem Jahr 2004 haben kirchliche Mitarbeiter die Möglichkeit Pflegetagegeldversicherungen zu günstigen Gruppenkonditionen zu erhalten. Über 7.000 kirchliche Mitarbeiter profitierten bereits davon. Diese Form der Versicherung lindert die finanziellen Folgen einer Pflegebedürftigkeit.



Die Versicherungskammer Bayern ist Marktführer in der Pflegetagegeldversicherung und verfügt über mehr als 30 Jahre Erfahrung.

Aktuelle Zahlen zur Pflege in Deutschland*

- Aktuell beziehen ca. 2,55 Millionen Menschen in Deutschland Leistungen aus der gesetzlichen Pflegeversicherung
- Davon sind ca. 755.000 Menschen in einer stationären Einrichtung untergebracht
- Fast 22 Milliarden Euro haben die sozialen Pflegekassen im Jahr 2012 für Pflegeleistungen aufgebracht
- Die Sachleistungen in den Pflegestufen betragen
 - Pflegestufe I 450 Euro
 - Pflegestufe II 1.100 Euro
 - Pflegestufe III 1.550 Euro

* Quelle: Bundesministerium für Gesundheit

820 K Plus – bereits jetzt eine Erfolgsgeschichte

In den letzten Ausgaben des KODA Kompass haben wir Ihnen die Verbesserungen der kirchlichen Höherversicherung im neuen Tarif 820 K Plus vorgestellt. Wir können Ihnen nach Abschluss der Einführungsaktion berichten, dass der Tarif 820 K Plus von über 45.000 Personen gewählt wurde. Wir freuen uns, dass wir zusammen mit Ihren Arbeitgebern ein Produkt entwickelt haben, das offensichtlich den Erwartungen der kirchlichen Mitarbeiter und deren Angehörigen entspricht.

Der Tarif 820 K Plus kann auch in Zukunft abgeschlossen werden

- von neuen kirchlichen Mitarbeitern in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung – ohne Risikoprüfung
- von kirchlichen Mitarbeitern, die länger als sechs Monate im kirchlichen Dienst arbeiten – mit Gesundheitsprüfung

Besuchen Sie uns auch im Internet unter www.vkb.de/kirchen

Die Mitarbeiter der Beihilfe- und Firmenversicherung beraten Sie gerne zu den Themen

- Beihilfe
- Kirchliche Höherversicherung
- Pflegetagegeldversicherung

Rufen Sie uns an (0 89) 21 60-85 05

Auch das sind

Berufe der Kirche

Glocken- sachverständige

„Wehe, wenn der Turm beim Läuten wackelt....!“

Meist sind sie schon von Weitem sichtbar, unsere Kirchtürme, ganz unterschiedlich in ihrer Architektur. Die Glocken darin laden mit ihrem Geläut dazu ein, sich auf den Weg zu Gebet und Gottesdienst zu machen, ihr Klang ist unverwechselbar und für viele Menschen ein Stück Heimat.

Damit dies auch in Zukunft so bleibt, gibt es in der Kirche den Beruf der/des Glockensachverständigen. Neun von ihnen arbeiten derzeit in den sieben Diözesen Bayerns. Ihre Ausbildung haben diese Fachleute zum Beispiel in Regensburg an der Hochschule für katholische Kirchenmusik absolviert. Innerhalb von drei Jahren ist berufsbegeleitend in Theorie und Praxis mit einer Mentorin oder einem Mentor an der Seite für die zumeist aus dem Bereich der Kirchenmusik oder Architektur kommenden Studierenden vieles zu erlernen.

Da wären unter anderem Stimmgabelanalysen, Hören von Tonfolgen, Bestimmen fiktiver Geläute und das Begehen so manchen Turmes mit der Überprüfung von Glocken, Glockenstuhl und Glockenstube. Ganz begeistert erzählt die erst kürzlich ernannte Glockensachverständige der Diözese Würzburg, Katja Engert, von ihrer neuen Aufgabe. Sie hat die Verantwortung für etwa 1000 Kirchtürme mit rund 3000 Glocken und wird vor allem bei diversen Störungen aktiv. Diese reichen vom blauen Blitz, der aus dem Schaltkasten springt



Damit die Kirchenglocken nicht verstummen – Glockensachverständige Katja Engert bei der Arbeit.

Foto: Pressestelle Diözese Würzburg

bis dahin, dass die Glocken einfach nicht mehr läuten wollen. Dann schaut sie vor Ort nach, was zu tun ist.

Dabei ist für die gelernte Architektin die Sicherheit des Turmes beim Läuten das A und O.

Bis in die heutige Zeit gab es auch Kirchen ohne Geläut, wie die Würzburger Marienkapelle, deren Glocken im 2. Weltkrieg abgegeben werden mussten. Am 15. August 2013 war es allerdings soweit – die sechs neuen Glocken der Marienkapelle luden die Gläubigen erstmalig wieder zum Got-

tesdienst am Festtag Maria Himmelfahrt ein und für Generalvikar Dr. Hillenbrand als Rektor der Marienkapelle ging ein langgehegter Wunsch in Erfüllung.

Über dieses Glockenprojekt hat Katja Engert ihre Zulassungsarbeit verfasst und war fasziniert davon, hier alles von Anfang an planen und mitgestalten zu können.

Besonders berührt hat sie der Moment, als alle Glocken dann zum ersten Mal festlich geläutet haben.

Womit wir wieder beim Anfang wären...!

Dorothea Weitz

Helfer ohne Hilfe

Derzeit selten Freizeitausgleich für Wahlhelfer im kirchlichen Dienst

Die Empfehlung des bayerischen Innenministeriums an Körperschaften des öffentlichen Rechts, ihren Beschäftigten Freizeitausgleich zu gewähren, wenn sie als Wahlhelfer tätig werden, nahm die Mitarbeiterseite zum Anlass, einen entsprechenden Anspruch auf Freizeitausgleich zu beantragen. Aus dem Antrag wurde aller-

dings nichts, da die Dienstgebervertreter eine entsprechende Initiative ablehnten. Begründet wurde die Ablehnung damit, dass der Staat den kirchlichen Arbeitgebern die dadurch entstehenden Kosten nicht refinanzieren und die Durchführung der Wahlen eine rein staatliche Aufgabe sei. Wenn einem Mitarbeiter Freizeitausgleich von jeweils einem Tag gewährt wird, fällt für andere zusätzliche Arbeit an oder sie bleibt liegen. Dies muss ausgeglichen werden. Die Dienstgebervertreter wiesen allerdings auch darauf hin, dass die Sache neu zu verhandeln sei, wenn sich das Bayerische Gemeinde- und Landkreis-

wahlgesetz entsprechend ändert, dass betroffene Arbeitgeber einen finanziellen Ausgleich erhalten, wenn Beschäftigten ein Freizeitausgleich gewährt wird. Die Mitarbeiterseite wird Gespräche mit den im Bayerischen Landtag vertretenen Parteien anstreben, um diese über die Problematik zu informieren. Ziel sollte es sein, dass es zu einer Novellierung des Gesetzes kommt, damit bei künftigen Wahlen auch das Engagement kirchlicher Beschäftigter für Wahlen in gleicher Weise gewürdigt wird.

Ludwig Utschneider

Gehalts-Plus für Mesner geschafft

Neue Entgeltordnung im Oktober 2013 gestartet

Es war ein jahrelanger Weg und ein hartes Stück Arbeit: die neue, vorläufige Entgeltordnung für Mesnerinnen und Mesner, die die Bayerische Regional-KODA im Juli 2013 beschlossen hat. Die Mühen scheinen sich für die Beschäftigten aber gelohnt zu haben. Das zumindest ist das klare Fazit, das Klaus Probst, Vorsitzender der Arbeitsgemein-

schaft süddeutscher Mesner-Verbände und Mitglied der Bayerischen Regional-KODA, gezogen hat: „Es ist ein Erfolg, dass Mesner nun von Anfang an mindestens in der Entgeltgruppe 4, je nach Einsatzort sogar in Entgeltgruppe 5 oder 6 eingruppiert werden. Vom ersten Tag an bekommen alle Mesner zusätzlich einen finanziellen Ausgleich für ungünstige Arbeitszeiten.“

Seit 1. Oktober 2013 können sich die Mesner über dieses neue Entgeltsystem freuen, das den meisten Beschäftigten dieser Berufsgruppe eine finanzielle Besserstellung bringt. Aufgrund einer stärkeren Differenzierung und einer Zulage für alle ist sie gerechter als die bisherige Ordnung. Ab Seite 3 finden Sie die Ergebnisse.

Ludwig Utschneider

Themen

- **Mesner**
Neue Entgeltordnung
- **Kirchliche Lehrkräfte**
Änderung beim Stufenaufstieg
- **Sabbat-Jahr-Regelung**
Neue Ausführungsbestimmungen
- **Zentral-KODA**
Dr. Joachim Eder neuer Vorsitzender
- **Kirchliche Lehrkräfte**
Informationen zur Unterrichtspflichtzeit
- **Bayerische Regional-KODA**
Start in die neue Amtszeit
- **Befristet Beschäftigte**
Klärung des Urlaubsanspruchs
- **Wahlhelfer**
Regelungen für kirchliche Beschäftigte



Thomas Plabmann



Ludwig Utschneider,
verantwortlicher Redakteur

Mesner geschafft!

Liebe Leserin,
lieber Leser!

Mit einer Erfolgsmeldung konnte die Bayerische Regional-KODA ihre 7. Amtsperiode beschließen, die im August 2013 endete. Nach intensiven Beratungen gelang der Durchbruch für eine neue Entgeltordnung der Mesner. Berufliche Vorbildung, Berufserfahrung und das jeweilige Aufgabenfeld – ob man nun an einer kleinen Pfarrkirche oder einer Kathedralkirche tätig ist – bestimmen künftig den Entgeltraumen. Mehr dazu lesen Sie in dieser Ausgabe.

Außerdem konnte die Bayerische Regional-KODA auf Empfehlung der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte

eine Korrektur der Regelung zum Stufenstopp auf den Weg bringen. Lehrkräfte an kirchlichen Schulen unterliegen nun in Sachen Stufenaufstieg innerhalb der jeweiligen Besoldungsgruppe den gleichen Rahmenbedingungen wie die vergleichbaren verbeamteten Lehrkräfte beim Freistaat Bayern. Damit ist die bislang strengere Regelung im kirchlichen Arbeitsvertragsrecht hinfällig. Was die neue Regelung bedeutet, wird in diesem Heft ebenfalls dargelegt.

Für Lehrkräfte finden sich auch weitere wichtige Informationen in dieser Ausgabe des KODA Kompass, sei es zur Unterrichtspflichtzeit oder zur Besoldung, die zum 1. Januar 2014 erneut angehoben wird. Dr. Christian Spannagl, langjähriges Mitglied der StAGL wurde Anfang November 2013 mit dem Preis „Generoso animo“ des Katholischen Schulwerks in Bayern geehrt. Auch darüber wird berichtet.

Die Sabbatjahr-Regelung ist von der Bayerischen Regional-KODA überarbeitet worden. Sie bietet Beschäftigten die Chance, unter anderem früher den aktiven Dienst zu beenden. Wie das funktioniert, wird in diesem Heft ausführlich dargestellt. Daneben wird erläutert, welchen Urlaubsanspruch befristete Beschäftigte haben. Gerade bei Beschäftigten im Kindertagesstättenbereich kann es zu besonderen Fallkonstellationen kommen, wenn sich die befristete Beschäftigung über zwei Kalenderjahre hinzieht.

Die im September 2013 begonnene

Amtszeit bringt auch personelle Veränderungen mit sich. Die neuen KODA-Mitglieder auf Mitarbeiterseite wurden bereits vorgestellt. Neu auf Dienstgeberseite sind Sr. Monika Schmidt vom Orden der Armen Schulschwestern aus München. Sie vertritt die Ordens-Schulträger in der Bayerischen Regional-KODA. Aus Augsburg kam die Juristin Tanja Brandmeier neu in die Bayerische Regional-KODA. Beiden wünschen wir ein gutes Ankommen in der Kommission, um gemeinsam eine gute Basis für die Fortentwicklung des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts zu schaffen. Als kirchlicher Arbeitgeber auch in den kommenden Jahren und Jahrzehnten vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Veränderungen und des Fachkräftemangels attraktiv zu bleiben, sollte eine wesentliche Richtschnur der Kommissions-Arbeit sein.

Erfreuliche Nachrichten erreichten uns auch von der Zentral-KODA. Dr. Joachim Eder, Urgestein auf der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA, wurde im November zum Vorsitzenden der Zentral-KODA gewählt. Über seine mit diesem Amt verbundenen Ziele werden wir hier berichten.

Es grüßt Sie Ihr

KODA Kompass-Team

Mehr Geld für kirchliche Beschäftigte

2,95% mehr für Lehrkräfte an
kirchlichen Schulen

Angestellte Lehrkräfte an katholischen Schulen, die dem ABD unterliegen, erhalten Entgelt, das den Vorgaben des Bayerischen Besoldungsgesetzes entspricht. Dies ist so in den Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft geregelt. Bayerns Finanzminister hatte im März 2013 mitgeteilt, dass der Tarifabschluss der Länder vom Februar 2013 zeit- und inhaltsgleich für die Beamten

des Freistaats übernommen werden sollte. Nachdem der Bayerische Landtag im Frühjahr dann einen entsprechenden Beschluss gefasst hatte, erhöhte sich die Besoldung rückwirkend zum 1. Januar 2013 um 2,65%. Nun erfolgt eine weitere Erhöhung der Besoldung zum 1. Januar 2014 um 2,95%.

Mögliche Veränderungen für sonstige Beschäftigte

Alle anderen kirchlichen Beschäftigten werden gespannt auf die anstehenden

Verhandlungen über den TVöD-VKA blicken. Die Gewerkschaft verdi hat die geltenden Tarifverträge zum Februar 2014 hin gekündigt, um rechtzeitig die Verhandlungen zur Fortführung und Verbesserung des Tarifwerks für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Kommunen beginnen zu können. Bedeutsam ist dies für die kirchlichen Beschäftigten aufgrund der sogenannten Tarifautomatik. Die wesentlichen Tarifinhalte wie Arbeitszeit, Eingruppierung, Entgelt und Urlaub fließen automatisch ins ABD mit ein, außer die Bayerische Regional-KODA fasst eigens einen anderslautenden Beschluss.
Ludwig Utschneider

Neue Entgeltordnung für Mesner

Mehr Geld und mehr Klarheit

Die neue Ordnung sorgt nun für Veränderungen in der Entgeltssystematik, da Mesnerinnen und Mesner bislang im Grunde nur Bewährungsaufstiege kannten. Die besonderen Anforderungen, die bedeutende Kirchen wie Kathedralen, Basiliken und Wallfahrtskirchen mit sich bringen, waren bislang nicht berücksichtigt worden. Außerdem gelang es, die häufig ungünstigen Arbeitszeiten der Mesner durch eine Zulagenregelung auszugleichen.

Das neue Entgeltsystem wird den meisten Beschäftigten dieser Berufsgruppe eine finanzielle Besserstellung bringen. Nachdem der neue TVöD-VKA keine Bewährungsaufstiege mehr vorsah, war bereits 2005 ersichtlich, dass eine Neuordnung für die Berufsgruppe der Mesner erfolgen musste. Verschärft wurde die Problematik durch den KODA-Beschluss aus dem Jahr 2012, wonach Beschäftigte mit abgeschlossener, mindestens dreijähriger Berufsausbildung wenigstens in Entgeltgruppe 5 einzugruppieren sind. Damit war die bisherige Entgeltordnung für Mesner endgültig in Schieflage geraten. Denn obwohl von vielen Mesnerinnen und Mesnern diese Berufsausbildung in einem Handwerk verlangt wurde, erhielten sie in den ersten zwei Jahren nur eine Bezahlung nach Entgeltgruppe 3.

Problematisch am alten System war auch, dass jeder Mesner gleich entlohnt wurde, obwohl in der Anforderung an die jeweilige Stelle durchaus qualitative Unterschiede festzustellen waren.

Ob jemand die komplette Bandbreite des Mesnerdienstes zu erledigen hatte oder nur für ein eingeschränktes Tätigkeitsfeld zuständig war, spielte bislang keine Rolle. In der neuen Entgeltordnung werden nun unterschiedliche Anforderungen an die Mesner aufgegriffen und diese sind für die künftige Eingruppierung entscheidend.



Neue Entgeltordnung bringt Veränderungen für Mesner in Wallfahrtskirchen wie der Wieskirche. Foto: Gregor | pixello.de

Wegfallen werden auch die Bewährungsaufstiege. Wenn Mesner jetzt einer Entgeltgruppe zugeordnet werden, verbleiben sie in dieser Gruppe, solange ein Stellenwechsel nicht stattfindet.

Wer erhält was?

Entgeltgruppe 4

Diese erhalten alle Mesnerinnen und Mesner an Stellen, an denen keine abgeschlossene, mindestens dreijährige Berufsausbildung gefordert wird.

Entgeltgruppe 5

Diese erhalten diejenigen, von denen eine mindestens dreijährige Berufsausbildung oder gleichwertige Fähigkeiten vorausgesetzt werden.

Entgeltgruppe 6

Diese erhalten Mesnerinnen und Mesner, deren Tätigkeit sich aus Entgeltgruppe 5 in besonderer Weise heraushebt. Das sind Mesnerstellen an Kathedralen, Basiliken und bedeutenden Wallfahrtskirchen, die ein vertieftes Fachwissen erfordern.

4,5% Zulage für alle

In den ersten acht Arbeitsjahren im Mesnerberuf gab es bislang keine zusätzliche finanzielle Vergütung für die Arbeit an Sonn- und Feiertagen sowie zu anderen ungünstigen Arbeitszeiten. Dass diese Beschäftigten ab dem neunten Arbeitsjahr dauerhaft nach Entgeltgruppe 6 eingruppiert wurden, sollte die geschilderten Belastungen ein Stück weit ausgleichen. Dafür wurde nun ebenfalls eine Neuregelung getroffen. Mesnerinnen und Mesner erhalten mit Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung vom ersten Arbeitstag an eine pauschale Zulage von 4,5% aus Stufe 3 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe. Diese entschädigt für die Arbeit zu ungünstigen Zeiten.

	1. + 2. Jahr	3. – 8. Jahr	ab 9. Jahr
bisherige Entgeltordnung	EG 3	EG 5	EG 6
neue Entgeltordnung	dauerhaft in EG 4, 5 oder 6, je nach Anforderungsprofil		

Vor allem in den ersten Jahren mehr Geld

Durch die neue Entgeltordnung ist für alle Mesnerinnen und Mesner zumindest in den ersten Berufsjahren ein deutliches Gehalts-Plus zu verzeichnen. Ein Entwicklungsvergleich der Entgelte in den ersten beiden Jahren zeigt die deutliche Verbesserung.

Bisherige Entgeltordnung

(Stand Entgelttabelle 1. August 2013):

	1. Jahr	2. Jahr
EG/Stufe	EG 3/St. 1	EG 3/St. 2
monatliches Entgelt	1875,29 €	2077,22 €

Neue Entgeltordnung:

bei Eingruppierung in Entgeltgruppe 4:		
	1. Jahr	2. Jahr
Entgeltgruppe / Stufe	EG 4/St. 1	EG 4/St. 2
Tabellenentgelt	1906,43 €	2111,86 €
plus Zulage	101,27 €	101,27 €
monatliches Entgelt	2007,70 €	2213,13 €

bei Eingruppierung in Entgeltgruppe 5:		
	1. Jahr	2. Jahr
Entgeltgruppe / Stufe	EG 5/St. 1	EG 5/St. 2
Tabellenentgelt	2005,67 €	2211,49 €
plus Zulage	104,90 €	104,90 €
monatliches Entgelt	2110,57 €	2316,39 €

Bilanz:		
	1. Jahr	2. Jahr
monatliches Plus EG 4	132,41 €	135,91 €
monatliches Plus EG 5	235,28 €	239,17 €

Auch wenn in späteren Berufsjahren bei Mesnern in Entgeltgruppe 4 im Vergleich zum bisher geltenden System leichte finanzielle Nachteile zu verzeichnen sind, werden diese durch die Gewinne der ersten Jahre nahezu kompensiert.

Besitzstandswahrung: Niemand bekommt weniger!

Allen, die bereits vor Inkrafttreten der



Türen auf für neue Mesner-Regelungen. Portal am Dom zu Bamberg.

Foto: Bend Deschauer / pixelio.de

neuen Ordnung angestellt waren, entstehen keine Nachteile:

- Wer zum Stichtag 1. Oktober 2013 noch in Entgeltgruppe 3 eingruppiert war, wird je nach Anforderungsprofil sofort in Entgeltgruppe 4, 5 oder 6 höhergruppiert und bekommt auch die Zulage.
- Wer bereits in Entgeltgruppe 5 eingruppiert war, erhält ebenfalls ab 1. Oktober 2013 die Zulage. Es ist bei diesen Beschäftigten auch nicht relevant, ob sie an einer EG-4-Stelle oder EG-5-Stelle Dienst tun. Sie werden nicht nach Entgeltgruppe 4 rückgruppiert. Die Entgeltgruppe 6 erhalten sie aber nur dann, wenn sie auf einer entsprechenden Stelle (unter anderem als Dommesner) eingesetzt werden.
- Alle, die vor Oktober 2013 schon die Entgeltgruppe 6 erreicht hatten, bleiben im Wege der Besitzstandswahrung dort, auch wenn sie Stellen besetzen, die gemäß der

neuen Ordnung nach Entgeltgruppe 4 oder 5 zu bewerten sind. Die Zulage erhalten allerdings nur diejenigen, die nach den neuen Bestimmungen in Entgeltgruppe 6 einzugruppiert sind.

- Alle, bei denen zum Oktober 2013 oder später der Aufstieg nach Entgeltgruppe 6 angestanden wäre, erhalten diesen nicht mehr, dafür aber sofort die 4,5 prozentige Zulage aus Stufe 3 ihrer Entgeltgruppe.

Mit der Zulagenregelung und der an den Anforderungen der jeweiligen Einsatzstelle orientierten Vergütung der Mesnerinnen und Mesner konnte für eine weitere kirchliche Berufsgruppe eine tragfähige Lösung gefunden werden. Die meisten Beschäftigten in diesem Bereich werden sich zudem über eine finanzielle Besserstellung freuen können.

Klaus Probst

Mehr Stufe und weniger Stopp

Stufenaufstieg für Lehrkräfte orientiert sich nun an den staatlichen Regelungen

Im Jahr 2010 brachte der Freistaat Bayern die Dienstrechtsreform auf den Weg, die vor allem eine stärkere Leistungsorientierung des Dienstrechts vorsah. Leistungsstufen und Leistungsprämien sollten einerseits Anreize setzen, überdurchschnittliche Leistungen honorieren zu können, im umgekehrten Fall wollte man die Basis schaffen, bei schlechten Leistungen diese bei der Besoldung berücksichtigen zu können. Ansatzpunkt dafür war und ist der sogenannte Stufenstopp. Die Lehrkräfte sind grundsätzlich einer Besoldungsgruppe zugeordnet, gleichzeitig erfolgte vor der Dienstrechtsreform in regelmäßigen Abständen der Aufstieg in den Stufen nach der Beschäftigungszeit.

Mindestanforderungen

Mit der Inkraftsetzung des neuen Dienstrechts gab es hier eine wesentliche Änderung. Der regelmäßige Stufenaufstieg setzt nun voraus, dass die Mindestanforderungen erfüllt sind, was mit Hilfe einer sogenannten Leistungsfeststellung zu bewerten ist, die mit der periodischen Beurteilung verbunden wird. Der Beurteilung wird ein siebenstufiges Beurteilungsschema zugrunde gelegt:

HQ	Leistung, die in allen Belangen von herausragender Qualität ist
BG	Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt
UB	Leistung, die die Anforderungen übersteigt
VE	Leistung, die den Anforderungen voll entspricht
HM	Leistung, die den Anforderungen in hohem Maße gerecht wird
MA	Leistung, die Mängel aufweist
IU	Leistung, die insgesamt unzureichend ist

Die Bayerische Regional-KODA hatte sich bereits früh zum Thema Stufenstopp Gedanken gemacht und im Vorgriff auf eine noch vom Freistaat Bayern zu treffende Regelung im November 2010 entschieden, diesen Stufenstopp dann wirksam werden zu lassen, wenn nicht mindestens das Gesamtergebnis VE (Leistungen,

die den Anforderungen voll entspricht, vierte von sieben Stufen) erreicht worden war.

Neue Regeln für den Stopp

Diese Regelung ist nun überarbeitet worden, da es zwischenzeitlich eine staatliche Regelung zum Stufenstopp gibt. Die Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte hatte von Anfang an erklärt, die staatliche Regelung zu übernehmen, sobald diese in Kraft getreten ist. Der entsprechende Beschluss wurde im Juli 2013 getroffen.

Dies bedeutet, dass der Stufenstopp nun wirksam wird, wenn nicht in allen Einzelmerkmalen der fachlichen Leistung mindestens die Bewertungsstufe „Leistung, die Mängel aufweist – MA“ erzielt wurde. Wer demnach in einem der unten genannten Einzelmerkmale einmal die Bewertung „IU – Leistung, die insgesamt unzureichend ist“ erreicht, unterliegt dem Stufenstopp. Die Einzelmerkmale der fachlichen Leistungen sind:

1. Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung
2. Unterrichtserfolg
3. Erzieherisches Wirken
4. Zusammenarbeit
5. Sonstige dienstliche Tätigkeiten
6. Wahrnehmung von übertragenen schulischen Funktionen
7. Führungsverhalten (nur bei Lehrkräften, die bereits Vorgesetzte sind).

Die Gewichtung der Einzelmerkmale stellt einen Unterschied zur vorherigen ABD-Regelung dar, übernimmt aber die

Vorgaben der staatlichen Regelung:

Regelung alt, gültig bis 31.7.2013
Gesamtergebnis der Leistungsfeststellung / Dienstlichen Beurteilung
Leistung, die den Anforderungen voll entspricht – VE
Regelung neu, gültig seit 1.8.2013
Mindestanforderungen müssen in allen Einzelmerkmalen der fachlichen Leistungen erreicht sein
Mindestanforderung: Leistung, die Mängel aufweist - MA

Stufenstopp beim Staat

Die Wahrscheinlichkeit, die Mindestanforderungen nicht zu erreichen, erscheint mit Blick auf die Erfahrungen bei der letzten Beurteilungsrunde des Freistaats Bayern im Jahr 2010 eher gering. Im Bereich der Gymnasien, beruflichen Schulen, Förderschulen und Volksschulen erhielten weniger als 1% der Lehrkräfte die Beurteilungsstufen MA und IU, an Realschulen waren es 1% der Beurteilten. Im Bereich der Gymnasien waren es 4%, denen die Stufe HM (vormals WE) zugesprochen wurde, welche nach der bis Ende Juli 2013 geltenden ABD-Regelung zum Stufenstopp geführt hätte. (Realschule 8%, berufliche Schulen 4%, Volksschulen 8%, Förderschulen 3%). Auch wenn keine genaueren Untersuchungen zu den Beurteilungsergebnissen an kirchlichen Schulen vorliegen, ist davon auszugehen, dass hier keine grundlegend anderen Beurteilungsergebnisse bilanziert werden können.



Stufenaufstieg für Lehrkräfte leichter gemacht.

Foto: Yamaoka / pixelio.de

Die Feststellung, ob die Mindestanforderungen erfüllt werden und damit ein Stufenaufstieg möglich wird, erfolgt auf Basis einer Leistungsfeststellung, die mit der dienstlichen Beurteilung verbunden wird. Im Unterschied zu den staatlichen Regelungen gilt es hier aber den anderen Beurteilungszeitpunkt zu beachten, da durch die Ordnung für Berufsbezeichnungen ein anderer Weg für angestellte Lehrkräfte an kirchlichen Schulen eingeschlagen wurde.

Mindestanforderungen nicht erreicht

Nach Nr. 6 Abs. 4 Satz 2 SR-L in Verbindung mit Art. 62 Abs. 4 Satz 2 Leistungslaufbahngesetz darf ein Stufenstopp aufgrund Scheiterns an den Mindestanforderungen nur erfolgen, wenn die betroffene Lehrkraft rechtzeitig vorher vom Beurteiler auf Leistungsmängel ausdrücklich hingewiesen wurde. Da regelmäßige und über den gesamten Beurteilungszeitraum verteilte Unterrichtsbesuche Basis der Beurteilung sind und nach den jeweiligen Besuchen eine Besprechung stattzufinden hat, ist zu erwarten, dass spätestens im Rahmen dieser Gespräche auf entsprechende Mängel aufmerksam gemacht wird. Die Lehrkraft soll dadurch Gelegenheit erhalten, mögliche Leistungsmängel rechtzeitig zu beseitigen. Der Beurteiler ist zudem verpflichtet, auf mögliche finanzielle Folgen durch den Stufenstopp hinzuweisen. Diese Hinweise müssen, was Inhalt und Zeitpunkt anbelangt, im Personalakt vermerkt werden.

Sollte dennoch am Ende das Beurteilungsergebnis in den jeweiligen Einzelmerkmalen der fachlichen Leistung nicht mindestens die Stufe MA (Leistung, die Mängel aufweist) erreicht sein, wird der Stufenstopp wirksam. Der Dienstgeber ist aber verpflichtet, der Lehrkraft die wesentlichen tatsächlichen und rechtlichen Gründe, die zum Stufenstopp geführt haben, schriftlich mitzuteilen.

Raus aus dem Stufenstopp

Nach Feststellung eines Stufenstopps gibt es ebenfalls ein klar geregeltes Verfahren, das es der betroffenen Lehrkraft ermöglicht, wieder einen Stufenaufstieg zu erreichen. Der Schulleiter oder die Schulleiterin muss dann in Abständen von jeweils einem Jahr eine gesonderte Leistungsfeststellung er-

Unterschiedliche Beurteilungszeitpunkte	
Angestellte Lehrkräfte mit ABD-Vertrag, sogenannte „Erfüller“	1. Beurteilung: zum Ende des dritten Beschäftigungsjahres 2. Beurteilung zum Ende des sechsten Beschäftigungsjahres, dann erfolgen die Beurteilungen im Abstand von fünf Jahren. Wenn Lehrkräfte das Recht erhalten, eine höhere Berufsbezeichnung zu führen, beginnt der obige Beurteilungsrythmus neu. Funktionsträger wie Systembetreuer, Beratungslehrkräfte und Fachbetreuer unterliegen zusätzlich einem gesonderten Beurteilungsturnus.
Angestellte Lehrkräfte mit ABD-Vertrag, sogenannte „Nicht-Erfüller“	Vier-Jahres-Turnus, zuletzt 2010 (analog zu den staatlichen Lehrkräften)
Kirchenbeamter / Kirchenbeamte	Vier-Jahres-Turnus, zuletzt 2010 (analog zu den staatlichen Lehrkräften)
Staatliche Lehrkräfte	Vier-Jahres-Turnus, zuletzt 2010

stellen, um zu untersuchen, inwiefern die Leistungen der Lehrkraft dann möglicherweise wieder den Mindestanforderungen entsprechen.

Während der Freistaat Bayern im Zuge der Dienstrechtsreform und der Einführung des Stufenstopps auch dafür gesorgt hat, den jeweils zuständigen örtlichen Personalrat einzubinden und ihm ein Erörterungsrecht einräumt, sobald einer Lehrkraft aufgrund ihrer Beurteilung der Stufenaufstieg nicht ermöglicht wird (siehe Art. 77a Bayerisches Personalvertretungsgesetz), sieht das kirch-

liche Mitarbeitervertretungsrecht in Bayern dies noch nicht vor. Einerseits kennt die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) keine Beteiligung in Form einer Erörterung, andererseits müsste eine vergleichbare Regelung erst durch die Diözesanbischöfe im Rahmen einer MAVO-Novellierung geschaffen werden. Unabhängig davon steht es den Beschäftigten frei, im Zusammenhang mit einem möglichen Stufenstopp das Gespräch mit der örtlichen Mitarbeitervertretung zu suchen.

Ludwig Utschneider

Herausragende Leistungen anerkennen - „Leistungsstufe“ und „Leistungsprämie“

Leistungsstufe

Dem neuen Leistungsgedanken sollte im Rahmen der Dienstrechtsreform nicht nur durch Sanktionen bei schlechten Leistungen, sondern auch durch das Würdigen herausragender Leistungen Rechnung getragen werden. Dazu sieht das kirchliche Arbeitsvertragsrecht für angestellte Lehrkräfte sogenannte Leistungsstufen und Leistungsprämien vor. Bei dauerhaft herausragenden Leistungen kann Lehrkräften der Unterschiedsbetrag zur nächsthöheren Stufe des Grundgehalts als Zulage gezahlt werden, auch wenn der nächste Stufenaufstieg eigentlich erst später erfolgen würde (sog. Leistungsstufe). Im konkreten Fall könnte das bedeuten, dass eine in der Besoldungsgruppe A 13, Stufe 4, eingruppierte Realschullehrkraft, die demnach (Stand 1.1.2013) ein Brutto-Grundgehalt von 3669,08 Euro bekommt, als Leistungsstufe 161,60 Euro erhält. Bei einer vergleichbaren Lehrkraft, die sich bereits in der Endstufe befindet (4 530,93 Euro), wird der Unterschiedsbetrag zur vorherigen Stufe als Leistungsstufe ausgeschüttet, dies wären dann 107,74 Euro. Letztere wird längstens vier Jahre lang gewährt, in den anderen Fällen (Endstufe war noch nicht erreicht), erhält die Lehrkraft die Leistungsstufe bis zum nächsten regulären Stufenaufstieg. Es ist grundsätzlich auch möglich, die Leistungsstufe rückwirkend festzusetzen. Es liegt im Ermessen des jeweiligen Schulträgers, die Chancen von Leistungselementen zu nutzen und Mittel für die Leistungsstufen bereitzustellen. Die Mitarbeitervertretungen sollten in regelmäßigen Abständen darüber informiert werden, in welchem Umfang der Schulträger die Leistungselemente gewährt.

Leistungsprämien

Zu den Leistungselementen zählen auch die Leistungsprämien. Hier ist eine herausragende besondere Einzelleistung Basis für die Vergabe. In der Vergangenheit konnte eine solche besondere Leistung die Erstellung einer Festschrift oder einer Schulchronik, die Neuplanung einer Chemiesammlung oder das Erstellen eines eigenen Notenprogramms sein. Genauere Vorgaben zur Definition einer prämierten Leistung gibt es nicht, hier ist die Einschätzung der jeweiligen Schulleitung von großer Bedeutung. Die maximale Höhe bemisst sich an der Besoldungsgruppe, in der sich die jeweilige Lehrkraft befindet. Eine entsprechende Prämie kann maximal die Höhe des Anfangsgrundgehalts erreichen. Die Auszahlung der Leistungsprämie kann als Einmalbetrag oder in bis zu zwölf Teilzahlungen erfolgen. Unabhängig davon, dass der Freistaat im Jahr 2013 erstmalig seit 2010 wieder Haushaltsmittel für diese Leistungselemente zur Verfügung stellte und Leistungsprämien sowie Leistungsstufen gewährte, können kirchliche Schulträger diese Leistungselemente vergeben, da das Arbeitsvertragsrecht dies vorsieht. Im Rahmen ihres Informationsrechts sollte die örtliche Mitarbeitervertretung aktiv werden und die Dienstgeber zur Nutzung dieser Leistungselemente ermuntern, sofern dies in der Vergangenheit nicht der Fall gewesen ist.

Wie viel müssen Lehrkräfte arbeiten?

Die aktuellen Unterrichtspflichtzeiten – Lehrkräfte ab 58 aufgepasst! – Sonderfall Musiklehrkraft am musischen Gymnasium

Der Freistaat Bayern hat zum 1. August 2013 die Reduzierung der Arbeitszeit von Beamten von ursprünglich 42 auf dann 40 Stunden vollständig vollzogen. Dies hat auch Auswirkungen auf die Arbeitszeit der Lehrkräfte, deren Unterrichtspflichtzeit sich an den Vorgaben für die Beamten orientiert. Diese veränderten Unterrichtspflichtzeiten haben nun mit Beginn des Schuljahrs 2013 / 2014 ihre volle Wirksamkeit entfaltet. Weiterführende Informationen zur Unterrichtspflichtzeit für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen finden sich auf www.kodakompass.de im Themen-ABC.

Lehrkräfte ab 58 aufgepasst!

Die Bekanntmachungen zur Unterrichtspflichtzeit sehen vor, dass ältere Lehrkräfte eine reduzierte Anzahl an Unterrichtsstunden zu halten haben. Diese sogenannten Altersermäßigungsstunden werden ab dem 58. Lebensjahr wirksam, eine weitere Ermäßigung erfolgt ab dem 60. Lebensjahr, eine dritte Ermäßigungsstunde tritt dann ab dem 62. Lebensjahr ein. Bei allen Schularten mit Ausnahme der Grundschule bedeutet dies, dass mit Vollendung des 58. Lebensjahrs eine Stunde Altersermäßigung gewährt wird, mit Vollendung des 60. Lebensjahrs zwei Stunden und ab Vollendung des 62. Lebensjahr drei Stunden. Bei Grundschullehrkräften gibt es lediglich zwei Stufen: eine Altersermäßigungsstunde ab dem 58. Lebensjahr, zwei Ermäßigungsstunden aufgrund des Alters sind es dann

ab Vollendung des 62. Lebensjahrs.

Um die entsprechende Ermäßigung für die Schulen auch planbar zu machen, ist folgende Regelung zur Umsetzung getroffen worden: Lehrer, die in der Zeit vom 1. August bis 31. Januar das 58. Lebensjahr (beziehungsweise das 60. oder 62. Lebensjahr) vollenden, erhalten vom Beginn des laufenden Schuljahres die entsprechende Altersermäßigung. Bei Vollendung des maßgebenden Lebensjahres in der Zeit vom 1. Februar bis 31. Juli wird die jeweilige Ermäßigung erst vom Beginn des folgenden Schuljahres an gewährt.

Für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte ist zudem bedeutsam, dass diese die Altersermäßigung anteilig zu ihrem Stundenmaß erhalten.

Anders als beim Staat erhalten auch Lehrer in Altersteilzeit Altersermäßigung, und zwar in dem Umfang, der sich bei Zugrundelegung ihrer tatsächlichen Beschäftigung ergibt (Nr. 4 Abs. 5 Satz 2 SR-L). Dies gilt nicht für Lehrkräfte als Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern.

Sonderfall Musiklehrkraft am musischen Gymnasium

Die Höhe der individuellen Unterrichtspflichtzeit an den unterschiedlichen Schularten hängt auch davon ab, ob man sogenannte wissenschaftliche oder nichtwissenschaftliche Fächer unterrichtet. Bislang vertrat das Kultusministerium die Ansicht, dass auch Musiklehrkräfte am Musischen Gymnasium nichtwissenschaftlichen Un-

terricht erteilen würden. Diese Auffassung ist nun vom Bayerischen Verwaltungsgerichtshof durch Urteil vom 24. Juni 2013 korrigiert worden. Wer als Musiklehrkraft an einem musischen Gymnasium das Fach Musik unterrichtet, dem ist dieser Unterricht bei der Berechnung der Unterrichtspflichtzeit als wissenschaftlicher Unterricht anzuerkennen. Folge davon ist, dass einige Musiklehrkräfte an diesen Schulen eine geringere Unterrichtspflichtzeit haben. Diese Regelung wird bereits zum laufenden Schuljahr wirksam, was im Einzelfall zu einer Neubewertung der Unterrichtsverpflichtung führt. Bei Vollzeitlehrkräften kann in diesem Fall durch angeordnete Mehrarbeit das Mehr an Unterrichtsstunden ausgeglichen werden, bei Teilzeitlehrkräften durch eine entsprechende Anpassung des Teilzeitumfangs. Bedeutsam ist auch, dass sich diese Gerichtsentscheidung auf den Unterricht im Fach Musik, nicht aber auf den erteilten Instrumentalunterricht bezieht.

Folge des Urteilspruchs ist zudem, dass diese Neubewertung der Unterrichtspflichtzeit von Musiklehrkräften am Musischen Gymnasium rückwirkend ab dem Schuljahr 2009/2010 zu erfolgen hat. Derzeit prüft das Kultusministerium noch, wie dies umzusetzen ist, daher kann zum jetzigen Zeitpunkt nicht darüber informiert werden.

Ludwig Utschneider

Adieu, Arbeitsleben!

Dank Sabbatjahrregelung früher aufhören

Wer sich früher aus dem Arbeitsleben verabschieden möchte, für den bietet die überarbeitete Sabbatjahrregelung (ABD Teil D, 5.) eine bedenkenswerte Möglichkeit. Nachdem die KODA nun die angekündigten Durchführungshinweise beschlossen hat, ist der Rahmen geklärt, innerhalb dessen die Regelung angewendet werden kann. Die Hinweise sind als „Anlage zur Mustervereinbarung“ am Ende der Sabbatjahrregelung abgedruckt und unter www.onlineABD.de nachzulesen. Was bedeutet die Sabbatjahrregelung?

Das Wesen einer Sabbatjahrregelung besteht darin, dass für einen vereinbarten Zeitraum (Ansparphase) weiterhin im bisherigen Umfang gearbeitet und im Anschluss eine Freistellungsphase (das „Sabbatjahr“) genommen wird. Über den gesamten Zeitraum besteht das Beschäftigungsverhältnis weiter. In Anspar- und Freistellungsphase wird das gleiche (verringerte) Entgelt gezahlt. Faktisch handelt es sich also um ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis, bei dem aber die gesamte Arbeit in einem Block am Anfang abgeleistet wird, so dass am Schluss eine arbeitsfreie Zeit entsteht.

Wie wird sie umgesetzt?

Die genauen Modalitäten werden nach einer Mustervereinbarung, die ebenfalls Bestandteil der Regelung ist, vertraglich vereinbart. Beschäftigte haben einen Anspruch darauf, eine Sabbatjahrregelung abzuschließen. Ein entsprechender Antrag kann nur aus dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt werden. Diese werden aber insbesondere dann, wenn der Beschäftigte im Anschluss an die Freistellungsphase nicht mehr in das Berufsleben zurückkehren wird, nicht gegeben sein. Der höchste Gesamtzeitraum für Freistellungs- und Ansparphase zusammen beträgt 15 Jahre. Damit lässt sich über einen längeren Zeitraum hinweg auf die Freistellung sparen, ohne allzu belastende Einbußen beim Entgelt hinnehmen zu müssen. Aber natürlich sind auch kürzere Zeiträume möglich.

Damit eine bezahlte Freistellung auch



Gute Aussichten für den Ruhestand. Das Sabbatjahr als Einstieg.

Foto: Twinlilli / pixelio.de

sozialversicherungsrechtlich als Beschäftigungszeit anerkannt wird, muss das Entgelt während dieser Freistellung mindestens 70% des Arbeitsentgelts während der zwölf Kalendermonate vor der Freistellung betragen. Da das Entgelt bei der Sabbatjahrregelung während der Anspar- und der Freistellungsphase exakt gleich ist, ist dies mit einem Jahr Ansparphase sicher gewährleistet. Wollte man ausnahmsweise eine kürzere Ansparphase vereinbaren, müsste man im Vorfeld rechnen.

Übergang in den Ruhestand flexibel gestalten

Sofern die Freistellungsphase direkt vor dem Renteneintritt liegt, kann sie auch länger als ein Jahr dauern. Es wäre also beispielsweise möglich, zwölf Jahre regulär weiter zu arbeiten und danach drei Jahre Freistellung zu erhalten, sofern sich daran unmittelbar der Rentenbeginn anschließt. Über den gesamten Zeitraum erhielt man 12/15, also 80 Prozent seines Bruttoentgelts. Interessant dabei sind zwei Dinge: Das verminderte Bruttoentgelt kann (muss aber nicht immer) dazu führen, dass die Steuerbelastung überproportional sinkt, das Netto also nicht im gleichen Maße zurückgeht. Dies lässt sich über Brutto-Netto-Rechner im Internet zumindest überschlagsweise berechnen. Lassen Sie sich im Vorfeld von Ihrer Gehaltsabrechnungsstelle eine Musterberechnung erstellen. Auch eine Rentenberatung sollte vorab erfolgen. Das Beschäftigungsverhältnis besteht trotz Freistellung bis zum Renteneintritt fort. Dadurch können dauerhafte prozentuale Abzüge bei der Rente wegen vorzeitigem Rentenbezug ganz oder teilweise vermieden werden. Allerdings zahlen die Beschäftigten wegen der faktischen Teilzeitbeschäftigung auch weniger Beiträge

zur Rente ein.

Und wenn es anders kommt

Bei unvorhergesehenen Problemen, die über so lange Zeiten immer auftreten können, gibt es Sonderregelungen. Entstehen Zeiten ohne Entgeltbezug (wie Pflegezeiten, Sonderurlaube, Krankengeldbezug), so wird das Sabbatjahr gehemmt und lebt nach diesen Zeiten automatisch wieder auf. Möglicherweise kann dies auch zu einem späteren Renteneintritt und damit zu Rentenzuschlägen führen. Wo diese Verschiebung allerdings nicht durchführbar oder nicht sinnvoll ist, soll eine Neuberechnung erfolgen. Eine vorzeitige Beendigung einer Sabbatjahrvereinbarung aus wichtigem persönlichen Grund ist möglich.

Im KODAKompass Nr. 44 (Oktober 2011) haben wir verschiedene flexible Wege in den Ruhestand beschrieben. Diese haben weiterhin ihre Gültigkeit. Der Weg über die nun verbesserte Sabbatjahrregelung kann den Beschäftigten im Grunde nicht verweigert werden. Er bietet Flexibilität, die Anspar- und Freistellungsmöglichkeiten individuell zu planen. Natürlich muss man dabei seine finanziellen Spielräume – auch während der Rente – beachten. Nimmt man die Regelung jetzt in Anspruch, birgt dies auch das Risiko, dass irgendwann doch noch eine günstigere Möglichkeit (etwa über eine wieder leichter zugängliche Altersteilzeitregelung) für einen vorzeitigen Ruhestand geschaffen würde. Denn schließlich finanzieren die Beschäftigten bei der Sabbatjahrregelung ihre Freistellungszeit alleine ohne Zuschüsse. Ob es sich allerdings tatsächlich lohnt, auf so eine Regelung zu warten, erscheint fraglich. Selbstverständlich lässt sich die Sabbatjahrregelung auch weiterhin wie bisher nutzen, um sich während des Berufslebens eine Auszeit zu ermöglichen. Robert Winter

Annahmeverzug

Befristet Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen aufgepasst

Vor allem im Bereich der Kindertageseinrichtungen werden bei befristeten Verträgen – in der Regel gehen diese bis zum 31. August eines Jahres – teilweise im Sommer erst die noch verbleibenden Urlaubstage nachgerechnet. Probleme können entste-

hen, wenn im Sommer der Arbeitgeber eine lange Zeit an Betriebsurlaub angeordnet hat. Hier kann es vorkommen, dass bemerkt wird, dass Beschäftigten bereits „zu viele“ Urlaubstage gewährt wurden und damit einige Tage verbleiben, an denen die Kindertageseinrichtung geschlossen ist und deswegen keine Arbeit mehr anfällt. Vereinzelt hören wir von Beschwerden, dass diese letzten Tage vom Lohn abgezogen werden und damit das Augustgehalt entsprechend niedriger ausfällt. Für den Abzug des Gehalts für solche Tage gibt es keine rechtliche Grundlage. Das Anstellungsverhältnis läuft bis zu einem bestimmten Datum, damit auch der Ent-

geltanspruch. Für die Urlaubsberechnung und die Festlegung der Arbeitszeiten ist der Arbeitgeber zuständig. Sofern Beschäftigte ihre Arbeit für die verbleibenden Tage anbieten, gerät der Arbeitgeber in einen Annahmeverzug, wenn er dieses Angebot nicht annimmt. Der Entgeltanspruch der Beschäftigten bleibt bestehen. Beschäftigte müssen in diesem Zeitraum tatsächlich dem Arbeitgeber zur Verfügung stehen; sie müssen bereit sein, die Arbeit aufzunehmen, wenn dies vom Arbeitgeber gefordert wird. Es ist eine arbeitsrechtliche Beratung jedoch grundsätzlich zu empfehlen.

Dr. Joachim Eder

Wickeln oder Wischen

Muss das pädagogische Personal Reinigungsarbeiten in Kindertageseinrichtungen verrichten?

In vielen KiTas werden üblicherweise kleinere Reinigungstätigkeiten vom pädagogischen Personal übernommen. In der Regel stellt dies kein größeres Problem dar. In letzter Zeit aber wurden Klagen laut, dass von einzelnen Einrichtungen Reinigungsarbeiten in größerem Umfang vom pädagogischen Personal unter Hinweis auf hauswirtschaftliche Tätigkeiten, die vom Personal verrichtet werden müssten, gefordert werden.

Reinigungstätigkeiten, die üblicherweise verrichtet werden, beziehen sich meist auf das Abstauben von Büchern, Säubern des Spielmaterials und das In-Ordnung-Halten der Regale. Dabei ist es auch üblich, einmal im Jahr mit einer Großreinigung zusammen eine Bestandsaufnahme vorzunehmen. Auch Ein- und Ausräumen von Spielmaterial sind selbstverständliche Tätigkeiten, um den Raum wieder so zu hinterlassen, wie er am Anfang des Tages vorgefunden wurde. Aus diesem Grund ist es sinnvoll, aufzuzeigen, welche Tätigkeiten in arbeitsrechtlicher und in förderrechtlicher Hinsicht vom Arbeitgeber gefordert werden dürfen. Gleichzeitig darf der Hinweis auf die arbeitsvertragsrechtlichen Verpflichtungen nicht dazu führen, dass jedwede Reinigungstätigkeit abgelehnt wird.

Arbeitsrechtliche Vorgaben

Die Dienstordnung für das pädagogische Personal in den katholischen Kinderta-

geseinrichtungen (ABD Teil C, 7.) ist arbeitsvertragsrechtliche Grundlage für das gesamte pädagogische Personal. Die Leitung hat (§ 2 Abs. 2 Nr. 2 Buchst. i) die Aufgabe der Unterstützung des Trägers bei der Umsetzung gesetzlicher Vorschriften, insbesondere im Hinblick auf Sicherheit, Ordnung, Instandhaltung und Hygiene. Die pädagogische Fachkraft (§ 4 Abs. 1) ist der Leitung sowie dem Träger gegenüber für die pädagogische Arbeit, die religiöse

Erziehung und die organisatorische Arbeit verantwortlich. Die Planung, Vorbereitung und Durchführung der Arbeit müssen der pädagogischen Konzeption der Einrichtung entsprechen. Es findet sich kein Hinweis auf eigenständige hauswirtschaftliche Tätigkeiten.

Zu den Aufgaben der pädagogischen Ergänzungskraft (§ 5 Abs. 2) gehört über die pädagogische Arbeit und die religiöse Erziehung hinaus insbesondere die Ausfüh-



Wer reinigt was in Kindertageseinrichtungen?

Foto: Dieter Schütz / pixello.de

rung pflegerischer und hauswirtschaftlicher Arbeiten, die unmittelbar im Zusammenhang mit der Pflege und der Erziehung der Kinder stehen. Es wird deutlich: hauswirtschaftliche Tätigkeiten gehören zum Aufgabenfeld, aber nur im Zusammenhang mit der pädagogischen Arbeit.

Die Dienstordnung ist Bestandteil des Arbeitsvertrages und damit neben den anderen Teilen des ABD Rechtsgrundlage für das Beschäftigungsverhältnis. Entsprechend sind hauswirtschaftliche Tätigkeiten immer möglich, wenn sie in das pädagogische Gesamtsystem integriert werden.

Infektionsschutzgesetz

Gesetzlich sind die KiTas verpflichtet, sich an die Vorgaben des Infektionsschutzgesetzes zu halten. Dabei ist aber zu beachten, dass im Infektionsschutzgesetz nicht festgelegt wird, wer zuständig ist, sondern lediglich, dass es zu beachten ist. Das Gesetz richtet sich an den Träger der Einrichtung, der die Verantwortung für die Durchführung hat.

Gerade in diesem Bereich ist besondere Sensibilität gefordert. Es ist selbstverständlich, dass in dem Fall, in dem sich ein Kind erbricht, eine sofortige Reinigung bzw. sogar Desinfektion der betroffenen Fläche stattfindet. Ist jedoch etwa ein Teppich betroffen, ist dieser zu entfernen und bei gegebener Zeit von dem dafür zuständigen

Reinigungspersonal zu reinigen. Der Träger ist dafür zuständig, dass die entsprechenden Abläufe gemäß der arbeitsrechtlichen Zuständigkeit dabei sichergestellt werden und hält diese in einem Hygieneplan fest.

Pädagogischer Bezug

Entscheidend ist der pädagogische Bezug, der bei Reinigungstätigkeiten durch das pädagogische Personal sicherzustellen ist. Auch die Verrichtung alltäglicher Arbeiten gehört zum pädagogischen Auftrag. Dies bedeutet aber, dass die Kinder in diese Reinigungstätigkeiten einzubeziehen sind. Soweit die Kinder in diese Tätigkeiten einbezogen werden und Erzieherinnen diese Tätigkeiten nicht alleine in ihrer Arbeitszeit verrichten, ist eine solche Arbeit sinnvoll und wird von der arbeitsvertragsrechtlichen Verpflichtung erfasst. Wenn beispielsweise eine jährliche Bestandsaufnahme des Spielmaterials zusammen mit den Kindern vorgenommen wird, bei der defektes Spielzeug aussortiert, gutes aber gewaschen und einsortiert wird, wird damit ein pädagogischer Effekt erzielt. Ein solches Vorgehen ist eindeutig Bestandteil der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit. Ein von dem pädagogischen Personal allein vorgenommenes Wischen von Fenstern, Böden und Ähnliches ist dagegen arbeitsvertragsrechtlich nicht erfasst.

Förderrechtliche Vorgaben

Unabhängig von den arbeitsvertragsrechtlichen Beschränkungen ist eine Verpflichtung einer pädagogischen Kraft zu Reinigungstätigkeiten im Rahmen ihres Beschäftigungsumfanges aus förderrechtlichen Vorgaben strikt untersagt. Der vorgeschriebene Anstellungsschlüssel fordert eine mit der Arbeit am Kind zusammenhängende Tätigkeit. Wird eine pädagogische Kraft – vor allem auf Dauer – anderweitig eingesetzt, stellt dies eine missbräuchliche Tätigkeit dar, die förderrechtlich schädlich ist. Auch kann die Reinigungstätigkeit nicht als Verfügungszeit deklariert werden. Der Anstellungsschlüssel wird faktisch unterschritten. Dies kann erhebliche finanzielle Auswirkungen für den Träger nach sich ziehen. Alle Tätigkeiten, die nicht mit der Arbeit am Kind im Zusammenhang stehen, sind unzulässig. Dies gilt für trägerbezogene Verwaltungstätigkeiten einer Leiterin wie auch für hauswirtschaftliche Tätigkeiten einer pädagogischen Kraft.

Weiterer Arbeitsvertrag

Zur Klarstellung: soweit mit einzelnen pädagogischen Beschäftigten ein weiterer Arbeitsvertrag als Reinigungskraft geschlossen wird, ist im Rahmen dieses vereinbarten Beschäftigungsumfanges die Reinigungstätigkeit geschuldete Arbeitsleistung. *Dr. Joachim Eder*

Urlaubsüberraschungen bei befristet Beschäftigten

Die Urlaubsregelung scheint klar und eindeutig. Der Anspruch auf Urlaub berechnet sich nach § 26 ABD in Verbindung mit dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Dieses sieht 20 Tage Mindesturlaub im Jahr bei einer Fünf-Tage-Woche vor.

Die ABD-Regelung bezieht sich bei einer Fünf-Tage-Woche auf 27 Urlaubstage für Auszubildende, als Regelfall 29 Tage für alle und ab Vollendung des 55. Lebensjahres 30 Tage. Bei Vorliegen eines Besitzstandes besteht gegebenenfalls ein Anspruch auf 30 Urlaubstage (§ 26 a ABD, Teil A, 1.). Für befristete Arbeitsverhältnisse – dies sind ja in der Regel neue

Arbeitsverhältnisse – scheint es damit klar zu sein: 29 Arbeitstage (ab 55. Lebensjahr: 30 Arbeitstage).

Arbeiten Beschäftigte durchschnittlich weniger oder mehr als fünf Tage in der Woche, berechnet sich der Urlaub entsprechend der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitstage.

Auch in Kindertagesstätten gilt dieser Grundsatz: Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Da sich der Urlaub aber bei befristeten Arbeitsverhältnissen in der Regel über zwei Kalenderjahre erstreckt, ist der Urlaub für jedes Jahr zu berechnen, dort auch zu nehmen. Gegebenenfalls sind Übertragungsregelungen anzuwenden.

Beispiel 1: Eine 34-Jährige Beschäftigte arbeitet durchschnittlich an zwei Tagen in der Woche. Sie hat insgesamt 12 Tage (29 Tage : 5 (-Tage-Woche) x 2 (-Tage-Woche) = 11,6 Tage) Anspruch auf Urlaub im Kalenderjahr. Dabei gilt der Grundsatz: Beginnt oder endet ein Arbeitsverhältnis während des Jahres, hat der Beschäftigte für jeden Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet. Aber durch die übergeordnete Geltung des

BUrlG sowie durch die Aufrundungsregel ab 0,5 können verwirrende Fallgestaltungen erfolgen. Dies kann bei befristeten Verträgen, in denen das Arbeitsverhältnis nicht ein komplettes Kalenderjahr andauert, zu zusätzlichen Urlaubstagen führen.

Beispiel 2: Eine 34-Jährige Beschäftigte hat einen befristeten Vertrag von 1. Juli 2013 bis zum 30. Juni 2014 und arbeitet in einer Fünf-Tagewoche. Für den Zeitraum vom 1. Juli bis zum 31. Dezember 2013 (sechs Monate) hat sie einen Anspruch von 15 Tagen (29 Tage : 12 Monate x 6 Monate = 14,5 Tage (wegen der Aufrundungsregel) = 15 Tage). Für den Zeitraum vom 1. Januar 2014 bis zum 30. Juni 2014 (6 Monate) beträgt der Anspruch auch 15 Tage (29 Tage : 12 Monate x 6 Monate = 14,5 Tage). Oftmals kommt es gerade im Bereich Kindertagesstätten vor, dass mit Beschäftigten befristete Verträge vom 1. September bis 31. August des darauffolgenden Jahres abgeschlossen werden.

Beispiel 3: Eine 34-Jährige Beschäftigte hat einen befristeten Vertrag von 1. September 2013 bis zum 31. August 2014 und arbeitet in einer Fünf-Tagewoche. Für den Zeitraum vom 1. September bis zum 31. Dezember 2013 (vier Monate) hat sie einen Anspruch von zehn Tagen (29 Tage : 12 Monate x 4 Monate = 9,66 Tage). Im Zeitraum vom 1. Januar 2014 bis zum 31. August 2014 (acht Monate) beträgt der Anspruch 20 Tage (nach §§ 3 bis 5 BUrlG: voller gesetzlicher Urlaubsanspruch nach 6-monatigen Bestehen des Arbeitsverhältnisses, und



**Wie viel Urlaub haben Mama oder Papa?
Befristet Beschäftigte müssen Ansprüche genau prüfen.**

Foto: Dieter Schütz / pixello.de

mindestens einem Tag Tätigkeit im Juli, d.h. 20 Tage). Zu beachten ist dabei, dass 20 Tage Urlaub bereits zustehen, wenn das Arbeitsverhältnis vom 1.1. – 31.7. des gleichen Jahres geht.

Beispiel 4: Eine 56-Jährige Beschäftigte hilft für ein Jahr im Kindergarten aus (befristeter Vertrag) und arbeitet vom 1. Oktober 2013 bis zum 30. September 2014 in einer Fünf-Tagewoche. Für den Zeitraum vom 1. Oktober bis zum 31. Dezember 2013 (drei Monate) hat sie einen Anspruch von acht

Tagen (30 Tage : 12 Monate x 3 Monate = 7,5 Tage). Für den Zeitraum vom 1. Januar 2014 bis zum 30. September 2014 (9 Monate) beträgt der Anspruch 23 Tage (30 Tage : 12 Monate x 9 Monate = 22,5 Tage). Die hier aufgeführten Beispiele zeigen es bereits: Jedes einzelne Arbeitsverhältnis ist mit Blick auf den Urlaubsanspruch genau individuell zu berechnen.

Josef Glatt-Eipert, Dr. Joachim Eder

Wahlhelfer aufgepasst! Freizeitausgleich klären

Das Jahr 2013 hat mit den Landtags- und Bundestagswahlen im September zwei wichtige Abstimmungen gebracht, bei denen unzählige Wahlhelferinnen und Wahlhelfer eingebunden waren. Die Aufgabe eines Wahlhelfers ist ein Ehrenamt, dessen Übernahme nur aus wichtigen Gründen abgelehnt werden kann. Für Beschäftigte in Diensten des Freistaats, die als Wahlhelfer tätig wurden, besteht die Möglichkeit, dafür Freizeitausgleich zu erhalten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die den ganzen Wahltag eingebunden waren, erhalten demnach einen vollen Tag

Freizeitausgleich. Jene, die nur bei der Stimmenauszählung mitgewirkt haben, können einen halben Tag Freizeitausgleich beantragen. In beiden Fällen dürfen dienstliche Belange dem entsprechenden Freizeitausgleich nicht entgegenstehen.

Empfehlung an kirchliche Dienstgeber

Das Bayerische Staatsministerium des Innern empfahl auch den kommunalen Dienstherren und allen anderen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen öffentlichen Rechts, so zu erfahren. Auch im kirchlichen Bereich gibt es Arbeitgeber, die Körperschaft des öffentlichen Rechts sind, unter anderem die (Erz-)Diözesen, Kirchenstiftungen und manche Ordenseinrichtungen. Den Beschäftigten im kirchlichen Dienst, die sich auch 2014 bei den anstehenden Kommunalwahlen am 16.



Ehrenamt Wahlhelfer – Freizeitausgleich klären.

Foto: Gabi Eder / pixello.de

März 2014 beziehungsweise bei der Europawahl am 25. Mai 2014 als Wahlhelfer zur Verfügung stellen, wird geraten, sich wegen eines möglichen Freizeitausgleichs frühzeitig mit dem jeweiligen Dienstgeber in Verbindung zu setzen, um zu klären, in welchem Umfang der Empfehlung des Innenministeriums entsprochen wird.

Ludwig Utschneider



Gemeinsam für die Dienstgemeinschaft. Die KODA-Mitglieder bei der konstituierenden Vollversammlung.

Foto: Ludwlg Utschneider

Bayerische Regional-KODA startet in Amtszeit 2013 bis 2018

Dr. Hatzung fordert Gerechtigkeit, Ehrlichkeit und Mäßigung als Richtschnur

Mit der konstituierenden Sitzung der Bayerischen Regional-KODA am 18. September 2013 in Nürnberg ist der Startschuss für die neue Amtsperiode der Tarifkommission gefallen, die bis 2018 dauern wird. Jeweils 19 Vertreterinnen und Vertreter von Dienstnehmer- und Dienstgeberseite gestalten in den nächsten Jahren das kirchliche Arbeitsvertragsrecht in Bayern. Genauer gesagt im „verfasstkirchlichen Bereich“, dieser umfasst alle kirchlichen Einrichtungen, soweit sie nicht zur Caritas gehören. Für die Caritas gibt es eigene Tarif-Kommissionen.

Maximen der Kommissionsarbeit

Der Direktor des Katholischen Schulwerks in Bayern, Dr. Andreas Hatzung, eröffnete die konstituierende Sitzung als Alterspräsident und gab drei Maximen als Richtschnur für die Arbeit der Kommission in der nun begonnenen Amtszeit aus. Gerechtigkeit sollte oberste Grundlage jeden Rechts und damit auch des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts

sein. Künftige Entscheidungen müssten sich daran messen lassen, so Hatzung. Außerdem sei es unerlässlich, bei der gemeinsamen Arbeit Ehrlichkeit walten zu lassen. Notwendige Informationen müssten allen Kommissionsmitgliedern zur Entscheidungsfindung vorliegen. Er wolle nicht, dass man sich gegenseitig über den Tisch ziehe. Letztlich sei aber auch eine dritte Maxime wichtig: Mäßigung walten zu lassen. Kommende Entscheidungen müssten mit Augenmaß und angemessenem Zeitaufwand getroffen werden.

Floß weiterhin Vorsitzender, Reich bleibt stellvertretender Vorsitzender

Die Wahl des Vorsitzenden der Bayerischen Regional-KODA und dessen Stellvertreters stand dann im Mittelpunkt der ersten Sitzung. Der Münchner Dienstgebervertreter Martin Floß wird zunächst der Kommission vorstehen, Hans Reich als Sprecher der Mitarbeiterseite ist sein Stellvertreter. Danach wird der Vorsitz auf die Mitarbeiterseite übergehen. Floß ging

in seiner kurzen Ansprache darauf ein, dass zunächst offene Themenfelder wie die Entgeltordnung der Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen bearbeitet werden müssten. Spannend werde die Amtszeit auch deshalb, weil der Dritte Weg nach den sogenannten Streikrechtsurteilen auf dem Prüfstand stehe und die künftige Einbindung der Gewerkschaften in die kirchlichen Tarifkommissionen einen wichtigen Diskussionspunkt darstelle.

Arbeitsgruppen werden erst später eingesetzt

Die Bayerische Regional-KODA hat die Möglichkeit, Arbeitsgruppen einzusetzen, um Entscheidungen der Vollversammlung vorbereiten und vorberaten zu lassen. In der Vergangenheit gab es unter anderem Arbeitsgruppen zu den Themenfeldern „pastorale Dienste“, „Kindertagesstätten“, „Religionslehrkräfte“, „Soziales“, „Kirchenmusiker“, „Mesner“ und „Ordnungen“. Im September wurde nur eine der Arbeitsgruppen eingesetzt, nämlich die zur Überarbeitung der Bayerischen Regional-

KODA-Ordnung. Mittlerweile hat sich die Kommission darauf verständigt, zunächst folgende Arbeitsgruppen einzusetzen, um die anstehenden Themen im Vorgriff auf die nächsten Vollversammlungen vorberaten

zu können: KiTa-Personal, Religionslehrkräfte / Pastoral-Dienste, Kirchenmusiker / Mesner, Optimierung der KODA-Arbeit und Ordnungen.

Daneben hat die Mitarbeiterseite entspre-

chende eigene Arbeitskreise gebildet, um Beschlussempfehlungen im Vorfeld mitarbeiterseitig zu erarbeiten und intern vorzubereiten.

Ludwig Utschneider

Zentral-KODA-Spitze spricht bayerisch!

Dr. Joachim Eder zum Vorsitzenden der Zentral-KODA gewählt

Der aus der Diözese Passau stammende Pastoralreferent Dr. Joachim Eder wurde im November 2013 zum neuen Vorsitzenden der Zentral-KODA gewählt. Diese zentrale, alle (Erz-)Diözesen Deutschlands und die Caritas umfassende Kommission wirkt nach ihrer neuen Ordnung bei der Sicherung der Einheit und Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes in allen Diözesen und für alle der Kirche zugeordneten Einrichtungen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz mit. Sie ist ein mit je 21 Vertreterinnen und Vertretern von Dienstgebern und Dienstnehmern besetztes Gremium, dessen Delegierte aus dem verfasst-kirchlichen und dem Caritas-Bereich kommen. Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen sollen in einem bestimmten Rahmen auf kirchenspezifische Verhältnisse angepasst werden. Sollten zudem staatliche Gesetze Öffnungsklauseln vorsehen, kann die Zentral-KODA hier kirchenspezifische Vorgaben machen. Besonders hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang die freiwillige betriebliche Altersvorsorge, die durch Zentral-KODA-Beschluss für pflichtversicherte Beschäftigte sogar mit 13%-Zuschuss gefördert wird.

Eine maßgebliche Aufgabe in der Amtszeit von Eder wird die Neuaufstellung der Zentral-KODA sein. Künftig wird es unter dem Dach der Zentral-KODA zwei Gremien geben. Während die Zentrale Kommission weiterhin für die Umsetzung des Arbeitsvertragsrechts zuständig ist, wird der Arbeitsrechtsausschuss künftig vor allem den Informations- und Erfahrungsaustausch pflegen, den Kontakt mit politischen Gremien suchen sowie an innerkirchlichen Gesetzesvorhaben mitwirken.

Für Eder hat es höchste Priorität, dass die kirchlichen Rechtsträger die Grundordnung des kirchlichen Dienstes anwenden und unter das Kirchenarbeitsrecht fallen. Die Kirche muss sich mit allen ihren Rechtsträgern als Einheit darstellen, wenn sie in der Öffentlichkeit Kirchlichkeit leben will. Dies sieht er als seine Hauptaufgabe in den nächsten Monaten.

Ludwig Utschneider / Dr. Joachim Eder



Zentral-KODA-Vorsitzender Dr. Joachim Eder mit (von links) Johannes Hoppe und Johannes Reich, bayerische Mitarbeitervertreter in der Zentral-KODA.

Foto: Ludwig Utschneider

Wichtige Begriffe

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

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 5 Jahre gewählt.

Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte: Arbeitsgruppe innerhalb der Bayerischen Regional-KODA, zuständig für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Deren Arbeitsvertragsrecht, insbesondere das Entgelt, orientiert sich an den Regelungen für Lehrkräfte des Freistaates Bayern im Beamtenverhältnis.

Grundordnung (GrO): Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ regelt Prinzipien des Tarif- und Mitarbeitervertretungsrechts. Einrichtungen, die unter

die GrO fallen, sind tarifgebunden. Arbeitsverträge dürfen nicht frei vereinbart werden, sondern müssen sich nach dem kirchlichen Tarifrecht richten. Weiter regelt sie Loyalitätspflichten, das heißt die Beachtung der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre durch die Beschäftigten. Unter www.onlineABD.de, Anhang II „Kirchengesetzliche Ordnungen“.

Mitarbeitervertretung (MAV): Die MAV vertritt die Interessen der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene. Sie ist vergleichbar mit einem Betriebs- oder Personalrat.

**Bei Fragen rund um das
Tarifrecht – die Ansprech-
partner für Ihre Diözese**

*Lehrkräfte an KIRCHLICHEN
SCHULEN,
zuständig für ganz Bayern*
Arthur Langlois 0 90 81/2 90 19 93
Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00

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

Diözese Würzburg
Ralph Stapp 0 60 21/39 21 40
Dorothea Weitz 09 31/38 66 57 10

Diözese Eichstätt
Josef Glatt-Eipert 08 41/30 91 18
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Diözese Regensburg
Regina Huber 09 41/7 65 41
Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23

Diözese Passau
Dr. Joachim Eder 0 85 07/92 26 03
Elisabeth Weinzierl 0 85 1/8 79 79

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

Erzdiözese München und Freising
Franz Dirnberger 0 86 62/66 55 05
Angelika Rihm 0 89/21 37 16 86
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84
Robert Winter 0 89/21 37 14 80

KODA-Mitarbeiterseite

Ihre Vertreter und Vertreterinnen erreichen Sie unter: Nachname@kodakompass.de
Post- und Faxanschriften erfahren Sie unter www.kodakompass.de in der Rubrik „Ihre
Vertreter“ oder über die KODA-Geschäftsstelle, Tel. 08 21/50 89 53-0.

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.: 0 82 1/50 89 53-0 Fax: 0 82 1/50 89 53-19
info@bayernkoda.de

Umsatzsteuer-ID: DE 12 75 111 72

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, Josef Glatt-Eipert, Jo-
hannes Hoppe, Hans Reich, Ralph Stapp,
Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler,
Dorothea Weitz, Robert Winter, Vertreter
der Arbeitgeberseite: Tobias Rau. Unter
Mitarbeit von: Martin Floß.

Redaktionsleitung
Ludwig Utschneider (V.i.S.d.P.) und Man-
fred Weidenthaler

Satz und Foto: Ludwig Utschneider

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: 55.500
Abo-Bestellung auch unter
www.kodakompass.de, Rubrik „Service“

**Beschäftigte, die den KODA Kompass
kostenfrei im Rahmen ihres Arbeitsver-
hältnisses persönlich zugesandt bekom-
men, melden Adressänderungen und
-berichtigungen nur ihrem Arbeitgeber.**

	Januar	Februar	März	April	Mai
Freitag					
Samstag					
Sonntag		1. Mariä Lichtmess			
Montag					
Dienstag					
Mittwoch	Neujahr**		Aschermittwoch		
Donnerstag					Tag der Arbeit**
Freitag					
Samstag					
Sonntag					1. Pfingst
Montag	2. Einschreibung des Heims**				2. Pfingst
Dienstag					
Mittwoch					
Donnerstag					
Freitag					
Samstag					
Sonntag				1. Palmsonntag	
Montag					
Dienstag					
Mittwoch					
Donnerstag					
Freitag					
Samstag					
Sonntag				2. Karfreitag**	
Montag				1. Karfreitag**	
Dienstag				2. Karfreitag**	
Mittwoch					
Donnerstag					
Freitag					
Samstag					
Sonntag				1. Gründonnerstag	1. Feiertag
Montag				2. Gründonnerstag	
Dienstag					
Mittwoch					
Donnerstag					
Freitag					
Samstag					
Sonntag					
Montag					
Dienstag					
Mittwoch					
Donnerstag					
Freitag					
Samstag					
Sonntag					
Montag					
Dienstag					
Mittwoch					
Donnerstag					
Freitag					
Samstag					
Sonntag					Christi Himmelfahrt**
Montag					
Dienstag					
Mittwoch					
Donnerstag					
Freitag					
Samstag					

**Mesner,
Kirchenmusiker**

Arbeitszeit einfacher planen

Der neue Arbeitszeitkalender 2014 für
Mesner und Mesnerinnen sowie Kir-
chenmusiker und Kirchenmusikerinnen
ist da. Er enthält Erläuterungen zum
Feiertagsausgleich, festen freien Tag ...
Unter www.kodakompass.de, Rubrik
**Themen-ABC, Stichwort Mesner und
Kirchenmusiker.**

**820 K Plus Aktion in
die Verlängerung**

Die Bayerische Versicherungskammer
bietet seit wenigen Monaten die neue
Beihilfeversicherung 820 K Plus an.
Die kirchlichen Beschäftigten erhielten
ein entsprechendes Anschreiben, wo-
nach für sie der Wechsel im Akti-
onszeitraum bis Ende Dezember 2013
ohne Gesundheitsprüfung möglich sei.
Die Versicherungskammer hat diesen
Aktionszeitraum nun bis Ende Januar
2014 verlängert.

Ludwig Utschneider

Die 820 K Plus-Aktion wird verlängert.

Aktionsverlängerung

Die gute Nachricht vorneweg. Die Einführungsaktion des Tarifs 820 K Plus – der neuen kirchlichen Höherversicherung – wird verlängert. Sie haben noch bis Ende Januar Zeit die verbesserten Leistungen (s. Tabelle) – ohne Gesundheitsprüfung – zu erhalten. Die Aufnahme erfolgt in jedem Fall rückwirkend zum 1.10.2013.

Die Aktion wurde verlängert, da die Anschreiben an die Kunden teilweise leicht verspätet verschickt wurden und in der Folge der Tarif 820 K Plus so großen Anklang fand, dass die Kunden auf die Bearbeitung – länger als gewohnt – warten mussten.

Besondere Vorteile im Aktionszeitraum

- Für Kirchenmitarbeiter keine Gesundheitsprüfung
- Bereits im Tarif 820 K versicherte Angehörige keine Gesundheitsprüfung
- Bisher nichtversicherte Angehörige können zu erleichterten Bedingungen aufgenommen werden.

Informationen zum Tarif 820 K Plus

Die letzte KODA Kompass-Ausgabe (Nummer 52) hat sich besonders mit der Beihilfe und dem neuen Tarif befasst.

Sollten Sie zum Tarif 820 K Plus keine Post erhalten haben oder Ihre Informationsunterlagen nochmals wünschen, fordern Sie diese bitte direkt bei der Versicherungskammer Bayern, Abteilung Betrieb Kirchen an. Die Rufnummer lautet (0 89) 21 60-85 05. Von Montag bis Freitag können Sie die Mitarbeiter von 8 bis 18 Uhr erreichen.

Weitere Informationen finden Sie auch im Internet unter www.vkb.de/kirchen.

Mit dem Tarif 820 K Plus profitieren Sie von folgenden Leistungen

Unser Leistungspaket*

Krankenhaus	Zahnersatz	Heilpraktiker	Sehhilfen	Auslandsreise
Komfortable Unterbringung im Zweibettzimmer	Zahnersatz in Höhe von 40 % aus bis zu 7.500 €	Leistungen für Heilpraktiker	Für Brillen und Kontaktlinsen 200 € innerhalb von drei Kalenderjahren	Kosten für Behandlungen und Medikamente im Ausland für private und dienstliche Reisen
Behandlung durch den Chefarzt oder den Arzt Ihres Vertrauens	Implantate ohne gesonderte Indikationen	Ärzte für Naturheilverfahren und Osteopathie		Krankenrücktransport
Ersatzkrankenhaustagegeld und stationäre Psychotherapie und Psychosomatik	Bis zum Höchstsatz der Gebührenordnung	Insgesamt in Höhe von 50 % aus 1.500 € pro Kalenderjahr		

* Bitte beachten: Rechtsverbindlich sind nur die Tarifbedingungen und die jeweils gültigen allgemeinen Versicherungsbedingungen. Versicherbar sind kirchliche Mitarbeiter im Rahmen des Gruppenversicherungsvertrages zwischen dem kirchlichen Dienstgeber und der Versicherungskammer Bayern.

Besondere Auszeichnung für Christian Spannagl

Katholisches Schulwerk verleiht Preis „Generoso animo“ auch als Anerkennung für die Arbeit der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte

Im Rahmen der Herbstvollversammlung des Katholischen Schulwerks in Bayern Anfang November 2013 in Freising wurde Dr. Christian Spannagl, ehemaliger Mathematik- und Physiklehrer am Gymnasium der Armen Schulschwestern in München, für seine großen Verdienste um das kirchliche Arbeitsvertragsrecht der Lehrkräfte an den katholischen Schulen in Bayern geehrt. „Generoso animo“ wird der Preis genannt, was übersetzt für „hochherzigen Einsatz“ steht. Damit soll zum Ausdruck gebracht werden, dass sich der Preisträger in außerordentlicher Weise um das katholische Schulwesen in Bayern verdient gemacht hat.

Dieser herausragende Einsatz der letzten Jahrzehnte war es, der zur Ehrung von Spannagl führte. Als Quereinsteiger begann der promovierte Astronom seine Unterrichtstätigkeit in München. Früh schon brachte er sich in der Mitarbeitervertretung an seiner Schule ein, ehe er 1998 erstmalig in die Lehrerkommission der Bayerischen Regional-KODA gewählt wurde. Bis Sommer 2013 wirkte er couragiert dabei mit, das Arbeitsvertragsrecht für die Lehrkräfte auf eine einheitliche Basis zu stellen. Sein mit Nachdruck und Hartnäckigkeit verfolgtes großes Ziel, die Angleichung der bei der katholischen Kirche angestellten Lehrkräfte an die verbeamteten Lehrkräfte des Freistaats zu schaffen, konnte er aber leider nicht erreichen. Mit Leidenschaft brachte er stets vor, dass man als Kirche um die besten Lehrkräfte kämpfen müsse, damit die Schulen dauerhaft Bestand haben und ihren guten Ruf auch in der Zukunft behaupten könnten.

Kardinal Reinhard Marx würdigte in seiner Ansprache die Verdienste von Spannagl in der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte (StAGL). Gleicher Lohn für gleiche Arbeit sei aus Sicht des Kardinals mit Blick auf die Lehrkräfte ein wichtiges Ziel, das es umzusetzen gelte. Darüber hinaus lobte er Spannagls beharrliches und von großer Offenheit geprägtes Verhandlungsgeschick, das unter anderem zur Schaffung der

mittleren Führungsebene, der Ausrichtung der Bezahlung an der Beamtenbesoldung und zu einer Schärfung des kirchlichen Profils, nicht zuletzt im Zusammenhang mit den Beurteilungsrichtlinien, führte. Kardinal Marx schloss seine Laudatio mit den Worten: „Die berechtigte Sorge um den Erhalt der Qualität kirchlicher Schulen, die er jahrzehntelang erfahren und mitgestaltet hat, war seine Herzensangelegenheit. Für seinen kraftvollen Einsatz, seine selbstlose Hingabe, vor allem aber auch für sein integriertes Vorbild für seine Nachfolger wird Herr Dr. Christian Spannagl heute zu Recht mit dem „Generoso Animo“ ausgezeichnet.“ Spannagl selbst brach in seinen Dankesworten nochmals eine Lanze für die Eigenständigkeit des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts für Lehrkräfte. Die katholischen Schulen sieht er als Leuchttürme in der bayerischen Bildungslandschaft. Dort werde eine vorbildhafte Erziehungsgemeinschaft gelebt, die zu wesentlichen Teilen auf den Schultern der Lehrkräfte laste. Für diese müssten sich die Rahmenbedingungen weiter bessern. Das von Dr. Andreas Hatzung und Dr. Stefan Korta im Auftrag des Münchner Generalvikars Dr. Dr. Peter Beer erarbeitete Gesamtkonzept sei dafür

wegweisend gewesen. Leider konnte es bislang nur in Teilen umgesetzt werden. „Schon 1979 wies Ministerialdirektor Dr. Böck gegenüber dem damaligen Münchner Erzbischof Kardinal Josef Ratzinger darauf hin, dass viele gute Lehrkräfte nur kurz an den kirchlichen Schulen bleiben und meist rasch zum Staat wechseln. Das ist auch heute noch eine Bürde für unsere Schulen, und diese Entwicklung gilt es endlich zu stoppen,“ so Spannagl in seiner Rede. Er appellierte an die Verantwortlichen in den bayerischen Bistümern, dies nicht aus dem Auge zu verlieren. Jetzt sei es an der Zeit, die Leuchttürme in der kirchlichen Schullandschaft durch ein attraktives Arbeitsvertragsrecht zu befeuern, damit von Neuem Lehrkräfte für unsere Bildungseinrichtungen begeistert werden. Dafür brauche es aber auch weiterhin eine Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte, die bei aller Anbindung an die Bayerische Regional-KODA ihren Rest an Selbstständigkeit bewahrt, so Spannagl. Diese Arbeitsgruppe habe in der Vergangenheit trotz schwieriger Rahmenbedingungen gute Arbeit geleistet und die Dienstgemeinschaft gelebt. Aus seiner Sicht wird nur eine starke StAGL den Kraftakt stemmen und Verbesserungen für die Lehrkräfte erreichen.

Ludwig Utschneider



Große Auszeichnung für eine große Lehrerpersönlichkeit – Dr. Christian Spannagl (zweiter von rechts) bei der Verleihung des „Generoso animo“ mit Kardinal Reinhard Marx sowie Weihbischof Dr. Dr. Anton Losinger (rechts) und Dr. Andreas Hatzung, Direktor des Katholischen Schulwerks in Bayern (links).

Foto: Tezzele/ ksw

Hilfe zur Beihilfe

Ihre Ansprüche – die Leistungen – und der neue Tarif „820 K Plus“

Jede und jeder Beschäftigte im Kirchengemeindedienst hat Anspruch auf Beihilfen bei Geburt, Krankheit und im Todesfall. Brauchen Kirchenbeschäftigte oder ihre Angehörigen Zahnersatz oder gehen sie zum Heilpraktiker, erhalten sie meist Leistungen aus dem Beihilfetarif 814.

Sehr viel mehr bietet der Höherversicherungstarif 820 K. Wer ihn hat, ist im Krankenhaus Privatpatient, und Zahnersatz gibt es auf „Privatpatienten-Niveau“. Bestimmte Beschäftigte sind auf Kosten des Arbeitgebers höherversichert, die meisten

aber als Selbstzahler. In Bayern sind 62.000 Beschäftigte der katholischen Kirche und Familienangehörige bereits im Tarif 820 K. Eine Erfolgsgeschichte, die die Diözesen, die Caritas-Verbände und die Versicherungskammer Bayern als Partner fortsetzen wollen. Ab sofort besteht die Möglichkeit, in den neuen Tarif „820 K Plus“ zu wechseln. Er kostet zwischen 7 und 8 Euro mehr im Monat als der 820 K. Dafür bietet der „820 K Plus“ unter anderem höhere Leistungen bei Zahnersatz und Heilpraktikerbehandlung. Er schließt auch Behandlungen beim Arzt für

Naturheilverfahren ein. Die Bedürfnisse der Versicherten, wie sie der Versicherungskammer Bayern rückgemeldet wurden, waren eine der Grundlagen für die Entwicklung dieses neuen Tarifs.

Nur bis 31. Dezember dieses Jahres können sich Beschäftigte ohne Gesundheitsprüfung in dem neuen Tarif versichern. Es kann sich also lohnen, jetzt zu entscheiden. Was alte und neue Tarife wann und für wen leisten, steht in dieser Ausgabe des KODA Kompass.

Manfred Weidenthaler



Thomas Pläßmann

Themen

- Das erhalten alle
 - Direkte Unterstützungen
 - Grundtarif 814
- Licht im Tarif-Dschungel
Angehörigen-Tarife
- Chefarzt inklusive
Die Höherversicherungen
- 820 K und „820 K Plus“
im Leistungs- und Kostenvergleich
- Auf Euro und Cent
Rechenbeispiele Beihilfe
- Öffnungsaktion 31.12.
„820 K Plus“ ohne Prüfung
- Beihilfe hat Zukunft
Norbert Kronawitter im Interview
- Lehrkräfte kirchlicher Schulen
„820 K Plus“ gegen Aufzahlung
- Arbeitgeberwechsel
Höherversicherung mitnehmen
- FAQ – die Antworten

Privatversicherte starten auf Seite 11



Manfred Weidenthaler,
Chefredakteur dieser Ausgabe

Ein bisschen Beamtenrecht

Liebe Kollegin,
lieber Kollege,

bescheidene 1,82 Euro kostet die Standard-Beihilfe pro Beschäftigten und Monat. Doch dem öffentlichen Dienst ist selbst das zuviel. Er hat sie für Angestellte und Arbeiter erst reduziert und dann weitgehend abgeschafft. Nicht dass der Staat sich 1,82 Euro nicht mehr leisten könnte. Die Abschaffung der Beihilfe war ein Schritt unter vielen, die den öffentlichen Dienst moderner und privatwirtschaftlicher machen sollen. Weg von Fürsorge oder gar Versorgung hin zu einem klaren Austausch Arbeitsleistung gegen Geld. Treue und Fürsorge sollen auf den Beamtenbereich begrenzt werden, einer Art Kerntruppe des öffentlichen Dienstes.

Dem kirchlichen Dienst ist solch eine Unterscheidung in Kern- und Randbereich fremd. Durch die enge Anbindung der kirchlichen Tarife an den öffentlichen Dienst ist es schwer, oft sehr schwer, kirchliche Werte und Besonderheiten zu verteidigen. Doch es lohnt sich, um den sozialen Charakter des kirchlichen Dienstes zu ringen: denn in der Kirche steht immer der Mensch im Mittelpunkt, nicht nur die Arbeitskraft.

Manfred Weidenthaler,
Redaktionsleiter

Gesetzlich Krankenversicherte starten hier

Darauf haben alle Anspr

Direkte Arbeitgeberleistungen und der Grundtarif 814

Beihilfen sind Fürsorgeleistungen des Arbeitgebers bei Geburten, im Krankheits- und Todesfall. Direkte Unterstützungen von ihrem Arbeitgeber erhalten kirchliche Beschäftigte in folgenden Fällen:

- Zur Erstausrüstung bei Geburt eines Kindes werden 358 Euro pro Kind gewährt.
- Im Falle einer Fehl- oder Totgeburt wird eine Beisetzungspauschale in Höhe von 358 Euro gewährt.

Diese Ansprüche bestehen auch während Elternzeit und Sonderurlaub zur Kindererziehung. Teilzeitkräfte und 450-Euro-Kräfte erhalten die Zahlungen in voller Höhe.

- Stirbt der oder die Beschäftigte, erhalten die Hinterbliebenen als Überbrückungshilfe das Entgelt für den Rest des laufenden Monats sowie zwei weitere Monatsentgelte Sterbegeld.

Alle Leistungen werden direkt vom Arbeitgeber, also der Bezügestelle,

ausbezahlt und auch dort beantragt. (Geregelt in den §§ 36d, 36e und 23 ABD Teil A, 1.)

Beihilfetarif 814 für alle

In einer gesetzlichen Krankenkasse Versicherte haben zusätzlich Anspruch auf Beihilfenach Tarif 814. Das gilt auch für Auszubildende. Ausgenommen sind Beschäftigte, die die jeweilige Regelaltersgrenze für abschlagsfreie Rente bereits erreicht haben. Befristet Beschäftigte erhalten Beihilfe nach Tarif 814, sobald die voraussichtliche Gesamtdauer des Beschäftigungsverhältnisses länger als ein Jahr ist. Auch Familienangehörige haben meist Anspruch auf Beihilfe.

Die Bayerische Beamtenkrankenkasse, welche ein Teil der Versicherungskammer Bayern ist, gewährt im Auftrag und im Namen der kirchlichen Arbeitgeber die Beihilfeleistungen im Krankheitsfall.

Kurz erklärt

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

KODA Kompass: Organ der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA. Wird in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite erstellt und erscheint in der Regel 4-mal im Jahr. Für Beschäftigte im ABD-Bereich sowie Kirchenverwaltungsvorstände werden die Kosten von den Diözesen getragen.

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

Privat Versicherte starten auf Seite 11

Sie wollen nur Infos zum neuen Tarif „820 K Plus“? Seite 8

uch

Zuschuss bei Zahnersatz

Leistungen gibt es bei Zahnersatz und bei Heilpraktikerbehandlung. Die gesetzlichen Kassen zahlen bei Kronen und Brücken meist nur die Hälfte der tatsächlichen Kosten. Zusammen mit den Leistungen aus dem Beihilfetarif 814 werden höchstens 60 % der Kosten erstattet. Zahnimplantate sind im Tarif 814 nicht beihilfefähig. Auch Inlays und sogenannte „hochwertige Kunststofffüllungen“ werden nicht bezuschusst, da sie kein Zahnersatz sind.

Immer gilt: Die Beihilfe bezuschusst nur Behandlungen, die nach den Maßstäben der Krankenkasse medizinisch notwendig sind. Eine Keramikkrone im hinteren Backenzahnbereich wird von den Kassen nicht für notwendig und sinnvoll erachtet, daher tragen Kasse und in der Folge die Beihilfe nur die Kosten für die preisgünstigeren Goldkronen. Wählt ein Patient dennoch die Keramikkrone, sind die Kosten nur bis zu der Höhe beihilfefähig, die die Regelbehandlung gekostet hätte.

Wer schon vor der Behandlung wissen will, ob und wieviel die Beihilfe zuzahlt, sollte den „Heil- und Kostenplan“ des Zahnarztes vorab bei der Beihilfeversicherung einreichen. Die Beihilfeversicherung prüft auch, ob die Kosten im üblichen Rahmen sind und macht Versicherte auf ungewöhnlich hohe Kostenvoranschläge aufmerksam.

Beihilfefähig bei Zahnersatz ist der von der Kasse jeweils berechnete „doppelte Festkostenzuschuss“ abzüglich 65 %.

Beispiel: 480 Euro „doppelter Festkostenzuschuss“. 480 Euro - 65 % = 168 Euro beihilfefähiger Betrag.

Bemessungssatz: Familienkomponente der Beihilfe

Bei gleicher Rechnung und gleichem beihilfefähigem Betrag erhält trotzdem



Fürsorge- und Sozialleistungen gehören zum Profil kirchlichen Tarifrechts: Mitarbeiter sind in der Kirche mehr als Arbeitskräfte. Fotos: Schneid, Mitte: Fotolla

nicht jeder und jede den gleichen Zuschuss. Erstattet werden beihilfefähige Beträge immer nach dem „Bemessungssatz“. Der Bemessungssatz ist ein „Familienfaktor“. Beim Beschäftigten selbst beträgt der Bemessungssatz 50 %. Hat er oder sie mindestens zwei kindergeldberechtigte Kinder, beträgt der persönliche Bemessungssatz 70 %. Das heißt 70 % des beihilfefähigen Betrags werden tatsächlich ausgezahlt. Der Bemessungssatz von Ehepartnern beträgt immer 70 %, der der Kinder 80 %. Bei einem beihilfe-mitversicherten Kind würden also 80 % des erstattungsfähigen Betrags ausgezahlt.

Beispiel linke Spalte: 168 Euro sind beihilfefähig. Daraus folgt: ein Beschäftigter ohne Kinder (Bemessungssatz 50 %) erhält 168 Euro x 50 % = 84 Euro ausgezahlt.

Besonders beliebt: Heilpraktiker

Sanfte Medizin und Naturheilverfahren stehen bei kirchlichen Beschäftigten hoch im Kurs. Die Honorare einer Heilpraktikerbehandlung sind zu 100 % beihilfefähig. Allerdings nur bis zur Höhe der zwischen Staat und Heilpraktikerverband vereinbarten Sätze. Auch Arznei- und Verbandmittel sind erstattungsfähig. Die Erstattungen erfolgen wieder zum jewei-

ligen Bemessungssatz. Einige Heilpraktiker führen Behandlungen durch, die nicht anerkannt und nicht beihilfefähig sind, wie zum Beispiel Bioresonanztherapie. Darüber, welche Therapien anerkannt werden, entscheidet eine besondere Kommission beim Bundesgesundheitsministerium. Auskunft gibt die Beihilfeversicherung. Psychotherapie ist beim Heilpraktiker generell nicht beihilfefähig. Auch die Behandlung beim Arzt für Naturheilverfahren ist im Tarif 814 nicht erstattungsfähig.

Manfred Weidenthaler

Direkte Arbeitgeberleistungen bei

- Geburt eines Kindes
- Beisetzung bei Tot-/Fehlgeburt
- Sterbegeld bei Tod des Beschäftigten

Leistungen aus dem Beihilfetarif 814 bei

- Zahnersatz
- Heilpraktikerbehandlung

Beihilfeantrag

unter www.vkb.de/kirchen

Beihilfe für Angehörige Seite 5

Rechenbeispiele Seite 10

Die Höherversicherungen: 820 K und „820 K Plus“

Chefarzt und Zweibettzimmer inklusive

Zwei Höherversicherungstarife stehen kirchlichen Beschäftigten offen: Der seit 1999 erfolgreiche Tarif „820 K“ und ab sofort der neue Tarif „820 K Plus“. Beiden Tarifen gemeinsam ist: es gibt höhere und vor allem wesentlich mehr Leistungen als im Grundtarif 814. Wer in den neuen „Plus-Tarif“ einsteigen will, kann dies bis Dezember gesundheitsprüfungsfrei tun.

Privatpatient im Krankenhaus

Im Krankenhaus bieten die Höherversicherungen privatärztliche Behandlung (Chefarztbehandlung) und Anspruch auf ein Zweibettzimmer. Der neue „820 K Plus“ umfasst darüber hinaus bis zu acht Wochen stationäre psychotherapeutische und psychosomatische Behandlung.

Mehr Leistung bei Zahnarzt und Heilpraktiker

Zusätzlich zu den Leistungen aus dem Tarif 814 erhalten im Tarif 820 K Höherversicherte bei Zahnersatz 30% der erstattungsfähigen Kosten. Im neuen „820 K Plus“ sind es 40%. Zudem werden im „820 K Plus“ Honorare bis zum 3,5fachen Satz anerkannt. Für Implantate und Inlays (Teilkronen) gibt es in beiden Tarifen Zuschüsse.

Neben den Leistungen des Tarifs 814 werden Heilpraktikerbehandlungen im Tarif 820 K mit 20% gemäß den Mindestsätzen des Gebührenverzeichnisses für Heilpraktiker erstattet. Im „Tarif 820 K Plus“ sind es 50% der Höchstsätze.

Naturheilkundliche Behandlung beim „Arzt für Naturheilverfahren“ ist nur im Tarif „820 K Plus“ zuschussfähig.

Sehhilfen erstattungsfähig

Für Brillen und Kontaktlinsen werden innerhalb von drei Jahren 155 Euro im



*Weltweit abgesichert. Selbst beim Hochhaus-Fallschirmspringen in Shanghai.
Foto: Fotolla*

Tarif 820 K und 200 Euro im Tarif „820 K Plus“ gezahlt.

Ausland inklusive

Beide Höherversicherungs-Tarife schließen eine weltweite Auslandsreiseversicherung ein. Die Versicherung umfasst private und dienstliche Reisen von bis zu zwei Monaten Dauer. Nach einer Unterbrechung, also Rückkehr auf deutsches Hoheitsgebiet, beginnt die Zwei-Monatsfrist neu zu laufen.

Manchmal zahlt der Arbeitgeber

Die Kosten für eine Höherversicherung trägt in aller Regel der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin. Er oder sie kann sich und wahlweise auch Familienangehörige versichern.

In einer gesetzlichen Krankenkasse versicherte Lehrkräfte an kirchlichen Schulen und gesetzlich versicherte Angehörige

sind auf Kosten des Dienstgebers im Tarif 820 K höherversichert.

Auch einigen sonstigen Beschäftigten, die bereits im August 1994 im Dienst waren, und ihren Angehörigen wird der 820 K auf Kosten des Arbeitgebers als „Altfall-Regelung“ gewährt (§ 36b ABD Teil A, 1.).

Alle im Tarif 820 K Versicherten können im Aktionszeitraum bis Ende Dezember ohne Gesundheitsprüfung in den Tarif „820 K Plus“ wechseln. Sie zahlen dann entweder den regulären „820 K Plus“-Tarif oder den Aufpreis von 820 K zu „820 K Plus“.

Einige Beschäftigte waren bis 1998 auf Kosten des Arbeitgebers im damaligen Tarif 825 versichert und wechselten damals in den Tarif 820 K. Diesen Beschäftigten zahlt der Arbeitgeber einen Zuschuss zur Höherversicherung. Dieser Zuschuss wird auch bei einem Wechsel in den „820 K Plus“ weiter gezahlt.

Manfred Weidenthaler

Leistungen aus den Höherversicherungen vor allem bei

- Zahnersatz
- Heilpraktikerbehandlungen
- Krankenhausaufenthalten
- Sehhilfen
- Erkrankungen im Ausland

Beschäftigte können sich und Angehörige höherversichern.

Bereits Höherversicherte können bis Dezember ohne Gesundheitsprüfung in den Tarif „820 K Plus“ wechseln.

Versicherungsbedingungen und Kosten auf Seite 8 und 9

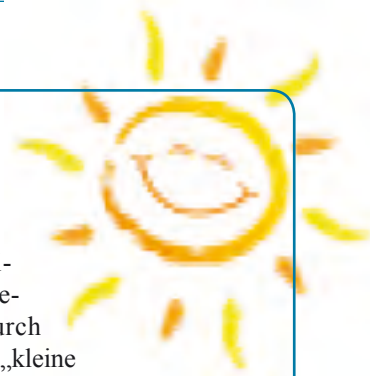
Grundlagen der Beihilfe

in den kirchlichen Arbeitsvertragswerken ABD und AVR.

Ein Hintergrundartikel von Dr. Joachim Eder unter

www.beihilfe.kodakompass.de

Licht ins Tarif-Dickicht – in diesen Tarifen sind Sie und Ihre Angehörigen



Falls Sie Mitglied einer *gesetzlichen Krankenkasse* sind, können Sie selbst nur im Tarif 814 und möglicherweise zusätzlich im Tarif 820 K versichert sein. Dabei spielt es keine Rolle, ob Sie in der gesetzlichen Krankenkasse pflichtversichert oder freiwillig versichert sind.

Auf Ihrer Entgeltabrechnung steht – soweit der Beihilfetarif nicht direkt abgedruckt ist – ein „AG-Anteil“ zur Beihilfe. Ist dieser abgedruckte Arbeitgeberanteil höher als 1,82 Euro, sind Sie auf Kosten des Arbeitgebers im Tarif 820 K höherversichert. Der Grundbeitrag von 1,82 Euro ist unabhängig davon, ob Sie allein oder auch Ihre Angehörigen beihilfeberechtigt sind.

Sind Sie höherversichert, wird für jedes Familienmitglied ein eigener Beitrag bezahlt. Werden auf Ihrer Gehalts-

abrechnung zum Beispiel 61,42 Euro „AG-Beitrag“ ausgewiesen, sind Sie, Ihr Ehepartner und zwei minderjährige Kinder versichert (einmal 1,82 Euro Grundbeitrag, einmal 820 K Ehefrau 25,74 Euro, einmal Ehemann 24,98 Euro, zweimal minderjähriges Kind à 4,44 Euro = insgesamt 61,42 Euro Arbeitgeberbeitrag).

Privatversicherte Angehörige von im 820 K Beihilfeberechtigten sind manchmal im Tarif 835. Die zugehörigen „AG-Beiträge“: Personen unter 65 Jahre 15,43 Euro und Kinder 16,69 Euro.

Privatversichertentarife

Privatversicherte können nur in den Tarifen 835 oder 830 beihilfeversichert sein. Zahlt Ihr Arbeitgeber Ihnen einen Zuschuss zu Ihrer privaten Kranken(voll)versicherung (siehe Entgeltabrechnung), dann haben

Sie eine private Versicherung, die durch den Tarif 835 („kleine Beihilfe“) ergänzt wird.

Erhalten Sie keinen Zuschuss zur privaten Krankenversicherung, haben Sie Tarif 830 („große Beihilfe“).

Angehörigenversicherung

Der Tarif Ihrer Angehörigen hängt von zwei Faktoren ab:

1. welchen Beihilfeanspruch Sie selbst haben.
2. ob und wie Ihre Angehörigen krankenversichert und beihilfeberechtigt sind.

Untenstehende Tabelle zeigt die häufigsten Fälle.

Dr. Joachim Eder,
Manfred Weidenthaler

<p>Kirchlicher Mitarbeiter ist auf Kosten des Arbeitgebers im Beihilfetarif ...</p>
814²
814² + 820 K⁴ (Altfälle + Lehrkräfte kirchlicher Schulen)
835⁶
830⁶

▼ **Beihilfetarife der Familienangehörigen** ▼
Angehörige (Ehepartner und berücksichtigungsfähige Kinder¹) sind ...

gesetzlich versichert (AOK, Barmer ...)	gesetzlich versichert mit Beihilfeanspruch im öffentlichen Dienst (Arbeitnehmerbeihilfe für Krankenpflichtversicherte = 814)	privat versichert	privat versichert mit Beihilfeanspruch im öffentlichen Dienst (Beamtenbeihilfe, entspricht Tarif 830)
814 ³	Anspruch nur bei Elternzeit/Sonderurlaub ⁵	kein Anspruch	kein Anspruch
814 ³ + 820 K	820 K (in Elternzeit/Sonderurlaub zusätzlich 814 ⁵)	835	kein Anspruch
814 ³	Anspruch nur bei Elternzeit/Sonderurlaub ⁵	835 // wenn eigenes Beschäftigungsverhältnis oder Selbstständigkeit kein Anspruch	kein Anspruch
814 ³ + 820 K	Anspruch nur bei Elternzeit/Sonderurlaub ⁵	830 bei eigenem Einkommen unter 18.000 € // sonst 835	kein Anspruch

❶ Berücksichtigungsfähig sind Kinder, für die Kindergeldanspruch besteht.
❷ Der Tarif 814 endet mit Renteneintritt und kann nicht weitergeführt werden. In Elternzeit und Sonderurlaub werden keine Leistungen gewährt, auch nicht für Angehörige! Sonderfall Lehrkräfte kirchl. Schulen siehe S. 6.
❸ Die offizielle Bezeichnung des Tarif 814 lautet, wenn er Angehörigen gewährt wird, Tarif 854. Die Leistungen sind identisch.

❹ Leistungen aus dem Tarif 820 K werden auch in Elternzeit und Sonderurlaub aus familienpolitischen Gründen (Kindererziehung, Pflege von Angehörigen) gewährt. Bei Vorliegen einer „Ruhestandszusage“ auch in der Rente. Liegt keine Ruhestandszusage vor, kann er auf eigene Kosten weitergeführt werden.
❺ Während Elternzeit/Sonderurlaub zahlt der öffentliche Dienst keine Leistungen. Betroffene Ehepartner und Kinder haben für diese Zeit An-

spruch auf Mitversicherung in der kirchlichen Beihilfe über den Ehepartner. Dem kirchlichen Arbeitgeber muss die Elternzeit oder der Sonderurlaub des Ehepartners gemeldet werden, damit er ihn oder sie anmelden kann!
❻ Ob Anspruch auf Beihilfe in Elternzeit, Sonderurlaub und Ruhestand besteht, hängt davon ab, ob der Arbeitgeber eine entsprechende schriftliche Zusage gegeben hat. (Lehrkräfte kirchlicher Schulen siehe S. 6)

Tarif „820 K Plus“ auch für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen interessant

Von wenigen Ausnahmen abgesehen wird an kircheneigenen Schulen das ABD, das Arbeitsvertragsrecht der verfassten Kirche, angewandt. Für die Lehrkräfte an diesen Schulen gelten die Beihilfeordnung der Bayerischen (Erz-) Diözesen und die allgemeinen Beihilfeordnungen (§§ 36 - 36e ABD Teil A, 1.). Zusätzliche Regelungen finden sich in den „Sonderregelungen für Lehrkräfte“, ABD Teil B, 4.1, jeweils Nr. 14.

Weiterhin automatisch im 820 K

Die bisherige Regelung an den kirchlichen Schulen bleibt bestehen. Alle Lehrkräfte erhalten – teils unterschiedlich nach Schulart – Beihilfe, wobei für gesetzlich Versicherte die Grundlage der Tarif 820 K ist und bleibt. Für diese Lehrkräfte bleibt damit der Tarif 820 K auf Dauer auch bei Neueinstellung Grundlage der arbeitsvertraglichen Verpflichtung des Dienstgebers auf Übernahme der Beihilfe!

7 bis 8 Euro Aufpreis für den „820 K Plus“

Wie bereits festgestellt, bleibt der bisherige Tarif 820 K Grundtarif bei den Lehrkräften unter den bisher geltenden unterschiedlichen Bedingungen nach Schulart. Allerdings können alle Lehrkräfte im Aktionszeitraum 1. Oktober 2013 bis 31. Dezember 2013 ebenfalls den neuen Tarif „820 K Plus“ für sich und ihre berücksichtigungsfähigen Angehörigen gesundheitsprüfungsfrei wählen, jedoch nur unter eigener Zahlung des Differenzbetrages zwischen „820 K Plus“ und 820 K (Näheres siehe Seite 9). Dies gilt ebenso für alle neu eingestellten Lehrkräfte. Die Versicherung erfolgt in 820 K auf Kosten des Dienstgebers; wenn eine neu eingestellte Lehrkraft innerhalb von sechs Monaten nichts veranlasst, bleibt sie im Tarif 820 K. „820 K Plus“ ist jedoch unter eigener Zahlung des Differenzbetrages möglich, für sich selbst und für die berücksichtigungsfähigen Angehörigen.

Auch hier gilt, wer die Frist nicht nutzt, muss sich – wenn er später in den Tarif „820 K Plus“ wechseln will – zwingend der Gesundheitsprüfung unterziehen. Selbstverständlich kann man jederzeit aus

dem „820 K Plus“ wieder in den 820 K zurück wechseln.

Bezüglich der Dauer des Beihilfeanspruchs muss man jedoch zwischen den Schularten unterscheiden.

Realschulen und Gymnasien – oft auch Beihilfe im Ruhestand

Den meisten Lehrkräften an Realschulen und Gymnasien wurde früher explizit eine „Versorgungszusage“ erteilt. Diese Begrifflichkeit existiert nicht mehr. Es wird inzwischen im kirchlichen Tarifrecht ABD von Lehrkräften gesprochen, die eine Versorgungszusage bekommen „hätten“. Wenn dieser Fall vorliegt (unbefristetes Arbeitsverhältnis, Hauptberuflichkeit, uneingeschränkte Unterrichtsgenehmigung, Aufnahme der Tätigkeit vor dem vollendeten 45. Lebensjahr), erhalten die Beschäftigten – sofern sie sich gesetzlich krankenversichern – auf Kosten des Dienstgebers Beihilfe

- für die Dauer der Beschäftigung;
- im Erziehungs- und Sonderurlaub aus familienpolitischen Gründen;
- im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Bezugs einer Rente, auf Grund von Erwerbsminderung oder Alter.

Der Anspruch richtet sich danach, in wieweit Beamte als Lehrkräfte des Freistaats Bayern in diesen Zeiten beihilfeberechtigt sind. Änderungen der Beihilfeberechtigung beim Staat gelten in gleicher Weise für diese angestellten kirchlichen Lehrkräfte. Die kirchliche Beihilfe für Lehrkräfte – Tarif 814 in Verbindung mit Tarif 820 K – wird zwar weiterhin vom Bayerischen Staatsministerium für Unterricht und Kultus als Beihilfe akzeptiert, aber nicht mehr explizit bezuschusst.

In diesem Fall werden die Kosten für den Beihilfetarif 820 K und den Tarif 814 damit für die Beschäftigten und ihre berücksichtigungsfähigen Angehörigen voll vom kirchlichen Dienstgeber getragen.

Privat Krankenversicherte „Altfälle“ sind oft noch im Tarif 830. In diesem Tarif wird beamtenähnliche Beihilfe gewährt.

Privat Krankenversicherte schließen heute eine Krankenvollversicherung ab und erhalten ergänzend Beihilfe nach Tarif 835 („kleine Beihilfe“). Während der

Beschäftigung erhalten sie den Zuschuss des Arbeitgebers. Wichtig bei der Entscheidung für die Privatversicherung ist allerdings, dass der Tarif 835 in der Rente wegen Alters oder Erwerbsminderung nicht weitergeführt werden kann.

Sofern berücksichtigungsfähige Angehörige von beihilfeberechtigten Privatversicherten gesetzlich krankenversichert sind, steht diesen der Tarif 820 K auf Kosten des Arbeitgebers zu. Dies ist auch der Fall, wenn Kinder bei Aufnahme eines Studiums die gesetzliche Studentenversicherung wählen.

Die für Lehrkräfte zu vergebenden Zusagen ergeben sich aus der Beihilfeordnung Teil A und sind in den SR 2 I (Sonderregelung Lehrkräfte im ABD) abgedruckt.

Berufliche Schulen sowie Grund- und Mittelschulen

Für Lehrkräfte an Grund- und damaligen Hauptschulen sowie beruflichen Schulgabes auch früher keine „Versorgungszusage“, die eine Refinanzierung der Beihilfe im Ruhestand vorsah. Aus diesem Grund gilt nicht die weitreichendere Regelung für Lehrkräfte an Gymnasien und Realschulen. Eine sogenannte Ruhestandszusage gibt es deshalb in diesem Bereich nicht.

Allerdings erhalten Lehrkräfte Beihilfe für die Dauer der Beschäftigung, in Elternzeit und im Sonderurlaub aus familienpolitischen Gründen. Dies gilt auch für befristet Angestellte mit einer Vertragslaufzeit von mindestens einem Jahr. Damit erhalten pflichtversicherte und freiwillig in einer gesetzlichen Krankenkasse versicherte Lehrkräfte an diesen Schularten auf Kosten des Dienstgebers Beihilfe im Umfang des Tarifes 814 und 820 K, allerdings besteht kein Anspruch auf diese Beihilfe im Ruhestand. Der Tarif 820 K kann im Ruhestand auf eigene Kosten weitergeführt werden.

Privat krankenversicherte Lehrkräfte bedürfen in jedem Fall einer Krankenvollversicherung, erhalten dann für die Dauer der Beschäftigung die sogenannte kleine Beihilfe, Tarif 835. Wichtig bei der Entscheidung für die Privatversicherung ist allerdings, dass der Tarif 835 in der Rente wegen Alters oder Erwerbsminderung nicht weitergeführt werden kann.

Dr. Joachim Eder

Warum die Beihilfe Zukunft hat

Norbert Kronawitter gestaltete 23 Jahre Partnerschaft zwischen Kirche und Beihilfe

Als Beihilfe-Sachbearbeiter startete Norbert Kronawitter 1976 seine Laufbahn in der damaligen Bayerischen Versicherungskammer. 1990 übernahm er die Leitung der Vertragsabteilung Beihilfe und war damit Ansprechpartner für und Verhandler mit Finanzdirektoren, Caritasdirektoren, Generalvikaren und KODA-Vertretern. Kronawitter wirkte mit an der Entwicklung der Beihilfeordnung der Bayerischen (Erz-) Diözesen. Und vor allem gestaltete er die kirchliche Höherversicherung maßgeblich mit. Am 1. Januar 2014 wird er den passiven Teil der Altersteilzeit antreten.

KODA Kompass: Sie sind seit fast 40 Jahren im Beihilfegeschäft. Manche Mitarbeiter sagen, früher war bei der Kirche alles besser. Gilt das auch für die Beihilfe?

Die Kirche war mit ihren Sozialleistungen – dazu zählt auch die Beihilfe – schon immer ihrer Zeit voraus. Früher wurden mit Sondervereinbarungen kirchliche Mitarbeiter deutlich besser gestellt als vergleichbare Mitarbeiter im öffentlichen Dienst. Und das ist bis heute so geblieben: Neu eingestellte Mitarbeiter im Kirchendienst erhalten nach wie vor die volle Grundbeihilfe, das wurde im öffentlichen Dienst 2001 für neu eingestellte Arbeitnehmer abgeschafft.

KODA Kompass: Ja, der öffentliche Dienst schafft die Arbeitnehmerbeihilfe ab. Ist die Beihilfe bei uns nur ein Überbleibsel aus dem früheren öffentlichen Dienst?

Nein, so kann man das nicht sehen. Gerade für kirchliche Arbeitnehmer ist die Grundbeihilfe an sich schon eine attraktive Leistung des Arbeitgebers, die den Arbeitnehmer nichts kostet. Zudem dient die Grundbeihilfe im Tarif 814 als Plattform, um die Tarife 820 K und „820 K Plus“ ohne Gesundheitsprüfung abschließen zu können.

Und gerade die Privatwirtschaft geht zunehmend dazu über, ihren Mitarbeitern über eine betriebliche Krankenversicherung ähnliches anzubieten, auch um die Mitarbeiter an sich zu binden. Solche Modelle gibt es im öffentlichen Dienst nicht.

KODA Kompass: Der 820 K ist im Vergleich zu anderen Krankenzusatzversicherungen ungewöhnlich preiswert.

Wir hatten eine Preisvorgabe von den Kirchen. Es wurden konsequent alle Leistungen



Viele Jahre gute Zusammenarbeit. Norbert Kronawitter (Mitte) im Kreis der Redaktion bei der Besprechung des vorliegenden Hefts. Foto: M. Weidenthaler

die auch von der Gesetzlichen Krankenversicherung übernommen werden, gestrichen. Als Mussleistungen blieben stationäre Krankenhausbehandlung, Zahnersatz und Heilpraktiker übrig, ergänzt um Brillen und Auslandsreiseabsicherung. Damit war eine sichere Kalkulationsgrundlage geschaffen. Zusätzlich wurde ein großes Kollektiv aus dem Vorgängerprodukt übergeführt, was für Stabilität sorgte. Aktuell sind in der evangelischen und katholischen Kirche circa 100.000 Personen im Tarif 820 K versichert.

Nicht zu vergessen: Wir haben sehr schlanke und effiziente Prozesse, von der kostengünstigen Direktbetreuung über die Vertragsführung bis zur Leistungsbearbeitung.

KODA Kompass: Jetzt geht der „820 K Plus“ an den Start. Ein weiterer Tarif, den Sie entscheidend mitentwickelt haben. Ja, das neue Produkt berücksichtigt den medizinischen Fortschritt und die geänderten Rahmenbedingungen durch die Gesundheitsreformen. Es wurden aber auch die Bedürfnisse und Rückmeldungen der Versicherten berücksichtigt, wie die Einbeziehung von Leistungen des Arztes für Naturheilverfahren und Osteopathie oder stationäre psychotherapeutische Leistungen. Diese Leistungen gibt es im bisherigen Tarif 820 K nicht.

KODA Kompass: Was geben Sie dem Arbeitgeber Kirche mit auf dem Weg?

Mit der Beihilfe und den Zusatzangeboten

der Versicherungskammer Bayern bleibt die Kirche auf jeden Fall ein attraktiver Arbeitgeber. Mit der Versicherungskammer Bayern hat die Kirche auch in Zukunft einen starken und zuverlässigen Partner, der für sie und die Mitarbeiter stets da sein wird.

KODA Kompass: Und was machen Sie ab 1. Januar mit Ihrer Zeit?

Tun, was ich schon immer tun will, und meine großväterlichen Aufgaben werden mich auf Trab halten.

Interview: Manfred Weidenthaler

Danke, Herr Kronawitter!

Vertrauen muss wachsen, sagt der Volksmund. Doch braucht es dafür viel mehr als nur Zeit: vor allem braucht es Geradlinigkeit, Offenheit, Interesse an den Sichtweisen des anderen. In den vielen Jahren unserer Zusammenarbeit ist Vertrauen zwischen Norbert Kronawitter und beiden Seiten der KODA gewachsen. Ein Vertrauen, das viele Regelungen im Beihilfebereich erst ermöglicht hat.

Auch zum Gelingen des KODA Kompass hat Kronawitter viel beigetragen. Vermittelt durch Kronawitter unterstützt die Beihilfeversicherung seit 14 Jahren den KODA Kompass finanziell. Auch dafür herzlichen Dank!

Alles Gute und Gottes Segen für den Ruhestand wünscht Ihnen die

KODA Kompass-Redaktion

Zahlen – Daten – Fakten

820 K und „820 K Plus“ im Leistungs- und Kostenvergleich

	820 K	„820 K Plus“
Krankenhaus	freie Arztwahl (Chefarzt)	
	Zweibettzimmer	
	Ersatztaggeld (je 16 Euro pro Tag, an dem eine der oben genannten Leistungen nicht in Anspruch genommen wird)	
		einschließlich bis zu 8 Wochen stationärer Psychotherapie/Psychosomatik (<i>vor Behandlungsbeginn Kostenzusage einholen, da es einzelne Einrichtungen gibt, die aus medizinischen oder anderen Gründen nicht anerkannt sind</i>)
		Anspruch auf freie Krankenhauswahl (<i>Freie Krankenhauswahl ist zwar in Deutschland Praxis, allerdings können Krankenkassen zum Beispiel hohe Kosten zu weit entfernten Heilstätten dem Patienten auferlegen. Krankenhäuser ohne Versorgungsvertrag mit den gesetzlichen Krankenkassen sind ausgeschlossen.</i>)
Zahnarzt (gegebenenfalls zusätzlich zu Leistungen aus dem Tarif 814)	30 % aus bis zu 7.675 Euro in vier Kalenderjahren, 15 % aus weiteren 7.675 Euro. Honorare sind bis zum 2,3fachen Satz erstattungsfähig. Erstattung bis zu 90 % der Kosten. Implantate bei Vorliegen „gesonderter Indikation“ (<i>Ob ein Implantat „indiziert“ ist, hängt unter anderem vom Zustand der Nachbarzähne ab. Für den jeweils hintersten Zahn werden keine Implantatkosten erstattet.</i>). bis zu 4 Implantate pro Kiefer.	40 % aus bis zu 7.500 Euro in vier Kalenderjahren, 20 % aus weiteren 7.500 Euro. Honorare sind bis zum 3,5fachen Satz erstattungsfähig. Erstattung bis zu 100 % der Kosten. Implantate sind ohne „gesonderte Indikation“ eingeschlossen. Keramikkronen und Verblendungen auch im hinteren Backenzahnbereich erstattungsfähig. bis zu 6 Implantate pro Kiefer
Heilpraktiker (gegebenenfalls zusätzlich zu Leistungen aus dem Tarif 814)	20 % aus bis zu 1.535 Euro pro Kalenderjahr, Erstattung zu den <i>Mindestsätzen</i> des Gebührenverzeichnisses für Heilpraktiker	50 % aus bis zu 1.500 Euro pro Kalenderjahr, Erstattung bis zu den <i>Höchstsätzen</i> des Gebührenverzeichnisses für Heilpraktiker
	sogenannte „wissenschaftlich nicht anerkannte Behandlungen“, etwa Eigenbluttherapie, sowie Psychotherapie sind nicht erstattungsfähig	
Arzt für Naturheilverfahren	keine Leistungen	Leistungen beim Arzt für Naturheilverfahren wie bei Heilpraktikerbehandlung bis zu den Höchstsätzen der Gebührenordnung für Ärzte.
Osteopathische Behandlung	nur beim Heilpraktiker erstattungsfähig.	beim Heilpraktiker, beim Arzt für Naturheilverfahren und beim Physiotherapeuten erstattungsfähig
Sehhilfen	bis zu 155 Euro innerhalb von drei Kalenderjahren für Kontaktlinsen, Brillen und Reparaturen	bis zu 200 Euro innerhalb von drei Kalenderjahren für Kontaktlinsen, Brillen und Reparaturen
Auslandsreisen	ärztliche und zahnärztliche Behandlung weltweit bei Reisen bis zu 2 Monaten	
	medizinisch <i>notwendiger</i> Krankentransport (<i>notwendig ist ein Rücktransport, wenn die Behandlung im Ausland nicht deutschen Standards entspricht oder sie lange dauert</i>)	medizinisch <i>sinnvoller</i> Krankentransport (<i>sinnvoll ist ein Rücktransport bereits, wenn die gewohnte Umgebung der Genesung zuträglich ist</i>)
	im Todesfall Überführung nach Deutschland	

Tipp: Das „Gebührenverzeichnis für Heilpraktiker“ finden Sie im Internet. In die Suchmaschine eingeben.

Das kostet die Höherversicherung im Tarif „820 K“ und „820 K Plus“

Beitrag 820 K für Alt-Versicherte

Die untenstehende Beiträge gelten für Personen, die vor dem 21.12.2012 in den Tarif 820 K aufgenommen wurden.

Beitrag pro Monat	820 K	„820 K Plus“
Frauen/Männer bis 64 J.	25,68 €	32,79 €
Kinder 0 - 18 J.	4,44 €	6,35 €
Kinder 19 - 27 J.	9,66 €	10,48 €
Frauen/Männer ab 65 J.	70,66 €	77,87 €

Kosten pro Monat	820 K (für Abschlüsse vor 21.12.12)
Frauen/Männer bis 64 J.	25,74 € / 24,98 €
Kinder 0 - 18 J.	4,44 €
Kinder 19 - 27 J.	9,66 €
Frauen/Männer ab 65 J.	58,80 € / 70,98 €

Öffnungsaktion nur bis Dezember

Wer welchen Tarif ohne Gesundheitsprüfung bekommt



Die Tür ist offen. Bis Dezember können fast alle Beschäftigten gesundheitsprüfungsfrei in den „820 K Plus“.

Foto: Fotolia

Ohne Gesundheitsprüfung geht es meist nicht. Weder bei der kirchlichen Höherversicherung noch bei privaten Krankenzusatzversicherungen. Gesundheitsprüfungen verhindern, dass sich Leute erst versichern, wenn sie gesundheitlich angeschlagen und ein entsprechend hohes finanzielles Risiko sind. Gesundheitsprüfungen bestehen aus Fragebögen zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen und Vorerkrankungen, zum Beispiel einem früheren Herzinfarkt.

Wer erstmals in den kirchlichen Dienst tritt, kann sich und seine Familienangehörigen in den ersten sechs Monaten immer gesundheitsprüfungsfrei versichern – egal,

ob Vorerkrankungen vorliegen. Dies gilt für den Tarif 820 K und für den „820 K Plus“. Auch in Zukunft haben Beschäftigte die Möglichkeit, sich und ihre Angehörigen wahlweise in beiden Tarifen höher zu versichern. Aktiv bewerben wird die Versicherungskammer Bayern allerdings nurmehr den neuen „820 K Plus“. Wer erst später einsteigen will, muss eine Gesundheitsprüfung bestehen.

Zum Start des „820 K Plus“ erhalten jetzt Beschäftigte und Angehörige die Möglichkeit, bis 31. Dezember 2013 zu erleichterten Bedingungen in den neuen Tarif zu wechseln.

Manfred Weidenthaler

	Aktionsbedingungen bis 31.12.2013
bereits 820 K-Höherversicherte (auf Arbeitgeberkosten oder Selbstzahler)	keine Gesundheitsprüfung für Beschäftigte und Angehörige
bislang Nicht-Versicherte im Tarif 820 K (derzeit nur im Grundtarif 814)	keine Gesundheitsprüfung für Beschäftigte bei Einstieg in den Tarif „820 K Plus“. Bisher nicht höherversicherte Angehörige haben eine erleichterte Gesundheitsprüfung mit weniger strengen Kriterien. Ausnahme: Wer im Tarif 820 K bereits einmal abgelehnt wurde, muss die Gesundheitsprüfung bestehen, gleich ob Beschäftigter oder Angehöriger.



Fragen?

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Beihilfeversicherung erreichen Sie Montag bis Freitag von 8 Uhr bis 18 Uhr unter

Tel. 089/21 60-85 05 Fax 089/21 60-49 37

Infos und Versicherungsbedingungen unter www.vkb.de/kirchen

Anträge

Alle Beschäftigten erhalten im September einen Antrag zur Höherversicherung im Tarif „820 K Plus“ von der Beihilfeversicherung zugesandt!

Auf Euro und Cent – das zahlt die Beihilfe

Heilpraktikerbehandlung
in den Tarifen 814, 820 K und „820 K Plus“

Fall: Rückenschmerzen
Behandlung: Nervenpunktmassage
Rechnung: 330 Euro
Leistung Krankenkasse: 0 Euro

Leistung aus dem **Grundtarif 814**
Beihilfefähig sind 330 Euro.
Diese werden zum „Bemessungssatz“ erstattet. Der Bemessungssatz beträgt bei Beschäftigten ohne Kinder 50%.
50 % von 330 Euro = *165 Euro*

Gegebenfalls zusätzliche Leistungen aus der Höherversicherung

Tarif 820 K	Tarif „820 K Plus“
Erstattungsfähig sind 182 Euro (<i>Mindestsatz</i>)	Erstattungsfähig sind 330 Euro (<i>Höchstsatz</i>)
Gebührenverzeichnis	Gebührenverzeichnis
Erstattet werden 20 % davon.	Erstattet werden 50 % davon.
20 % von 182 Euro = <i>36 Euro.</i>	50 % von 330 Euro = <i>165 Euro.</i>
<i>Gesamtleistung zusammen mit dem Tarif 814</i>	<i>Gesamtleistung zusammen mit dem Tarif 814</i>
<i>201 Euro</i>	<i>330 Euro</i>

Zahnarztbehandlung Ehepartner
in den Tarifen 814, 820 K und „820 K Plus“

Behandlung: 2 Kronen, Gold, hinterer Backenzahnbereich, 3,5facher Honorarsatz (= erhöhte Schwierigkeit)
Rechnung

Honorar (3,5facher Satz):	800 Euro
Material- und Laborkosten:	600 Euro

	1.400 Euro

Leistung Krankenkasse: 450 Euro

Leistung aus dem **Grundtarif 814**
Beihilfefähig ist der von der Krankenkasse berechnete „doppelte Festkostenzuschuss“ in Höhe von 692 Euro. Pauschalabzug (als fiktive Krankenkassenleistung) von 65 % ergibt 242 Euro erstattungsfähiger Betrag. Dieser wird zum Bemessungssatz (beim Ehepartner beträgt dieser 70 %) erstattet.
70 % von 242 Euro ergibt *169 Euro Beihilfeleistung.*

Gegebenfalls Leistungen aus der Höherversicherung

Tarif 820 K	Tarif „820 K Plus“
Erstattungsfähig sind 30 % der Gesamtkosten. Honorar nur bis zum 2,3fachen Satz. Erstattungsfähiges Honorar = 525,71 Euro plus volle Material- und Laborkosten von 600 Euro 30 % von 1125,71 Euro = <i>337,71 Euro</i>	Erstattungsfähig sind 40 % der Gesamtkosten. Honorar bis 3,5facher Satz. 40 % von 1400 Euro = <i>560 Euro</i>
<i>Gesamtleistung 820 K plus Grundtarif 814 plus Kassenleistung 956,71 Euro.</i>	<i>Gesamtleistung „820 K Plus“ plus Grundtarif 814 plus Kassenleistung 1179 Euro.</i>

Krankenhausaufenthalt im
Tarif 820 K und im Tarif „820 K Plus“

Fall: 14 Tage Krankenhausaufenthalt

Rechnung:

Pflegesatz:	4.480 Euro
Zweibettzimmer:	840 Euro
Ärztliche Wahlleistungen („Chefarztbehandlung“)	2.804 Euro

Gesamtkosten	8124 Euro

Leistung Krankenkasse: -4340 Euro
gesetzlich vorgeschriebener Eigenanteil des Patienten von 10 Euro pro Tag: - 140 Euro

Der Restbetrag von 3.644 Euro wird vollständig erstattet. Eigenanteile werden nicht erstattet.

Krankenhauskosten, ebenso Behandlungskosten bei Auslandsreisen, werden voll übernommen. „Bemessungssätze“ spielen hier keine Rolle.

Privatversicherter, kinderlos, im Tarif 835

Fall: Verdacht auf bösartige Zyste an der Milz
Behandlung: Check-up mit Computertomografie
Rechnung: 750 Euro
Erstattung Private Krankenversicherung
(nach Abzug von 500 Euro Selbstbehalt): 250 Euro

Berechnung Beihilfeleistung:

„Beihilfefähig“ sind	750 Euro
abzüglich Leistung der Privaten Krankenversicherung	- 250 Euro

	500 Euro

Die 500 Euro werden zum „Bemessungssatz“ erstattet. Der Bemessungssatz beträgt bei Beschäftigten ohne Kinder 50%.
50 % von 500 Euro = *250 Euro Beihilfeleistung*

Flexibel bei Arbeitgeberwechsel

Beihilfe und kirchliche Höhrversicherung laufen immer über den Arbeitgeber. Das hilft, die Kosten niedrig zu halten, und wirft zugleich die Frage auf: was passiert, wenn ich meinen Arbeitgeber wechsle?

Tarif 814 – exklusiv bei Kirche

Die Grundbeihilfe 814 wird neu Eingestellten nur im Bereich der evangelischen und katholischen Kirche, einschließlich Diakonie und Caritas, gewährt. Im öffentlichen Dienst erhalten nur Altfälle Beihilfe und natürlich Beamte. Für erstmals in den öffentlichen Dienst tretende Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wurde die Beihilfe im Krankheitsfall abgeschafft.

Tarif 820 K (Plus) wandert mit

Das „K“ in den Tarifen 820 K und „820 K Plus“ steht für „Kirche“. Sie werden in identischer Form in den Einrichtungen der evangelischen und katholischen Kirche in Bayern angeboten. Wer zwischen kirch-

lichen Arbeitgebern wechselt, kann seine Höhrversicherung behalten.

Altfälle, die auf Kosten des Arbeitgebers höhrversichert sind, behalten bei



Wechsel meist problemlos. Die kirchlichen Arbeitgeber in Bayern bieten gleiche Tarife und Leistungen. Fotos: Fotolia, rechts: M. Weidenthaler

einem unmittelbaren Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber im Bereich des kirchlichen Tarifrechts ABD ihre kostenfreie

Höhrversicherung (Näheres § 36b, ABD Teil A, 1.).

Wer zu einem nicht-kirchlichen Arbeitgeber wechselt, kann den 820 K und den „820 K Plus“ als Einzelversicherung weiterführen. Die Beiträge sind circa 7% höher als die kirchliche Höhrversicherung. Auch Kinder, die aus der Familienversicherung ausscheiden, können ihren Tarif weiterführen.

Wenn der berufliche Weg eines Tages wieder in den kirchlichen Dienst führt, kann in den 820 K beziehungsweise „820 K Plus“ zurück wechseln. Und zwar gesundheitsprüfungsfrei, falls er oder sie ohne Unterbrechung von der Einzelversicherung in die kirchliche Höhrversicherung zurück geht.

Manfred Weidenthaler

Spezialfall Privatversicherte

Für nur 89 Euro im Monat in die Private. So billig wie in zweifelhaften Werbemails angepriesen, wird es selten. Trotzdem können Besserverdienende, solange sie jung und kinderlos sind, durch den Wechsel in die private Krankenversicherung Geld sparen. Zudem gibt es First-class-Service in vielen Arztpraxen – auch wenn dies von Ärzten gern bestritten wird. Der Grund für die manchmal günstigen Angebote ist klar: Der Beitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung ist einkommensabhängig, und sehr viele Versicherte und Mitversicherte haben nur ein geringes oder gar kein Einkommen. Umso mehr müssen die übrigen Versicherten zahlen.

Spezielle Beihilfetarife

Auch wer eine Privatversicherung wählt, hat im kirchlichen Dienst Anspruch auf die direkten Leistungen des Arbeitgebers: Geburtskostenpauschale, Beisetzungspauschale bei Tot- und Fehlgeburt und Sterbegeld.

Darüber hinaus erhalten Privatversicherte im aktiven Dienst in der Regel Beihilfe im Krankheitsfall nach dem Tarif

835. In der Rente entfällt der Tarif 835 vollständig. Diese „kleine Beihilfe“ deckt einen Teil der Kosten durch einen etwaigen Selbstbehalt bei der Privatversicherung. Allerdings zahlt die Beihilfe nicht einfach die Differenz zwischen Rechnung und Erstattung. Vielmehr wird im ersten Schritt errechnet, wie hoch der „beihilfefähige“ Teil des Rechnungsbetrags ist. So ist bei einer Zahnersatzbehandlung das Honorar zu 100 % beihilfefähig, die Laborkosten aber nur zu 40 %. Sind die beihilfefähigen Kosten insgesamt höher als die Leistungen der privaten Kasse, erhält der oder die Versicherte Geld von der Beihilfe. Jedoch nicht die gesamte Differenz, sondern nur zum „Bemessungssatz“. Dieser beträgt beim Versicherten 50 %, beim Ehepartner 70 %, bei Kindern 80 %. Bei Versicherten mit zwei Kindern steigt der persönliche Bemessungssatz auf 70 %. Von 100 Euro erstattungsfähigem Betrag werden dem Beschäftigten also unter dem Strich nur 50 oder 70 Euro erstattet.

Wesentlich höher sind die Leistungen im Tarif 830. Dieser entspricht der Beamtenbeihilfe. Den Tarif 830 haben allerdings nurmehr „Altfälle“.

820 K kann verloren gehen

Die Höhrversicherungstarife 820 K und der neue „820 K Plus“ sind nur mit der gesetzlichen Krankenversicherung kombinierbar. Die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen und ihre Angehörigen haben Anspruch auf kostenfreie Höhrversicherung im Tarif 820 K. Auch bei einigen anderen Beschäftigten, sogenannten „Altfällen“, werden die Beiträge ganz oder teilweise vom Arbeitgeber getragen.

Wählen diese Beschäftigten die private Krankenversicherung, verlieren sie den Tarif 820 K. Gesetzlich Krankenversicherte Angehörige bleiben allerdings im Tarif 820 K.

Manfred Weidenthaler

Für Privatversicherte von besonderem Interesse

Direkte Arbeitgeberleistungen	Seite 2
Angehörigenversicherung	Seite 5
Lehrkräfte kirchlicher Schulen	Seite 6
Rechenbeispiel Tarif 835	Seite 10

FAQ – die Antworten

Häufige Fragen und konkrete Antworten rund um die Beihilfe

Gibt es bei der Beihilfe Wartezeiten, bevor man Leistungen in Anspruch nehmen kann?

Grundsätzlich gibt es bei der Beihilfe und bei der freiwilligen Höherversicherung volle Leistung ab dem ersten Tag. Ausnahme: Für im Rahmen der gesundheitsprüfungsfreien Öffnungsaktion bis 31. Dezember 2013 neu Versicherte gibt es acht Monate Wartezeit bei Zahnersatz und Psychotherapie.

Meine Tochter ist höherversichert und möchte drei Monate ins Ausland. Braucht sie eine zusätzliche Auslandskrankenversicherung?

Ja. Die ersten beiden Monate sind durch die Tarife 820 K und ebenso „820 K Plus“ abgedeckt. Für den dritten Monat braucht sie eine zusätzliche Versicherung. Sie kann diese über die Versicherungskammer Bayern oder bei einem anderen Anbieter abschließen. Kosten circa 2 Euro pro Tag.

Beispiel: Abreisetag 15. Januar, Versicherungsschutz in den Tarifen 820 K und „820 K Plus“ bis einschließlich 14. März.

Ich habe mich für den „820 K Plus“ entschieden. Ich möchte aber zusätzlich im Krankenhaus ein Einbettzimmer. Kann ich das versichern?

Ja. Die Versicherungskammer Bayern bietet verschiedene Ergänzungsversicherungen an. Einbett-Zimmer ist im Ergänzungs-Tarif PEP Premium enthalten.

Meine Schwägerin ist Beamtin und musste neulich 2.000 Euro Krankenhausrechnungen vorstrecken. Ist das bei der kirchlichen Beihilfe auch so?

Nein. Bei Krankenhausbehandlungen empfiehlt die Versicherungskammer

Bayern nicht sofort zu bezahlen, sondern die Rechnung umgehend an sie weiterzuleiten. Erst nach Prüfung der Rechnung, das dauert in aller Regel höchstens 10 Tage, sollten Versicherte bezahlen. Zweibett-Zimmer wird, wenn Sie Ihre Beihilfe-Karte abgeben, ohnehin direkt abgerechnet.



Keine Wartezeit. In den Tarifen 814, 835 und 820 K gibt es Leistungen ab dem ersten Tag. Foto: Fotolia

Ich plane eine Hüftoperation und möchte diese gerne in einem ausländischen Krankenhaus vornehmen lassen? Zahlt die Höherversicherung im Tarif 820 K beziehungsweise „820 K Plus“?

Ja, aber nur zu den Sätzen deutscher Krankenhäuser. Sie sollten vorab mit der Beihilfeversicherung Kontakt aufnehmen.

Ich lebe in Österreich und arbeite als Pfarrsekretärin in Deutschland. Habe

ich Beihilfeanspruch und kann ich mich höherversichern?

Ja, wenn Sie Mitglied einer deutschen gesetzlichen Krankenkasse sind. Behandlungen in Österreich erfolgen immer zu den in Deutschland üblichen Gebührensätzen.

Ich wechsele die Pfarrei. Kann ich aus diesem Anlass neu ohne Gesundheitsprüfung in die Höherversicherung?

Nein, nur wer erstmalig im kirchlichen Dienst arbeitet, kann sich sechs Monate lang gesundheitsprüfungsfrei höherversichern.

Kann ich später einmal vom „820 K Plus“ auf den 820 K zurückwechseln?

Ja, und zwar gesundheitsprüfungsfrei. Umgekehrt geht es nach dem 31. Dezember 2013 allerdings nur mit Gesundheitsprüfung.

Ich hatte eine umfangreiche Zahnbehandlung und dabei eine Krone und eine Brücke bekommen. Über 500 Euro Kosten wurden nicht als beihilfefähig anerkannt. Wie kann das sein?

Grundsätzlich gilt: beihilfefähig ist, was nach den Maßstäben der Krankenkassen medizinisch sinnvoll und notwendig ist. Zudem sind die Erstattungssätze für Honorare begrenzt. Wer auf Nummer sicher gehen will, reicht vorab den Heil- und Kostenplan zur Prüfung ein. *M.W.*



Fragen zur Beihilfe? Telefon 089/21 60-85 05

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“
Umsatzsteuer-ID: DE 12 75 111 72

**Beschäftigte, die den KODA Kompass
kostenfrei im Rahmen ihres Arbeitsver-
hältnisses persönlich zugesandt bekommen,
melden Adressänderungen und -berichtig-
ungen nur ihrem Arbeitgeber.**

**Kontakt Daten Ihrer KODA-Ver-
treter unter www.kodakompass.de**

Und dann ging es ganz schnell

Gemeindereferenten-Entgelt neu geregelt

Schon 1988, vor genau einem Vierteljahrhundert, sammelten Religionspädagoginnen und -pädagogen Unterschriften. Ziel war eine Neubewertung der Tätigkeit von Gemeindereferenten und Religionslehrern. Fast 400 pastorale und katechetische Beschäftigte, aber auch Priester und Theologiestudenten, unterstützten damals die „Initiativgruppe

Religionspädagogen“, Vorläuferin der späteren Berufsverbände, bei ihrer Aktion in der Erzdiözese München und Freising. 1990 führte die Erzdiözese München und Freising eine Förderzulage und eine Hauptschulzulage ein. Mehr als zwei Jahrzehnte vergingen, bis es zu einer bayerischen Gesamtlösung für das Gemeindereferenten-Entgelt kam. Im November letzten Jahres

erklärte die KODA-Mitarbeiterseite, dass die Angelegenheit nicht mehr aufschiebbar sei und sie eine sofortige Lösung verlange. Inzwischen hatte sich auf Arbeitgeberseite ein neues Problembewusstsein entwickelt. In nur vier Monaten wurde jetzt eine neue Entgeltordnung für Gemeindereferenten und Gemeindereferentinnen geschaffen. Ab Seite 14 finden Sie die Ergebnisse.

Manfred Weidenthaler



Thomas Plaßmann

Themen

- **Gemeindereferenten**
Zulagenregelung
- **Mehr Entgelt für alle**
Erhöhungen in 2013
- **KODA-Wahl 2013**
Das Wahlergebnis
- **KODA-Team**
Willkommen und Abschied
- **Kirchliche Lehrkräfte**
Scheitern des Gesamtkonzepts
- **Kirchliche Lehrkräfte**
Infos zum Reisekostenrecht
- **Ruhestand für Lehrkräfte**
Einspruch bei Zuschlagsrente
- **Grundordnung**
Ist Ihre Einrichtung dabei?



Ludwig Utschneider,
verantwortlicher Redakteur

Es ist gewählt!

Liebe Leserin,
lieber Leser,

„Jedem Anfang wohnt ein Zauber inne.“ Hermann Hesse war es, der 1941 in seinem Stufen-Gedicht diese bedenkenswerten Worte formulierte. Für die Bayerische Regional-KODA steht 2013 ebenfalls ein Neustart ins Haus, fand doch im April die bayernweite Wahl zur Arbeitsrechtskommission statt, die einige Veränderungen mit sich brachte. Mit Jürgen Herberich, Bernhard Hommes, Hildegard König, Verena Sauer (geborene Müller), Erich Sczepanski, Anna Maria Sonnenberger und Dr. Christian Spannagl verlassen sieben engagierte Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterseite die Bayerische Regional-KODA, die teilweise über

Jahrzehnte hinweg die Arbeit der Kommission prägten. Ihnen gilt an dieser Stelle unser Dank. Gleichzeitig wollen wir den neu gewählten Vertreterinnen und Vertretern einen guten Anfang in der Kommission wünschen. Dorothea Weitz und Ralph Stapp, beide aus der Diözese Würzburg, Angelika Rihm und Franz Dirnberger aus der Erzdiözese München und Freising, Arthur Langlois aus der Diözese Augsburg, die Regensburgerin Regina Huber sowie Josef Glatt-Eipert aus Eichstätt vertreten künftig ebenfalls die Interessen der Beschäftigten. Sie und die wiedergewählten KODA-Mitglieder stellen wir in dieser Ausgabe vor. Ihnen allen wünschen wir Elan, Ideenreichtum, Kreativität und Energie für die neue Tätigkeit, die vielseitig und herausfordernd ist.

Die Kommissions-Arbeit der vergangenen Monate war von zwei Vollversammlungen geprägt. Neben der regulären Frühjahrsversammlung im März in Augsburg kam die Kommission zu einer Sonder-Vollversammlung im April 2013 in Nürnberg zusammen. Das zähe Ringen um Verbesserungen für Gemeindefreferenten war Grund für die zusätzliche Sitzung. In einer Zeit, in der der katholischen Kirche der eisige Wind gesellschaftlicher Veränderungen entgegenbläst und der zunehmende Priestermangel zu großen Strukturveränderungen führt, wird der Einsatz der weltlichen Beschäftigten immer wichtiger. Daher rührt letztlich auch das Ringen um eine bessere Vergütungssysteme

matik für zahlreiche kirchenspezifische Berufe. Mehr dazu lesen Sie in dieser Ausgabe, in der die Neuregelung für die Gemeindefreferentinnen und -referenten ausführlich vorgestellt wird.

Die Ständige Arbeitsgruppe der Lehrkräfte muss hingegen eine ernüchternde Zwischenbilanz ziehen. In den letzten Jahren keimte viel Hoffnung. Das Gesamtkonzept sollte neu einzustellenden Lehrkräften und den Bestands-Mitarbeitern Verbesserungen bringen. Übrig geblieben davon ist im Grunde nichts, da es den Diözesen bislang nicht gelang, eine gemeinsame Linie zu erarbeiten. Man wird sich fragen müssen, was die katholischen Schulen der Kirche wert sind. Eine Antwort auf diese Frage wird immer drängender.

Der 31. Dezember 2013 stellt für die katholischen Einrichtungen ein wichtiges Datum dar. Bis dahin müssen die kirchlichen Rechtsträger die Grundordnung in ihre Statuten aufgenommen haben, andernfalls würde am 1. Januar 2014 das kirchliche Arbeitsvertragsrechtssystem für deren Einrichtungen nicht mehr gelten. Was dies für die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedeutet, wird ebenfalls beleuchtet.

Es grüßt Sie Ihr

KODA Kompass-Team

Mehr Geld für kirchliche Beschäftigte

5,6% mehr für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Angestellte Lehrkräfte an katholischen Schulen, die dem ABD unterliegen, erhalten Entgelt, das den Vorgaben des Bayerischen Besoldungsgesetzes entspricht. Dies ist so in den Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft geregelt. Einen entsprechenden Beschluss des Bayerischen Landtags vorausgesetzt, erhöht sich die Besoldung bis 2014 um insgesamt 5,6%. Konkret

bedeutet dies, dass rückwirkend zum 1. Januar 2013 die Besoldung um 2,65% angehoben wird, eine weitere Erhöhung erfolgt zum 1. Januar 2014, dann im Umfang von 2,95%.

Weitere Entgelterhöhung für sonstige Beschäftigte

Für alle anderen Beschäftigten wirkt sich die Ende März 2012 gefundene Einigung der Tarifvertragsparteien im öffentlichen Dienst der Kommunen aufs Entgelt aus. Ein Teil dieser Einigung war eine erneute

Erhöhung des Entgelts um 1,4% zum 1. August 2013. Nachdem im Bereich der Bayerischen Regional-KODA eine Übernahme-Automatik gemäß §20a, Teil A, 1. ABD für Tarifabschlüsse im Bereich des öffentlichen Dienstes der Kommunen besteht und die KODA schon 2012 die Tarifeinigung übernommen hatte, gilt diese Erhöhung auch automatisch für die Angestellten, die dem ABD unterliegen (mit Ausnahme der angestellten Lehrkräfte, für die ja die Bayerische Beamtenbesoldung maßgeblich ist). Die aktuellen Besoldungs- und Entgelttabellen können wie gewohnt unter www.kodakompass.de im Themen-ABC eingesehen werden.

Ludwig Utschneider

Habemus KODA – so wurde gewählt

Ihre Vertreterinnen und Vertreter von 2013 bis 2018

In Rom gaben bei der Papstwahl 114 Kardinäle ihre Stimme ab. Mit dem „habemus papam“ wurde den Gläubigen in aller Welt am 13. März 2013 verkündet, dass Kardinal Jorge Mario Bergoglio zum neuen Papst Franziskus gewählt wurde.

Die knapp 50.000 Beschäftigten der katholischen Kirche in Bayern haben nun ebenfalls gewählt – am 25. April 2013 wurde die Bayerische Regional-KODA Mitarbeiterseite bestimmt. Die neuen KODA-Mitglieder werden in den nächsten fünf Jahren die Interessen der Beschäftigten in der kirchlichen Tarifkommission vertreten. 19 Frauen und Männer wurden auf Mitarbeiterseite gewählt, sieben davon werden im September 2013 erstmals in die Kommission einziehen. Neben den zwei gewählten Vertretern der angestellten Lehrkräfte gibt es auf Mitarbeiterseite nun vier Erzieherinnen, vier Religionslehrkräfte, fünf Gewählte aus dem pastoralen Bereich sowie zwei Vertreter, die dem Bereich Liturgie zuzurechnen sind. Aus dem weiten Feld der Verwaltung und der sonstigen Berufsgruppen kommen zwei der Gewählten. Gemeinsam repräsentieren sie die Vielfalt der Beschäftigten in den bayerischen (Erz-)Bistümern und setzen sich für die Interessen aller Berufsgruppen

ein. Der Frauenanteil liegt bei 36 Prozent.

KODA-Wahl 2013 – die Ergebnisse im Einzelnen

Die hier veröffentlichten Ergebnisse entsprechen dem vorläufigen amtlichen Endergebnis bei Redaktionsschluss Ende Mai 2013. Die Veröffentlichung der rechtsgültigen amtlichen Endergebnisse erfolgt in den Amtsblättern und im Internet unter www.bayernkoda.de.

Diözese Augsburg

33,87 % Wahlbeteiligung

- Jörg, Karin 1586 Stimmen
- Probst, Klaus 1489 Stimmen
- Reich, Johannes 1481 Stimmen

Erzdiözese Bamberg

29,70 % Wahlbeteiligung

- Steiner-Püschel, Susanne 1168 Stimmen
- Hoppe, Johannes 1052 Stimmen

Diözese Eichstätt

35,42% Wahlbeteiligung

- Ziller, Renate 689 Stimmen
- Glat-Eipert, Josef 586 Stimmen

Erzdiözese München und Freising

31,4 % Wahlbeteiligung

- Weidenthaler, Manfred 2343 Stimmen
- Winter, Robert 2174 Stimmen
- Rihm, Angelika 1622 Stimmen
- Dirnberger, Franz 1587 Stimmen

Diözese Passau

31,04 % Wahlbeteiligung

- Dr. Eder, Joachim 540 Stimmen
- Weinzierl, Elisabeth 398 Stimmen

Diözese Regensburg

28 % Wahlbeteiligung

- Huber Regina 1088 Stimmen
- Wenninger, Michael 820 Stimmen

Diözese Würzburg

43,85 % Wahlbeteiligung

- Weitz, Dorothea 859 Stimmen
- Stapp, Ralph 602 Stimmen

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

38,25 % Wahlbeteiligung

- Utschneider, Ludwig 1070 Stimmen
- Langlois, Arthur 623 Stimmen

Das Ergebnis der KODA-Wahl 2013 finden Sie auch unter www.kodakompass.de (Rubrik „Infos kompakt“, KODA-Wahl).

Ludwig Utschneider

KODA-Wahl 2013 – das Team für die neue Amtszeit

Diözese Augsburg

Karin Jörg

Mit Karin Jörg zieht eine profilierte Vertreterin der Erzieherinnen erneut in die Bayerische Regional-KODA ein. Die Sozialpädagogin leitet in Augsburg



die Katholische Kindertagesstätte St. Josef und hat in den vergangenen Jahren mit viel Herzblut für Verbesserungen im Erzieherbereich gekämpft. Themen wie die zu knappen Verfügungszeiten und

die Auswirkungen der Inklusion auf die Arbeitsbedingungen in den Kindertagesstätten beschäftigen sie weiterhin intensiv.

Klaus Probst

Probst ist mit 42 Jahren einer der jüngeren Vertreter in der Bayerischen Regional-KODA, er blickt aber gleichzeitig auf



24 Jahre als Mesner zurück. Seit 1999 übt er diese Tätigkeit in der Basilika von Dillingen aus. Zugleich setzt er sich seit Jahren für die Interessen

seines Berufsverbands ein, in dem er auch überregional aktiv ist. Innerhalb der KODA vertritt er die Interessen aller Beschäftigten und kümmert sich dabei im Besonderen um die kirchenspezifischen Berufe.

Johannes Reich

Letztmalig für die Bayerische Regional-KODA hat Hans Reich kandidiert, der in der letzten Amtsperiode Sprecher der Mitarbeiter-



seite war. Der Betriebsseelsorger, 61 Jahre

alt, gehört dem Gremium seit Anfang der 1980er Jahre an und gestaltet das kirchliche Arbeitsvertragsrecht aktiv mit. Als Mitglied der Zentral-KODA übernahm er zudem über Bayerns Grenzen hinaus Verantwortung im Bereich des kirchlichen Tarifrechts.

Erzdiözese Bamberg

Johannes Hoppe

Der aus Nürnberg stammende Hoppe arbeitet seit 26 Jahren als Religionslehrer in der Frankenmetropole und vertritt die Interessen der Beschäftigten aus der Erzdiözese Bamberg in der Bayerischen Regional-KODA. Neben seiner Mitarbeit in der Redaktion des KODA Kompass übernahm er in der Vergangenheit die verantwortungsvolle Tätigkeit als Mitglied im Vorbereitungsausschuss. Zudem ist er seit 1992 Vorsitzender der MAV „Pastorale Dienste und Religionslehrkräfte“ in der Erzdiözese Bamberg.



Susanne Steiner-Püschel

Die 58jährige leitet seit geraumer Zeit den Kindergarten St. Anton im Nürnberger Westen und engagiert sich seit vielen Jahren in der Bayerischen Regional-KODA. Ihr liegen die Interessen der Beschäftigten in den Kindertagesstätten besonders am Herzen, was sich nicht zuletzt durch ihre Tätigkeit als Sprecherin des Arbeitskreises Erzieherinnen zeigt.



Diözese Eichstätt

Josef Glatt-Eipert

Auf eine vielfältige berufliche Laufbahn blickt Josef Glatt-Eipert zurück. Bis 2001 war der ausgebildete Sozialpädagoge als Gruppenleiter in einer heilpädagogischen

Einrichtung tätig, ehe er zur KAB Eichstätt wechselte und seither als Referent für Arbeits- und Sozialrecht intensiv mit Arbeitsvertragsfragen beschäftigt ist. Dies erleichtert ihm, der auch stellvertretender Vorsitzender der DiAG-MAV-A in der Diözese Eichstätt ist, den Einstieg in die KODA-Arbeit.



Renate Ziller

Die aus Eichstätt stammende Sachbearbeiterin ist im Schulreferat der Diözese tätig. Sie arbeitet dort im Bereich der Personalverwaltung, was ihr den Zugang zu Themen des Arbeitsvertragsrechts sehr erleichtert. Sie vertritt die Beschäftigten aus dem Bereich der Verwaltung und gehört zudem seit 2010 als weitere Vertreterin der Mitarbeiterseite der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte an.



Erzdiözese München und Freising

Franz Dirnberger

Der 49jährige Mesner und Hausmeister aus der Pfarrei Siegsdorf wurde erstmalig in die Bayerische Regional-KODA gewählt. Seit mehreren Jahren steht er der Mitarbeitervertretung seiner Pfarrkirchenstiftung vor, zudem kann er auf eine langjährige Tätigkeit im außerkirchlichen Tarifbereich blicken. Dies macht ihm den Einstieg in die KODA-Arbeit leichter. Mittlerweile gehört er auch dem Vorstand der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen in der Erzdiözese München und Freising an.



Angelika Rihm

Ebenfalls neu in die Bayerische Regional-KODA gewählt wurde die in der Erzbischöflichen Finanzkammer München als Sachgebietsleiterin in der Abteilung Immobilien tätige Angelika Rihm. Die 39-Jährige blickt auf das Studium der Rechtswissenschaft zurück und absolviert derzeit ein ergänzendes Studium des kanonischen Rechts an der Universität München. Ihre juristische Ausbildung ist eine gute Zusatzvoraussetzung für den Start in die Kommissionsarbeit.



Manfred Weidenthaler

Als Gründervater des KODA Kompass und langjähriges Mitglied der Bayerischen Regional-KODA zählt der Religionslehrer aus dem oberbayerischen Brannenburg zu den alten Hasen im KODA-Geschäft. Mehrfach schon war er Mitglied im Vorbereitungsausschuss der Tarifkommission, zudem engagiert er sich in der MAV des erzbischöflichen Ordinariats in München sowie als Referent von Seminaren zum Arbeitsvertragsrecht in den bayerischen (Erz-)Diözesen.



Robert Winter

Der 51jährige Pastoralreferent gestaltet die Arbeit in der Bayerischen Regional-KODA seit einigen Jahren engagiert mit. Er ist zudem Vorsitzender der MAV Erzbischöfliches Ordinariat München und Freising. Sein umfangreiches Detailwissen aus dieser Tätigkeit über das kirchliche Arbeitsvertragsrecht kommt der Arbeit der Kommission zu Gute. Wichtige Impulse liefert er auch für den KODA Kompass, den er seit Jahren als Redakteur couragiert begleitet.



Diözese Passau

Dr. Joachim Eder

Der aus Neuburg am Inn stammende Pastoralreferent nimmt seit vielen Jahren zentrale Funktionen auf der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA



wahr. Als Sprecher der Mitarbeiterseite, zeitweiliger Chefredakteur des KODA Kompass und als Mitglied des Vorbereitungsausschusses war er an verantwortlicher Stelle in die Kommissionsarbeit eingebunden. Seit vergangenem Jahr steht der promovierte Kirchenrechtler zudem an der Spitze der deutschlandweit tätigen Zentral-KODA.

Elisabeth Weinzierl

Auf viele Jahre in der Bayerischen Regional-KODA kann Elisabeth Weinzierl zurückblicken. Sie leitet den Kindergarten in Schalding in der Nähe von



Passau. Die Situation der Erzieherinnen, Kinderpflegerinnen und des sonstigen pädagogischen Personals in den katholischen Kindertagesstätten hat sie in der Vergangenheit intensiv beschäftigt und dies wird auch künftig so sein. Gerade die Belange der Beschäftigten in kleinen Kindertagesstätten liegen ihr am Herzen.

Diözese Regensburg

Regina Huber

Auf eine mittlerweile 22jährige Erfahrung als Leiterin einer Kindertagesstätte kann die aus Regensburg stammende Erzieherin Regina Huber blicken. Durch ihre Tätigkeit kam sie in den vergangenen



Jahren intensiv mit den gesetzlichen und tariflichen Veränderungen im Bereich des Kindertagesstättenpersonals in Berührung. Huber, die erstmals in die Bayerische Regional-KODA gewählt wurde, wird auch dank ihrer Tätigkeit als Referentin für das KiTa-Verwaltungsprogramm adebis wichtige Impulse aus der Praxis in die Kommissionsarbeit einbringen können.

Michael Wenninger

Aus Thurnthennung stammt der 60-jährige Wenninger, der im Besonderen die Interessen der Religionslehrkräfte innerhalb der Bayerischen Regional-KODA vertritt. Lange Jahre unterrichtete er an Grund- und Hauptschulen, mittlerweile überwiegt seine Tätigkeit innerhalb der Tarifkommission sowie als Vorsitzender der MAV Religionslehrkräfte in der Diözese Regensburg sowie im Vorstand der dortigen DiAG-MAV-A.



Diözese Würzburg

Ralph Stapp

Der 1965 geborene Unterfranke Stapp gehört der Bayerischen Regional-KODA erstmalig an. Seit 1998 ist er im kirchlichen Bereich tätig, zunächst als Religionslehrkraft und im Bereich Gemeindepastoral. Mittlerweile berät der Pastoralreferent als Diözesansekretär des KAB Diözesanverbands Würzburg Beschäftigte in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen. Dies sind sehr gute Voraussetzungen für die Tätigkeit in der Kommission.



Dorothea Weitz

Mit ihr erweitert sich der Kreis der Religionslehrkräfte, die die Beschäftigten innerhalb der Bayerischen Regional-KODA



vertreten. Weitz bringt viel Vorerfahrung in die Arbeit der Kommission ein, engagiert sie sich doch schon seit 2002 in der Mitarbeitervertretung. Mittlerweile ist sie auch Vorsitzende der MAV des Bischöflichen Ordinariats Würzburg.

Vertreter der angestellten Lehrkräfte

Arthur Langlois

Der 56jährige Diplompädagoge unterrichtet an der Mädchenrealschule Maria Stern in Nördlingen Mathematik und Werken. Seit neun Jahren ist er zudem Vertrauensperson für die Schwerbehinderten im Schulwerk der Diözese Augsburg. Dadurch kam er in der Vergangenheit intensiv mit Fragen des Arbeitsvertragsrechts in Berührung, was für den Einstieg in die Arbeit in der Bayerischen Regional-KODA sicherlich einen Vorteil darstellt.



Ludwig Utschneider

Der 38jährige Lehrer unterrichtet an der Mädchenrealschule in Schlehdorf und gehört der Bayerischen Regional-KODA seit 2011 an. Neben seiner Mitarbeit in der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte verantwortet er seit 2012 als zweiter Chefredakteur die Herausgabe des KODA Kompass. Als stellvertretender Vorsitzender der DiAG-MAV-A in der Erzdiözese München und Freising kam er in der Vergangenheit intensiv mit Fragen des Arbeitsvertrags- und Mitarbeitervertretungsrechts in Berührung.



Ludwig Utschneider

Vergelt's Gott!

KODA verabschiedet engagierte Kolleginnen und Kollegen

Jürgen Herberich geht in Vorruhestand

Mit Jürgen Herberich geht eine von Mitarbeiter- und Dienstgeberseite für Geradlinigkeit und Gerechtigkeitsinn geschätzte Persönlichkeit in den Vorruhestand. KODA Kompass verabschiedet den geistigen Vater von kodakompass.de.

Seit 1998 war der Würzburger Klinikseelsorger Mitarbeitervertreter in der Bayerischen Regional-KODA. Ehrlichkeit, Geradlinigkeit und Streben nach Gerechtigkeit kennzeichneten seine politische Arbeit. Ob von einer Tarifregelung viele oder vielleicht nur eine Handvoll Beschäftigter betroffen waren, das war für ihn stets zweitrangig – die Regelung musste sachgerecht und menschengerecht sein. Und dieses Ziel verfolgte er mit einer Beharrlichkeit, die Mitarbeiter- wie Dienstgeberseite gelegentlich einiges an Kopfzerbrechen abverlangte.

Für Herberich war es selbstverständlich, stets über den Tellerrand der eigenen Berufsgruppe zu blicken. Ob Sekretärinnen, Kirchenmusiker oder Religionslehrer – wenn ein Anliegen berechtigt war, setzte er sich dafür ein. Dabei war und blieb er mit Herz und Seele Theologe. Kirchengemäß, den Werten des Evangeliums entsprechend, so sollte kirchliches Tarifrecht werden. Auf dieser Grundlage war dem Theologen Herberich die soziale Ausgestaltung des Tarifrechts zentrale Herausforderung in der Bayerischen Regional-KODA.

Seit 2000 war Jürgen Herberich Mitglied des Redaktionsteams von KODA Kompass. Er hatte die Idee zu einem eigenen online-Angebot, kodakompass.de, und verhalf ihr zum Erfolg. Offiziell war er 13 Jahre lang „lediglich“ technischer Redakteur, tatsächlich war er die treibende und gestaltende Kraft hinter den online-Angeboten der KODA-Mitarbeiterseite. Attraktiv sollte kodakompass.de sein, für arbeitsrechtlich Unkundige verständlich und zugleich für die Fachleute eine Fundgrube an zusätzlichen Informationen. Eine Aufgabe, die er mit Bravour meisterte.

Schweren Herzens nimmt die KODA Abschied von Jürgen Herberich. Wir wün-

schen Dir noch viele glückliche Jahre, wunderschöne Reisen in all die Teile der Welt, die du noch nicht besucht hast und vor allem den Segen Gottes in deinem Leben.

Manfred Weidenthaler

Christian Spannagl verabschiedet sich

Als 1998 die Lehrerkommission im Bereich der Bayerischen Regional-KODA gebildet wurde, war Christian Spannagl, Mathematik- und Physik-Lehrer am Theresia-Gerhardinger-Gymnasium in München, bereits dabei. Er setzte sich seit Beginn seiner Tätigkeit in der Kommission dafür ein, die arbeitsvertraglichen Rahmenbedingungen der Lehrkräfte zu verbessern. Als Lehrkraft an einer ordensgeführten Schule waren ihm die Sorgen und Nöte der kleinen kirchlichen Schulträger besonders bewusst. Er kann auf ein reiches Berufsleben zurückblicken, das ihm vor seiner Tätigkeit am Gymnasium auch Einblicke in den Wissenschaftsbetrieb ermöglichte. 1977 an der Universität München promoviert, arbeitete er mehrere Jahre im Sonnenobservatorium der Universität München am Wendelstein, ehe es ihn zurück nach München zog, wo er am Gymnasium der Armen Schulschwester zu unterrichten begann. Als Kollegstufenbetreuer hat er dabei zahlreiche junge Menschen zum Abitur geführt. Über seine Tätigkeit in der dortigen MAV kam er intensiv mit arbeitsvertragsrechtlichen Fragen in Berührung. Christian Spannagl war und ist ein Verfechter eines Arbeitsvertragssystems, das es ermöglicht, Leistung angemessen zu honorieren. An der „Ordnung für Berufsbezeichnungen“ wirkte er an entscheidender Stelle mit, die es in Abgrenzung der staatlichen Beförderungsrichtlinien ermöglicht, im kirchlichen Bereich schneller aufzusteigen, wenn die Leistungen entsprechend sind. Die Einführung einer mittleren Führungsebene an den Realschulen hat er intensiv begleitet. Ein Kraftakt war zudem die Umstellung des Arbeitsvertragsrechts der Lehrkräfte auf die heutige A-Besoldung. Zu bedauern ist es, dass es ihm trotz seines



Auf Wiedersehen, KODA – Hildegard König, Anna M. (von links nach rechts) verabschiedet sich aus der

großen persönlichen Einsatzes nicht gelang, die Dienstgeber davon zu überzeugen, die angestellten Lehrkräfte an kirchlichen Schulen den verbeamteten Lehrkräften beim Freistaat Bayern im Grunde gleich zu stellen. Spannagl hat immer wieder darauf verwiesen, dass dies unerlässlich sei, um dauerhaft sehr gute Lehrkräfte für die kirchlichen Schulen zu gewinnen, die zudem das kirchliche Profil aktiv mitgestalten wollen und können.

Mit Spannagl verliert die Bayerische Regional-KODA einen profunden Kenner des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts, der sich durch sein großes persönliches Engagement, sein Bemühen um Ausgleich, seine Fähigkeit zur detaillierten Analyse komplizierter Sachverhalte, seinen Mut zu kontroversen, aber stets sachlich geführten Auseinandersetzungen mit den Dienstgebern auf beiden Seiten der Kommission Anerkennung verdiente. Mit mittlerweile 66 Jahren beendet er nun endgültig seine Tätigkeit in der KODA, für die er sich mit Kraft und Energie, mit Emotion und Hingabe in den letzten 15 Jahren eingebracht hat. Ein Urgestein hört auf und geht in den wohlverdienten Ruhestand. Vergelt's Gott, Christian!
Ludwig Utschneider

Vergelt's Gott, Erich Sczepanski!

Mit Erich Sczepanski verlässt ein überaus profilierter Vertreter der Mitarbeiterseite die Bayerische Regional-KODA. Seit 2000 war er fast ununterbrochen Mitglied der Kommission und hat dabei wichtige Entscheidungen mitgeprägt. So hat ihn der Wechsel von den unterschiedlichen Tarifwerken für Angestellte und Arbeiter im öffentlichen Dienst hin zum TVöD-VKA intensiv beschäftigt. Als engagiertes Mitglied der Dienstleistungsgewerkschaft



Maria Sonnenberger, Erich Sczepanski, Verena Sauer, Bernhard Hommes, Jürgen Herberich und Dr. Christian Spannagl
der Bayerischen Regional-KODA.

Foto: KODA Kompass Redaktion

Verdi hat Sczepanski wichtige tarifpolitische Akzente in die Arbeit der KODA einbringen können. Über viele Jahre hinweg vertrat er die Beschäftigten im erzieherischen Bereich, zwischenzeitlich leitete er auch den entsprechenden Arbeitskreis Erzieherinnen. In den letzten Jahren verschärfte sich in der Öffentlichkeit die Diskussion über die Arbeitsbedingungen bei der katholischen Kirche. Mit Leidenschaft setzte sich Sczepanski für eine stärkere Rolle der Gewerkschaften in den Arbeitsvertragsrechtskommissionen der katholischen Kirche ein. Diese Diskussionen um die Zukunft des Dritten Weges, dieser kirchenspezifischen Form der Tarifbindung, wird er nun leider nicht mehr aus der Bayerischen Regional-KODA heraus mitgestalten können.

Ludwig Utschneider

Bernhard Hommes verlässt die KODA

Knapp fünf Jahre war Bernhard Hommes als nachgerückter Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Diözese Regensburg in der Bayerischen Regional-KODA. Durch seine jahrelange Arbeit als Vorsitzender der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft kennt er sowohl die Sorgen der MAVen als auch die damit verbundenen arbeitsrechtlichen Belange. Logischerweise hatte er durch seine Tätigkeit im Bischöflichen Ordinariat die Vertretung der Beschäftigten aus der Verwaltung immer im Blick. Mit seiner ruhigen und besonnenen Art gelang es ihm, bei allen Auseinandersetzungen stets sachlich zu bleiben und er hat sich so viele Sympathien verdient.

Michael Wenninger

Verena Sauer nimmt Abschied

Mit Verena Sauer verlässt das jüngste Mitglied auf Mitarbeiterseite die Bayerische Regional-KODA. Sie war eine geschätzte Kollegin aus der Ordinariatsverwaltung der Diözese Würzburg. Als Sachbearbeiterin in der Besoldungsabteilung im Bistum Würzburg war sie immer dann besonders gefragt, wenn es bei Entgeltfragen auf Detailwissen ankam. Aufgrund ihrer großen Praxiserfahrungen konnte sie schwierige Fragen zur Wirksamkeit möglicher Beschlüsse der Kommission anschaulich darstellen. Damit trug sie wesentlich dazu bei, praxistaugliche und umsetzungsfähige Beschlüsse zu fassen. Als Mitglied in der Arbeitsgruppe Pastorale Dienste / Religionslehrer i.K. hatte sie bei der Neufassung der Dienstordnung für Religionslehrkräfte stets alles im Blick, was vergütungsrelevant ist. Die Mitarbeiterseite bedauert es, dass Verena Sauer nicht mehr kandidiert hat.

Jürgen Herberich

Adieu, Anna Maria Sonnenberger!

Seit 2008 war Anna Maria Sonnenberger Mitglied der Bayerischen Regional-KODA für die Erzdiözese München und Freising. Der Schwerpunkt ihrer Tätigkeit in der Kommission lag dabei im Sozial- und Erziehungsbereich. Sonnenberger, die seit 27 Jahren den Kindergarten Maria-Himmelfahrt in Dachau leitet, kannte durch diese wichtige Basisarbeit die vielfältigen Sorgen und Nöte ihrer Kolleginnen allzu gut. Deshalb setzte sie sich vehement für verbesserte Rahmenbedingungen in den Kindertagesstätten ein und kämpfte im Arbeitskreis Erzieherinnen der Bayerischen Regional-KODA unter anderem für eine angemessene Festlegung von Vor-

bereitungszeiten in der Dienstordnung für pädagogisches Personal. Es gab zahlreiche Sitzungen und kritische, konstruktive Gespräche, die sie mit ihrer Fachkenntnis prägte. Im Wissen, dass es weiterhin noch viel zu tun gibt, beendete sie nun ihre Tätigkeit in der Bayerischen Regional-KODA. Getragen vom Solidaritätsgedanken mit Einkommensschwachen brachte sie sich mit Nachdruck in das Gesamtgremium ein. Anna Maria Sonnenberger konnte nicht mehr für die Bayerische Regional-KODA kandidieren, da ihre Kindertagesstätte vom Caritasverband übernommen wurde. Ihre Offenheit, ihre Solidarität und ihre zähen Nachfragen werden uns sehr fehlen! Wir danken Dir für Deine kollegiale Unterstützung und ich ganz persönlich sage Dir: Bleib, wie du bist!

Susanne Steiner-Püschel

Danke, Hildegard König!

Nur kurz währte die Mitarbeit von Hildegard König in der Bayerischen Regional-KODA. Im Januar 2013 für Markus Schweizer nachgerückt, erreichte sie bei der KODA-Wahl 2013 den in diesem Fall undankbaren dritten Platz, da die Diözese Eichstätt, aus der sie stammt, nur zwei Vertreter auf Mitarbeiterseite entsenden darf. König hatte sich besonders für die Belange der Beschäftigten in Kindertagesstätten eingebracht. Durch ihr ruhiges und von Sachlichkeit geprägtes Auftreten hat die gelernte Erzieherin und Sozialpädagogin die Arbeit in der Kommission bereichert. Die Mitarbeiterseite dankt König für ihr Engagement und wünscht ihr weiterhin viel Erfolg als Leiterin des Kindergartens Herz Jesu in Ingolstadt.

Ludwig Utschneider

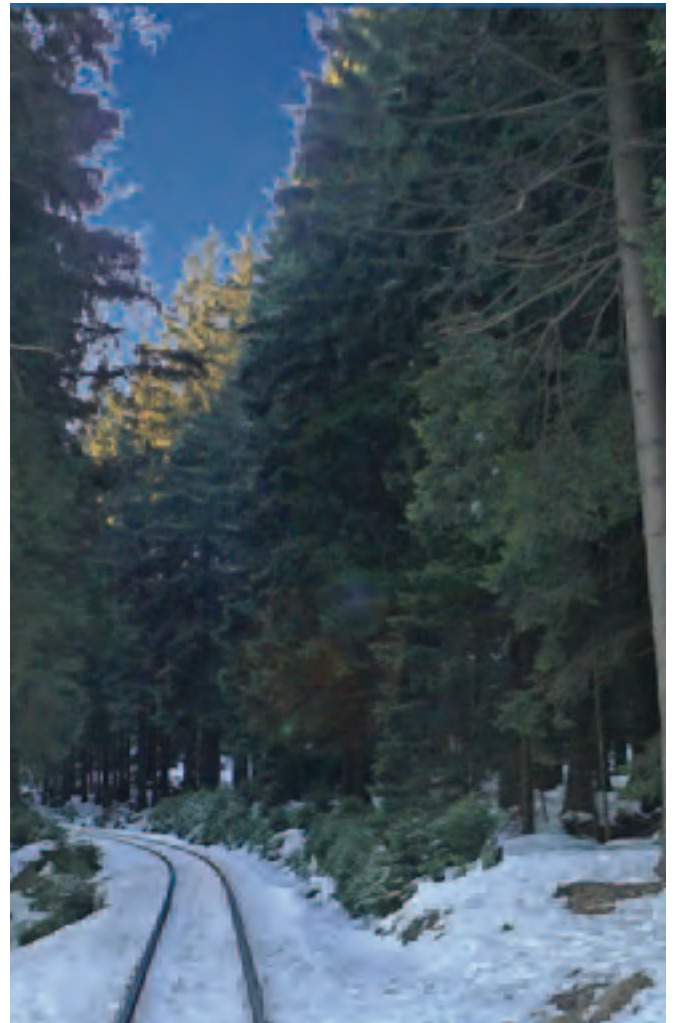
Unklare Perspektiven für die Schulen

Arbeitsvertragsrecht für Lehrkräfte kommt nicht voran – ein Kommentar

Wie viel sind die katholischen Schulen der Kirche wert? Eine Antwort auf diese Frage ist wahrlich nicht leicht. Ist sie doch damit verknüpft, welchen Stellenwert die katholische Kirche der Erziehung und Bildung junger Menschen beimisst und als Folge davon, welche Mittel sie für gute Schulen zur Verfügung stellt und wie viel es der Kirche wert ist, dem Personal attraktive Arbeitsbedingungen und Verdienstmöglichkeiten zu bieten. Groß waren also die Erwartungen, die die Lehrkräfte in die Aussagen von Kirchenoberen in den vergangenen Jahren gesetzt haben, als es mehrfach hieß, man werde endlich das lange ungelöste Problem der Schließung der Nettolücke angehen. Gleichzeitig sollte ein Rahmen geschaffen werden, junge Lehrkräfte durch konkurrenzfähige Modelle gegenüber dem Staat für die kirchlichen Schulen zu gewinnen. Es war Münchens Generalvikar Dr. Dr. Peter Beer, der darauf drängte, dass ein Gesamtkonzept erstellt wurde, welches die Basis für die längst überfälligen Verbesserungen bei Versorgung und Vergütung der Lehrkräfte schaffen sollte. Jetzt, im Frühjahr 2013, steht man wieder am Anfang – fast nichts ist geschehen. Das Gesamtkonzept ist Geschichte und die Mitarbeiterseite kann aktuell nicht erkennen, dass spürbare Verbesserungen angegangen werden. Offensichtlich hat die Dienstgeber der Mut verlassen, endlich die seit Jahrzehnten immer wieder in Aussicht gestellten Verbesserungen für die Lehrkräfte an katholischen Schulen umzusetzen. Dies schmerzt umso mehr, als es die Beschäftigten an den Schulen waren und sind, die zum landesweit exzellenten Ruf dieser Bildungseinrichtungen beitragen. Innovative pädagogische Konzepte, ein hohes Maß an individueller Förderung, das begeisterte Vorleben christlicher Werte und Religiosität und das Gefühl, den Kindern eine zweite Heimat zu geben, sind einige Eckpfeiler, auf denen der Erfolg unserer Schulen ruht. Erreicht wird dies durch das überaus hohe Engagement der Lehrerinnen und Lehrer. Das Wohl der anvertrauten Kinder in den Mittelpunkt zu stellen, ist Richtschnur und Leitlinie des pädagogischen Handelns. Man muss mit Ernüchterung feststellen,

dass all das bislang nicht dazu geführt hat, den hohen Wert der geleisteten Arbeit auch angemessen honoriert zu bekommen. Die katholischen Schulen gelten in der Öffentlichkeit oftmals als erfolgreicher wie die staatlichen. Anerkennung für diese erfolgreiche Arbeit wäre also angesagt, und zwar auch in Form entsprechender finanzieller Anreize, die es die Lehrkräfte spüren lassen, dass ihr hohes Engagement auch entsprechend honoriert wird.

Es ist nicht die Zeit aufzugeben, auch wenn gerade langjährige Beschäftigte aufgrund dieser langen Phase zu Recht frustriert und desillusioniert sind. Seit Jahrzehnten vertröstet zu werden, mit dem Hinweis, man suche und finde eine Lösung, das schmerzt. Die katholischen Schulen haben weiterhin ein großes Potential. Der Kampf um die Mädchenrealschule Schlehdorf – die Erzdiözese München und Freising hatte im Juli 2012 erklärt, die Schule schließen zu wollen – hat gezeigt, welche große Unterstützung kirchliche Schulen in der Öffentlichkeit genießen. Es darf nicht übersehen werden, dass die katholischen Schulen in diesem Sinne auch einen wichtigen Beitrag zur Seelsorge erbringen. Hier werden junge Menschen in einer ganz wichtigen Lebensphase erreicht und im christlichen Sinne geprägt. Auch dies ist eine besondere Aufgabe, der sich die Lehrkräfte seit Jahrzehnten mit Erfolg stellen und auch in Zukunft stellen werden. Die Dienstgeber haben vorerst die Schließung der Nettolücke aufgegeben. Für die



Wohin führt der Weg die katholischen Schulen?

Foto: MarMar | pixello.de

Beschäftigten tun sich neue Fragen auf. „Man müsse in zwanzig Jahren daran gemessen werden, was man für die Bildung getan habe“ – zwei Jahre sind mittlerweile vergangen, seit Peter Beer für diesen Satz viel Zuspruch auf Beschäftigtenseite erhielt. Passiert ist bis dato aber wenig. Ohne zufriedene und engagierte Lehrkräfte und gute junge neue Kollegen ist bald das hohe Ansehen unserer Schulen in Gefahr. Jetzt ist es höchste Zeit, das Signal auf Grün zu stellen für eine Personalpolitik mit attraktiven Verdienstmöglichkeiten und attraktiven Arbeitsplätzen an den Schulen – bevor es zu spät ist.
Ludwig Utschneider / Dr. Christian Spannagl

Dienst- oder Fortbildungsreise – gleiche Strecke, aber nicht gleiche Entschädigung

Reisekostenrecht für Lehrkräfte an katholischen Schulen

Nennen wir die Kollegin Johanna B. Sie ist seit vielen Jahren an der Realschule des Mädchenbildungswerks im unterfränkischen Gemünden als Realschullehrkraft für Deutsch und Musik tätig. Der Verpflichtung, innerhalb eines Zeitraums von vier Jahren mindestens zwölf Fortbildungstage nachzuweisen, kommt sie gewissenhaft nach. Ihr Interesse weckte heuer das Angebot des Katholischen Schulwerks, sich Mitte April 2013 über Gerald Hüthers Ansätze zu „Nur wer begeistert ist, kann selbst begeistern“ fortbilden zu lassen. Die Anmeldung war schnell erfolgt, die Vorfreude auf dieses Seminar groß, dann aber sorgte die Beschäftigung mit den Reisekosten für Kopfzerbrechen.

Reisekosten bei Fortbildungen

Denn die Regelung der Übernahme von Reisekosten für angestellte Lehrkräfte an kirchlichen Schulen in Bayern ist kompliziert. Und die Höhe der Wegstreckenentschädigungen sorgt seit einigen Jahren immer wieder für Diskussionen.

362 Kilometer muss B. mit dem Pkw zurücklegen, um den Seminarort im oberbayerischen Bernried zu erreichen. Die Fahrt mit der Deutschen Bahn würde bis zu fünfeinhalb Stunden dauern, mehrere Umstiege eingerechnet. Kompliziert wird die Sache nun, da Fortbildungsreisen im Bayerischen Reisekostengesetz anders als Dienstreisen behandelt werden und deshalb eine Erstattung auf Basis einer kann-Bestimmung erfolgt. Auf Grundlage dieser gesetzlichen Vorgabe hat das Kultusministerium 2004 festgelegt, dass nur 50% der Reisekosten von Fortbildungsreisen ersetzt werden. Nachdem das ABD aber vorsieht, dass für die angestellten Lehrkräfte die gleichen Regeln gelten wie für die Lehrkräfte beim Freistaat Bayern, wirken sich diese Bestimmungen auf die Lehrkräfte an katholischen Schulen voll aus.

Nutzung des Pkw – liegt ein triftiger Grund vor?

Im Normalfall sehen die staatlichen Vor-



Nutzung der Bahn für Fortbildungsreise oder Dienstreise. Ein Unterschied mit Folgen.

Foto: Mariocopa / pixello.de

gaben vor, dass die Fahrtkosten für die Anreise mit öffentlichen Verkehrsmitteln in der 2. Klasse bezahlt werden. Für die Hin- und Rückfahrt fallen – Stand Februar 2013 etwa 160 Euro Kosten an. Den Seminarort Bernried von Gemünden aus mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen, ist schwierig. Den eigenen Pkw zu benutzen, liegt da auf der Hand. Hier wird nun unterschieden, ob diese Fahrt aus triftigem Grund mit dem eigenen Kfz erfolgt oder ob kein triftiger Grund vorliegt. Ein triftiger Grund liegt zum Beispiel dann vor, wenn der Seminarort mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht rechtzeitig erreicht werden kann. Bei Frau B. trifft dies wohl zu, da die Fortbildung um 9.30 Uhr beginnt, sie aber am selben Tag keine Möglichkeit hat, mit öffentlichen Verkehrsmitteln anzureisen und gleichzeitig rechtzeitig anzukommen. Selbst die Anreise mit dem Pkw dauert knapp vier Stunden. Die sogenannte große Wegstreckenentschädigung sieht nun eine Kilometerentschädigung von 17,5 Cent vor, was bei einer Gesamtstrecke von 724 Kilometern für Hin- und Rückfahrt eine

Entschädigung von 126,70 Euro ausmacht. Würde der triftige Grund nicht vorliegen, wären lediglich 90,50 Euro als Wegstreckenentschädigung zu erwarten (12,5 Cent pro Kilometer).

Unterschied Dienstreise

Noch komplizierter wird es, wenn Frau B. sich auf die Reise nach Bernried macht, dort aber als Fachbetreuerin für Deutsch an einer Dienstbesprechung teilnimmt, die als Dienstreise schriftlich angeordnet und genehmigt wurde. In diesem Fall hätte sie, da es sich um eine Dienstreise handelt, Anspruch auf die Erstattung von Fahrtkosten für ein Bahnticket der 1. Klasse (Kosten ca. 250 Euro). Alternativ würden ihr für die Benutzung des eigenen Pkws bei einer Benutzung aus triftigem Grund eine Wegstreckenentschädigung von 253,40 Euro erstattet. Sollte kein triftiger Grund vorliegen, wären es immerhin noch 181 Euro.

Die Bayerische Staatsregierung hatte im April 2004 die reduzierte Wegstreckenent-

schädigung für Fortbildungen mit der angespannten Haushaltslage begründet: „Diese Regelungen wurden vor dem Hintergrund begrenzter Haushaltsmittel getroffen und beruhen auf einer Abwägung des öffentlichen Interesses an einer möglichst breit

gestreuten Durchführung des Fortbildungsangebots mit den Individualinteressen an einer Erstattung der Fahrtkosten.“ (KMS vom 7.4.2004) Ob sich die Staatsregierung demnächst dazu durchringen wird, diese ungleiche Behandlung von dienstlich mo-

tivierten Fahrten zu korrigieren, ist derzeit unklar. Nicht nur Frau B. aus Gemünden würde allerdings von einer Korrektur der Regelung profitieren.

Ludwig Utschneider

	Dienstreisen		Fortbildungsreisen	
	Große Wegstreckenentschädigung	Kleine Wegstreckenentschädigung	Große Wegstreckenentschädigung	Kleine Wegstreckenentschädigung
<i>Quelle: Verordnung zur Anpassung der Wegstreckenentschädigung (Wegstreckenentschädigungsverordnung - WegstrV) vom 15. Juli 2008</i>				
	Fahrt mit triftigem Grund	Fahrt ohne triftigen Grund	Fahrt mit triftigem Grund	Fahrt ohne triftigen Grund
Kraftwagen	0,35 Euro	0,25 Euro	0,175 Euro	0,125 Euro
Motorrad oder Motorroller	0,15 Euro	0,12 Euro	0,075 Euro	0,06 Euro
Moped oder Mofa	0,09 Euro	0,07 Euro	0,045 Euro	0,035 Euro
Fahrrad	0,06 Euro	0,04 Euro	0,03 Euro	0,02 Euro
Mitnahmeentschädigung			(75 v.H.)	
Mitnahmeentschädigung je Person bei Benutzung des Pkw	0,02 Euro	0,02 Euro	0,015 Euro	0,015 Euro

Ein Türchen ist noch offen

Prüfung auf Zuschlag zur Betriebsrente im Einzelfall lohnenswert

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen, denen in ihrem Arbeitsvertrag „eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen“ oder „eine beamtenähnliche Versorgung“ zugesichert wurde, hatten immer gehofft, bei ihrem Renteneintritt eine Rente zu erhalten, die ungefähr dem Versorgungsniveau eines vergleichbaren Beamten entspricht. In mehreren Verfahren bis hinauf zum Bundesarbeitsgericht (BAG) wurde jedoch entschieden, dass die vertragliche Zusage einer Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen lediglich die Verpflichtung des Schulträgers bedeutet, die Lehrkraft bei der Zusatzversorgungskasse anzumelden und die Beiträge zur Zusatzversorgung und sowohl die Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zu übernehmen, so dass die Lehrkraft also

keinerlei eigene Beiträge zur Altersversorgung leisten muss. Ergebnis dieser Urteile war, dass die Bayerische Versorgungskammer die Gesamtrente so berechnet, wie sie sich aus ihrer Satzung vor der Umstellung auf das Punktemodell ergibt. Von dieser dann berechneten Gesamtrente wird anschließend die sich nach dem Punktemodell ergebende Betriebsrente und die Rente von der Bundesversicherungsanstalt (BfA) abgezogen. Eine eventuell noch übrig bleibende Differenz wird dann als „Zuschlag“ zur Betriebsrente vom Schulträger direkt ausbezahlt. Über die Höhe dieses „Zuschlags“ wurde bis jetzt immer noch gestritten – eine diesbezügliche

Mehr Rente für Lehrkräfte möglich - auch am Gymnasium Ettal.

Foto: Wolfgang Dirscherl / pixelio.de



Klage ging wieder bis zum Landesarbeitsgericht, wurde aber mit Hinweis auf das frühere Urteil des Bundesarbeitsgerichts letztendlich abgewiesen. Revision wurde nicht zugelassen, die Nichtzulassungsbeschwerde beim BAG zurückgewiesen. Damit scheinen neue Klagen gegen die Berechnung der Gesamtversorgung keine Aussicht auf Erfolg mehr zu haben.

Ein Sonderfall ist allerdings noch nicht entschieden – hier ist Revision zum BAG eingelegt worden. Das Landesarbeitsgericht hat nämlich einer Lehrkraft recht gegeben, die dagegen geklagt hatte, dass ihre Vordienstzeiten bei einem anderen Arbeitgeber bei der Berechnung der Gesamtversorgung nur hälftig angerechnet wurden, die dabei erworbenen Rentenansprüche bei der BfA aber zur Gänze. Lehrkräfte mit Vordienstzeiten, für die Beiträge zur BfA, aber nicht zur Zusatzversorgung geleistet wurden, und die jetzt in Rente gehen, sollten deshalb vorsichtshalber Einspruch gegen die Berechnung ihrer Gesamtversorgung einlegen. Ein entsprechendes Formular finden sie im auf www.kodakompass.de im Themen-ABC unter „Lehrkräfte“.

Dr. Christian Spannagl



Haben Sie es bemerkt? Klarer und frischer kommt die Zeitschrift der Mitarbeiterseite mit dem neuen Logo auf der Titelseite zu Ihnen. Johannes Schenkel, Redakteur bei Bistum Würzburg Online: „Die Herausforderung bestand darin, das bekannte Logo so umzugestalten, dass jeder sofort merkt, ja das ist der KODA Kompass, nur irgendwie aktueller, frischer.“ Der Clou bei der Neugestaltung: Das „O“ im Wort KODA ist jetzt ein richtiger Kompass geworden. Vielen Dank nach Würzburg, wo derzeit in bewährter Zusammenarbeit von KODA Kompass-Redaktion und Internet-Redaktion des Bistums die Homepage der KODA-Mitarbeiterseite neu gestaltet wird.

Foto: Bistum Würzburg online

Die wichtigsten Begriffe

ABD: „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)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: „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 5 Jahre gewählt.

Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte: Arbeitsgruppe innerhalb der Bayerischen Regional-KODA, zuständig für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Deren Arbeitsvertragsrecht, insbesondere das Entgelt, orientiert sich an den Regelungen für Lehrkräfte des Freistaates Bayern im Beamtenverhältnis.

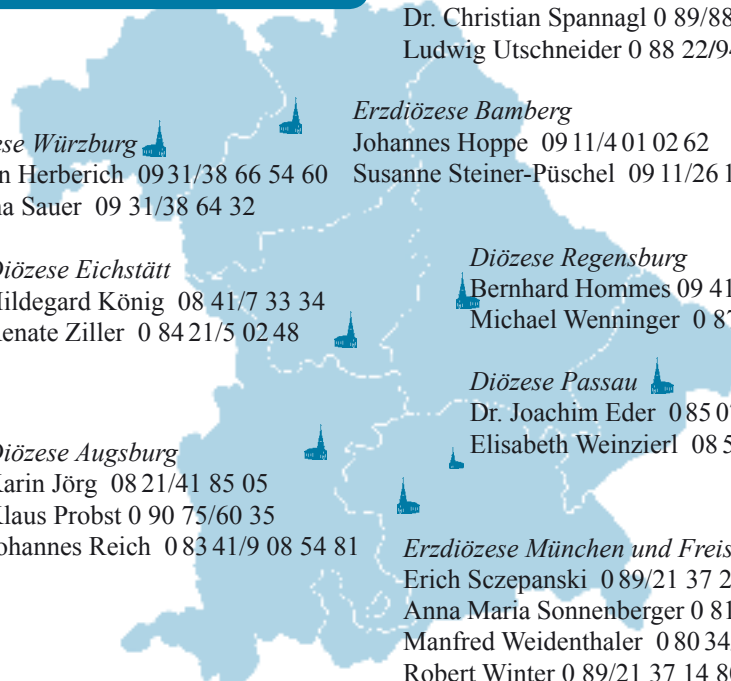
KODA Kompass: Organ der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA. Wird in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite erstellt und erscheint in der Regel viermal im Jahr. Für Beschäftigte im ABD-Bereich werden die Kosten von den Diözesen getragen – mit finanzieller Unterstützung durch die Bayerische Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

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

Grundordnung (GrO): Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ regelt Prinzipien des Tarif- und Mitarbeitervertretungsrechts. Einrichtungen, die unter die GrO fallen, sind tarifgebunden. Arbeitsverträge dürfen nicht frei vereinbart werden, sondern müssen sich nach dem kirchlichen Tarifrecht richten. Weiter regelt sie Loyalitätspflichten, das heißt die Beachtung der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre durch die Beschäftigten. Unter www.onlineABD.de, Anhang II „Kirchengesetzliche Ordnungen“.

Mitarbeitervertretung (MAV): Die MAV vertritt die Interessen der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene. Sie ist vergleichbar mit einem Betriebs- oder Personalrat.

**Bei Fragen rund um's
Tarifrecht – die Ansprech-
partner für Ihre Diözese**



*Lehrkräfte an KIRCHLICHEN SCHULEN,
zuständig für ganz Bayern*
Dr. Christian Spannagl 0 89/88 82 91
Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00

Diözese Würzburg
Jürgen Herberich 09 31/38 66 54 60
Verena Sauer 09 31/38 64 32

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

Diözese Eichstätt
Hildegard König 08 41/7 33 34
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Diözese Regensburg
Bernhard Hommes 09 41/ 5 97 10 51
Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23

Diözese Passau
Dr. Joachim Eder 0 85 07/92 26 03
Elisabeth Weinzierl 0 85 1/8 79 79

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

Erzdiözese München und Freising
Erich Sczepanski 0 89/21 37 20 60
Anna Maria Sonnenberger 0 81 31/7 16 14
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84
Robert Winter 0 89/21 37 14 80

KODA-Mitarbeiterseite

Ihre Vertreter und Vertreterinnen erreichen Sie unter: Nachname@kodakompass.de
Post- und Faxanschriften erfahren Sie unter www.kodakompass.de in der Rubrik „Personen und Kontakte“ oder über die KODA-Geschäftsstelle, Tel. 08 21/50 89 53-0.

**Für Sie
gefunden**

Leitfaden für Mesner

Die gesetzliche Unfallversicherung bietet für Mesnerinnen und Mesner einen Leitfaden an, der zur Unfallverhütung beitragen soll.

Auf 96 Seiten werden die möglichen Gefahrenbereiche für Mesner erläutert und Hinweise gegeben, wie man Risiken minimieren kann. Als besonders nützlich erscheinen die ergänzten Prüflisten, die das sichere Arbeiten vor Ort erleichtern sollen.

Diese Handreichung ist eine sinnvolle Veröffentlichung für den Berufsalltag von Küstern und Mesnern. Zu finden auf der Homepage der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft unter der Internet-Adresse: www.vbg.de

Ludwig Utschneider



**Religionslehrkräfte:
Ermäßigungsstunden**

Nach langen Verhandlungen in der Bayerischen Regional-KODA scheint nun ein Weg gefunden zu sein, um auch den teilzeitbeschäftigten Religionslehrkräften zum neuen Schuljahr die gleichen Ermäßigungsstunden für Alter oder Schwerbehinderung zu gewähren, wie dies bei den Lehrkräften an den öffentlichen Schulen in Bayern der Fall ist. Nähere Informationen dazu finden Sie im Themen-ABC unter www.kodakompass.de.

Ludwig Utschneider

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
Umsatzsteuer-ID: DE 12 75 111 72

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

Satz und Foto: Ludwig Utschneider
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: 55.500
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.

820 K Plus – Der Tarif mit Herz für Menschen mit Herz

Allen gesetzlich krankenversicherten Kirchenmitarbeitern und deren Angehörigen steht seit vielen Jahren die kirchliche Höherversicherung, der Tarif 820 K, zur Verfügung – rund 100.000 Personen sind in diesem Tarif versichert und ergänzen so ihren gesetzlichen Krankenversicherungsschutz.

Der medizinische Fortschritt bietet immer bessere Behandlungsmöglichkeiten. Aus diesem Grund wurde zusammen mit den kirchlichen Dienstgebern der neue Tarif 820 K Plus entwickelt. Die neue kirchliche Höherversicherung bietet nun ein deutliches Plus an noch mehr Leistungen.

Einführungsaktion

Im September 2013 erhalten alle kirchlichen Mitarbeiter ein persönliches Angebot zugeschickt. Das Besondere ist, dass im Aktionszeitraum vom 1. Oktober bis 31. Dezember 2013 die Aufnahme zu deutlich erleichterten Bedingungen möglich ist.

Details zum neuen Tarif 820 K Plus

- Aktionskonditionen
 - Beiträgen
 - Zugangswegen
 - Leistungsverbesserungen mit Beispielen
 - Weiterversicherungsmöglichkeiten
- werden in der Herbstausgabe des KODA-Kompass ausführlich erläutert.

Bis dahin bitten wir Sie noch um etwas Geduld.



Unser Leistungspaket*

Krankenhaus	Zahnersatz	Heilpraktiker	Sehhilfen	Auslandsreise
Komfortable Unterbringung im Zweibettzimmer	Zahnersatz in Höhe von 40 % aus bis zu 7.500 €	Leistungen für Heilpraktiker	Für Brillen und Kontaktlinsen 200 € innerhalb von drei Kalenderjahren	Kosten für Behandlungen und Medikamente im Ausland für private und dienstliche Reisen
Behandlung durch den Chefarzt oder den Arzt Ihres Vertrauens	Implantate ohne gesonderte Indikationen	Ärzte für Naturheilverfahren und Osteopathie		Krankenrücktransport
Ersatzkrankenhaustagegeld und stationäre Psychotherapie und Psychosomatik	Bis zum Höchstsatz der Gebührenordnung	Insgesamt in Höhe von 50 % aus 1.500 € pro Kalenderjahr		

* Bitte beachten: Rechtsverbindlich sind nur die Tarifbedingungen und die jeweils gültigen allgemeinen Versicherungsbedingungen. Versicherbar sind kirchliche Mitarbeiter im Rahmen des Gruppenversicherungsvertrages zwischen dem kirchlichen Dienstgeber und der Versicherungskammer Bayern.

Gemeindereferenten: Mehr Geld ab Ja

KODA beschließt bis zu 450 Euro Zulagen pro Monat

Bis zur letzten Minute wurde an Formulierungen und gemeinsamen Erklärungen gefeilt. Auf einer Sonder-Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA fiel die Entscheidung: Gemeindereferentinnen und -referenten erhalten mehr Geld. Das Ergebnis ist ein Zulagensystem, das die Faktoren „Erfahrung“ und „besondere Anforderungen“ berücksichtigt.

Die Mitarbeiterseite hatte eine generell höhere Eingruppierung nach Entgeltgruppe 11 für alle Gemeindereferentinnen und -referenten gefordert. Die bisherige Eingruppierung in Entgeltgruppe 10 werde den Anforderungen an die Beschäftigten nicht gerecht. Dies wurde von Dienstgeberseite entschieden abgelehnt, stattdessen wurden „differenzierte Zulagen“ für einen Teil der Gemeindereferenten angeboten. Allerdings sollten diese Zulagen, so die ursprüngliche Arbeitgeberposition, auch in der Summe unter Entgeltgruppe 11 liegen.

Im Ergebnis gibt es ab Januar 2014 eine Grundeingruppierung in Entgeltgruppe 10 und ein Zulagensystem, von dem die meisten Gemeindereferentinnen und -re-

ferenten profitieren werden. Die maximal erreichbaren Entgeltbeträge liegen etwas oberhalb Entgeltgruppe 11.

Die Suche nach den passenden Kriterien

Umstritten war lange, ob angesichts der Praxis in den Pfarreien Zulagen für „besondere Anforderungen“ überhaupt Sinn machen. Viele denkbare Kriterien wurden gesammelt und wieder verworfen: Sollten alle Beschäftigten in Seelsorgeeinheiten über 5.000 Katholiken eine Zulage erhalten? Ist die Arbeit in solchen Seelsorgeeinheiten aber wirklich immer anspruchsvoller als in einem Pfarrverband mit 4.000 Katholiken? Sollten Zulagen nach Zahl der in einer Seelsorgeeinheit zusammengeschlossenen Pfarreien gestaffelt werden? Oder sollten Zulagen auf Beauftragungen mit Aufgaben des kirchlichen Amtes beschränkt werden? Aber ist die Leitung von Begräbnisfeiern immer schwieriger, als die Arbeit mit Jugendlichen? ...

Harte Kriterien, wie die oben genannten, hätten den Vorteil gehabt, dass die Regelung mit minimalem Aufwand zu vollziehen gewesen wäre. Katholikenzahl, erteilte Beauftragungen ..., das ist alles im Computer gespeichert, hierzu muss man im Ordinariat nicht einmal wissen, was die Gemeindereferentin überhaupt tut. Einfach wäre es gewesen, aber ein ernsthaftes Zeichen von Wertschätzung der Tätigkeit und Anerkennung der gewandelten und gestiegenen Anforderungen? Nach einigen Wochen war klar, so einfach geht es nicht.

So fand die KODA-Arbeitsgruppe Pastorale Dienste zurück zu mehr klassischen Kriterien: Erfahrung und Anforderungsniveau.

Allgemeine Zulage: Erfahrung honorieren

Einvernehmen bestand zwischen beiden Seiten, dass der Faktor Kompetenzgewinn durch Erfahrung in der Pastoral eine sehr hohe Bedeutung hat. In der Neuregelung wird der Faktor Erfahrung durch eine „allgemeine Zulage“ berücksichtigt. Von Dienstgeberseite wurde sehr be-

tonnt, dass mindestens ein Stellenwechsel notwendig sei, um einen entsprechenden Erfahrungshintergrund zu erwerben. Zudem wollten Dienstgeber auch die Versetzungsbereitschaft belohnen.

Für die Mitarbeiterseite war dies nur akzeptabel, wenn eine Übergangsregelung für bereits länger im Dienst befindliche Kollegen gefunden würde. Diese wurde gefunden: Wer schon neun Jahre als Gemeindereferentin oder -referent tätig ist, wird die Zulage auch ohne Stellenwechsel erreichen.

Funktionszulage für „besondere Aufgaben“

Zu Kontroversen führte die Position der Mitarbeiterseite, dass das Anforderungsniveau im Dienst der Gemeindereferenten in den letzten Jahrzehnten generell deutlich gestiegen sei. Dem wurde entgegengehalten, dass sich die Anforderungen in jedem Beruf gewandelt hätten, das gelte für Bürokräfte ebenso wie für Handwerker. Diesem Wandel der Anforderungen müsse jede und jeder Beschäftigte gerecht werden.

In den Gesprächen wurde deutlich, dass an vielen Dienststellen – vor allem im Zuge der Bildung von größeren Seelsorgeeinheiten und von Pastoralteams – heute qualitativ anders als früher gearbeitet wird. Zunehmend werden ganze, geschlossene Verantwortungsbereiche inhaltlich, organisatorisch und konzeptionell von Gemeindereferentinnen und -referenten wahrgenommen.

Religionslehrer mit Gemeindeauftrag

Die neue Entgeltordnung gilt für Gemeindereferentinnen und -referenten. Für Religionslehrkräfte, die mit einem Teil ihres Deputats in der Gemeinde eingesetzt sind, gilt die Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und -lehrer. Die Religionslehrkräfte profitieren daher nicht von den neuen Zulagen.

Die Mitarbeiterseite der KODA wird als nächstes Verhandlungen zur Entgeltordnung der Religionslehrkräfte aufnehmen. Die Mitarbeiterseite sieht weitreichenden Handlungsbedarf auch über den Bereich von Gemeindestunden hinaus. Die Dienstgeber haben im Vorfeld erklärt, dass sie sehr wenig Spielraum sehen und zudem die Gegebenheiten nicht vergleichbar wären.



Für die Mitarbeiterseite entscheidend: auch Einsatz in der Territorialeseelsorge wird honoriert.

Foto: Mariä Himmelfahrt, Brannenburg, H. von Rochow

diözesan unterschiedlich sein. Der Unterschied liegt nicht in der Regelung – die ist in ganz Bayern gleich. Der Unterschied liegt darin, dass nicht an jeder Stelle dieses besondere Anforderungsniveau gefordert wird. Möglicherweise wird auch nicht jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin auf diese herausgehobene Weise arbeiten können und arbeiten wollen.

Jetzt ist Zeit zum Anpacken

Sechs Monate bleiben bis zum Start der neuen Entgeltregelung. Die Umsetzung der „allgemeinen Zulage“ ist einfach, da sie lediglich Beschäftigungszeit und Stellenwechsel berücksichtigt. Eine Herausforderung ist die Klärung, wer Anspruch auf die Funktionszulage hat. Hier muss der einzelne Fall angeschaut werden. Gerade

von Arbeitgeberseite wurde betont, dass die Regelung eine Anerkennung des hohen Anforderungsniveaus an den entsprechenden Stellen und Ausdruck der Wertschätzung des Dienstes der Gemeindereferentinnen und -referenten sei. Soll die angestrebte Wertschätzung und Anerkennung die Adressaten erreichen, muss die Umsetzung in den Diözesen transparent, für die Beschäftigten nachvollziehbar und selbstverständlich tarifkonform erfolgen.

Dabei sind vor allem die Personalchefs und Diözesanreferenten gefragt. Berufsverbände, Mitarbeitervertretungen und Berufsgruppensprecher und -sprecherinnen

sind gefordert, die diözesane Umsetzung zu begleiten. Es gibt also in den Diözesen noch viel zu tun.

Manfred Weidenthaler

Unter die Lupe genommen

Der neue Regelungstext erklärt

Vorläufige Entgeltordnung für Gemeindeassistentinnen/Gemeindeassistenten und Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten in den bayerischen (Erz-)Diözesen

§ 1 Grundlagen des Entgelts (...)

(2) ¹Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten erhalten ein Entgelt nach Entgeltgruppe 10. ²Nach einer Beschäftigungszeit als Gemeindereferentin/Gemeindereferent (§ 34 Absatz 3 Teil A, 1.) von neun Jahren und dem Einsatz an mindestens der zweiten Stelle als Gemeindereferentin/Gemeindereferent erhalten Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten eine Zulage (allgemeine Zulage). ³Die Höhe der Zulage beträgt in Stufe 4 EUR 100,00, in Stufe 5 EUR 140,00 und in Stufe 6 EUR 250,00.*

*Die Zulagenbeträge nehmen an prozentualen Entgelterhöhungen teil.

Entgeltgruppe 10
plus allgemeine
Zulage

Foto: bilderbox

➤ Der allgemeine Erfahrungszuwachs von Beschäftigten wird im Tarifsysteem durch das derzeit weitgehend automatische Auf-rücken bis Stufe 6 honoriert. Der besonderen Bedeutung von Erfahrungskompetenz im pastoralen Bereich wird nun durch eine zusätzliche „allgemeine Zulage“ Rechnung getragen.

Voraussetzungen:

- Mindestens ein Stellenwechsel (= Erfahrung an unterschiedlichen Dienststellen). Der Stellenwechsel muss in der Tätigkeit als Gemeindereferent beziehungsweise -referentin erfolgt sein. Assistenzzeit zählt nicht!
- Neun Jahre Beschäftigungszeit als Gemeindereferent oder -referentin. Dazu

zählen auch Zeiten in einem anderen Bistum. Ebenso zählen Elternzeiten zur Beschäftigungszeit. Mit dieser „Famili-komponente“ wird auch berücksichtigt, dass in Familienzeiten für die Seelsorge wertvolle soziale Kompetenzen erworben werden. Dagegen zählt Sonderurlaub nur, soweit ein dienstliches Interesse am Sonderurlaub bescheinigt wurde.

§ 3 Übergangsregelung

Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser vorläufigen Entgeltordnung bereits neun Jahre als Gemeindereferentin/Gemeindereferent beschäftigt waren, jedoch noch nicht mindestens an der zweiten Stelle eingesetzt sind, erhalten die Zulage nach § 1 Absatz 2 zu dem Zeitpunkt, zu dem sie die zweite Stelle antreten, spätestens – unabhängig vom Einsatz an der zweiten Stelle – ab 1. September 2016.

Allgemeine Zulage –
Altfälle ohne
Stellenwechsel

➤ Die Versetzungspraxis in den bayerischen Diözesen ist bislang höchst unterschiedlich. Deshalb erhalten alle Gemeindereferenten und -referentinnen,

die am 1. Januar 2014 bereits neun Jahre Beschäftigungszeit als Gemeindereferent vollendet haben, die „allgemeine Zulage“. Die Assistenzzeit zählt nicht mit. Haben

sie nie die Stelle gewechselt, erhalten sie die Zulage jedoch erst ab September 2016.

Selbstverständlich muss für die übrigen dienstjüngeren Beschäftigten die

praktische Möglichkeit bestehen, die Stelle zu wechseln. Dazu wird es erforderlich sein, die Stellenausschreibungs- und

Versetzungspraxis in einigen Diözesen zu überprüfen. Von Dienstgeberseite wurde in der KODA nachdrücklich erklärt, dass

alle Diözesen die Bereitschaft zu Stellenwechseln fördern und durch die Zulage anerkennen wollen.

Funktionszulage – Übertragung besonderer Aufgaben

➤ Die Anforderungen an Gemeindefereferenten und -referentinnen haben sich an vielen Einsatzstellen qualitativ gewandelt. Sie gehen oft über das „klassische“ Anforderungsniveau hinaus. Dem wird künftig durch eine Funktionszulage Rechnung getragen.

Funktionszulage – die Kriterien

➤ Die Formulierung „*eigenständiger und eigenverantwortlicher Wahrnehmung*“ betont, dass hier ein hoher, umfassender Verantwortungsgrad gefordert ist. Die Formulierung „*in den Grunddiensten der Gemeindepastoral*“ stellt klar, dass es nicht um außergewöhnliche „berufsferne“ Aufgaben geht, sondern um Aufgaben im Kernbereich des Gemeindefereferenten-Dienstes, also pastorale Aufgaben.

Werden Gemeindefereferentinnen und -referenten dagegen *Arbeitgeberfunktionen* übertragen (Trägervertreter, stellvertretender Kirchenverwaltungsvorstand) sind diese weiterhin entsprechend den diözesanen Regelungen zu behandeln. Darin vorgesehene Zulagen werden gegebenenfalls zusätzlich und unabhängig von einer möglichen „Funktionszulage“ gewährt.

Die Verantwortung im Bereich der „*besonderen Aufgabe*“ im Sinne der Entgeltordnung muss gleichzeitig in „*inhaltlicher, konzeptioneller und organi-*

§ 1 (3) ¹Gemeindefereferentinnen/Gemeindefereferenten, die auf der Grundlage der diözesanen Anweisung gemäß § 2 Absatz 3 Teil C, 2. (Dienstordnung Gemeindefereferentinnen/Gemeindefereferenten) in ihrem Einsatzbereich zu besonderen Aufgaben herangezogen werden, erhalten unabhängig von der Zulage nach Absatz 2 für die Dauer der Heranziehung eine Funktionszulage. ²Die Höhe dieser Zulage beträgt EUR 200,00. *
*Der Zulagenbetrag nimmt an prozentualen Entgelterhöhungen teil.

Der Begriff „*besondere Aufgaben*“ bringt zum Ausdruck, dass die Zulage nicht automatisch gewährt wird, sondern eine Prüfung und Festlegung der Anforderungen an der konkreten Einsatzstelle erfolgt. Beschäftigte oder Dienstvorgesetzte (Pfarrer) können die Funktionszulage beantragen

oder vorschlagen. Die *Prüfung und Entscheidung* erfolgt durch den *Generalvikar beziehungsweise seine Beauftragten* (Diözesanreferenten und -referentinnen). Das Vorliegen „*besonderer Aufgaben*“ wird schriftlich in der *Stellenanweisung* beziehungsweise einer Anlage dazu festgehalten.

Protokollnotiz:

1. Besondere Aufgaben im Sinne des Absatz 3 sind anzunehmen im Falle:

- eigenständiger und eigenverantwortlicher Wahrnehmung von Aufgaben in den Grunddiensten der Gemeindepastoral in einer größeren Seelsorgeeinheit, auf Dekanats- oder Regionalebene (z.B. Erwachsenen Katechese, Erwachsenenbildung, Ökumene, interreligiöser Dialog, Trauerpastoral, Taufpastoral) in inhaltlicher, konzeptioneller und organisatorischer Hinsicht,

satorischer Hinsicht“ wahrgenommen werden. Die Beispiele im Regelungstext verdeutlichen, dass sich die Verantwortung auf einen *Bereich* des Gemeindelebens oder der Seelsorge erstreckt. Die Übertragung einer oder mehrerer einzelner Aufgaben, zum Beispiel Gestaltung der Elternabende im Rahmen der Erstkommunion und Vorbereitung des Vorstellungsgottesdienstes, genügt dem nicht.

Die Zuweisung umfassender Verantwortung ist typisch für große Seelsorgeeinheiten, in denen Pastoralteams mit differenzierten Verantwortungsbereichen tätig sind. Hier wird der (leitende) Pfarrer in der Regel nicht jeden Teilbereich persönlich operativ leiten und organisieren. In einer sehr kleinen Einzelpfarrei wird dies regelmäßig anders sein. Soweit dort Gemeindefereferenten tätig sind, wird eher die Übertragung von Einzelaufgaben und Teilverantwortlichkeiten im Vordergrund stehen. Der Begriff „*größere Seelsor-*

geeinheit“ bringt zum Ausdruck, dass diese besonderen Verantwortlichkeiten nur in differenzierten pastoralen Arbeitsstrukturen vorliegen können. Es wurde bewusst der unscharfe Begriff „*größere Seelsorgeeinheit*“ gewählt, da es letztlich um die *Arbeitsstruktur* geht und daher eine strikte Abgrenzung, zum Beispiel nach Katholikenzahl, nicht sinnvoll wäre.

Rolle des Vorgesetzten: Auch bei Übertragung „*besonderer Aufgaben*“ bleibt es Aufgabe des (leitenden) Pfarrers die pastoralen Richtlinien zu setzen, die Entwicklung der Bereichsziele zu steuern und ihre Erreichung zu überwachen. Die Führungsaufgabe bleibt uneingeschränkt beim Vorgesetzten. Die Verantwortung dafür, wie und dass die Bereichsziele erreicht werden, trägt dagegen der Gemeindefereferent oder die Gemeindefereferentin. Damit verbunden beziehungsweise angestrebt ist eine weitgehende Entlastung der Führungskraft von operativer Arbeit im übertragenen Bereich.

Funktionszulage – kategoriale Seelsorge

➤ Der Regelungstext für den *kategorialen Bereich* ist dem für die Territoriale Seelsorge nachgebildet. Hier ist in gleichem Maß gleichzeitige *inhaltliche, konzeptionelle und organisatorische* Wahrnehmung von Aufgaben gefordert.

Stellen mit notwendiger Zusatzqualifikation: In einigen (oft kategorialen)

- eigenständiger und eigenverantwortlicher Wahrnehmung von Aufgaben im kategorialen Bereich in inhaltlicher, konzeptioneller und organisatorischer Hinsicht,
- Ausführung einer Aufgabe mit der dafür notwendigen Zusatzqualifikation (z.B. Supervision, Mediation, Gemeindeberatung, Notfallseelsorge).

Einsatzbereichen wird über die Gemeindefereferenten-Ausbildung hinaus eine Zusatzqualifikation verlangt. Werden solche Qualifikationen gefordert, ist die Zulage immer zu gewähren. Dies ist also unabhängig davon, ob die Aufgabe gleichzeitig inhaltlich, konzeptionell und organisatorisch wahrgenommen wird. Die Beispiele im

Regelungstext bringen zum Ausdruck, dass es um Tätigkeiten geht, für die erhebliche Zusatzqualifikationen erforderlich sind, die in Anforderung und Umfang über die regelmäßige Fortbildung hinausgehen. Die „*Klinische Seelsorgeausbildung*“ und die vierjährige „*Weiterbildung zum Ehe-, Familien- und Lebensberater*“ sind Beispiele dafür.

Es kommt nicht auf den Umfang an

➤ Die KODA hat das Prinzip der „Funktionszulage“ gewählt. Alle Beschäftigten, denen „besondere Aufgaben“ angewiesen sind, erhalten 200 Euro. Wie viele Stunden jemand im Bereich der besonderen Aufgaben arbeitet, ist ohne Belang. (Vergleiche die Meisterzulage im handwerklichen

¹Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten (...) erhalten (...) für die Dauer der Heranziehung eine Funktionszulage. (...) Die Zulage nach Absatz 3 wird auch bei Übertragung mehrerer o. g. Tätigkeiten nur ein Mal gewährt.

Bereich: Ein als Handwerksmeister Angestellter erhält die volle Meisterzulage auch dann, wenn er gelegentlich Werkzeug ausräumt. Er erhält sie, weil er die Kompetenz Meister immer vorhält, egal in welchem Umfang sie im Augenblick abgerufen wird.) Aus dem Funktionsprinzip folgt

auch, dass die Zulage immer genau einmal gewährt wird, auch dann, wenn zwei oder mehr „besondere Aufgaben“ übertragen wurden. Bei Teilzeitbeschäftigung werden die Zulagen, wie die sonstigen Entgeltbestandteile, anteilig gezahlt.

Förderzulage München und Freising

➤ Seit 1990 gewährt die Erzdiözese München und Freising Gemeindereferenten und -referentinnen eine Förderzulage. Diese bislang freiwillige, übertarifliche Leistung

2. ¹Die Erzdiözese München und Freising gewährt in den Stufen 1 bis 5 zusätzlich zu den Zulagen nach Absatz 2 und 3 weiterhin die bisherige Förderzulage. ²Die Höhe dieser Zulage beträgt in den Stufen 1 bis 4 weiterhin EUR 130,00. ³In Stufe 5 beträgt diese Zulage EUR 100,00. ⁴In Stufe 6 entfällt diese Zulage. ⁵Für Teilzeitbeschäftigte wird diese Zulage anteilig gewährt. ⁶Solange die Voraussetzungen der allgemeinen Zulage nach Absatz 2 nicht vorliegen, wird die Zulage auch in den Stufen 5 und 6 in Höhe von EUR 130,00 gewährt.

wird in reduzierter Form weitergeführt. Bei Beschäftigten, welche die neue „allgemeine Zulage“ erhalten, entfällt sie in Stufe 6. Die Förderzulage ist jetzt unbefristet und

tariflich geregelt und daher nurmehr durch KODA-Beschluss änderbar.

Manfred Weidenthaler

FAQ – Mitarbeiterfragen

Muss ich mir jetzt jedes Jahr ein ganz neues Konzept aus den Fingern saugen, um die Funktionszulage zu behalten?

Nein, das müssen Sie nicht. Die Regelung besagt, dass Ihnen die Wahrnehmung konzeptioneller Aufgaben im übertragenen Bereich obliegt. Das heißt auch und zunächst Klärung pastoraler Ziele, Analyse des Bestehenden, kontinuierliches konzeptionelles Nachsteuern und nur wenn es ziel führend ist eine komplette Neukonzeption. Konzeptionelle Aufgaben umfassen also mehr als eine einmalige Konzeptentwicklung. Und sie umfassen wesentlich mehr als zum Beispiel das bloße Auswählen aus drei diözesanen Vorschlägen für die Taufpastoral.

Ich würde gern „besondere Aufgaben“ übernehmen, aber mein Pfarrer will nicht.

Am Anfang steht die Bestandsaufnahme. Es ist Aufgabe der Diözesen festzustellen und festzulegen, an welchen Stellen bereits jetzt die Voraussetzungen für die Funktionszulage erfüllt sind. Ziel ist es, dass künftig vor Antritt einer Stelle geklärt wird, was gefordert ist und damit auch, ob eine Funktionszulage gewährt wird.

Wenn mein Pfarrer wechselt, verliere ich dann die Zulage wieder?

Nein. Es besteht in der KODA Einvernehmen, dass es nicht angeht, dass „besondere Aufgaben“ nach Belieben des jeweiligen Vorgesetzten übertragen und entzogen

werden. „Besondere Aufgaben“ sind von der Diözese zu übertragen und in der Stellenanweisung festzuschreiben. Ein Entzug kann nur durch den Generalvikar beziehungsweise seine Beauftragten (Diözesanreferenten) erfolgen. Grundsätzlich ist es jedoch möglich, dass sich die Anforderungen so ändern, dass die Voraussetzungen für die Funktionszulage wieder entfallen.

Ich habe mit meinem Pfarrer vereinbart, dass ich „besondere Aufgaben“ im Sinne der neuen Ordnung übernehmen kann. Wir haben bereits entsprechende Bereiche ausgewählt. Habe ich Anspruch auf die Funktionszulage?

Das ist heikel. Die Übertragung „besondere Aufgaben“ muss schriftlich durch die Diözese erfolgen. Man kann sie sich nicht selbst übertragen und auch der Dienstvorgesetzte kann das nicht. Sie oder Ihr Pfarrer sollten sich zunächst an den zuständigen Diözesanreferenten wenden.

1. Januar 2014 - ist die Umsetzung bis dahin überhaupt zu schaffen?

Nicht in allen Fällen. Voraussichtlich wird es nicht gelingen alle Einzelfälle bis 1. Januar zu klären. Die Dienstgeberseite hat in der KODA-Vollversammlung zu Protokoll gegeben, dass bei Vorliegen der Voraussetzungen die Funktionszulage rückwirkend ab 1. Januar 2014 gezahlt wird, wenn die notwendige Anweisung aus Bearbeitungsgründen erst später erfolgt.

Manfred Weidenthaler

Das Wort „Konzept“

Das Wort Konzept wird im pastoralen Alltag vielfältig gebraucht. Auch der Zettel mit der Aufgabenverteilung für den Schulgottesdienst wird oft Konzept genannt. Zu Recht, denn es geht auch beim Schulgottesdienst darum, wie die gesetzten schulpastoralen Ziele im Kontext gegebener Rahmenbedingungen unter Einsatz bestimmter Ressourcen optimal erreicht werden. Konzeptionelles Arbeiten im Sinne der Entgeltordnung meint eigenständiges, strategisches, gestaltendes Vorgehen, das die Entwicklung neuer Lösungen einschließt. Es umfasst auch die Planung der Evaluation und die konzeptionelle Weiterentwicklung.

Für die Feststellung, ob „besondere Aufgaben“ im Sinne der Entgeltordnung vorliegen, ist allerdings entscheidend, dass es sich um die längerfristige Übertragung eines ganzen, abgegrenzten Verantwortungsbereichs handeln muss. Die Übernahme konzeptioneller Verantwortung für einzelne Maßnahmen erfüllt die Voraussetzung noch nicht. *Manfred Weidenthaler*

Sie haben Fragen zur neuen Regelung?

Ihre diözesanen KODA-Mitarbeitervertreter sind erreichbar unter

NACHNAME@kodakompass.de

Telefonnummern auf S. 12

Die Kontaktdaten Ihrer diözesanen KODA-Dienstgebervertreter unter

www.kodakompass.de

Am Beispiel Erstkommunion – Regeltätigkeit oder „besondere Aufgabe“?

Pfarrgemeinde A.: In der Teamsitzung steht heute die Erstkommunion an. Es wird gesammelt, was noch zu klären und zu entscheiden ist. Für den Vorstellungsgottesdienst in zwei Wochen schlägt die Gemeindefereferentin eine riesige Plakatwand vor, mit Bildern aller Kinder. Sie wird die Vorstellung zusammen mit den Gruppenleitern vorbereiten.

Der Pfarrer war letztes Jahr über das Verhalten der Fotografin während der Erstkommunion sehr verärgert. Die Gemeindefereferentin wird eine Alternative finden und klar absprechen, wann und wie fotografiert wird.

Einige Eltern haben der Gemeindefereferentin klipp und klar gesagt, dass sie ihre Kinder nicht zur „Zwangsbeichte“



Foto: kna-Bild

Pfarrgemeinde B: Die Gemeindefereferentin bringt das Thema Erstkommunion in die heutige Teamsitzung ein. Sie berichtet, dass das vor zwei Jahren von ihr eingeführte Konzept diesmal deutlich besser läuft. Mehr als die Hälfte der Kinder hat an den ergänzenden Angeboten teilgenommen. Sorgen macht ihr das Thema Beichte. Sie fragt den Pfarrer, ob er am Gemeinschaftsnachmittag je eine Stunde bei den Kindern und bei den Eltern eine Hinführung zum Bußsakrament übernehmen könnte. Der Pfarrer übernimmt die Aufgabe.

Letztes Jahr waren einige fotografierende Angehörige bis in den Altarraum vorgedrungen. Die Gemeindefereferentin will diesmal ein Fotografierverbot durchsetzen. Der Pfarrer, der schon darauf angesprochen wurde, warnt davor, die Eltern zu verärgern und bittet um ein „sanftes“ Vorgehen.

Die Dankandacht am Abend der Erstkommunion war bislang immer Auf-

schicken wollen. Der Pfarrer will einen Elternbrief schreiben, in dem der Sinn des Bußsakraments verdeutlicht wird.

Lange diskutiert wird über die Dankandacht am Erstkommunionabend – sie wird seit Jahren als langweilige Pflichtübung kritisiert, die man doch auch wegfällen lassen könnte. Die Gemeindefereferentin übernimmt es, ein neues Konzept für die Dankandacht zu entwickeln und die Andacht zu leiten.

gabe des Pfarrers. Die Gemeindefereferentin schlägt vor, auch für die Dankandacht ein neues Konzept zu probieren. Der Pfarrer ist einverstanden, die Gemeindefereferentin wird ihm einen Vorschlag machen.

Tarifliche Bewertung: Die Einzelaufgaben erfüllen insgesamt die Merkmale schwieriger und bedeutender Tätigkeit im Sinne der Entgeltgruppe 10.

Darüber hinaus ist anzunehmen, dass das Merkmal einer „besonderen Aufgabe“ im Sinne der Entgeltordnung erfüllt ist.

Begründung: Die Gesamtzuständigkeit für den Bereich Erstkommunion und Vorbereitung scheint bei der Mitarbeiterin zu liegen. Sie entwickelt das Konzept

Tarifliche Bewertung: Bei den von der Gemeindefereferentin übernommenen Tätigkeiten handelt es sich insgesamt um schwierige und bedeutende Tätigkeiten im Sinne der Entgeltgruppe 10. Sie hat inhaltliche, organisatorische (Vorstellungsgottesdienst) und konzeptionelle (Dankandacht) Anteile. Die Gemeindefereferentin trägt inhaltliche, konzeptionelle und organisatorische Mitverantwortung im Bereich der Erstkommunion.

Das Merkmal einer „besonderen Aufgabe“ im Sinne der Entgeltordnung dürfte nicht erfüllt sein. Sie trägt zwar Mitverantwortung, ihr ist aber wohl nicht die umfassende Eigenständigkeit und Eigenverantwortlichkeit im Sinne der neuen Regelung übertragen.

(weiter), ist für das pastorale Controlling verantwortlich (Erreichen wir die Ziele, die wir uns gesetzt haben? Was ist wie nachzusteuern?), organisiert den Ablauf und stellt sicher, dass die Erstkommunion und die Vorbereitung dem pastoralen Konzept entsprechend verlaufen. Bei inhaltlichen Fragen ist sie verantwortliche Ansprechpartnerin und Entscheiderin (Sie klärt Probleme und Fragen eigenständig. Gegebenenfalls verweist der Pfarrer an die Gemeindefereferentin als für den Bereich Zuständige.).

Hinweis: Eine „besondere Aufgabe“ im Sinn der Entgeltordnung kann auch vorliegen, wenn der Pfarrer oder andere Mitarbeiter einzelne Aufgaben in diesem pastoralen Bereich übernehmen. Im Falle des Pfarrers ist das ohnehin zwingend erforderlich, da nur er Buß- und Altarsakrament spenden kann. Es ist nicht gefordert, dass der oder die Beschäftigte allein arbeitet. *Manfred Weidenthaler*

Die Beispiele dienen lediglich der Veranschaulichung der Regelungsabsicht.

Die Funktionszulage setzt immer eine schriftliche diözesane Anweisung voraus. Es sind Umsetzungsverfahren erforderlich, die in den nächsten Monaten von den Diözesen zu entwickeln sind. Ob Anträge zu stellen sind und, wenn ja, wie, wird diözesan festgelegt.

Der Text der Entgeltordnung ist ab Ende Juni 2013 im Internet unter www.onlineABD.de zu finden (Klicken Sie: Inhaltsverzeichnis. Anhang I: Beschlüsse. BayRK. 2013)

Wirksam wird der Beschluss erst durch bischöfliche Inkraftsetzung!

MAV-Beteiligung

Nach erster Prüfung geht die KODA-Mitarbeiterseite davon aus, dass schon die Gewährung der „allgemeinen Zulage“ einen Eingruppierungsvorgang darstellt, dem die Mitarbeitervertretung zustimmen muss. Im Falle der „Funktionszulage“ wird gegebenenfalls eine höher zu bewertende Tätigkeit dauerhaft übertragen und eine Zulage gewährt. Für beides dürfte Zustimmung nach § 35 Mitarbeitervertretungsordnung erforderlich sein (zu Zulagen: MAVO-Kommentar, Thiel et al., 6. Aufl., S. 771 f.). MAVen werden darauf achten, dass sie frühzeitig eingebunden sind, wenn die diözesanen Ausführungsbestimmungen festgelegt werden. Das kann helfen spätere Konflikte zu vermeiden. *Robert Winter*

Wer A sagt, muss auch B sagen!

Arbeitsvertragsrecht – Nur wo katholisch draufsteht, darf katholisch drin sein – Stichtag 31.12.2013

Im Jahr 2010 fällte ein delegiertes Gericht der Apostolischen Signatur, dem Höchstgericht der katholischen Kirche, ein bedeutendes Urteil für die katholische Kirche in Deutschland, auch wenn es rechtlich nur eine Einzelfallentscheidung darstellte. Die Folgen waren erheblich.

Auslöser Kolping Paderborn

Ein Streitfall bei Kolping in Paderborn führte letztlich dazu, dass Einrichtungen, die sich als kirchlich beziehungsweise katholisch bezeichnen, im Bereich des Arbeitsvertragsrechts künftig eindeutig erklären müssen, ob sie die sogenannte Grundordnung anerkennen und damit auch weiterhin den Dritten Weg im Arbeitsrecht mitgehen oder ob sie dem kirchlichen Arbeitsvertragsrecht künftig den Rücken kehren. Dies hat zur Folge, dass von den kirchlichen Rechtsträgern das kirchliche Arbeitsvertragsrecht, zum Beispiel das ABD und die Mitarbeitervertretungsordnung, anzuerkennen und anzuwenden sind. Andernfalls gilt für diese Rechtsträger das weltliche Arbeitsrecht, was das Streikrecht, ggf. den Abschluss von Tarifverträgen und die Gründung von Betriebsräten nach sich ziehen kann.

Änderung der Grundordnung

Die deutschen Bischöfe haben im Sommer 2011 die Grundordnung geändert und eine Frist gesetzt, wonach kirchliche Rechtsträger bis spätestens 31. Dezember 2013 erklären müssen, ob sie weiterhin am Dritten Weg teilhaben. Die Ordinariate, deren nachgeordnete Einrichtungen sowie die Pfarrkirchenstiftungen sind davon nicht betroffen, da für diese die Grundordnung bereits kirchengesetzliche Geltung hat. Aber gerade für Einrichtungen, die nicht zu den oben

genannten Rechtsträgern gehören, steht diese Entscheidung in den kommenden Wochen und Monaten an.

Für die Beschäftigten hat die Entscheidung der übrigen kirchlichen Rechtsträger - z.B. Vereine wie Kreisbildungswerke und Verbände - durchaus Bedeutung. Sollte eine Einrichtung den Dritten Weg verlassen, kann es ab 1. Januar 2014 keine Mitarbeitervertretung mehr geben, vielmehr müssen sich die Beschäftigten dann selbst darum kümmern, dass ein Betriebsrat gebildet wird.

Prüfung bis 31. Dezember 2013

An den Grundlagen für die Arbeitsverträge der dort am 31. Dezember 2013 bereits beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ändert sich vorerst nichts, da diese ja in ihren Arbeitsverträgen den Bezug zum kirchlichen Arbeitsvertragsrecht wie dem ABD festgeschrieben haben. Diese Verträge gelten einzelvertraglich weiter, auch wenn dafür keine kirchenrechtliche

Verpflichtung mehr besteht. Für alle neu einzustellenden Beschäftigten ab dem 1. Januar 2014 wird sich aber durchaus die Frage stellen, was Basis für die künftigen Arbeitsverträge sein soll: es kann auf einen Tarifvertrag hinauslaufen, der Rechtsträger kann aber auch einzelvertragliche Regelungen abschließen.

Es wird daher für die Beschäftigten bei solchen Rechtsträgern, für die kirchengesetzlich die Grundordnung nicht automatisch Geltung besitzt, darauf ankommen, mit Hilfe der örtlichen Mitarbeitervertretung rasch zu klären, ob die Grundordnung anerkannt und in den Statuten bis spätestens 31. Dezember 2013 verankert wird. Bei Einrichtungen, in denen keine MAV besteht, sollten Beschäftigte direkt das Gespräch mit dem Dienstgeber suchen. Dies trägt für die Beschäftigten dazu bei, Sicherheit über die künftigen Grundlagen des Arbeitsvertragsrechts bei den jeweiligen Rechtsträgern zu erlangen.

Dr. Joachim Eder / Ludwig Utschneider



Entscheidung in Rom - Folgen für Arbeitsvertragsrecht der Beschäftigten möglich.
Foto: Wolfgang Dirscherl | pixello.de



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. 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 bekannt gemacht. *M.W.*

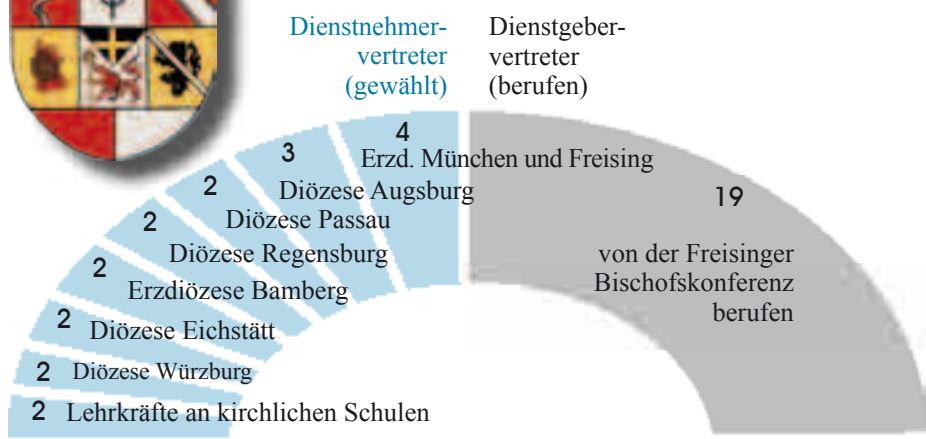


Themen

- **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 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. **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 Pfaffmann**, 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

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 totgesagten 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 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, 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 Krankenhauseelsorgerin 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, 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

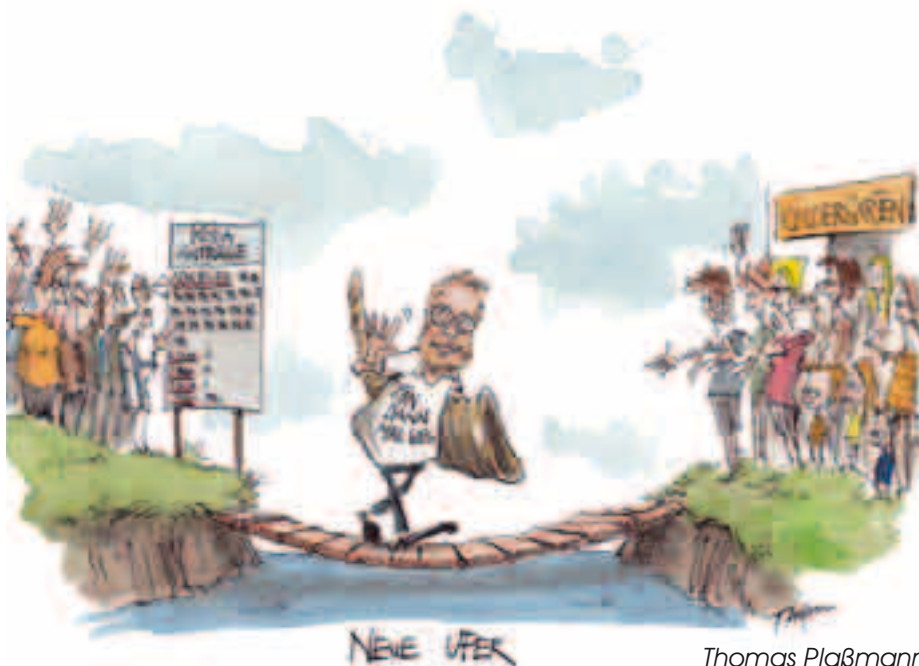
Hildegard König folgt nach

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 Beförderungssamt 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 zurück gestuft 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 Ziller

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 ECKENGUPPUNG 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

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

Stationär	Pflegestufe I	1.023 €
	Pflegestufe II	1.279 €
	Pflegestufe III	1.550 € (Härtefall 1.918 €)
Pflegesachleistungen	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 €)
Pflegegeld	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

Kinder 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) herantreten 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

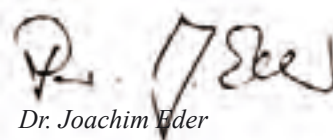
Dienstgemeinschaft beschädigt. Dies treffe die Kirche in ihrer Überzeugung. Wenn aber ein Arbeitsrechtsregelungsverfahren einen Streik ausschließe, werde damit die Gewerkschaft beeinträchtigt. Die Attraktivität der Gewerkschaft und ihre Mitgliederzahl werde dann eingeschränkt.

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 Tarifsystem 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 (KWMBII 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

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.

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

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 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

Manfred Weidenthaler

2013 – Sie haben die Wahl!

50.000 Beschäftigte wählen am 25. April 2013 die KODA Mitarbeiterseite neu

Im April 2013 werden die Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten in der Bayerischen Regional-KODA neu gewählt. In der neuen Amtszeit dieser Arbeitsrechtskommission, die bis 2018 dauern wird, geht es um sehr viel. Trotz der engen Anlehnung

an das Tarifrecht für den öffentlichen Dienst im Bereich der Kommunen trägt diese Kommission große Verantwortung dafür, wie die tarifrechtlichen Rahmenbedingungen für die Beschäftigten der katholischen Kirche im verfasst-kirchlichen

Bereich in Bayern (also alle Bereiche mit Ausnahme der Caritas) weiterentwickelt werden. Vor dem Hintergrund sich ständig ändernder politischer und gesellschaft-



Themen

- **KODA-Wahl 2013**
Termine - Ablauf - Verfahren
- **Religionslehrer i.K.**
Lösung für Unterrichtspflichtzeit erreicht
- **MAV-Wahl 2013**
*Rechte der Mitarbeiter stärken
Aufruf der bayerischen DiAGen*
- **Kirchliche Lehrkräfte**
Gesamtkonzept – Zwischenbilanz
- **Mütter aufgepasst**
Zusatzversorgung prüfen
- **Sabbatjahr für Lehrer**
Welche Modelle gibt es?
- **Ruhestand für Lehrkräfte**
*Vorsicht bei frühzeitigem
Rentenbeginn*
- **Pfarrbüro**
Auch Würzburg mit EG 5
- **Azubis**
Bessere Übernahmeregelungen



Thomas Plaßmann



Ludwig Utschneider,
Koordinator dieser Ausgabe

Bitte wählen!

Liebe Leserin,
lieber Leser,

„Beliebtheit sollte kein Maßstab für die Wahl von Politikern sein. Wenn es auf die Popularität ankäme, säßen Donald Duck und die Muppets längst im Senat.“
Der 1985 gestorbene US-amerikanische Autor und Regisseur Orson Welles gab

Fortsetzung von Seite 1

licher Rahmenbedingungen in den bayerischen (Erz-)Diözesen in den nächsten Jahren ist dies nicht einfach. Die strukturellen Veränderungen innerhalb der Kirche – zu denken ist hier etwa an die pastoralen Raumplanungen und neue Strukturen im Bereich der Pfarreien – und die sich immer wieder ändernden staatlichen Vorgaben, beispielsweise bei Kindertagesstätten oder den Schulen, bleiben nicht ohne Auswirkung auf das Arbeitsvertragsrecht. Hier ist dann die Bayerische Regional-KODA gefragt, kirchenspezifische Lösungen zu erarbeiten, die für die Dienstgeber wirtschaftlich tragfähig und vor allem für die Beschäftigten attraktiv genug sind, um beim Arbeitgeber Kirche ein gutes Auskommen zu erlangen und die katholische Kirche als Arbeitgeber mit Zukunft wahrnehmen zu können.

In nächster Zeit stehen unter diesen Voraussetzungen als Themen an:

- Überprüft und gegebenenfalls neu festgelegt werden die Eingruppierungen aller kirchenspezifischen Berufe.
- Beraten wird, ob die angestellten Lehrkräfte vom Arbeitsvertragsrecht her den vergleichbaren Beamten beim

mit seinem treffenden Ausspruch zum Besten, was Maßstab all jener sein soll, die sich Wahlen zu stellen haben. Das trifft zweifelsohne auch auf die Wahlen zu, die im Jahr 2013 auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst der katholischen Kirche Bayerns zukommen. Die Beschäftigten im verfasst-kirchlichen Bereich wählen erneut ihre Vertreterinnen und Vertreter für die Bayerische Regional-KODA, ab März 2013 stehen außerdem für alle kirchlichen Beschäftigten, also auch jene im Caritas-Bereich, die Wahlen zu den Mitarbeitervertretungen an. Die Arbeit in beiden Gremien verlangt viel Sachverstand und soziale Kompetenz. Beliebtheit ist gut, allein darauf wird es aber bei den beiden Wahlen 2013 nicht ankommen. Diese Ausgabe des KODA Kompass widmet sich daher schwerpunktmäßig der KODA- und der MAV-Wahl. Eine gute Wahl muss vorbereitet sein, deshalb bieten wir Ihnen in diesem Heft erste wichtige Informationen. Daneben bildet das Arbeitsvertragsrecht für angestellte Lehrkräfte an kirchlichen

Schulen einen Schwerpunkt dieser Ausgabe. Seit Jahren schon wird in der Ständigen Arbeitsgruppe der Lehrkräfte darüber beraten, wie die arbeitsvertraglichen Rahmenbedingungen verbessert werden können. Dies ist nur ein Baustein, um die kirchlichen Schulen dauerhaft attraktiv zu halten, für Lehrkräfte und für Schülerinnen und Schüler. Fragen zur Rente und zum Sabbatjahr ergänzen die Ausführungen zum Gesamtkonzept.

Erfreuliches gibt es für Religionslehrkräfte und Auszubildende zu berichten. Mehr lesen Sie dazu in dieser Ausgabe.

Es grüßt Sie Ihr
KODA Kompass-Team

Freistaat Bayern angeglichen werden können.

- Gerungen wird um den sozialen Charakter des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts. Wie viel Soziales kann gesichert und weiterentwickelt werden?

Voraussichtlich wird es in der 8. Amtsperiode zu einer neuen Entgeltordnung kommen. Es wird Aufgabe der KODA sein, diese ins kirchliche Tarifrecht zu übertragen.

Ludwig Utschneider



Auf jede Stimme kommt es an – KODA-Wahl 2013. Foto: Norbert Staudt / pixelio.de

KODA-Wahl 2013

Engagierte Kandidatinnen und Kandidaten für eine interessante Aufgabe

Alle Wahlberechtigten können Kandidatinnen und Kandidaten vorschlagen, und von dieser Möglichkeit sollten Sie auch intensiv Gebrauch machen. Wer dann neu in die KODA gewählt wird, wird rasch die Vielfalt kirchlichen Arbeitsvertragsrechts kennenlernen. Das Wissen darum ist nötig, um die Aufgaben innerhalb der Bayerischen Regional-KODA erfolgreich bewältigen zu können. Man sollte sich nicht davon entmutigen lassen, dass es erfahrungsgemäß einige Zeit dauert, bis man die Vielfalt des Arbeitsrechts in der katholischen Kirche durchdrungen hat. Den Neuen stehen dabei erfahrene KODA-Mitglieder zur Seite, die den Einstieg in die Tarifkommissions-Arbeit erleichtern.

Was sollten die Kandidatinnen und Kandidaten mitbringen?

Verhandlungsgeschick und Flexibilität sind wichtig, denn nur selten lässt sich ein Ziel ohne Umwege und Kompromisse erreichen. Selbstverständlich braucht es Fairness im Umgang miteinander und ein

hohes Maß an Teamfähigkeit. Und nicht zuletzt sollten künftige KODA-Mitglieder offen sein und sich für das weite Feld der unterschiedlichen Berufsgruppen und Arbeitsbereiche innerhalb der Kirche interessieren. KODA-Mitglieder werden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus allen Berufsgruppen gewählt, müssen demnach auch alle Beschäftigten vertreten und werden oft genug von Beschäftigten verschiedenster Berufsgruppen um Rat gefragt, wenn es arbeitsvertragsrechtliche Probleme zu lösen gilt.

Sie sollten sich für die Probleme von Ordinariatssekretärinnen genauso interessieren wie für die Fragen der Mesner und sich für die Anliegen der Erzieherinnen ebenso einsetzen wie für die der angestellten Lehrkräfte an den kirchlichen Schulen. Zur Herausforderung wird die Tätigkeit innerhalb der Bayerischen Regional-KODA auch deshalb, da auf der Dienstgeberseite Generalvikare, Finanzdirektoren, Personalreferenten und Juristen gegenüber sitzen, also in der Regel ausgewiesene Fachleute im Bereich des Arbeitsvertragsrechts.

Die Erfahrungen der letzten Jahre haben gezeigt, dass es durchaus gelingen kann, in dieser paritätisch besetzten Arbeitsrechtskommission auf Augenhöhe mit den Vertretern der Dienstgeber zu verhandeln und zu guten Ergebnissen zu kommen.

Die Wahlberechtigten sollten inzwischen schriftlich informiert worden sein, dass sie in das Wählerverzeichnis aufgenommen wurden. Um Kandidatinnen oder Kandidaten vorschlagen zu können, kann unter www.bayernkoda.de das entsprechende Formular heruntergeladen werden.

Ein Anforderungsprofil für Kandidatinnen und Kandidaten und die Adressen der Wahlvorstände sind unter www.kodakompass.de (Rubrik „Infos kompakt“, KODA-Wahl) zu finden.

Manfred Weidenthaler/Ludwig Utschneider

Der Fahrplan zur KODA-Wahl 2013

Die nächsten Schritte

Die ersten Schritte hin zur KODA – Wahl 2013 wurden in den vergangenen Monaten bereits vollzogen. Nach der Aufstellung der Wahlvorstände in den einzelnen Diözesen und des Lehrerwahlvorstands, der für alle bayerischen (Erz-)Diözesen zuständig ist, mussten die Dienstgeber bis spätestens 25. Oktober 2012 den Wahlvorständen die Wählerlisten vorlegen. Auf dieser Grundlage erstellte der jeweils zuständige Wahlvorstand die Wählerverzeichnisse.

Weitere Schritte:

- spätestens am 25. Dezember 2012: Festlegung, bis wann Wahlvorschläge abgegeben werden können.
- bis zu diesem noch zu benennenden Termin für die Einreichung von Wahlvorschlägen haben die Beschäftigten die Möglichkeit, Kandidatinnen und Kandidaten vorzuschlagen:

Der Wahlvorschlag muss enthalten: Name und Vorname der Kandidatin oder des Kandidaten, die ausgeübte Tätigkeit, die Einrichtung, an der die Kandidatin oder der Kandidat tätig ist. Mindestens zehn Wahlvorschlagsberechtigte müssen den Vorschlag unterstützen. Die Kandidatin / der Kandidat ist dabei selbst wahlvorschlagsberechtigt.

- Die Wahlvorstände prüfen die eingereichten Wahlvorschläge und erstellen bis zu einer noch festzusetzenden Frist die Wahlvorschlagsliste.
- Die Kandidatinnen und Kandidaten müssen schriftlich bestätigen, dass sie zur Kandidatur bereit sind.
- Rechtzeitig vor der Wahl erhalten Sie die Wahlunterlagen, damit sie zum Wahltag 25. April 2013 hin Ihre Stimme abgeben können.
- Die Wahl findet als Briefwahl statt. Die zu-



Die Zeit läuft für die nächste KODA-Wahl. Foto: Michael Andre May / pixello.de

rückgesandten Wahlunterlagen mit Ihrem Stimmzettel müssen am Donnerstag, 25. April 2013 spätestens um 12.00 Uhr beim zuständigen Wahlvorstand eingegangen sein.

- Nach Auszählung der Stimmen werden die gewählten Kandidatinnen und Kandidaten unverzüglich informiert, anschließend erfolgt die Veröffentlichung des Wahlergebnisses.

Manfred Weidenthaler/Ludwig Utschneider

Was sonst noch zu beachten ist

Wahlberechtigte - angestellte Lehrkräfte

Fast alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahlberechtigt

Bei der KODA-Wahl 2013 sind alle etwa 50.000 Beschäftigten im Bereich des kirchlichen Tarifrechts (ABD) wahlberechtigt. Dies bedeutet, dass auch die etwa 13.000 geringfügig Beschäftigten in den bayerischen Diözesen von ihrem aktiven Wahlrecht Gebrauch machen dürfen. Ausgenommen von der KODA-Wahl sind allerdings Auszubildende und für den Bereich der angestellten Lehrkräfte die Kirchenbeamten und staatliche Beamte, die an eine der kirchlichen Schulen abgeordnet wurden.

In die KODA wählbar sind, wie schon in der Vergangenheit, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit mindestens 50 % Beschäftigungsumfang.

2 Sitze für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Einen eigenen „Wahlbezirk“ bilden die Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft. Alle circa 5.000 angestellten Lehrkräfte in Bayern wählen 2 Vertreterinnen oder Vertreter in die Bayerische Regional-KODA. Alle angestellten Lehrkräfte, die in einem Arbeitsverhältnis auf Grundlage des ABD stehen, können

vorschlagen und wählen. Gewählt sind die beiden Lehrkräfte mit den meisten Stimmen. Die neu gewählten Lehrkräfte sind reguläre Mitglieder der Bayerischen Regional-KODA. Zusammen mit den Dienstgebervertretern der kirchlichen Schulen sowie den KODA-Vorsitzenden bilden sie eine „Ständige Arbeitsgruppe Lehrer“. Ergänzt wird diese Arbeitsgruppe noch um je ein weiteres Mitglied von Dienstgeber- und Dienstnehmerseite aus der Bayerischen Regional-KODA.

Manfred Weidenthaler/Ludwig Utschneider

Doppelte Konkurrenz bei Sitzvergabe

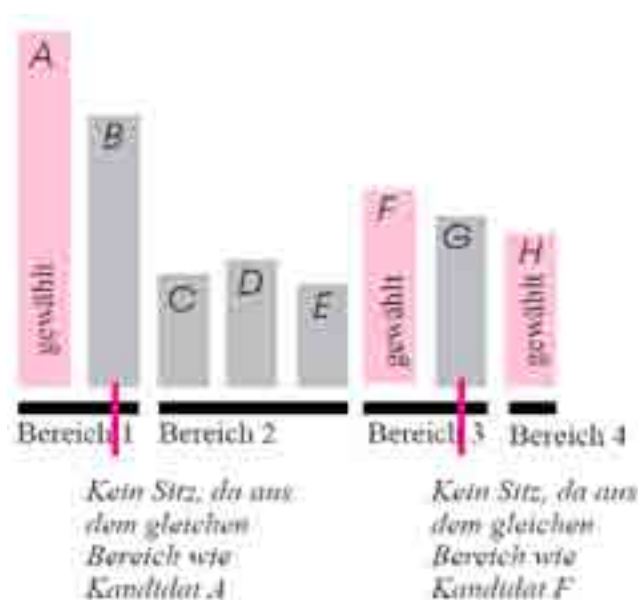
Die Stimmen allein reichen nicht immer

Während für die Wahl der Vertreter der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen die Zahl der absoluten Stimmen ausschlaggebend ist, ist die Vergabe der KODA-Sitze für die anderen Bereiche komplizierter. Zunächst kommt es auf die Zahl der Stimmen an und dann auf die sogenannte Bereichszugehörigkeit. Aus jedem (Berufs)-Bereich kann pro Diözese maximal eine Kandidatin oder ein Kandidat in die KODA kommen. Der oder die Zweitplatzierte innerhalb eines Bereichs scheidet aus, egal wie viel Stimmen er oder sie hat.

Die sechs Bereiche, denen die Kandidatinnen und Kandidaten zugeordnet sind:

- Bildungs- und Verbandsbereich,
- Erziehungsbereich: Pädagogisches Personal an Kindertagesstätten, Schulen und sonstigen Einrichtungen, mit Ausnahme der Lehrkräfte,
- katechetischer Bereich,
- pastoraler Bereich,
- liturgischer Bereich,
- Verwaltungsbereich: Diesem Bereich sind alle Beschäftigte zugeordnet, die nicht den anderen Bereichen angehören.

Sind wie in der Diözese Augsburg drei KODA-Sitze zu vergeben, könnte ein Wahlergebnis folgendermaßen aussehen:



Die Kandidaten B und G kommen trotz ihrer hohen Stimmenzahl nicht in die KODA. Die Kandidaten innerhalb eines Bereichs konkurrieren also zusätzlich direkt miteinander. Sinn dieser – allerdings umstrittenen – Regelung ist es, Berufsgruppenegoismus zu verhindern.

Die Zahl der Sitze: In der Erzdiözese München und Freising werden vier Sitze vergeben, in der Diözese Augsburg drei, in den übrigen Diözesen zwei.

Weitere Informationen

Die vollständigen Wahlvorschriften sind unter www.onlineABD.de (Stichwort „Ordnungen“) zu finden. Außerdem kann unter

www.kodakompass.de eine umfassende Kommentierung der Wahlordnung eingesehen werden, die von Dr. Joachim Eder erstellt wurde. Für Rückfragen stehen die Wahlvorstände zur Verfügung.

Manfred Weidenthaler / Ludwig Utschneider

Religionslehrer-Konflikt gelöst

Erfolg bei der Unterrichtspflichtzeit

Die Unterrichtsverpflichtung für Religionslehrkräfte an Grund-, Mittel- und Förderschulen wird rückwirkend ab September 2012 um eine halbe Unterrichtsstunde reduziert. Ab September 2013 wird sie um eine weitere halbe Stunde verringert. Das Unterrichtsdeputat

Schuljahr kann über das Entgelt oder ein Arbeitszeitkonto erfolgen. Erfolgt sie über das Entgelt, erhält der oder die Beschäftigte rückwirkend ab September 1,96 % mehr Geld. Besteht ein Arbeitszeitkonto, kann eine entsprechende Gutschrift erfolgen. Bei einer Vollzeitkraft ist eine halbe Jahreswo-

die kirchlichen Kräfte übernommen werden. Die Mitarbeiterseite bestand auf einer zeitgleichen Reduzierung der Unterrichtspflichtzeit auch für die Religionslehrerinnen und –lehrer i. K. an Grund-, Mittel- und Förderschulen. Die Dienstgeberseite wollte eine Reduzierung erst ab September 2013. Nach intensiven Gesprächen erklärten sich die Arbeitgebervertreter trotz erheblicher Bedenken bereit, einer sofortigen Übernahme der Reduzierung zuzustimmen. Der Sprecher der Dienstgebervertreter, Ordinariatsrat Martin Floß: „Wir haben die Argumente der Mitarbeiterseite, aber auch die 2005 getroffenen KODA-internen Vereinbarungen und Protokolle nochmals intensiv geprüft. Letztlich haben wir uns, wenn auch schweren Herzens, entschlossen dem Antrag zuzustimmen.“ Erleichtert zeigte sich der Sprecher der Mitarbeiterseite, Hans Reich: „Die KODA hat eine weitere Bewährungsprobe bestanden. Wenn die Beteiligten bereit sind aufeinander zu hören und ernsthaft nach guten Lösungen zu suchen, dann funktioniert das kirchliche Tarifsystem, der Dritte Weg.“ Der KODA-Beschluss bedarf jetzt noch der bischöflichen In-Kraft-Setzung. Daher wird es noch einige Wochen dauern, bis die Umsetzung erfolgt.

Manfred Weidenthaler



Endlich früher Unterrichtschluss. Auch für Religionslehrkräfte reduziert sich nun die Unterrichtspflichtzeit.

Foto: Manfred Jahreis | pixelio.de

beträgt dann 25 Wochenstunden, was dem Umfang von 2004 entspricht. Die Reduzierung der Unterrichtsverpflichtungen für staatliche Lehrkräfte wird damit von der KODA in vollem Umfang auf kirchliche Kräfte übertragen. Die praktische Umsetzung im laufenden

chenstunde gut zu schreiben. Im Juli hatte die KODA-Mitarbeiterseite ein Vermittlungsverfahren beantragt, nachdem die Verhandlungen in der KODA gescheitert waren. Die Dienstordnung für Religionslehrkräfte i. K. sieht vor, dass Änderungen der staatlichen Unterrichtspflichtzeiten für

Die neuen Besoldungs- und Entgelttabellen

Zum 1. November 2012 erhöhte sich die Besoldung für angestellte Lehrkräfte an kirchlichen Schulen um 1,5%.

Zum 1. Januar 2013 ändert sich zudem erneut die Entgelttabelle für die restlichen kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ihr Entgelt steigt zu diesem Zeitpunkt um 1,4%.

Nähere Informationen zu den neuen Besoldungs- bzw. Entgelttabellen finden Sie im Themen-ABC unter dem Stichwort „Entgelt“ auf www.kodakompass.de

	Juni	Juli	August
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			

Mitarbeitervertretung wählen – na klar!

MAV sichert wichtige Mitbestimmungsrechte

Schlehdorf im Juli 2012 – an der dortigen Mädchenrealschule St. Immaculata, die sich in der Trägerschaft der Erzdiözese München und Freising befindet, verkünden Vertreter des Ordinariats, dass die Einrichtung mit Ablauf des Schuljahrs 2017/2018 geschlossen wird. Zweifelsohne ein drastischer Fall, aber die Einflussnahme einer Mitarbeitervertretung (MAV) bei der Schließung einer Einrichtung ist nur eine von unzähligen Aufgaben, die eine MAV zu bewältigen hat. Ungleich problematischer wäre es für die Beschäftigten, wenn es zu einer ähnlich schwerwiegenden Entscheidung kommt und es keine Interessensvertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Ort gibt. Mitarbeitervertretungen sind eine wichtige Säule der kirchlichen Dienstgemeinschaft, eine Einrichtung kann nur davon profitieren, wenn es eine eigene MAV gibt, ob nun im mehrere hundert Mitarbeiter zählenden Ordinariat oder in der kleinen Pfarrei mit gerade einmal fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Bald stehen die nächsten MAV-Wahlen an, eine Chance, die Sie sich nicht entgehen lassen sollten!

Die Besonderheit des kirchlichen Dienstes bringt es mit sich, dass es keine Betriebs- oder Personalräte gibt, es sind vielmehr die sogenannten Mitarbeitervertretungen, die auf der Basis der kircheneigenen Mitarbeitervertretungsordnung die Aufgabe der Interessensvertretung der Beschäftigten wahrnehmen. In allen Einrichtungen mit mindestens fünf Beschäftigten kann und soll eine Mitarbeitervertretung vorhanden sein. Die nächsten MAV-Wahlen finden turnusgemäß 2013 statt. Es lohnt sich, mit dafür Sorge zu tragen, eine MAV-Wahl durchzuführen – ob es nun schon gute Tradition in Ihrer Einrichtung ist oder ob es das erste Mal sein wird, dass eine Mitarbeitervertretung gewählt werden soll. Wenn es um die Umsetzung der Regelungen in Ihrer Einrichtung geht, vertritt die von Ihnen zu wählende Mitarbeitervertretung (MAV) Ihre Interessen. Dazu zählt unter anderem:

- Maßnahmen zum Wohle von Einrichtungen und Beschäftigten anregen
- Achten auf das Einhalten der KODA-Regelungen

- Einsatz für eine gute Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten
- Anhörung und Mitberatung zu einrichtungsspezifischen Regelungen bis hin zur Schließung, Kündigungen
- Zustimmung bei Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Zustimmung bei weiteren persönlichen Angelegenheiten wie Höhergruppierung und Angelegenheiten der Dienststelle

arbeitervertretungen in allen Einrichtungen ab fünf Beschäftigten aufrufen. Zu hoffen wäre, dass sich ein weiterer Aufwärtstrend bei der Neugründung von MAVen abzeichnet. Die weitaus meisten Pfarreien haben bislang keine Mitarbeitervertretung. Der Dienstgeber ist verpflichtet, Sie bei der Wahl zu unterstützen, das ist bischöfliches Gesetz.



MAV-Arbeit - mit den Dienstgebern an einem Tisch sitzen.

Foto: S. Hofschläger / pixello.de

(zum Beispiel Ausgleich von wirtschaftlichen Nachteilen bei Schließung von Einrichtungen)

- Bemühen um Lösungen bei Meinungsverschiedenheiten in einer Einrichtung und Sorge um die Behandlung aller Beschäftigten nach Recht und Billigkeit. Eine MAV hat demnach eine ganze Reihe von Beteiligungsrechten bei Einstellung, Kündigung, Eingruppierung, Arbeitszeit und Urlaubsregelungen... Eine MAV zu haben lohnt sich daher zweifelsohne. Dort, wo die Beschäftigten keine Mitarbeitervertretung wählen, entfallen alle Mitbestimmungsrechte. Die bayerischen Diözesanbischöfe werden auch mit Blick auf das Jahr 2013 wieder zur Wahl von Mit-

Situation Würzburg

Die MAV des Bischöflichen Ordinariats repräsentiert alle Beschäftigten der Diözese unabhängig von der Einrichtung, der sie zugeordnet sind. Daher wählen diese Personen bei der Wahl der MAV des Bischöflichen Ordinariats mit, die - bundesweit einmalig - zugleich die DiAG MAV A bildet.

Alle Beschäftigten sonstiger kirchlicher Rechtsträger im verfassten Bereich, also auch von Ordenseinrichtungen und Kirchenstiftungen, wählen in ihren Einrichtungen jeweils eine MAV, diese sind in der DiAG MAV C vernetzt.

Manfred Weidenthaler/Ludwig Utschneider

Fahrplan für die MAV-Wahl 2013

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

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

- Kontakt aufnehmen mit der zuständigen Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der MAVen (DiAG) und sich die Unterlagen für die Wahl einer MAV zusenden lassen (Telefonnummern siehe nächste Seite).



- Mit den Kolleginnen und Kollegen in der Einrichtung reden, Fragen sammeln und mit Hilfe der DiAG beantworten.
- Zusammen mit dem Dienstgeber überlegen, ob Sie ein Mitglied des DiAG-Vorstandes zu der Mitarbeiterversammlung einladen wollen. DiAG-Vorstände haben sehr viel Erfahrung in Sachen MAV-Wahl und können die Arbeit enorm erleichtern.

- Wenn Ihre Pfarrei zu einer größeren Seelsorgeeinheit wie einem Pfarrverband oder einer Pfarreiengemeinschaft gehört, zusammen mit Ihrem Dienstgeber überlegen, ob Sie eine gemeinsame MAV mit den anderen Pfarreien bilden wollen – das bietet sich überall dort an, wo die Pfarreien auch sonst eng zusammenarbeiten.

Und dann braucht es natürlich noch Kandidatinnen und Kandidaten. Keine Angst, Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter müssen nicht alles können

und alles machen, was möglich ist. Denn eine MAV, die nicht alles kann und alles macht, ist allemal noch sehr viel besser als gar keine MAV.

Sollte in Ihrer Einrichtung bereits eine MAV bestehen, so ist die nächste Wahl im Wahlzeitraum vom 1. März bis 30. Juni 2013 durchzuführen. Für Einrichtungen mit bis zu 20 Beschäftigten kann das vereinfachte Wahlverfahren durchgeführt werden.

Manfred Weidenthaler / Ludwig Utschneider

So könnte der Zeitplan Ihrer MAV-Wahl aussehen...

(Das folgende Beispiel bezieht sich auf eine Einrichtung mit mehr als 20 Beschäftigten, deren MAV den Wahltag auf den 15. April 2013 festgelegt hat.)



Die Zeit läuft für die nächsten Wahlen.

Foto: Eva-Maria Roßmann / pixello.de

Beispielhafter Zeitplan (möglicher Wahltermin 15. April 2013; innerhalb des Wahlzeitraums kann die MAV natürlich auch einen anderen Wahltermin festlegen):

- MAV legt **spätestens acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit den Wahltermin fest**, also spätestens am **18. Februar 2013**.
- MAV bestimmt gleichzeitig den Wahlausschuss (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die selbst nicht zur Wahl stehen wollen).
- Der Dienstgeber muss **bis spätestens 11. März 2013** dem Wahlausschuss die **Liste der wahlberechtigten Beschäftigten** vorlegen, anschließend überprüft der **Wahlausschuss** diese Liste und **legt sie spätestens vier Wochen vor der Wahl (18. März 2013) für mindestens eine Woche aus**.
- Wahlausschuss ruft in der Zwischenzeit dazu auf, Wahlvorschläge einzureichen und überprüft diese Wahlvorschläge.
- **Spätestens am 8. April 2013 müssen die Wahlvorschläge vom Wahlausschuss bekanntgegeben werden.**

- Am **18. April 2013** wird dann die **Wahl** durchgeführt, evtl. auch in Form einer Briefwahl, die Entscheidung darüber trifft der Wahlausschuss. Am selben Tage noch erfolgen die Auszählung der Stimmen und die Bekanntgabe des Wahlergebnisses.
- Spätestens **eine Woche nach der Wahl** müssten **mögliche Wahlanfechtungen** eingereicht worden sein, bis dahin hat sich auch die **neue MAV** zu **konstituieren** und der Wahlausschuss muss den Dienstgeber über die neu gewählte MAV informieren.

Weitere Informationen erhalten Sie über Ihre DiAG (siehe Kontakt-Adressen auf der nächsten Seite), die auch eine umfangreiche Wahlmappe zur Verfügung stellt, die Ihnen die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der MAV-Wahl 2013 erleichtert.

Ludwig Utschneider

MAV auf einen Blick

MAV sichert wichtige Mitbestimmungsrechte

Die Zahl der Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter hängt von der Zahl der Beschäftigten in der Einrichtung ab:
 5 bis 15 Beschäftigte = 1 Mitarbeitervertreter oder 1 Mitarbeitervertreterin
 16 bis 50 Beschäftigte = 3 Mitarbeitervertreter oder Mitarbeitervertreterinnen
 51 bis 100 Beschäftigte = 5 Mitarbeitervertreter oder Mitarbeitervertreterinnen
 101 bis 200 Beschäftigte = 7 Mitarbeitervertreter oder Mitarbeitervertreterinnen
 (Die weitere Staffelung können Sie der Mitarbeitervertretungsordnung entnehmen)

Auch geringfügig Beschäftigte zählen bei der Wahl als Beschäftigte.

Ausgeschlossen sind leitende Angestellte und in den Pfarreien Geistliche.

Die Leitungen von Kindertagesstätten zählen nicht als leitende Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter. Kindertagesstätten sind in der Regel Teil der Pfarrei. Dort, wo sie zur Pfarrei gehören, wählen die Beschäftigten eine Mitarbeitervertretung gemeinsam mit den übrigen Pfarrei-Beschäftigten.

Besonderer Kündigungsschutz und MAV-Schulungen

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

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

Und wenn wir trotzdem keine MAV wählen?

Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Bildung einer Mitarbeitervertretung zu unterstützen. Erzwingen kann und muss er die Wahl nicht. Wenn die Beschäftigten keine MAV wählen (wollen), dann entfallen die Mitbestimmungsrechte.

Manfred Weidenthaler/Ludwig Utschneider

Ansprechpartner zur MAV-Wahl 2013 - die Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen

Diözese Augsburg

DiAG-MAV A, Fronhof 4; 86152 Augsburg
 Tel.: 08 21/31 66-4 74 Fax.: 08 21/31 52-2 78
 Email: diag-mav-a.augsburg@gmx.de
 Vorsitzender: Martin Lieble

DiAG-MAV C (Kirchliche Schulen),
 c/o Dr. Peter Sobczyk, Brühlstraße 7; 86833 Ettringen
 Tel.: 0 82 49/14 50
 Email: Peter.Sobczyk@t-online.de
 Vorsitzender: Dr. Peter Sobczyk

Erzdiözese Bamberg

DiAG-MAV, Jakobsplatz 4; 96049 Bamberg
 Tel.: 09 51/50 22 020 Fax: 09 51/50 22 029
 Email: diag-mav@erzistum-bamberg.de
 Internet: www.diag-mav-bamberg.de
 Vorsitzender: Thomas Müller

Diözese Eichstätt

DiAG-MAV A, Leonrodplatz 3; 85072 Eichstätt
 Tel.: 0 84 21/30 69 Mobil 01 51/50 70 15 43
 Email: sylvia-gruener@t-online.de
 Vorsitzende: Sylvia Grüner

Erzdiözese München und Freising

DiAG-MAV A, Schrammerstraße 3/V; 80333 München
 Tel.: 0 89/21 37-17 46 oder 0 89/23 22 54 02
 Fax: 0 89/21 37-17 58
 Email: HermannCharlotte@aol.com
 Internet: www.diag-mav-a-muenchen.de
 Vorsitzende: Charlotte Hermann

Diözese Passau

DiAG-MAV A, Residenzplatz 8; 94032 Passau
 Tel.: 08 51/3 93-21 31 Fax: 08 51/3 93-21 39
 Email: mav@bistum-passau.de
 Vorsitzender: Josef Schleicher

Diözese Regensburg

DiAG-MAV A
 Maximilianstraße 26; 93047 Regensburg
 Tel.: 09 41/5 97 10 51 Fax: 09 41/5 97 10 55
 Email: bhommes.reg@bistum-regensburg.de
 Vorsitzender: Bernhard Hommes

Diözese Würzburg

DiAG-MAV A
 Kilianeum, Ottostraße 1; 97070 Würzburg
 Tel.: 09 31/3 86 65-7 10 Fax: 09 31/3 86 65-7 19
 Email: mav@bistum-wuerzburg.de
 Internet: www.mav.bistum-wuerzburg.de
 Vorsitzende: Dorothea Weitz

DiAG-MAV C Würzburg (kirchliche Schulen und sonstige Rechtsträger)
 c/o Michael Junker
 Apfelbaumweg 10
 63741 Aschaffenburg
 Tel: 06021-80985
 Email: michael.junker@web.de
 Internet: http://diag-mavc.bistum-wuerzburg.de
 Vorsitzender: Michael Junker

Wahlaufruf der Diözesanen Arbeitsge- meinschaften der Mit- arbeitervertretungen



Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!

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

Nun stehen die nächsten Mitarbeitervertretungswahlen (MAV-Wahlen) vor der Tür: 2013 werden in den bayerischen (Erz-)Diözesen Mitarbeitervertretungen in den kirchlichen Einrichtungen gewählt. Grund genug, schon jetzt auf diese Wahl hinzuweisen, die Suche und Diskussion um geeignete Kandidatinnen und Kandidaten einzuleiten und nicht zuletzt für eine große Wahlbeteiligung zu werben.

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

Sie Bewerberinnen und Bewerber, kandidieren Sie selbst oder engagieren Sie sich im Wahlausschuss.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung verzichten auf die von den Bischöfen gewollte Mitgestaltung der Dienstgemeinschaft, auf Rechte und Beteiligungsmöglichkeiten, die in Zukunft immer wichtiger werden. Demografischer und gesellschaftlicher Wandel sowie die sich verschärfenden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen machen auch vor kirchlichen Einrichtungen nicht halt. Daher ist es umso wichtiger, dass die Mitarbeitervertretungen stark und zahlreich sind, um auf dem Boden des so genannten Dritten Wegs innerhalb der Kirche die Interessen der Beschäftigten bestmöglich zu wahren und zu vertreten.

Der einheitliche Wahlzeitraum für die (Erz-)Diözesen im Bereich der Bayerischen Bischofskonferenz geht vom 1. März bis zum 30. Juni 2013. Wegen der teilweise zeitgleich stattfindenden KODA-Wahl haben die bayerischen DiAGen dieses Mal keinen gemeinsamen Wahltag für alle (Erz-)Diözesen vorgeschlagen.

Für die bayerischen DiAGen

Martin Lieble, DiAG A Augsburg
Wilfried Olesch, DiAG B Augsburg
Peter Sobczyk, DiAG C Augsburg
Thomas Müller, DiAG Bamberg
Sylvia Grüner, DiAG A Eichstätt
Klaus Stubenvoll, DiAG B Eichstätt
Charlotte Hermann, DiAG A München

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

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

Werner Schöndorfer, DiAG B München
Josef Schleicher, DiAG A Passau
August Bastl, DiAG B Passau
Bernhard Hommes, DiAG A Regensburg
Franz Heger, DiAG B Regensburg
Dorothea Weitz, DiAG A Würzburg
Christof Mock, DiAG B Würzburg
Michael Junker, DiAG C Würzburg

Lehrkräfte weiter in der Warteschleife

Konkurrenzfähiges Gesamtkonzept kommt nicht voran

Im Jahr 1988 haben die Bischöfe die Lehrerkommission mit folgendem Auftrag installiert:

„Aufgabe der Lehrerkommission ist die Vereinheitlichung der einzelvertraglich gestalteten Arbeitsverhältnisse der Lehrer als Angestellte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft und deren Überführung in die Arbeitsrechtsregelungen der bayerischen (Erz-)Diözesen.

Die Vergleichbarkeit der arbeitsvertraglichen Regelungen der Lehrkräfte als Angestellte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft mit den Regelungen und Leistungen des öffentlichen Dienstes für Lehrer im Freistaat Bayern ist unter Berücksichtigung der staatlichen Ersatzleistungen aufrechtzuerhalten, soweit keine kirchenspezifischen Gründe dagegenstehen.“

In den nun zurückliegenden vierzehn Jahren ist es der Lehrerkommission und ihrer Nachfolgerin, der „Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte (StAGL)“, tatsächlich gelungen, die verschiedenen Arbeitsverträge zu vereinheitlichen und in vielen Punkten die staatlichen Regelungen ins ABD zu transformieren. Insofern hat sie einen guten Teil ihres Auftrags auch erfüllt. Auf der Strecke geblieben sind aber nach wie vor die zwei wichtigsten Problemkreise, nämlich die Differenz zum verbeamteten staatlichen

Lehrer bei der Versorgung im Ruhestand und bei der Bezahlung im aktiven Dienst, meist salopp als Versorgungslücke beziehungsweise Nettolücke bezeichnet.

Der Unterschied bei der Versorgung ist so gravierend, dass Klagen von Lehrkräften bis zum Bundesarbeitsgericht gingen, die dazu geführt haben, dass die Dienstgeber inzwischen eventuell noch einen Zuschlag zur Betriebsrente zahlen müssen. Allerdings fällt dieser meist so gering aus, dass der Unterschied zur Beamtenpension immer noch erklecklich ist – verständlich, dass der Frust bei den in den 60er bis zu den 90er Jahren eingestellten Lehrkräften groß ist. Denn damals ging man auch bei den Dienstgebern bei den Einstellungsgesprächen immer noch davon aus, dass dereinst Rente und Zusatzversorgung in

etwa einer vergleichbaren Beamtenpension entsprechen.

Bei der Nettolücke gab es auf Dienstgeberseite ebenfalls keine Bewegung, bis im Dezember 2010 der Münchner Generalvikar Dr. Dr. Peter Beer den Wunsch nach einem „Gesamtkonzept“ äußerte, mit dem das Profil der kirchlichen Schulen im Vergleich zu den staatlichen Schulen verstärkt werden sollte.

Das Konzept, das der damalige Sprecher der KODA-Dienstgeberseite, Dr. Stefan Korta,



Beratungen zum Gesamtkonzept bislang im Sande verlaufen. Foto: H. Peter Baumgartner / pixello.de

und der Direktor des Katholischen Schulwerks in Bayern, Dr. Andreas Hatzung, entwickelten, enthält eine ganze Reihe von sehr guten Ideen und Vorschlägen, die dieses Anliegen aufgreifen und die Interessen sowohl der Dienstgeber als auch der Lehrkräfte im Blick haben. Inhaltlich besteht das Konzept in etwa aus drei Teilen:

Kernpunkte des Konzepts

Konkrete Vorschläge und Ideen zur gewünschten Schärfung des spezifisch kirchlichen Profils sind zum Beispiel ein verpflichtendes Propädeutikum für alle neuen Lehrkräfte, wo sie mit den Spezifika der kirchlichen Schulen vertraut werden sollten, die Einbeziehung des jeweiligen Engagements für das kirchliche Profil der

Schule in die Beurteilungsrichtlinien, oder Formen neuen Unterrichts.

Einen zweiten Schwerpunkt bilden die Überlegungen, wie es gelingen könnte, mit dem Staat um die Gewinnung junger Lehrkräfte konkurrieren zu können. Denn bisher bietet der Staat sowohl in der aktiven Zeit als auch im Ruhestand ja deutlich bessere Konditionen, so dass sehr häufig junge Lehrkräfte nach einigen Jahren an der kirchlichen Schule doch wieder zum Staat wechseln, sobald sie dort eine feste

Stelle bekommen. Hier wird im Konzept erstmals ganz klar darauf hingewiesen, dass unsere Schulen aktiv um die besten Lehrkräfte werben müssen, wenn sie ihr Niveau auf Dauer halten wollen.

Im dritten Teil geht es darum, wie das verstärkte Engagement der vorhandenen Lehrkräfte im Hinblick auf die gewünschte Profilierung honoriert werden könnte, denn ihnen ist es ja weitgehend zu verdanken, wenn das Ansehen unserer Schulen in der Öffentlichkeit immer noch so hoch ist. Angedacht sind hier etwa die Übernahme weiterer Bestandteile des neuen Dienstrechts und der Altersteilzeit der Beamten, das Recht auf Teilnahme an Maßnahmen, die der Gesunderhaltung dienen, sowie richtungsweisend eine zumindest teilweise Schließung der Nettolücke.

Verständlich, dass die Lehrkräfte hofften, dass nun endlich Bewegung in die Diskussion um Versorgungs- und Nettolücke käme.

Was ist seither geschehen?

Auf Dienstgeberseite wurden in den seither vergangenen zwei Jahren in erster Linie Überlegungen und Modellrechnungen für ein eigenständiges Versorgungsmodell für die neu einzustellenden Lehrkräfte angestellt, die am Ende aber nur das ernüchternde Ergebnis brachten, dass die Diözesen nicht bereit sind, die erforderlichen Mehrkosten zu übernehmen, und das Modell verworfen wurde, so dass man schlussendlich wieder am Ausgangspunkt angekommen ist.

Da es im Moment nun aber wieder viele

junge Lehrkräfte mit guten Noten gibt, die eine Stelle suchen, ist auf Dienstgeberseite inzwischen nur noch bei wenigen Entscheidungsträgern die Bereitschaft vorhanden, sich intensiv im Sinne dieses Gesamtkonzeptes mit der Frage auseinander zu setzen, wie man an die besten jungen Lehrkräfte kommt und sie an unsere Schulen binden kann. Es wird wie in den letzten Jahren auch wieder darauf hinauslaufen, dass man junge Lehrkräfte in Mangelfächern zu Kirchenbeamten macht, sobald sie ein Angebot vom Staat haben, aber die ebenfalls gut geeigneten Lehrkräfte in Fächern mit Überangebot ziehen lässt, auch wenn dieser dauernde Wechsel dem Profil unserer Schulen nachhaltig schadet.

Die Beratung über die im Konzept angedachte zumindest teilweise Schließung der Nettolücke im aktiven Dienst wurde

bisher vertagt, bis klar war, ob das Versorgungsmodell realisierbar ist. Inzwischen scheint dieser Vorschlag mit Hinweis auf das Defizit der kirchlichen Schulen aber schon wieder vom Tisch zu sein, obwohl er den eingangs zitierten Auftrag der Bischöfe aufgreifen würde, nachdem der Schulgeldersatz des Staates im Rahmen der Refinanzierung inzwischen um ein Drittel angehoben wurde beziehungsweise demnächst wird.

Das Gesamtkonzept enthält viele zukunftsweisende Ideen, die Hoffnungen auf der Mitarbeiterseite in der Bayerischen Regional-KODA aufkommen ließen, weil es den kirchlichen Schulen und ihren Lehrkräften endlich den Stellenwert zuwies, der ihnen auch nach den verschiedenen bischöflichen und päpstlichen Aussagen zukommen sollte. Nach zwei Jahren ist allerdings von

diesen Vorschlägen fast nichts umgesetzt worden und bei vielen Dienstgebern scheint kaum mehr Bereitschaft vorhanden zu sein, sich mit dem Konzept weiter auseinander zu setzen.

Fazit

Der Wunsch, dass die kirchlichen Schulen auch auf Dauer in der Öffentlichkeit als besondere Schulen wahrgenommen werden, die zusätzlich zur Vermittlung christlicher Werte auch exzellenten Unterricht und eine angenehme Schulumgebung bieten, kostet Geld – nur darauf zu hoffen, dass sich kirchliche Lehrkräfte weiterhin trotz geringerer Bezahlung stärker engagieren als die beim Staat, ist eine Illusion.

Dr. Christian Spannagl

Mutterschutz steigert Betriebsrente

Jetzt nachmelden!

Nachdem Gerichte die Anerkennung von Zeiten eines gesetzlichen Mutterschutzes in der Zusatzversorgung als vollwertige Beschäftigungszeiten anerkannt haben, wurde dies auch durch einen Änderungstarifvertrag klar geregelt, welcher Eingang fand in das kirchliche Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen. Die Zeiten des Mutterschutzes zählen damit für die Erfüllung der Wartezeit und können zu einer Steigerung der Rentenanwartschaft führen. Alle Mutterschutzzeiten ab dem 1. Januar 2012 werden vom Dienstgeber gemeldet und damit direkt für die Betriebsrente berücksichtigt.

Allerdings ist für die nachträgliche Anerkennung von Mutterschutzzeiten vor dem 1. Januar 2012 ein Antrag erforderlich, da die Versorgungskammer zwar die Ausfallzeit kennt, aber nicht den Grund dafür. Wichtig ist, dass auf keinen Fall eine Verschlechterung erfolgen kann. Die Beschäftigte erhält für Mutterschutzzeiten ab dem 1. Januar 2002 zusätzliche Versorgungspunkte; für Zeiten vor dem 1. Januar 2002 erfolgt eine Berücksichtigung bei der Berechnung der Startgutschrift. Dabei kann sich – muss aber nicht – die Startgutschrift erhöhen. Sollte wider Erwarten der Antrag sogar zu einer Verminderung der Betriebsrente führen,

verbleibt es zu Gunsten der Beschäftigten bei der bisherigen Höhe. Somit kann kein Nachteil entstehen. Die zusätzlichen Umlagemonate werden immer berücksichtigt. Dies ist von Bedeutung, wenn man sonst keine Betriebsrente erhalten würde, da man die 60 Beitragsmonate für die Betriebsrente nicht erreicht.

Die nachträgliche Einbeziehung von Mutterschutzzeiten ist kostenlos; weder der Arbeitgeber noch die Beschäftigte müssen irgendwelche Umlagen oder Beiträge dafür zahlen.

Welche Zeiten sind betroffen?

Zum Schutz von Mutter und Kind gelten nach dem Mutterschutzgesetz Beschäftigungsverbote von 6 Wochen vor und 8 Wochen nach einer Geburt. Bei Früh- oder Mehrlingsgeburten verlängern sich die Schutzfristen. In der weiteren Vergangenheit galten zum Teil andere Fristen.

Es können nur Zeiten eines Mutterschutzes für die Betriebsrente berücksichtigt werden, in der ein in der Zusatzversorgung versichertes Beschäftigungsverhältnis im öffentlichen oder kirchlich-karitativen Dienst vorlag. Mutterschutzzeiten außerhalb einer solchen versicherungspflichtigen



Mehr Betriebsrente für Mütter möglich. Foto: H. Peter Baumgartner / pixello.de

Beschäftigung können nicht berücksichtigt werden und sind deshalb nicht mitzuteilen.

Verfahren für die Anerkennung

Um die Mutterschutzzeiten vor 2012 in der Zusatzversorgung berücksichtigen lassen, müssen diese schriftlich beantragt werden und die entsprechenden Zeiten nachgewiesen werden. Dies erfolgt durch eine Bescheinigung der Rentenversicherung oder der Krankenkasse.

Ein Informationsblatt und ein Antragsformular der Bayerischen Versorgungskammer wurden im Themen-ABC unter „Mutterschutz“ auf www.kodakompass.de verlinkt. Hier kommen Sie an alle erforderlichen Informationen.

Dr. Joachim Eder

Bei Fragen rund um's
Tarifrecht – die Ansprech-
partner für Ihre Diözese



*Lehrkräfte an KIRCHLICHEN SCHULEN,
zuständig für ganz Bayern*
Dr. Christian Spannagl 0 89/88 82 91
Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00

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

Diözese Würzburg
Jürgen Herberich 09 31/38 66 54 60
Verena Müller 09 31/38 64 32

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

Diözese Regensburg
Bernhard Hommes 09 41/ 5 97 10 51
Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23

Diözese Passau
Dr. Joachim Eder 0 85 07/92 26 03
Elisabeth Weinzierl 0 85 1/8 79 79

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

Erzdiözese München und Freising
Erich Sczepanski 0 89/21 37 20 60
Anna Maria Sonnenberger 0 81 31/7 16 14
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84
Robert Winter 0 89/21 37 14 80

KODA-Mitarbeiterseite

Ihre Vertreter und Vertreterinnen erreichen Sie unter: Nachname@kodakompass.de
Post- und Faxanschriften erfahren Sie unter www.kodakompass.de in der Rubrik „Personen und Kontakte“ oder über die KODA-Geschäftsstelle, Tel. 08 21/50 89 53-0.

Für Sie gefunden

www.dgb-index-gute-arbeit.de

Wussten Sie, dass unter 25-jährige und über 56-jährige die weitaus zufriedenensten Arbeitnehmer sind? Dass befristet Beschäftigte ihre Arbeit negativer erleben als Kollegen in einem Dauerarbeitsverhältnis, ist zu erwarten. Dass ausgerechnet junge Beschäftigte zu 92 % daran glauben, dass mit ihren persönlichen Daten sorgsam umgegangen wird, überrascht allerdings – ältere Beschäftigte sind da misstrauischer. Dies und mehr ist unter www.dgb-index-gute-arbeit.de zu erfahren. Dort sind die Ergebnisse der jährlichen Arbeitnehmerbefragung des Deutschen Gewerkschaftsbundes dokumentiert.

Manfred Weidenthaler

Für Sie gefunden

Taschenbuch für
Sicherheitsbeauf-
tragte im öffentli-
chen Dienst

Das Taschenbuch ist ein praktischer Kalender für die Arbeit von Sicherheitsbeauftragten – auch in kirchlichen Einrichtungen. Mit Checklisten und vielfältigen Informationen von Konfliktmanagement bis Zeckenschutz unterstützt das informative und gut verständliche Werk die Arbeit vor Ort. 224 Seiten, 8,54 Euro. Herausgegeben von der Gesetzlichen Unfallversicherung, ISBN: ISSN 0942-0274, zu beziehen unter universum-shop.de

Manfred Weidenthaler



Auch Würzburg: EG 5 im Pfarrbüro

Beschäftigte im Pfarrbüro in der Diözese Würzburg sind jetzt in Entgeltgruppe 5 eingruppiert. Eine flächendeckende Überprüfung derjenigen Beschäftigten, die bisher nach Entgeltgruppe 3 vergütet wurden, führte im Ergebnis zu einer Höhergruppierung – rückwirkend zum 1. Juli 2011. Die neue Eingruppierung erfolgte im Anschluss an eine Überprüfung einer aktuellen Stellenbeschreibung.

Jürgen Herberich

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, Markus Schweizer, Dr. Christian Spannagl, Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler, Robert Winter, Vertreter der Arbeitgeberseite: Tobias Rau. Unter Mitarbeit von: Martin Floß

Redaktionsleitung

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

Satz und Foto: Ludwig Utschneider

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: 55.500
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.

Informationen rund um die Beihilfe

Ihr arbeitsrechtlicher Anspruch auf Beihilfe ergänzt die Krankenversicherung und wird durch den Dienstgeber bezahlt. Einige Tipps können Ihnen dabei helfen, die Beihilfe optimal zu nutzen.

Wer erhält Beihilfe?

Jeder gesetzlich- oder privat krankenversicherte kirchliche Mitarbeiter. Der Beihilfeanspruch ist im ABD geregelt, die jeweils aktuelle Fassung finden Sie unter www.kodakompass.de

Bekomme ich auch für meine Angehörigen Beihilfe?

Ehegatten und Kinder sind grundsätzlich beihilfeberechtigt. Ehegatten erhalten Beihilfe, sofern keine eigene Beihilfeberechtigung aufgrund einer eigenen Beschäftigung besteht und Kinder, solange Kindergeld gewährt wird – längstens jedoch bis zum 25. Lebensjahr.

Wie lange erhalte ich Beihilfe?

Ihr Beihilfeanspruch endet grundsätzlich beim Eintritt in den Ruhestand bzw. bei Wechsel des Arbeitgebers. Die Abmeldung erfolgt – wie die Anmeldung – durch den Arbeitgeber.

Woher bekomme ich die Beihilfeleistungen?

Ihr Dienstgeber hat Sie mit Beginn Ihrer kirchlichen Beschäftigung bei der Versicherungskammer Bayern zur Beihilfe angemeldet. Von dort haben Sie eine Anmeldebestätigung und einen Beihilfeantrag erhalten. Im Leistungsfall füllen Sie bitte den Leistungsantrag aus und reichen ihn bei der Versicherungskammer Bayern ein. Die Beihilfeleistungen werden Ihnen direkt auf Ihr Bankkonto überwiesen. Sollten Ihnen die Unterlagen nicht mehr vorliegen, wenden Sie sich bitte an uns.

Welche Leistungen kann ich erhalten?

Gesetzlich Krankenversicherte erhalten Leistungen für Zahnersatz (35 Prozent der Regelversorgung) und Heilpraktikerrechnungen (Behandlungs- und Untersuchungskosten sowie verordnete Arz-

nei- und Verbandsmittel). Die Erstattung erfolgt zum jeweiligen Bemessungssatz von 50, 70 oder 80 Prozent.

Kann ich die Beihilfeleistungen verbessern?

Sicherlich haben Sie schon einmal vom Tarif 820 K gehört. Mit dieser kirchlichen Höherversicherung haben Sie die Möglichkeit, die Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung und der Beihilfe optimal zu ergänzen.

Wo erhalte ich weitere Informationen zur Beihilfe und zur kirchlichen Höherversicherung?

Die Versicherungskammer Bayern bietet Informationen im Internet unter www.vkb.de/kirchen oder am Telefon unter (0 89) 21 60-85 05. Gerne senden wir Ihnen Informationsmaterial.

Ich bin dann mal weg ...

Sabbatjahr – Modelle für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen, die dem ABD unterliegen, gelten im Zusammenhang mit der Sabbatjahr-Thematik die beim Freistaat Bayern gültigen Bestimmungen für verbeamtete und angestellte Lehrkräfte. Diese Möglichkeit, die berufliche Tätigkeit durch ein oder zwei Freistellungsjahre zu unterbrechen,

steht allen Lehrkräften zu, sofern keine zwingenden dienstlichen Belange dem entgegenstehen. Einschränkungen gibt es für Teilzeitbeschäftigte (sie müssen mindestens die Hälfte der Unterrichtspflichtzeit unterrichten) und für Schulleiter und Schulleiter-Stellvertreter. Diese können die Sabbatjahrregelung nicht in Anspruch

nehmen. Zu beachten ist auch, dass dieses Modell mit einem Altersteilzeitmodell nicht kollidieren darf und die Gesamtphase der Sabbatjahr-Regelung, die bis zu sieben Jahre dauern kann, vor Eintritt in den Ruhestand abgeschlossen sein muss.

	Vollzeitlehrkräfte		Teilzeitlehrkräfte		
	Arbeitsumfang	Vergütung	Voraussetzung	Arbeitsumfang	Arbeitsumfang
<i>Dreijähriges Modell</i>	2 Jahre Vollbeschäftigung, dann ein Jahr völlige Freistellung.	2/3 der Bezüge in der gesamten dreijährigen Laufzeit.	Nur für Teilzeitlehrkräfte, die bislang schon eine Teilzeitquote von 3/4 oder mehr erfüllten.	Neue Teilzeitquote auf 2/3 der bisherigen Teilzeitquote festgelegt.	2 Jahre Dienst im Umfang der bisher genehmigten Teilzeit, im dritten Jahr vollständig freigestellt.
<i>Vierjähriges Modell</i>	3 Jahre Vollbeschäftigung, dann ein Jahr völlige Freistellung.	3/4 der Bezüge in der gesamten vierjährigen Laufzeit.	Nur für Teilzeitlehrkräfte, die bislang schon eine Teilzeitquote von 2/3 oder mehr erfüllten.	Neue Teilzeitquote auf 3/4 der bisherigen Teilzeitquote festgelegt.	3 Jahre Dienst im Umfang der bisher genehmigten Teilzeit, im vierten Jahr vollständig freigestellt.
	2 Jahre Vollbeschäftigung, dann zwei Jahre völlige Freistellung.	1/2 der Bezüge in der gesamten vierjährigen Laufzeit.	Dieses Modell ist für Teilzeitlehrkräfte nur nach Einzelfallprüfung möglich.		
<i>Fünffähriges Modell</i>	4 Jahre Vollbeschäftigung, dann ein Jahr völlige Freistellung.	4/5 der Bezüge in der gesamten fünfjährigen Laufzeit.	Nur für Teilzeitlehrkräfte, die bislang schon eine Teilzeitquote von 5/8 oder mehr erfüllten.	Neue Teilzeitquote auf 4/5 der bisherigen Teilzeitquote festgelegt.	4 Jahre Dienst im Umfang der bisher genehmigten Teilzeit, im fünften Jahr vollständig freigestellt.
	3 Jahre Vollbeschäftigung, dann zwei Jahre völlige Freistellung.	3/5 der Bezüge in der gesamten fünfjährigen Laufzeit.	Dieses Modell ist für Teilzeitlehrkräfte nur nach Einzelfallprüfung möglich.		
<i>Sechsjähriges Modell</i>	5 Jahre Vollbeschäftigung, dann ein Jahr völlige Freistellung.	5/6 der Bezüge in der gesamten sechsjährigen Laufzeit.	Nur für Teilzeitlehrkräfte, die bislang schon eine Teilzeitquote von 3/5 oder mehr erfüllten.	Neue Teilzeitquote auf 5/6 der bisherigen Teilzeitquote festgelegt.	5 Jahre Dienst im Umfang der bisher genehmigten Teilzeit, im sechsten Jahr vollständig freigestellt.
	4 Jahre Vollbeschäftigung, dann zwei Jahre völlige Freistellung.	2/3 der Bezüge in der gesamten fünfjährigen Laufzeit.	Dieses Modell ist für Teilzeitlehrkräfte nur nach Einzelfallprüfung möglich.		
<i>Siebenjähriges Modell</i>	6 Jahre Vollbeschäftigung, dann ein Jahr völlige Freistellung.	6/7 der Bezüge in der gesamten siebenjährigen Laufzeit.	Nur für Teilzeitlehrkräfte, die bislang schon eine Teilzeitquote von 7/12 oder mehr erfüllten.	Neue Teilzeitquote auf 6/7 der bisherigen Teilzeitquote festgelegt.	6 Jahre Dienst im Umfang der bisher genehmigten Teilzeit, im siebten Jahr vollständig freigestellt.
	5 Jahre Vollbeschäftigung, dann zwei Jahre völlige Freistellung.	5/7 der Bezüge in der gesamten fünfjährigen Laufzeit.	Dieses Modell ist für Teilzeitlehrkräfte nur nach Einzelfallprüfung möglich.		

Im Einzelfall kann auch eine geringere Gesamtdauer als drei Jahre vereinbart werden, außerdem wäre denkbar, die Freistellung zum Schulhalbjahr zu beginnen. Nach individueller Prüfung kann eine Regelung getroffen werden, dass diese Sabbatjahr-Phase dem Ruhestand unmittelbar vorangeht.

Was sonst noch zu beachten ist:

- Nach Bewilligung des Freistellungsmodell ist eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung und die Rückkehr zur Vollbeschäftigung im Grunde nicht möglich.
- Die Sabbatjahr-Regelung orientiert sich, was Beginn und Ende anbelangt, an den Schuljahreszeiträumen.
- Nach Ablauf der Freistellungsphase kehrt die Lehrkraft an die bisherige Schule zurück.
- Die Beschäftigten gelten während des gesamten Zeitraums als Teilzeitbeschäftigte. Mögliche Folgen daraus: Verringerung der Bezüge auf die entsprechend festgesetzte Teilzeitquote, wobei dies zu keinem Hinausschieben der Entgeltstufen führt.
- Die Berechnung möglicher (Jahres-)



Auszeit gefällig? Sabbatjahr gilt auch für Lehrkräfte.

Foto: Paulwip / pixello.de

Sonderzahlungen erfolgt nach den Bestimmungen für Teilzeitbeschäftigte.

- Der Anspruch auf Beihilfe bleibt im gesamten Zeitraum in vollem Umfang erhalten.
- Mutterschutz und Arbeitsunfähigkeit führt nicht zur Veränderung der Teilzeitbeschäftigung. Allerdings braucht es eine neue arbeitsvertragliche Ver-

einbarung, wenn Krankheitsphasen über die Phase der Entgeltfortzahlung hinausgehen.

Während der Laufzeit des Freistellungsmodells ist nur in Ausnahmefällen ein Widerruf der gewährten Arbeitszeitreduzierung möglich, z.B. bei Dienstherrwechsel und bei einer arbeitsmarktpolitischen Beurlaubung nach Vollendung des 50. Lebensjahres auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestands erstrecken muss, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen sowie in Härtefällen.

Sollte Interesse an einem solchen Sabbatjahr-Modell

bestehen, müsste der Antrag bis spätestens 1. Mai eines Jahres beim Schulträger vorliegen, damit er für das folgende Schuljahr wirksam werden kann.

Ludwig Utschneider

Lehrkräfte aufgepasst

Kurze Unterbrechung mit großen Folgen – Kündigung vor Renteneintritt

Das Arbeitsverhältnis bei Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft endet mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar beziehungsweise 31. Juli), in dem die Lehrkraft das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat. Dafür bedarf es keiner Kündigung (siehe ABD, Teil B, 4). Nachdem sich ab Jahrgang 1947 der Renteneintritt kontinuierlich weiter hinauschiebt, gibt es immer mehr Lehrkräfte, die sich nicht in der Lage sehen, die Zeit bis zum frühestmöglichen Rentenbeginn durchzustehen und deshalb mit dem Gedanken spielen, schon einige Monate vorher zu kündigen und diese Zeit mit ihren Ersparnissen überbrücken wollen. Eine solche Kündigung kann allerdings schwerwiegende Folgen nach sich ziehen – hat man nämlich eine Zusage auf „Beihilfe auch im Falle des Bezugs einer



Aufgepasst. Vorzeitiger Ruhestand von Lehrkräften.

Foto: Dieter Schütz / pixello.de

Rente wegen Alters“ (ABD, Teil B, 4.), so ist diese Zusage mit einer vorherigen Kündigung hinfällig. Ebenso verwirkt man den Anspruch auf einen etwaigen Zuschlag zur Betriebsrente, wenn man als „Altfall“ Anspruch auf eine beamtenähnliche Gesamtversorgung hat.

Man sollte also zuerst alle anderen Möglichkeiten wie beispielsweise Altersteilzeit, Sabbatjahr oder Sonderurlaub prüfen, bevor man tatsächlich vor dem frühestmöglichen Rentenbeginn kündigt.

Wie sieht es aber aus, wenn man zum Beispiel mit 64 Jahren in Rente mit den entsprechenden Abschlägen gehen möchte? Hier bedarf es tatsächlich einer Kündigung unter Beachtung der entsprechenden Kündigungsfristen. Nach einhelliger Ansicht in der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte in der bayrischen Regional-KODA hat eine solche Kündigung aber keinerlei Auswirkungen auf den Anspruch auf die Beihilfe im Ruhestand und einen etwaigen Zuschlag zur Zusatzversorgung. Betroffenen Lehrkräften wird aber geraten, sich dies vom jeweiligen Schulträger schriftlich zusagen zu lassen.

Dr. Christian Spannagl

Perspektive für Auszubildende

Bessere Übernahmeregeln beschlossen

Es ist zwar keine absolut sichere Bank, aber zumindest eine deutliche Absichtserklärung. Auszubildende werden unmittelbar nach bestandener Abschlussprüfung zunächst für ein Jahr in ein

freie Stelle vorhanden ist und dass keine personenbedingten, verhaltensbedingten, betriebsbedingten oder gesetzlichen Gründe entgegenstehen. Solche Gründe könnten etwa mangelnde gesundheitliche Eignung, massive Störungen des Betriebsfriedens oder häufige unentschuldigte Fehlzeiten, Verlagerung oder Wegfall von Aufgaben oder die Konkurrenz mit gesetzlichen Ansprüchen anderer Personen sein. Dies müsste aber jeweils im Einzelfall geprüft werden. Keinen Ablehnungsgrund stellen schlechte Noten dar, außer es gibt in einem Ausbildungsjahr mehr Ausbildungsabschlüsse als freie Stellen. Dann sind die Ergebnisse der Abschlussprüfung neben der persönlichen Eignung in die Auswahlentscheidung einzubeziehen. Wer sich dann im ersten Jahr bewährt, wird unbefristet weiter beschäftigt. An diese Bewährung sind keine allzu hohen Ansprüche zu stellen. Und zumindest müssten Unzufriedenheiten mit

dem Arbeitsverhalten oder der Leistung, die die Weiterbeschäftigung gefährden, so rechtzeitig geäußert werden, dass die Beschäftigten noch eine Chance haben, sich zu verbessern.

Schon jetzt übernehmen im Regelfall kirchliche Dienstgeber ihre Auszubildenden. Somit bekräftigt die Neuregelung die gängige Praxis. Sie soll Auszubildenden eine noch klarere Zukunftsperspektive aufzeigen. Das macht es für Jugendliche attraktiver, sich für eine Ausbildung bei der Kirche zu entscheiden. Und damit liegt die Neuregelung auch im Interesse der Arbeitgeber. Zwei Fälle sind denkbar, wo sie keine Anwendung findet. Sofern keine geeignete unbefristete Stelle frei ist, bleibt es dem Arbeitgeber trotzdem unbenommen, Beschäftigte nach Abschluss ihrer Ausbildung entsprechend dem Teilzeit- und Befristungsgesetz befristet weiter zu beschäftigen. Und wenn ein Arbeitgeber von seinen Auszubildenden so überzeugt ist, dass er sie sofort unbefristet übernehmen will, da bleibt ihm das unbenommen. Die Verpflichtung braucht es ja dann nicht mehr.

Robert Winter



Neue Auszubildende des Bischöflichen Ordinariats Würzburg mit Generalvikar Dr. Karl Hillenbrand und Ausbildungsleiter Stephan Siegl. Foto: Markus Hauck (POW)

Arbeitsverhältnis übernommen und danach bei entsprechender Bewährung unbefristet weiter beschäftigt.

Voraussetzung ist, dass zum Abschluss der Ausbildung eine der absolvierten Ausbildung angemessene unbefristete

Arbeitsverhältnisse

Die wichtigsten Begriffe

ABD: „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)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: „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 5 Jahre gewählt.

Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte: Arbeitsgruppe innerhalb der Bayerischen Regional-KODA, zuständig für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Deren Arbeitsvertragsrecht, insbesondere das Entgelt, orientiert sich an den Regelungen für Lehrkräfte des Freistaates Bayern im Beamtenverhältnis.

KODA Kompass: Organ der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA. Wird in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite erstellt und erscheint in der Regel viermal im Jahr. Für Beschäftigte im ABD-Bereich werden die Kosten von den Diözesen getragen – mit finanzieller Unterstützung durch die Bayerische Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

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

Grundordnung (GrO): Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ regelt Prinzipien des Tarif- und Mitarbeitervertretungsrechts. Einrichtungen, die unter die GrO fallen, sind tarifgebunden. Arbeitsverträge dürfen nicht frei vereinbart werden, sondern müssen sich nach dem kirchlichen Tarifrecht richten. Weiter regelt sie Loyalitätspflichten, das heißt die Beachtung der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre durch die Beschäftigten. Unter www.onlineABD.de, Anhang II „Kirchengesetzliche Ordnungen“.

Mitarbeitervertretung (MAV): Die MAV vertritt die Interessen der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene. Sie ist vergleichbar mit einem Betriebs- oder Personalrat.

BAG: 30 Tage Urlaub auch für Jüngere

Zusätzliche Urlaubstage für 2011 und 2012 werden nachgewährt

Seit Jahrzehnten war der Urlaub im öffentlichen und kirchlichen Dienst nach Alter gestaffelt. Diese Regelung ist in ihrer bisherigen Form gesetzwidrig. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass bis zu einer Neuregelung alle Beschäftigten Anspruch auf die

höchstmögliche Zahl von Urlaubstagen haben. Das sind bei einer 5-Tage-Woche 30 Urlaubstage.

Gesellschaftliche Wertvorstellungen wandeln sich und mit ihnen die Gesetze. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz von 2006 war eine wichtige Etappe

in diesem Wandel. Es untersagt Benachteiligung von Beschäftigten auf Grund des Geschlechts, der Rasse oder auch des Alters. Zunächst dachte man dabei vor allem an die Benachteiligung älterer



Thomas Pläßmann

Themen

- **Tarifrunde**
Was es sonst noch gibt
- **Bewährungsaufstiege**
Übergangsregelung verbessert
- **Eckeingruppierung 5**
Vor allem Kaufleute profitieren
- **Unterrichtsdeputate**
Wer wo wieviel unterrichten muss
- **Religionslehrer i. K.**
Unterrichtspflicht umstritten
- **Pflege und Beruf**
Darauf haben Mitarbeiter Anspruch
- **Beratungslehrer**
Kirchliche Ausbildung aufgewertet
- **Besitzstand Kind: Verdienstgrenze fällt, „Bufdi“ unschädlich**
- **Förderschulzulage steigt**
- **Glosse: Im Prinzip ja, aber ...**
Die soziale Frage in der KODA
- **Dritter Weg: Wie geht's weiter**
- **KiTa-Qualität: KODA im Landtag**
- **Eder: Zentral-KODA-Sprecher**
- **Kirchenmusiker, Mesner**
Arbeitszeitkalender 2013



Manfred Weidenthaler,
Chefredakteur dieser Ausgabe

Hochdienen ade

Liebe Leserin,
lieber Leser,

haben Sie geschmunzelt, als sie gelesen haben, dass die Altersstaffelung des Urlaubs „Diskriminierung“ jüngerer Menschen und damit ein schwerwiegender Verstoß gegen unsere Grundwerte und Grundrechte ist?

Vor Gericht hatten sich die beklagten Arbeitgeber bemüht zu erklären, dass die Urlaubsstaffelung dem „größeren Erholungsbedarf“ älterer Menschen Rechnung trägt. Nun ja, das Bundesarbeitsgericht hat lapidar festgestellt: offenkundig gehören 30jährige Beschäftigte noch nicht zur Gruppe der älteren Menschen.

Mit Recht, denn die Altersstaffelung hatte wirklich nichts mit Rücksicht auf ältere Mitmenschen zu tun. Sie war einfach Ausdruck des traditionellen Denkens im öffentlichen und kirchlichen Dienst: man muss sich erst einmal hochdienen und dann Deshalb war bis 2005 die Vergütung nach Alter gestaffelt, deshalb gab es Bewährungsaufstiege und deshalb gab es für unter 30jährige auch nur 26 Tage Urlaub. Denn es kann doch nicht sein, dass so ein Neuling genausoviel verdient und genausoviel Urlaub hat wie ich?

Dieses Denken hat sich geändert und das ist gut so. Heute sind andere Kriterien im Tarifrecht gefragt: Erfahrung, Leistung, Engagement. Und im kirchlichen Dienst (sollten) noch immer Fürsorge und soziale Kriterien eine wichtige Rolle spielen.

Allen jungen Kolleginnen und Kollegen schöne und erholsame Zusatzurlaubstage!

Es grüßt Sie Ihr
KODA Kompass-Team

Manfred Weidenthaler,
Redaktionsleiter

Beschäftigter. Das Bundesarbeitsgericht hat klargestellt: Auch Regelungen, die jüngere Mitarbeiter nur auf Grund ihres Alters schlechter stellen, sind Diskriminierung. Im März hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass die Urlaubsregelung des öffentlichen und kirchlichen Dienstes aus diesem Grund gesetzwidrig ist.

Bis zu acht Tage zusätzlicher Urlaub

Die Konsequenz aus dem Urteil: Alle Beschäftigten und Auszubildenden haben 2012 Anspruch auf 30 Tage Urlaub bei einer 5-Tage-Woche. Wer sechs Tage die Woche arbeitet, hat entsprechend 36 Tage Urlaubsanspruch.

Ebenso soll mit den Urlaubsansprüchen aus dem Urlaubsjahr 2011 verfahren werden. In Rundschreiben, die allen Arbeitgebern im Bereich der Bayerischen Regional-KODA zugehen, empfiehlt die Arbeitgeberseite, gegebenenfalls ausstehende Urlaubstage aus 2011 dem Urlaubsanspruch für 2012 zuzuschlagen. Das Arbeitgeber Rundschreiben ist unter www.bayernkoda.de veröffentlicht.

Betroffen sind alle Beschäftigten unter 40 Jahren. Sie hatten bislang 29 Tage Urlaubsanspruch, die unter 30jährigen sowie die Auszubildenden nur 26 Tage.

Ansprüche aus 2010 und früher sind verfallen. Ausnahme: Urlaub, der wegen Elternzeit noch nicht in Anspruch genommen wurde, verlängert sich.

Für Einrichtungen mit vielen jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bringt die Gewährung der zusätzlichen Urlaubstage eine erhebliche organisatorische Herausforderung mit sich. Tariflich besteht die Möglichkeit aus betrieblichen Gründen Urlaub bis März 2013 zu übertragen. Können Urlaubstage aus dringenden betrieblichen Gründen auch bis dahin noch nicht gewährt werden, ist eine weitere Übertragung bis Mai möglich. Nach den tariflichen Vorschriften muss der Resturlaub dann aber allerspätestens am 31. Mai angetreten werden. Angetreten

heißt, spätestens an diesem Tag muss der Urlaub beginnen.

Ab 2013 neue Staffelung

Der öffentliche Dienst hat eine neue gesetzkonforme Urlaubsstaffelung beschlossen, die ab 2013 für Beschäftigte und Auszubildende gilt. Die Bayerische Regional-KODA hat entschieden, diese Regelung zu übernehmen. Damit gilt ab 2013: wer vor dem 1. Januar 1973 geboren ist und daher bereits bislang Anspruch auf 30 Tage Urlaub hatte, behält diesen Anspruch für die Dauer des Arbeitsverhältnisses.

Alle übrigen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben bis zu dem Jahr, in welchem sie das 55. Lebensjahr vollenden, 29 Tage Urlaub. Ab dem 55. Lebensjahr haben sie 30 Tage Urlaub. Der zusätzliche Urlaubstag wird mit einem erhöhten Erholungsbedarf älterer Menschen begründet und ist nach Auffassung der Bayerischen Regional-KODA mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz vereinbar.

Auszubildende sind keine Arbeitnehmer. Für sie wurde eine eigene Urlaubsregelung geschaffen. Sie haben ab dem nächsten Urlaubsjahr 27 Tage Urlaub, also einen Tag mehr als nach der früheren Regelung. 27 Tage haben künftig auch Praktikanten im Sinne des ABD Teil E, 2. Darunter fallen unter anderem Erzieher und Erzieherinnen im Berufsanerkennungsjahr. Für 2012 haben die Praktikanten und Praktikantinnen ebenfalls 30 Tage Urlaubsanspruch.

Chef aufmerksam machen

Einrichtungen mit zentraler Urlaubserfassung werden für 2011 und 2012 zustehende zusätzliche Urlaubstage meist automatisch dem Urlaubskonto gutschreiben. Trotzdem kann es sinnvoll sein, den direkten Vorgesetzten auf die zusätzlichen Tage aufmerksam zu machen, damit sie in der Dienstplanung berücksichtigt werden. Gegebenenfalls sind Durchführungshinweise des jeweiligen Arbeitgebers zu beachten.

Manfred Weidenthaler

Die neuen Entgelttabellen

Die Endfassungen aller Entgelttabellen unter www.kodakompass.de im „Themen ABC“, Stichwort „Entgelt“ eingeben.

Tarifrunde: was es sonst noch gibt

Einmalzahlungen und weitere Tarifiergebnisse

Neben den prozentualen Entgeltsteigerungen werden noch weitere Bestandteile des diesjährigen Tarifabschlusses im öffentlichen Dienst automatisch Teil des kirchlichen Tarifrechts ABD.

20,29 % „Besondere Einmalzahlung“

Derzeit gibt es im Bereich der Bayerischen Regional-KODA keine individuelle Leistungsbezahlung. Das Geld aus dem „Leistungstopf“ wird jährlich als „besondere Einmalzahlung“ pauschal ausgeschüttet (§ 18a ABD Teil A, 1.). Bei der Festsetzung des Prozentsatzes werden die im jeweiligen Jahr erfolgenden Entgelterhöhungen berücksichtigt. 2012 beträgt die besondere Einmalzahlung 20,29 Prozent des in den Monaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten Entgelts. 2013 beträgt sie 23,35 Prozent. Ausgezahlt wird im November oder Dezember.

Garantiebeträge bei Höhergruppierungen steigen

Wer höhergruppiert wird, erlebt manchmal eine böse Überraschung. Der erhoffte Zuwachs beim Tabellenentgelt stellt sich in einzelnen Fällen als sehr gering heraus. Deshalb gibt es Garantiebeträge, um die bei einer Höhergruppierung das Entgelt mindestens steigen muss. Diese erhöhen sich in den Entgeltgruppen 1 bis 8 (sowie S 2 bis S 8) von 50 auf 51,75 Euro und in den Entgeltgruppen 9 bis 15 (sowie S 9 bis S 18) von 80 auf 82,80 Euro.

Aufstiege und Vergütungsgruppenzulagen verlängert

Für die Laufzeit des Tarifvertrages bis 28. Februar 2014 wurde die Regelung verlängert, dass ausstehende Bewährungsaufstiege und Vergütungsgruppenzulagen noch gewährt werden. Dies betrifft einzelne Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis vor Oktober 2005 begonnen hat und die nach damaligem Recht Bewährungsaufstiegszeiten länger als sieben Jahre hatten. Solch lange Bewährungszeiten gab es für einige Beschäftigte in den höheren Vergütungsgruppen, den heutigen Entgeltgruppen 12 bis 14. Wie die Aufstiege genau vollzogen werden, wurde in KODA Kompass Nr. 35

erläutert. Im öffentlichen Dienst werden die Aufstiege nur auf Antrag gewährt. Erfreulicherweise hat die Dienstgeberseite in der KODA wieder zugesagt, dass die Bezügestellen der Diözesen von sich aus prüfen werden, ob ein Anspruch besteht. Die sonstigen Bezügestellen sind gebeten, ebenfalls auf die Beschäftigten zuzugehen. Es ist aber nicht auszuschließen, dass ein Fall übersehen wird: im Zweifel bei der Bezügestelle nachfragen.

Für Beschäftigte, die nach altem Recht mehrere Aufstiege hatten – Mesner, B-Kirchenmusiker, Jugend- und Erwachsenenbildner – sind die neuen Mehrfachaufstiegsregelungen zu beachten. Näheres auf Seite 6 dieses Heftes.

Ausgleichszahlungen in den Entgeltgruppen 2 bis 8

Beschäftigte, die nach September 2005 eingestellt oder neu eingruppiert wurden, erhalten in der Regel keine Bewährungs-

keine Pauschalzahlung, da für sie bereits ein neues Eingruppierungsrecht gilt.

Zwei Gruppen in früheren Angestelltentätigkeiten erhalten die Pauschale:

- Beschäftigte in den Entgeltgruppen 2, 3, 5, 6 und 8, die nach September 2005 und vor Januar 2012 eingestellt wurden, bekommen im Oktober 2012 eine Pauschalzahlung von 300 Euro. Das gleiche gilt für Beschäftigte, die aufgrund eines Wechsels ihrer Tätigkeit nach dem September 2005 und vor Januar 2012 neu eingruppiert wurden.
- Beschäftigte in den Entgeltgruppen 2 bis 8, die zwischen 1. Januar 2012 und 1. Juli 2012 neu eingestellt oder eingruppiert wurden und nach Altrecht nach spätestens einem Jahr in eine höhere Vergütungsgruppe aufgestiegen wären, erhalten pauschal 300 Euro im Oktober 2012.

Im öffentlichen Dienst wird zum Teil nur gezahlt, wenn der oder die Beschäftigte zuvor einen schriftlichen Antrag stellt.

Dies setzt voraus, dass die Beschäftigten überhaupt wissen, dass er antragsberechtigt sind. Vermutlich werden viele Beschäftigte im öffentlichen Dienst leer ausgehen. In der Bayerischen Regional-KODA bestand Einvernehmen zwischen Dienstgeber- und Dienstnehmerseite, dass im kirchlichen Dienst alle Berechtigten das Geld automatisch bekommen sollen. Im kirchlichen Tarifrecht ABD wurde daher die Antragspflicht gestrichen.

Seit Jahren wird im öffentlichen Dienst über die neue Entgeltordnung verhandelt, die die Nachteile durch die abgeschafften Bewährungsaufstiege ausgleichen oder mildern soll. Falls bis Anfang nächsten Jahres wieder keine neue Entgeltordnung in Kraft tritt, werden die Beschäftigten im Jahr 2013 weitere 300 Euro Pauschalzahlung erhalten.

Manfred Weidenthaler, Robert Winter



„Verzugszahlung“. Da die künftige Entgeltordnung noch immer nicht fertig ist, erhalten 2012 eine Reihe von Beschäftigten wieder Ausgleichszahlungen. Foto: Fotolia

aufstiege mehr. Als Ausgleich erhalten einzelne Beschäftigte in früheren Angestelltentätigkeiten eine „Pauschalzahlung“. Dies gilt nicht für ehemalige Arbeiter und Arbeiterinnen, zum Beispiel Reinigungskräfte. Arbeiter und Arbeiterinnen wurden 2005 nach anderen, für die Beschäftigten günstigeren, Verfahren in das neue Tarifrecht übergeleitet. Auch Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst erhalten

Die neuen reduzierten Unterrichtspflichtzeiten

Der Freistaat Bayern hat beschlossen, die Arbeitszeit für Beamte, die 2004 für unter 60jährige auf bis zu 42 Stunden Wochenstunden erhöht wurde, wieder auf 40 Stunden für alle zu reduzieren. Diese Reduzierung erfolgt in zwei Schritten – zum 1. August 2012 wird sie auf 41 Stunden reduziert, zum 1. August 2013 dann auf 40 Stunden. Nachdem dies im Schulbereich auf Unterrichtsverpflichtungen übertragen werden muss, hat die Staatsregierung folgendes Vorgehen beschlossen: Für alle Lehrkräfte, die bis 31. Januar 2013 das 50. Lebensjahr vollendet haben, wird die reduzierte Arbeitszeit bereits zum 1. August 2012 voll wirksam. Für alle Lehrkräfte bis zum 50. Lebensjahr bedeutet es aber, dass diese im kommenden Schuljahr 2012/2013 noch nicht die volle Stundenreduzierung erhalten, sondern in einem ersten Schritt eine halbe Stunde weniger zu unterrichten haben. Für diese Lehrkräfte wird die Stundenreduzierung erst zum 1. August 2013 voll wirksam.

Ludwig Utschneider

Genug geschleppt. 2004 hatte der Freistaat Unterrichtspflichtzeiten und Beamtenarbeitszeit zur Haushaltssanierung angehoben. Wie versprochen wird jetzt wieder reduziert.

Foto: Fotolia



Unterrichtspflichtzeiten (UPZ) im Schuljahr 2012/2013 an staatlichen und kirchlichen Schulen.

Die Unterrichtsdeputate gelten auch für kirchliche Religionslehrer an beruflichen Schulen, Realschulen und Gymnasien. Zur Unterrichtspflichtzeit von kirchlichen Religionslehrkräften an Grund-, Mittel- und Förderschulen siehe Beitrag rechts.

Schulart	Volksschulen (Grund-, Haupt-, Mittelschulen)				Realschule		Gymnasium		Berufliche Schulen				Förder-schulen*	
	Lehrer an Hauptschulen	Lehrer an Grundschulen	Fachlehrer an Volksschulen	Förderlehrer an Volksschulen	Lehrer in wissenschaftlichen Fächern	Lehrer in Sport oder musischen oder praktischen Fächern	Lehrer in wissenschaftlichen Fächern	Lehrer in Musik, Kunstziehung und Sport	Höherer Dienst FOS / BOS wissenschaftliche Fächer	Höherer Dienst an sonstigen berufl. Schulen wissenschaftlich-künstlerischen Fächern	Fachlehrer und sonstige Lehrer an beruflichen Schulen	Fachlehrer an FOS in der fachpraktischen Ausbildung		Lehrkräfte für Sonderpädagogik an VS zur sonderpädagog. Förderung
UPZ	bis 50. Lbj.	27,5	28,5	29,5	28,5	24,5	28,5	23,5	27,5	23,5	24,5	27,5	29,5	26,5
	ab 50. Lbj.	27	28	29	28	24	28	23	27	23	24	27	29	26
Altertermäßigung														
ab 58. Lbj.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
ab 60. Lbj.	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
ab 62. Lbj.	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Ermäßigung Schwerbehinderung	mindestens 50 v. H. von zwei mindestens 70 v. H. von drei mindestens 90 v. H. von vier Wochenstunden.													

* Abgedruckt ist nur das Deputat für Volksschulen zur sonderpädagogischen Förderung. An anderen Schulen zur sonderpädagogischen Förderung gelten abweichende Unterrichtsverpflichtungen.

Unterrichtsverpflichtung Religionslehrer umstritten

Mitarbeiterseite ruft Vermittlungsausschuss an

Der Staat hat die 2004 angehobenen Unterrichtsverpflichtungszeiten für seine Lehrkräfte ab dem laufenden Schuljahr wieder gesenkt. Die zeitgleiche Übernahme der Reduzierung für kirchliche Religionslehrkräfte an Grund-, Mittel- und Förderschulen wurde

Bayerischen Regional-KODA beschlossen. Dabei hat sich die KODA selbst verpflichtet, ein sogenanntes „Abstandsgebot“ einzuhalten: Veränderungen der staatlichen Unterrichtsverpflichtungen werden jeweils auf die kirchlichen Religionslehrkräfte übertragen.

Dieses „Abstandsgebot“ ist in der Dienstordnung für Religionslehrer und -lehrerinnen festgehalten. Der Staat hat seit August 2012 die Unterrichtsverpflichtungszeiten für seine Lehrkräfte um eine halbe Wochenstunde reduziert. Ab August 2013 wird die Unterrichtsver-

pflichtung nochmals reduziert, auf das Niveau von Juli 2004.

pflichtung nochmals reduziert, auf das Niveau von Juli 2004.

Die KODA-Mitarbeiterseite hatte den Antrag gestellt, die Reduzierungen für die kirchlichen Religionslehrer an Grund-, Mittel- und Förderschulen ab September 2012 zu übernehmen. Der Antrag wurde von der Arbeitgeberseite abgelehnt. Die Dienstgeber begründeten dies damit, dass

die Verringerung um eine halbe Stunde nicht entsprechend den staatlichen Ausführungsbestimmungen umsetzbar ist. Bei Vollzeitkräften, die ausschließlich im Unterricht eingesetzt sind, würde die Absenkung des Deputats zu Mehrarbeit führen. Nach Auffassung der Mitarbeiterseite wäre dies über ein Arbeitszeitkonto oder Mehrarbeitsvergütung auszugleichen. Für Teilzeitkräfte, deren Verträge ja auf eine bestimmte Zahl von Unterrichtsstunden lauten, würde die Reduzierung im laufenden Schuljahr eine Gehaltssteigerung von 1,96 % zur Folge haben. Die Arbeitgeberseite stellte ihrerseits den Antrag, die Unterrichtsverpflichtungszeit erst ab dem Schuljahr 2013/2014 zu reduzieren. Die Mitarbeiterseite hat daraufhin den Vermittlungsausschuss der KODA angerufen. Die Dienstgebervertreter baten um weitere Gespräche auf Arbeitsgruppenebene, um Fragen zur Auslegung und Anwendung der Abstandsregelung zu erörtern. Bis Ende September wird sich entscheiden, ob es noch zu einer Einigung ohne Vermittlungsausschuss kommt. Wenn nicht, wird der Ausschuss unter Vorsitz eines neutralen Vermittlers versuchen, eine Lösung zu finden. Sollte schließlich eine rückwirkende Übernahme der Stundenreduzierung beschlossen werden, würde das Entgelt nachgezahlt oder die Mehrarbeit auf einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

Religionslehrkräfte an Realschulen, Gymnasien und beruflichen Schulen sind von diesem Konflikt nicht betroffen, da sich ihre Unterrichtsverpflichtung automatisch nach den staatlichen Vorgaben richtet.

Manfred Weidenthaler



Auf und ab. Das Unterrichtsdeputat der Religionslehrer i. K. soll sich grundsätzlich mit den staatlichen Unterrichtsverpflichtungen ändern. Ob zeitgleich, ist umstritten.

Foto: Fotolia

von der Dienstgeberseite der KODA abgelehnt. Dies wollte die Mitarbeiterseite nicht akzeptieren, weshalb sie den Vermittlungsausschuss der KODA angerufen hat. Auf Wunsch der Dienstgeberseite wurden zunächst Klärungsgespräche vereinbart.

Für Religionslehrkräfte im Kirchendienst an Grund-, Mittel- und Förderschulen wird die Unterrichtsverpflichtungszeit von der

	Juni	Juli	August
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			

Mesner, Kirchenmusiker

Arbeitszeit planen, berechnen, prüfen

Der neue Arbeitszeitkalender 2013 für Mesner und Mesnerinnen sowie Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen ist da. Er enthält Erläuterungen zum Feiertagsausgleich, festen freien Tag ...

Unter www.kodakompass.de, Rubrik Themen-ABC, Stichwort Mesner oder Kirchenmusiker.

Erhöhung der Förderschulzulage

Die Förderschulzulage für seit dem Schuljahr 2006/2007 neu im Förderschulbereich tätige Religionslehrkräfte im Kirchendienst erhöht sich ab September 2012 auf 13,08 Euro, ab September 2013 auf 13,45 Euro. Für Altfälle steigt die Zulage ab September 2012 auf 13,62 Euro, ab September 2013 auf 14,00 Euro.

M. W.

Bewährungsaufstiege: Übergangsregelungen verbessert

Zweite Aufstiege für Mesner sowie dritte Aufstiege für B-Musiker, Erwachsenen- und Jugendbildner werden nachgewährt

B-Kirchenmusiker und -musikerinnen gehörten nach dem alten Tarifrecht zu den Rekordhaltern in Sachen Bewährungsaufstieg. Nach zwei Jahren, sieben Jahren und letztmals nach insgesamt zwölf Jahren stiegen sie jeweils eine Vergütungsgruppe auf, bis sie ihre endgültige Eingruppierung erreicht hatten. Doch auch Mesnerinnen und Mesner sowie Jugend- und Erwachsenenbildner und -bildnerinnen hatten lange Leitern zu erklimmen. Im Zuge der Tarifreform 2005 wurden die Bewährungsaufstiege weitgehend abgeschafft. Bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung gibt es aber Übergangsregelungen für Altfälle, das sind Beschäftigte, die im Oktober 2005 in das neue Tarifrecht übergeleitet wurden. Und diese Übergangsregelungen wurden jetzt verbessert. Teilweise wird Entgelt rückwirkend nachgezahlt.

Mesner

Von der Verbesserung profitieren Mesner und Mesnerinnen, die nach dem 30. September 2011 und vor dem 1. März 2014 eine Bewährungszeit von insgesamt acht Jahren vollenden. Sie werden ab dem Zeitpunkt, zu dem sie die Zeit erfüllt haben, nach Entgeltgruppe 6 höhergruppiert.

B-Kirchenmusiker

B-Kirchenmusikern und -musikerinnen, die nach dem 30. September 2010 und vor dem 1. März 2014 eine Beschäftigungszeit von zwölf Jahren vollenden, werden in die Entgeltgruppe 10 höhergruppiert.

Erwachsenenbildner

Erwachsenenbildner mit Fachhochschul-Ausbildung, die nach dem 31. März 2013 und vor dem 1. März 2014 eine Bewährungszeit von acht Jahren vollenden, werden zum jeweiligen Zeitpunkt in die Entgeltgruppe 10 höhergruppiert.

„Sonstige Erwachsenenbildner und -bildnerinnen“ mit mindestens 2jähriger Vollzeitausbildung (zum Beispiel an einer

Fachakademie), die nach dem 30. September 2010 und vor dem 1. März 2014 eine Bewährungs- beziehungsweise Tätigkeitszeit von zwölf Jahren vollenden, werden in die Entgeltgruppe 10 höhergruppiert.

Jugendbildner

Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Jugendbildung, zum Beispiel Jugendpfliegern oder -referenten gilt: Sozialpädagogen und -pädagoginnen, die nach dem 31. März 2010 und vor dem 1. März 2014 eine Bewährungszeit von fünf Jahren vollenden,

Für Beschäftigte, die unter die S-Eingruppierung für den Sozial- und Erziehungsdienst fallen, gelten diese Regelungen nicht.

Was verrechnet wird

Einige Beschäftigte erhalten „Strukturausgleich“. Diese Zahlungen sind ein kleiner Ausgleich für durch die Tarifreform entgangene Aufstiege. Werden Beschäftigte wegen Erfüllung der Bewährungszeit in die Entgeltgruppe 10 höhergruppiert, wird der Strukturausgleich mit dem höheren



Jetzt geht's wieder weiter. „Altfällen“ werden alle früheren Aufstiege gewährt.

Foto: Fotolia

erhalten eine Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 135,64 Euro pro Monat.

Sonstige Beschäftigte in der Jugendbildung mit mindestens zweijähriger Vollzeitausbildung, zum Beispiel Erzieherausbildung, die nach dem 30. September 2010 und vor dem 1. März 2014 eine Bewährungs- beziehungsweise Tätigkeitszeit von zwölf Jahren vollenden, erhalten ebenfalls eine Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 135,64 Euro.

Gehalt verrechnet, entfällt also in der Regel.

Auf Grund früherer Aufstiege sind einige Beschäftigte in sogenannten „individuellen Zwischenstufen“. Ihr persönliches Entgelt liegt in diesem Fall zwischen zwei Stufen der Entgelttabelle. In den meisten Entgeltabrechnungen ist dieser Zwischenbetrag in einer Zeile „Besitzt. IndZwSt.“ zu finden. Diese Zwischenstufen-Zahlungen werden bei der Höhergruppiierung eingerechnet und entfallen.

Oktober 2012 wird ausgezahlt

Die Zahlung beginnt mit dem Monat, in dem der oder die Beschäftigte die jeweilige Bewährungszeit erfüllt hat. Soweit die Zeit bereits vor Oktober 2011 erfüllt war, werden die höheren Entgeltansprüche rückwirkend bis Oktober 2011 nachbezahlt. Nachzahlungsmonat ist Oktober 2012. Die entsprechenden Korrekturen beim Entgelt werden automatisch durch die Bezügestelle vorgenommen. Wenn nicht, dann sollten Beschäftigte nachfragen. Die Telefonnummer des Sachbearbeiters oder der Sachbearbeiterin steht auf der Entgeltabrechnung.

Bewährungszeit herausfinden

Bewährungszeit beziehungsweise Tätigkeitszeit ist die Zeit, in der eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die jeweilige Tätigkeit ausgeübt hat. Die Zeit muss nicht

beim selben Arbeitgeber erfüllt worden sein. Sie muss aber ununterbrochen zurückgelegt worden sein. Unterbrechungen der Tätigkeit von bis zu sechs Monaten sind unschädlich. Auch Unterbrechungen wegen Elternzeit oder Sonderurlaub aus familiären Gründen sind unschädlich. „Unschädlich“ bedeutet, die zuvor zurückgelegte Bewährungszeit bleibt erhalten. Die Unterbrechungszeiten selbst zählen nicht als Bewährungszeit. Ausnahmen und Details unter www.onlineABD.de, Suchbegriff „§ 23 a Bewährungsaufstieg“ eingeben.

Spätere Aufstiege noch offen

Und was ist mit Beschäftigten, die bereits vor den im Artikel genannten Fristen die Bewährungszeiten erfüllt haben? Diese Beschäftigten wurden bereits zu einem

früheren Zeitpunkt höhergruppiert oder ihr Vergleichsentgelt wurde neu berechnet. Die Neuregelung betrifft sie nicht.

Die Übergangsregelungen gelten für Aufstiege, die bis Februar 2014 erreicht werden. Offen ist, was mit Beschäftigten passiert, die Bewährungszeiten später vollenden. Vielleicht gelingt es den Tarifpartnern im öffentlichen Dienst bis dahin, die seit sieben Jahren verhandelte neue Entgeltordnung zu schaffen. Dann dürfte es 2014 auch im kirchlichen Dienst ein neues Eingruppierungssystem geben, das weitere Übergangsregelungen überflüssig macht.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlagen:

- Übergangsregelungen zur Eingruppierung in § 8a, ABD Teil A, 3.
- Bewährungszeiten für die einzelnen Berufsgruppen im ABD, Teil A, 2.

Aufstiege nach altem Tarifrecht und wie sie umgesetzt werden

Die Tabelle gilt für Beschäftigte, die am 30. September 2005 in das neue Tarifrecht überführt wurden (Altfälle) und zu diesem Zeitpunkt noch mindestens zwei Aufstiege ausstehen hatten. Die neuen Übergangsregelungen sind grün hervorgehoben.

	B-Musiker		Mesner	
	Zeit	So wird's vollzogen	Zeit	So wird's vollzogen
1. Aufstieg	nach 2 Jahren	Wurde bereits bislang gewährt: Höhergruppierung nach EG 9	nach 2 Jahren	Wurde bereits bislang gewährt: Höhergruppierung nach EG 5
2. Aufstieg	nach weiteren 5 Jahren	Wurde bereits bislang gewährt: Neuberechnung des Vergleichsentgelts*	nach weiteren 6 Jahren	Wird nun gewährt, soweit nicht schon erhalten: Höhergruppierung nach EG 6
3. Aufstieg	nach weiteren 5 Jahren	Wird nun durch Höhergruppierung nach EG 10 gewährt		

	Jugendbildner (FH)		Jugendbildner (Sonstige Ausbildung)	
	Zeit	So wird's vollzogen	Zeit	So wird's vollzogen
1. Aufstieg	nach 6 Monaten	Wurde bereits bislang gewährt: Neuberechnung des Vergleichsentgelts*	nach 2 Jahren	Wurde bereits bislang gewährt: Höhergruppierung nach EG 9
2. Aufstieg	nach weiteren 4,5 Jahren	Wird nun gewährt, soweit nicht schon erhalten: Vergütungsgruppenzulage 135,64 Euro	nach weiteren 5 Jahren	Wurde bereits bislang gewährt: Neuberechnung des Vergleichsentgelts*
3. Aufstieg			nach weiteren 5 Jahren	Wird nun gewährt, soweit nicht schon erhalten: Vergütungsgruppenzulage 135,64 Euro

	Erwachsenenbildner (FH)		Erwachsenenbildner (Sonstige Ausbildung)	
	Zeit	So wird's vollzogen	Zeit	So wird's vollzogen
1. Aufstieg	nach 6 Monaten	Wurde bereits bislang gewährt: Neuberechnung des Vergleichsentgelts*	nach 2 Jahren	Wurde bereits bislang gewährt: Höhergruppierung nach EG 9
2. Aufstieg	nach weiteren 7,5 Jahren	Wird nun gewährt, sobald Zeit erfüllt: Höhergruppierung nach EG 10	nach weiteren 5 Jahren	Wurde bereits bislang gewährt: Neuberechnung des Vergleichsentgelts*
3. Aufstieg			nach weiteren 5 Jahren	Wird nun (nach)gewährt, sobald Zeit erfüllt: Höhergruppierung nach EG 10

*Was hinter dem Wort „Vergleichsentgelt“ steckt:

Eine „Neuberechnung des Vergleichsentgelts“ ist ein Ersatz für einen nicht mehr existierenden Bewährungsaufstieg. Die Berechnungsweise ist folgende: die Bezügestelle errechnet, wieviel der oder die Beschäftigte im September 2005 mehr verdient hätte, wenn er oder sie schon damals den Bewährungsaufstieg gehabt hätte. Dieser Betrag wird auf das derzeitige Entgelt als „Besitzstandszulage“ draufgezahlt.

Bei Fragen rund um's Tarifrecht – die Ansprech- partner für Ihre Diözese



*Lehrkräfte an KIRCHLICHEN SCHULEN,
zuständig für ganz Bayern*
Dr. Christian Spannagl 0 89/88 82 91
Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00

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

Diözese Würzburg
Jürgen Herberich 09 31/38 66 54 60
Verena Müller 09 31/38 64 32

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

Diözese Regensburg
Bernhard Hommes 09 41/ 5 97 10 51
Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23

Diözese Passau
Dr. Joachim Eder 0 85 07/92 26 03
Elisabeth Weinzierl 0 85 1/8 79 79

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

Erzdiözese München und Freising
Erich Sczepanski 0 89/21 37 20 60
Anna Maria Sonnenberger 0 81 31/7 16 14
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84
Robert Winter 0 89/21 37 14 80

KODA-Mitarbeiterseite

Ihre Vertreter und Vertreterinnen erreichen Sie unter: Nachname@kodakompass.de
Post- und Faxanschriften erfahren Sie unter www.kodakompass.de in der Rubrik „Personen und Kontakte“ oder über die KODA-Geschäftsstelle, Tel. 08 21/50 89 53-0.

KODA-Wahl 2013: Infos unter www.kodakompass.de

Kurz erklärt

ABD: „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen“. Tarifrecht für die bayerischen Kirchenbeschäftigten, ohne Caritas. Großteils mit dem Tarifvertrag des kommunalen öffentlichen Dienstes, TVöD-VkA, übereinstimmend. Veröffentlicht unter 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 Lehrer: 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.

Für mehr Qualität in den KiTas

Angeführt von den beiden Vorsitzenden Hans Reich und Martin Floß suchte im Frühjahr eine Delegation der Bayerischen Regional-KODA im Bayerischen Landtag das Gespräch mit Abgeordneten. Anlass für diesen ungewöhnlichen Termin war die geplante Novellierung des „Bayerischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetzes“ (BayKiBiG). Die Träger von Kindertageseinrichtungen, deren Beschäftigte und vor allem die betreuten Kinder haben bessere Rahmenbedingungen verdient, sind sich die Mitglieder der KODA einig.

Seit 2005 bemisst sich die Förderung von Kindertageseinrichtungen ausschließlich an Buchungszeiten und „Fallpauschalen“. Problem dabei: die Förderung reicht bei weitem nicht, um die geforderte Qualität, die Umsetzung des Inklusionsgedankens oder den umfassenden

Joachim Eder an der Spitze der Zentral-KODA



Erstmals steht ein Bayer an der Spitze der Zentral-KODA. Joachim Eder hat das Amt des Stellvertretenden Zentral-KODA-Vorsitzenden übernommen. Er ist Nachfolger von Georg Grädler. In der Zentral-KODA sind alle deutschen KODAs vertreten. In den letzten Jahren fanden viele Austausch- und Abstimmungsprozesse statt. Joachim Eder und Georg Grädler sind die beiden Vorsitzenden der Zentral-KODA. Eder und Grädler mit dem Vorsitzenden der Bayerischen Regional-KODA, Robert Zollitsch, bei einem Austausch zur Zentral-KODA. Eder ist der dritte „Dritten Weg“ der Kirchen.

Bildungsanspruch ab dem Kleinkindalter sicherstellen zu können. Immer mehr katholische Einrichtungen geraten in ernsthafte finanzielle Schwierigkeiten. Eine Senkung der Entgelte ist dabei für die KODA kein Weg. Vielmehr stehen Staat und Kommunen in der Pflicht, die für die Bereitstellung der KiTa-Plätze und deren Finanzierung verantwortlich sind.

Neben der Forderung nach einer besseren Finanzierung brachte die KODA in ihrer Stellungnahme auch die Themen Präzisierung der Verfügungszeitregelung, Ausgleich für den gestiegenen Verwaltungsaufwand und Finanzierung der Ausbildungsleistung ein.

Offensichtlich war die Bayerische Regional-KODA nicht alleine mit ihren Kritikpunkten und Verbesserungsvorschlägen, da die Verabschiedung des Gesetzes auf den Herbst verschoben wurde. Dann wird sich zeigen, ob die Unterredung im Landtag Früchte trägt.

Markus Schweizer

er Spitze



entral-KODA. Dr. Joachim Eder (links) hat das sitzenden und Sprechers der Mitarbeiterseite u Grädler (rechts), der in Ruhestand ging. In Aen vertreten. In ihr finden grundlegende und sie ist ein wichtiges Gremium bei der ressen gegenüber dem Staat. Das Bild zeigt deutschen Bischofskonferenz, Erzbischof Dr. kunft des KODA-Systems, dem sogenannten

Foto: M. Birkle

Meine Meinung Meine Glosse



Im Prinzip ja, aber...

Die soziale Frage in der KODA

Sicher kennen noch einige die angestaubten Witze der 60er und 70er Jahre, die immer mit der Frage an Radio Eriwan begannen und dann immer mit dem gleichen Satz fortgesetzt wurden: „Im Prinzip ja, aber...“ Die Geschichte, um die es hier geht, spielt nicht im fernen Armenien, sondern in der Bayerischen Regional-KODA, die „Helden“ sind die Mitarbeiterseite und ihr Gegenüber, die Dienstgeber.

Es geht um „Soziales“. Um die Bedeutung dieser Geschichte gegenwärtig zu machen, lohnt es einen Blick in das Lexikon zu werfen: Das Wort sozial (von lat. socius – gemeinsam, verbunden, verbündet) bezeichnet wechselseitige Bezüge als eine Grundbedingung des Zusammenlebens – sozusagen ein perfektes Konsensprinzip.

Aber nun zur Geschichte zurück: Die Mitarbeiterseite dachte, irgendwie gehören wir ja zusammen (Dienstgemeinschaft) und haben den Auftrag, ein gemeinsames kirchliches Arbeitsrecht zu schaffen. Von „kirchlich“ zu „sozial“ – so dachte die tapfere Mitarbeiterseite – ist eigentlich nur ein kurzer Weg. Und jetzt beginnt die Sache mit Radio Eriwan: „Im Prinzip ja, aber ...“

- Kinderkomponente – „Im Prinzip ja, aber ...“
- Arbeitsbefreiung aus Anlass der Hochzeit – „Im Prinzip ja, aber...“
- Gehaltsfortzahlung bei Pflegezeit – „Im Prinzip ja, aber ...“
- Fortführung der Altersteilzeit – „Im Prinzip ja, aber ...“

Wie immer bei solchen Geschichten gibt es eine sogenannte „Moral“ – diese heißt hier: Die Dienstgeber haben nichts gegen Kinder ihrer Mitarbeiter; wollen diese aber nicht finanziell unterstützen, finden Heiraten toll, aber natürlich in der Privatzeit, haben Respekt vor Beschäftigten, die Angehörige pflegen, aber bitte auf eigene Kosten, und sehen zwar die Probleme von älteren Arbeitnehmern, aber wollen diese nicht lindern.

Und überhaupt: wir haben die Anbindung an einen Tarifvertrag – sagen die Dienstgeber –, den die Dienstnehmerseite unbedingt haben wollte, und um die sozialen Themen soll sich der Staat kümmern.

Wo bleibt dabei der Blick darauf, dass die kirchlichen Arbeitnehmer durch die Anforderungen der Grundordnung sowieso schon höheren Verpflichtungen unterliegen als andere Beschäftigte?

Oder dass die deutschen Bischöfe großen Wert auf menschenwürdige Pflege legen – ihre Dienstgeber diesen hohen Anspruch allerdings bei ihren eigenen Beschäftigten nicht finanziell unterstützen wollen?

Und dann die Sache mit den Kindern ...

Was hätten wir uns gewundert, wenn die Sozialenzykliken der Päpste auch immer die Antworten gehabt hätten „Im Prinzip ja, aber ...“.

meint Ihr

Johannes Hoppe

Der „Dritte Weg“ der Kirchen: wie geht es weiter?

Das Thema Dritter Weg in der Kirche ist politisch und kirchenpolitisch hochaktuell. Es geht um die Frage, ob die Kirchen ihr eigenes Modell zur Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsvertragsrechtes durch die KODAs weiter entwickeln können, oder ob diese Ausgestaltung im Wege eines Tarifvertrages – wie in der Privatwirtschaft und beim Staat – erfolgen soll.

Studientag der KODA

Die KODA hat sich auf einem Studientag mit diesem Thema aus ihrer Sicht beschäftigt. In einer ersten Runde näherte man sich dem Thema auf der theoretischen und rechtlichen Ebene. Welcher Inhalte bedarf der Dritte Weg, damit er als „gleichwertig“ zum weltlichen Tarifsysteem angesehen werden kann? Was ist „Gleichwertigkeit“ überhaupt? Was bedeutet Parität, also gleiche Mächtigkeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern? Wie grenzt sich der Dritte Weg von den Gewerkschaften ab? Bedarf der Dritte Weg auch und gerade einer Hilfestellung von den Gewerkschaften? Wie weit geht die Befugnis des Bischofs, in dieses System einzugreifen? Wie kann sicher gestellt werden, dass die Einrichtungen sich an das kirchliche Vertragsrecht halten? Wie kann ein Weg gefunden werden, in wichtigen Fragen mit den Gewerkschaften gemeinsame Wegstrecken zu gehen?

In der zweiten Runde folgte die praktische Annäherung an das Thema. Wie ist der Dritte Weg bei uns in Bayern auszugestalten, so dass er für die Beschäftigten auch als „gleichwertig“ erlebt werden kann? Was benötigen die Beschäftigten vor Ort, um über die Ergebnisse des Dritten Weges Informationen zu bekommen? Welche Mittel müssen der Dienstnehmerseite in der KODA in die Hand gegeben werden, damit sie auf Augenhöhe verhandeln kann und akzeptable Ergebnisse erzielt werden? In vier Arbeitsgruppen wurden die derzeit drängenden Themen behandelt und in großer Runde besprochen.

Information fördert Motivation

Schnell trat das Thema „Informationsarbeit“ als vorrangiges Thema in den Vordergrund. Nur informierte und zufriedene Beschäftigte sind motivierte Beschäftigte.

Information darf nicht auf Öffentlichkeitsarbeit reduziert werden, sondern hat viele Facetten, die zu beachten sind. Auch wenn es manchmal zu Mehrarbeit für die Besoldungsstellen kommt, wenn etwa ein KODA Kompass neue Themen aufgegriffen hat und die Beschäftigten mit Nachfragen an den Arbeitgeber herantreten: solche Gegebenheiten dürfen kein Beweggrund sein, die Informationsarbeit in den Hintergrund treten zu lassen. Deutlich wurde in der Diskussion, dass Informationsarbeit nicht nur Aufgabe des KODA Kompass alleine ist und auch nicht sein kann. Informationsarbeit hat viele Schattierungen und ist in verschiedensten Bereichen und auf unterschiedlichen Ebenen erforderlich.

In Bayern auf einem guten Weg

Dritter Weg heißt vor allem eines: Kommunikation und Offenheit zwischen Dienstgeber- und Dienstnehmerseite, Austragen von Konflikten auf Augenhöhe und unter Beachtung der kircheneigenen Spielregeln. Es heißt aber auch, dass alle Beschäftigten mit eingebunden sein müssen in diesen Kommunikationsprozess, dass ihre Vorstellungen einen Weg zu ihren Vertretern finden müssen. Wir sind in Bayern auf einem guten Wege. Und wir sind bereit, die Baustellen zu bearbeiten, die immer wieder auftreten.

Dr. Joachim Eder



KODA-Studientag: einig im Ziel. Der kirchliche Sonderweg im Tarifsrecht kann nur überleben, wenn Verhandlungsbedingungen für Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter gleichwertig und fair gestaltet sind. Was fair und gleichwertig ist, wird die KODA weiter intensiv beschäftigen. Fotos: Ch. Spannagl

Kleiner Stich – große Wirkung



Was tun, wenn die Zecke schon zugestochen hat?

Entfernen Sie die Zecke möglichst schnell – am besten fachmännisch mit einer desinfizierten Zeckenpinzette. Dazu die Zecke knapp über der Einstichstelle packen und nach hinten herausziehen. Auf keinen Fall sollte die Zecke gedreht, gequetscht oder mit Flüssigkeiten beträufelt werden, da die Zecke sonst mehr Krankheitserreger in die Stichwunde abgibt

Nach dem Entfernen reinigen und desinfizieren Sie die Stichstelle.

Vorsichtshalber den Hausarzt aufsuchen.

Falls Rötungen oder andere Beschwerden wie grippale Symptome, Kopf- oder Gelenkschmerzen, oder Störungen des Nervensystems auftreten, suchen Sie sofort einen Arzt auf.

Zecken gibt es weltweit. Durch die Klimaveränderung, z. B. zu milde Winter, verbreiten sich Zecken auch in unseren Breitengraden immer schneller. Schon ab ca. 10° Celsius werden sie aktiv. Zecken sind Überträger von FSME und Borreliose. Ein Stich kann zu ernsthaften gesundheitlichen Folgen führen. Wir geben Ihnen wichtige Tipps, wie Sie möglichst unbeschadet durch die warme Jahreszeit kommen.

So können Sie sich vor Zecken schützen

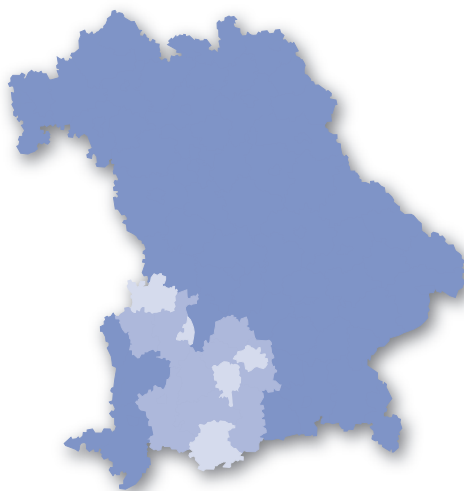
Empfehlenswert sind lange Kleidung und geschlossene Schuhe. In besonders gefährdeten Gebieten sollten Sie die Socken über die Hosenbeine ziehen. Zecken lauern vor allem im hohen Gras, auf Sträuchern und im Unterholz.

Zudem ist helle Kleidung nützlich, denn die Zecken werden schneller entdeckt und können so noch vor dem Stich entfernt werden.

Lotionen und Sprays gegen Mücken und Insekten können, wenn auch eingeschränkt und für begrenzte Dauer helfen, Zecken fernzuhalten.

Nachdem Sie in der Natur waren, wechseln Sie am besten die Kleidung. Danach suchen Sie den ganzen Körper nach Zecken ab. Dies gilt nach allen Freizeitaktivitäten im Freien, zum Beispiel nach der Gartenarbeit oder nach einem Spaziergang. Beliebte Stichstellen der Tiere sind die Kniekehlen, unter den Achseln und andere weiche Hautstellen. Einen wirksamen Schutz vor der gefährlichen Zecken-Hirnhautentzündung (FSME) bietet nur die Impfung beim Arzt.

FSME Risikoaebiete in Bayern



Je dunkler die Fläche dargestellt ist, desto höher ist das Risiko durch einen Zeckenstich an FSME zu erkranken.

Beratungslehrkräfte: kirchliche Weiterbildung aufgewertet

Beratungslehrkräfte üben eine verantwortungsvolle und vielseitige Tätigkeit an den kirchlichen Schulen aus. Um die Lehrkräfte entsprechend zu qualifizieren, gab es ursprünglich zwei Wege: man belegte während der universitären Ausbildung ein entsprechendes Erweiterungsstudium oder man absolvierte berufsbegleitend eine zweijährige Fortbildung an der Akademie für Lehrerfortbildung und Personalführung in Dillingen. Letztere stand kirchlichen

Lehrkräften nur bedingt offen, da es sehr viele Bewerber und wenige Fortbildungsplätze gab. Deshalb hat sich das Katholische

Schulwerk in Bayern abgeschlossen haben, erhalten nach dreijähriger Bewährung, sofern ihre dienstliche Beurteilung zum



Gleichgestellt. Auch Absolventen der kirchlichen Ausbildung kommen nach dreijähriger Bewährung eine Besoldungsgruppe höher.

Foto: Fotolia

Schulwerk in Bayern vor einigen Jahren entschlossen, eine vergleichbare Ausbildung speziell für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen anzubieten. Die Bayerische Regional-KODA hat dieser kircheneigenen Qualifizierung nun durch Änderungen in der SR-L (Sonderregelungen für angestellte Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft) Rechnung getragen. Damit haben Absolventen dieser Schulwerks-Weiterbildung gleichwertige Aufstiegsmöglichkeiten im Sinne einer verbesserten Vergütung wie jene Lehrkräfte, die die staatliche Beratungslehrer-Ausbildung absolviert haben.

A 14 für alle Ausbildungswege

- Lehrkräfte mit Erweiterungsprüfung gemäß LPO I (also Lehrkräfte mit der staatlichen Ausbildung) und einer Bewertung von UB (Leistung, die die Anforderungen übersteigt) und besser in der dienstlichen Beurteilung erhalten für die Dauer der Tätigkeit ein Entgelt der Besoldungsgruppe A 14.
- Lehrkräfte, die die Weiterbildung zur Beratungslehrkraft des Katholischen Schul-

Ende der Bewährungszeit der Bewertungsstufe UB oder besser entspricht, ebenfalls Entgelt der Besoldungsgruppe A 14 für die Dauer ihrer Tätigkeit als Beratungslehrkraft.

- Lehrkräfte, die die Beratungslehrer-Tätigkeit schon ausüben, aber keine Erweiterungsprüfung ablegen, können weiterhin nach siebenjähriger Bewährungszeit ein entsprechendes Entgelt erhalten.

Zu beachten ist, dass Beratungslehrkräfte, die in einer niedrigeren Besoldungsgruppe als A13 eingruppiert waren, nach erfolgreicher Ausbildung nach der nächst höheren Besoldungsgruppe vergütet werden. Dies kann bei Lehrkräften der Fall sein, die als Nicht-Erfüller bzw. Quereinsteiger nicht in A 13 eingruppiert worden waren.

Wer nach dem 31. Juli 2012 neu als Beratungslehrkraft tätig wird, aber keine Ausbildung – sei es staatlich oder kirchlich – absolviert, hat keine Möglichkeit mehr, allein aufgrund der Tätigkeit nach einer bestimmten Bewährungszeit (dies waren sieben Jahre) eine erhöhte Vergütung zu erhalten.

Ludwig Utschneider

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, Markus Schweizer, Dr. Christian Spannagl, 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: 55.500
Abo-Bestellung auch unter
www.kodakompass.de, Rubrik „Service“

**Beschäftigte, die den KODA Kompass
kostenfrei im Rahmen ihres Arbeitsver-
hältnisses persönlich zugesandt bekom-
men, melden Adressänderungen und
-berichtigungen nur ihrem Arbeitgeber.**

**Kontaktdaten Ihrer diözesanen
KODA-Vertreter auf Seite 8**

„Bufdi“ unschädlich für „Besitzstand Kind“

Viele kirchliche Beschäftigte erhalten neben dem staatlichen Kindergeld von ihrem Arbeitgeber eine „Besitzstandszahlung Kind“. Diese Besitzstandszulage gibt es nur, solange der Kindergeldanspruch ohne Unterbrechung besteht. Fällt der Kindergeldanspruch auch nur vorübergehend weg, entfällt die tarifliche Besitzstandszulage Kind auf Dauer. Jetzt ist gesetzlich geregelt: der Kindergeldanspruch bleibt bestehen, auch während des Bundesfreiwilligendienstes und bei Überschreitung der Einkommensgrenze. Damit ist in vielen Fällen auch die tarifliche Besitzstandszulage Kind gesichert.

Bundesfreiwilligendienst – Besitzstand Kind bleibt

Nachdem der Bundesrat im November 2011 der Gewährung von Kindergeld an Eltern von Bundesfreiwilligendienstleistenden („Bufdi“) zugestimmt hat, ist jetzt rechtliche Klarheit geschaffen. Eltern von Freiwilligen, die am Bundesfreiwilligendienst oder dem neuen Internationalen Jugendfreiwilligendienst teilnehmen, erhalten bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres des Kindes Kindergeld. Das Kindergeld wird auch rückwirkend an Eltern von Freiwilligen aus dem Jahr 2011 gezahlt. Deshalb bleibt auch der Anspruch auf die Besitzstandszahlung Kind bestehen (nach § 11, ABD Teil A, 3.). Bundesfreiwilligendienst ist somit kein „schädlicher Unterbrechungstatbestand“. Eltern, deren Kinder bereits Bundesfreiwilligendienst geleistet haben oder leisten, erhalten den Besitzstand Kind nachgezahlt. Betroffene wenden sich an ihre Bezugsstelle.

Freiwilliger Wehrdienst – Besitzstand Kind entfällt

Dieses gilt nicht für den freiwilligen Wehrdienst. Die freiwilligen Wehrdienstleistenden gehen ein Dienstverhältnis ein, für das eine Vergütung gezahlt wird. Der neue freiwillige Wehrdienst ist daher eine „schädliche“ Unterbrechung der Kindergeldberechtigung. Diese führt zum endgültigen Wegfall des Anspruchs auf die Besitzstandszulage. Bedeutsam ist dies, wenn die Kinder im Anschluss an den freiwilligen Wehrdienst eine Ausbildung

oder ein Studium absolvieren. Während dieser Ausbildung lebt der Anspruch auf Kindergeld wieder auf, der Anspruch der Eltern auf die tarifliche Besitzstandszahlung Kind aber nicht.

Einkommensgrenze gestrichen – Besitzstand Kind bleibt

Bislang galt: übersteigen die Einnahmen und Bezüge des Kindes 8004 Euro pro Jahr, ist die Kindergeldberechtigung entfallen. Und damit entfiel auch der Anspruch auf eine Besitzstandszahlung Kind – und zwar endgültig.

Die 8004 Euro-Grenze wurde durch das Steuervereinfachungsgesetz mit Wirkung vom Januar 2012 an aufgehoben.

Der Kindergeldanspruch bleibt in der Regel bis zum Abschluss einer erstmaligen Berufsausbildung, längstens bis zum 25. Lebensjahr, bestehen. Nach Abschluss der erstmaligen Berufsausbildung bleibt er erhalten, solange das Kind keiner Erwerbstätigkeit oder nur einer Erwerbstätigkeit von weniger als 20 Stunden pro Woche nachgeht. Auch eine zweite Ausbildung ist unschädlich für den Kindergeldanspruch.

Für die Besitzstandszahlung Kind gilt dabei weiterhin das Prinzip: solange die Kindergeldberechtigung ununterbrochen besteht, wird auch der tarifliche Besitzstand Kind bezahlt.

Die Kindergeldberechtigung wird künftig nur mehr in besonderen und seltenen Fällen unterbrochen. Das heißt,

die Kindergeldberechtigung bleibt und die Besitzstandszahlung Kind wird weitergewährt! Dies ist insbesondere von Bedeutung, wenn ein Kind zum Beispiel zwischen Schule und Studium vorübergehend erwerbstätig ist. Bislang ging, wenn das Kind mehr als 8004 Euro in einem Jahr verdient hat, der Anspruch auf Besitzstandszahlung endgültig verloren. Jetzt bleibt der Anspruch auf Besitzstand Kind erhalten – mindestens bis zum Abschluss einer ersten Ausbildung und längstens bis zum 25. Lebensjahr. Auskünfte zur Kindergeldberechtigung erteilen die Familienkassen bei der Agentur für Arbeit.

Hans Reich

Der Bundesfreiwilligendienst:
Nichts erfüllt mehr, als gebraucht zu werden.

Jeder kann sich im Bundesfreiwilligendienst engagieren – ob alt oder jung, Frau oder Mann, Kinder- und Jugendhilfe, Altenpflege, Behindertenhilfe, Kultur, Sport, Integration, Umweltschutz – vieles ist möglich. Also: direkt informieren und jetzt anmelden!

Jetzt mitmachen!
www.bundesfreiwilligendienst.de

BFD
Der Bundesfreiwilligendienst
Zeit, das Richtige zu tun.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Kein Nachteil. Wenn die Tochter oder der Sohn Freiwilligendienst macht, bleiben die Ansprüche auf Kindergeld und Kinderzuschlag erhalten.

Pflege und Beruf passgenau vereinbaren

In einer Gesellschaft mit immer mehr alten Menschen gewinnt die Frage der Pflege von Angehörigen an Bedeutung. Bisher wurde das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorwiegend unter dem Blickwinkel der Kindererziehung betrachtet. Aber auch, wer Angehörige zuhause pflegen und dabei weiterberuflich tätig sein will oder muss, braucht auch hierfür gute Rahmenbedingungen. Und es liegt auch im Interesse des Arbeitgebers, Beschäftigte über solche Phasen hinaus zu halten. Der Gesetzgeber hat reagiert. Neben das Pflegezeitgesetz aus dem Jahr 2008 hat er inzwischen noch ein Familienpflegezeitgesetz gestellt, das insbesondere finanzielle Lücken durch Pflegezeiten abfedern will. Schon sehr viel länger gibt es im kirchlichen Tarifrecht ABD Regelungen, wie Pflege

und Beruf gemeistert werden können. Im Falle des Falles entscheidet der oder die Beschäftigte, welcher Anspruch für die Situation am besten passt und stellt einen entsprechenden Antrag beim Dienstgeber. Ob dabei das neue Familienpflegezeitgesetz ein Erfolg wird, bleibt abzuwarten. Zum einen bietet es nur eine Kann-Bestimmung. Zum anderen ist es fraglich, ob der Vorteil der finanziellen Aufstockung während der Pflegephase tatsächlich ausreicht. Schließlich ist es in der Festlegung der Dauer unflexibel. Denn sobald zwei Jahre Pflegephase vorbei sind, beginnt zwingend die Nachpflegephase. Wo Pflege länger dauert, wird das zum schwer lösbaren Problem.

Der Vollständigkeit halber seien noch die weitere Ansprüche in akuten Pflegesituationen genannt. Das ABD gewährt im

akuten Fall einen Tag bezahlte Arbeitsbefreiung (siehe KODA Kompass Nr. 35, S. 10). Über das Pflegezeitgesetz gibt es bis zu neun weitere Tage unbezahlte Arbeitsbefreiung, um Pflege zu organisieren oder sicherzustellen.

Und wenn keine Regelung passt, kann auch Teilzeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz ein Weg sein, private und berufliche Anforderungen zusammen zu bringen. Jeder und jede kann nach diesem Gesetz Teilzeit verlangen unabhängig vom Grund. Der Arbeitgeber kann den Antrag allerdings bei Vorliegen entsprechender betrieblicher Gründe ablehnen. Teilzeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz lässt sich nicht zeitlich begrenzen. Einen Rechtsanspruch auf eine spätere höhere Arbeitszeit gibt es hier nicht.

Robert Winter



Der beste Weg. In vielen Fällen sind die kirchlichen ABD-Regelungen für die Beschäftigten am günstigsten. Bild: Fotolia

Wer was unter welchen Bedingungen in Anspruch nehmen kann.

☺ = hier geht die jeweilige Regelung weiter, ist flexibler oder vorteilhafter

	Pflegezeitgesetz (PflegeZG)	Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)	Teilzeit nach § 11 ABD	Sonderurlaub nach § 28 ABD
Wer hat Anspruch?	Arbeitnehmer und Auszubildende	Arbeitnehmer und Auszubildende	kirchliche Arbeitnehmer	kirchliche Arbeitnehmer
Wer zählt als pflegebedürftige Angehörige?	Es zählen pflegebedürftige nahe Angehörige. ¹	Es zählen pflegebedürftige nahe Angehörige. ¹	Es zählen pflegebedürftige Angehörige. ² ☺	Es zählen pflegebedürftige Angehörige. ² ☺
Nachweis der Pflegebedürftigkeit	Bescheinigung über bestehende Pflegestufe 1 bis 3	Bescheinigung über bestehende Pflegestufe 1 bis 3	Ärztliches Gutachten über Pflegebedürftigkeit	Ärztliches Gutachten über Pflegebedürftigkeit
Art der Pflege	Pflege muss in „häuslicher Umgebung“, also in einem Haushalt und nicht in einer stationären Einrichtung, erbracht werden.	Pflege muss in „häuslicher Umgebung“, also in einem Haushalt und nicht in einer stationären Einrichtung, erbracht werden.	Der oder die zu Pflegenden muss „tatsächlich betreut oder gepflegt“ werden. Leichter belegbar ist das, wenn die Betreuung im Haushalt geschieht.	Der oder die zu Pflegenden muss „tatsächlich betreut oder gepflegt“ werden. Leichter belegbar ist das, wenn die Betreuung im Haushalt geschieht.
Betriebsgröße	Anspruch besteht, wenn der Arbeitgeber mehr als 15 Beschäftigte hat.	Anspruch besteht, wenn der Arbeitgeber mehr als 15 Beschäftigte hat.	Anspruch in allen Einrichtungen ☺	Anspruch in allen Einrichtungen ☺

¹ Was die Regelung beinhaltet

<i>Freistellungsanspruch</i>	Beschäftigte sind freizustellen. Der Arbeitgeber muss also Freistellung gewähren.	Der Arbeitgeber „kann“ Familienpflegezeit gewähren. Der Arbeitgeber entscheidet nach billigem Ermessen.	Teilzeit „soll“ gewährt werden, sofern keine dringenden betrieblichen Gründe dagegen stehen. Das bedeutet fast immer einen Anspruch.	Sonderurlaub „soll“ gewährt werden, sofern keine dringenden betrieblichen Gründe dagegen stehen. Das bedeutet fast immer einen Anspruch.
<i>Antragstellung</i>	Da ein Anspruch besteht, ist die Pflegezeit spätestens 10 Arbeitstage vor Beginn lediglich schriftlich anzukündigen mit Angabe von gewünschter Dauer und Umfang der Freistellung.	Es muss eine schriftliche Vereinbarung gemäß § 3 FPZG geschlossen werden. Zudem ist eine spezielle Familienpflegezeitversicherung abzuschließen, wenn der Arbeitgeber Ausgleich für finanzielle Vorleistungen (siehe unten) erhalten will. Es gibt keine Frist.	Es ist ein Antrag zu stellen. Frist und Form sind nicht vorgeschrieben. Wenn möglich, empfiehlt es sich den Antrag frühzeitig zu stellen, damit der Arbeitgeber die Vertretung organisieren kann.	Es ist ein Antrag zu stellen. Frist und Form sind nicht vorgeschrieben. Wenn möglich, empfiehlt es sich frühzeitig einen Antrag zu stellen, damit der Arbeitgeber die Vertretung organisieren kann.
<i>Umfang der Freistellung</i>	Teilweise oder vollständig je nach Wunsch der Beschäftigten; bei Teilzeit zählen auch die Wünsche nach der Verteilung der Arbeitszeit (etwa bestimmte Tage oder nur vormittags, ...) außer dringende betriebliche Gründe stehen dagegen.	Verringerung der Arbeitszeit, wobei mindestens 15 Wochenstunden zu arbeiten sind	Beliebiger Teilzeitumfang; bei der Verteilung der Arbeitszeit (etwa bestimmte Tage oder nur vormittags) ist entsprechend den betrieblichen Möglichkeiten der Situation der Beschäftigten Rechnung zu tragen.	Vollständig
<i>Bezahlung</i>	Nur bei Teilzeittätigkeit entsprechend dem vereinbarten Umfang	Während der Familienpflegezeit wird das Teilzeitentgelt aufgestockt ³ 😊	Entsprechend dem Teilzeitumfang	keine
<i>Dauer der Freistellung</i>	Bis zu 6 Monate	Bis zu 24 Monate	Nicht begrenzt; kann befristet werden auf jeweils bis zu 5 Jahre 😊	Höchstens 12 Jahre; kann befristet werden auf jeweils bis zu 5 Jahre 😊
<i>Verlängerung</i>	Innerhalb der Höchstdauer mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich	Festgelegte Dauer ist fix; erst nach der „Nachpflegephase“ kann für dieselbe pflegebedürftige Person erneut Familienpflegezeit beantragt werden.	Die Teilzeitbeschäftigung kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens 6 Monate vor Ablauf zu stellen. 😊	Der Sonderurlaub kann im Rahmen der Höchstdauer verlängert werden; der Antrag ist spätestens 6 Monate vor Ablauf zu stellen. 😊
<i>Besonderer Kündigungsschutz</i>	Weitgehender Kündigungsschutz ab Ankündigung bis zum Ende der Pflegezeit	Weitgehender Kündigungsschutz während Pflegezeit und der Nachpflegephase	Kein zusätzlicher Kündigungsschutz	Kein zusätzlicher Kündigungsschutz
<i>Sonstiges</i>				
<i>Vorzeitige Beendigung</i>	Ist eine häusliche Pflege nicht mehr nötig oder möglich, endet die Pflegezeit 4 Wochen nach Eintritt der neuen Umstände. Sonst nur mit Zustimmung des Arbeitgebers. 😊	Ist eine häusliche Pflege nicht mehr nötig oder möglich, endet die Pflegezeit mit Ablauf des zweiten Monats nach Eintritt der neuen Umstände 😊	Eine Befristung auf den Wegfall des Zwecks ist möglich. Dies erlaubt dann eine vorzeitige Beendigung. Sonst nur mit Zustimmung des Arbeitgebers.	Eine Befristung auf den Wegfall des Zwecks ist möglich. Dies erlaubt dann eine vorzeitige Beendigung. Sonst nur mit Zustimmung des Arbeitgebers.
<i>Vertretung</i>	Gilt als Sachgrund für die befristete Einstellung einer Ersatzkraft.	Gilt als Sachgrund für die befristete Einstellung einer Ersatzkraft.	Gilt als Sachgrund für die befristete Einstellung einer Ersatzkraft.	Gilt als Sachgrund für die befristete Einstellung einer Ersatzkraft.

¹ Nahe Angehörige sind Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Geschwister, (Lebenspartner und Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft), sowie Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder, auch die des Ehegatten (oder Lebenspartners), Schwiegerkinder und Enkelkinder.

² Angehörige sind nahe Angehörige (siehe Anmerkung ¹) und zusätzlich Onkel, Tanten, Neffen, Nichten, Geschwister der Ehegatten und Ehegatten der Geschwister.

³ Für seine Vorleistungen kann der Arbeitgeber ein Darlehen des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben in Anspruch nehmen. Hat ein Beschäftigter etwa zuvor 30 Stunden gearbeitet und verringert auf 20 Stunden, erhält er Entgelt für 25 Stunden (Aufstockung um halbe Differenz). Diese Vorleistung des Arbeitgebers muss er in einer entsprechend langen „Nachpflegephase“ zurückzahlen (er arbeitet wieder 30 Stunden, wird aber auch nur für 25 bezahlt).

Eckeingruppierung beschlossen

Mit dreijähriger Ausbildung und
entsprechender Tätigkeit ab sofort
mindestens in Entgeltgruppe 5

Beschäftigte mit dreijähriger Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit sind mindestens in Entgeltgruppe 5 eingruppiert. Dies besagt eine Absichtserklärung des öffentlichen Dienstes, die bis heute im kommunalen Bereich auf ihre Umsetzung wartet. Die Bayerische Regional-KODA hat gehandelt und im Vorgriff auf den öffentlichen Dienst diese sogenannte „Eckeingruppierung“ in Entgeltgruppe 5 festgelegt.

Die Frage, ob der kirchliche Dienst in diesem Punkt dem öffentlichen Dienst vorangehen soll, war in der KODA sehr umstritten. Die Dienstgeberseite lehnte zunächst ab. Erst nach einem Vermittlungsverfahren fand die Regelung die erforderliche Mehrheit.

Von der Entscheidung profitieren vor allem Kaufleute, die in der Verwaltung mancher Einrichtungen bislang in Entgeltgruppe 3 eingruppiert sind. Diese Beschäftigten haben jetzt gegebenenfalls Anspruch auf eine Neubewertung ihrer Stelle.

Tätigkeit entscheidet

„Eckeingruppierungen“ sind Regeleingruppierungen für bestimmte berufliche Anforderungsniveaus. Im öffentlichen und kirchlichen Tarifrecht ist festgelegt, dass Tätigkeiten, die „gründliche“ oder „gründliche und vielseitige“ Fachkenntnisse erfordern, mit Entgeltgruppe 5 zu bewerten sind. Und die Auslegung dieser Begriffe war der Streitpunkt. Durch eine Protokollnotiz zum § 17 des kirchlichen Tarifrechts ABD Teil A, 1. wurde jetzt festgelegt, dass „gründliche“ Fachkenntnisse in der Regel durch eine nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannte dreijährige Berufsausbildung erworben werden.

Konkret bedeutet das: wird für die Übertragung einer Tätigkeit eine einschlägige dreijährige Ausbildung verlangt,

dann handelt es sich um eine Tätigkeit, die mindestens „gründliche“ Fachkenntnisse erfordert. Sie ist daher mindestens mit Entgeltgruppe 5 zu bewerten.

Entscheidend ist also die Tätigkeit. So ist eine Bürokauffrau im Sekretariat nur dann in Entgeltgruppe 5 eingruppiert, wenn sie auch Tätigkeiten ausübt, für die eine dreijährige kaufmännische Ausbildung tatsächlich erforderlich ist. Sekre-

Beschäftigte, die in Entgeltgruppe 3 eingruppiert sind und vermuten, dass ihre Eingruppierung nach der neuen Vorschrift zu niedrig ist, wenden sich an ihren Arbeitgeber beziehungsweise ihre Personalstelle, mit der Bitte um Überprüfung. Die jeweilige Mitarbeitervertretung berät und unterstützt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei.

Sonderregelungen für viele Berufe

Die neue KODA-Regelung gilt für Berufe, die nach den allgemeinen Eingruppierungsregeln zu bewerten sind. Für „kirchenspezifische Berufe“ wie Mesner oder Pfarrsekretär gibt es eigene Eingruppierungsvorschriften, die immer Vorrang vor den allgemeinen Regelungen haben. Für den Sozial- und Erziehungsdienst gibt es bereits seit 2009 ein eigenes modernisiertes Eingruppierungsrecht.

Beschäftigte in früheren Arbeiterberufen, also zum Beispiel Gärtner oder Elektriker, sind bereits bislang in der Entgeltgruppe 5 eingruppiert – für sie ändert sich nichts. Bei Hausmeistern und Hausmeisterinnen mit einschlägiger handwerklicher Ausbildung gibt es im Moment noch zwei Möglichkeiten der Eingruppierung: nach der früheren Angestelltenregelung in Entgeltgruppe 3 oder der früheren Arbeiterregelung in Entgeltgruppe 5.

Wie alle Eingruppierungsvorschriften steht auch die neue „Eckeingruppierung“ in die Entgeltgruppe 5 unter Vorbehalt. Sobald im kommunalen öffentlichen Dienst ein neues Eingruppierungsrecht beschlossen wird, werden die kirchlichen Regelungen überprüft.

Manfred Weidenthaler



Foto: Fotolia

tariatsaufgaben, die ohne entsprechende Berufsausbildung zu bewältigen sind, werden weiterhin mit Entgeltgruppe 3 bewertet. Selbstverständlich gibt es auch Bürokauffleute, die als Sachbearbeiter in Entgeltgruppe 6, 8 oder 9 eingruppiert sind. Dies ist der Fall, wenn jemand im Vergleich zur „normalen“ Bürokauffleuten-Arbeit anspruchsvollere oder verantwortungsvollere Tätigkeiten ausübt.

KODA Kompass

www.kodakompass.de

Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

3,5 % mehr Geld – auch bei uns

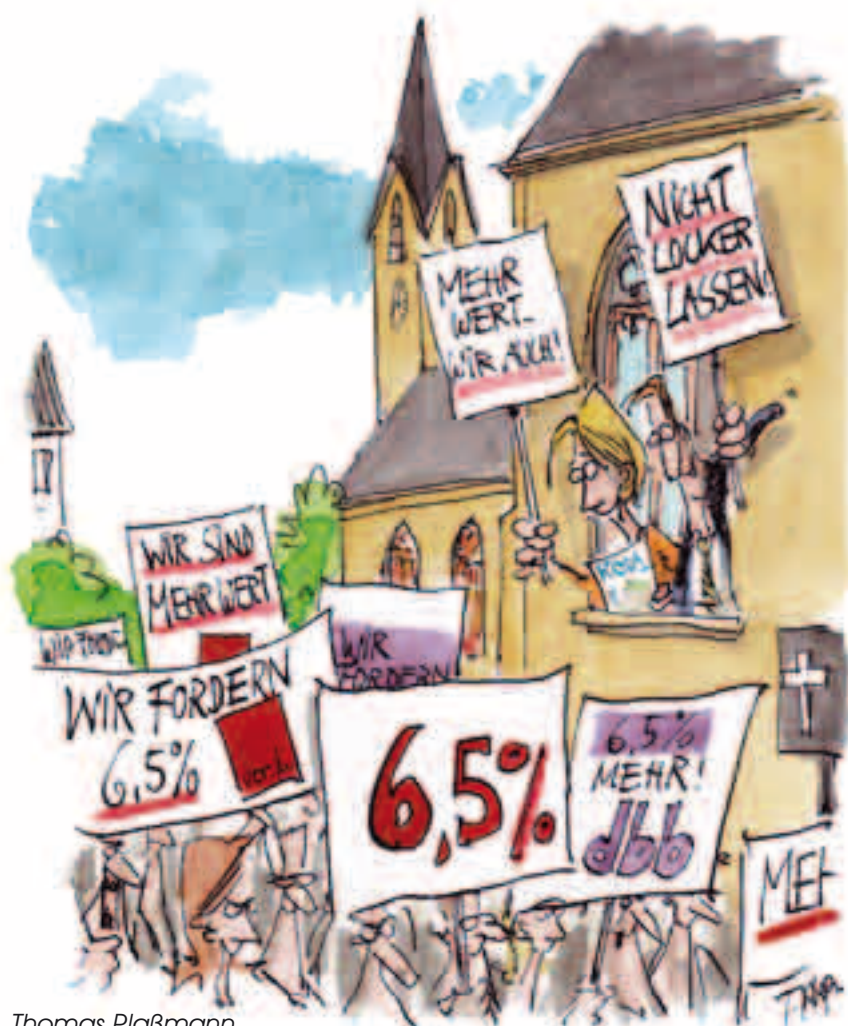
Erhöhung im öffentlichen Dienst automatisch übernommen – unter KODA-Vorbehalt

Kurz, aber heftig war die diesjährige Tarifaufeinandersetzung im kommunalen öffentlichen Dienst. 6,5% forderten die Gewerkschaften. 6,41% wurden es – allerdings verteilt auf zwei Jahre. Zunächst gibt es 3,5% rückwirkend ab März. Aufgrund der Entgelttarifautomatik

zeitgleich für circa 45.000 Beschäftigte im Bereich der Bayerischen Regional-KODA. Unter dem Vorbehalt, dass die KODA keinen abweichenden Beschluss fasst.

Ziel der Gewerkschaften war nach mehreren „mageren Jahren“ ein Abschluss oberhalb der Inflationsrate. Ein echtes

Einkommensplus sollte herauskommen. Ein Ziel, das zumindest für 2012 erreicht wurde. Die Entgelte der allgemeinen Tabelle und der S-Tabelle werden rückwirkend ab März um 3,5% angehoben. Im Januar 2013 gibt es dann nochmal 1,4% und im August 2013 weitere 1,4%. Auszubildende erhalten 50 Euro mehr ab März 2012 und nochmals 40 Euro ab August 2013. Für die



Thomas Plaßmann

Themen

- **Entgelttabellen**
Soviel gibt's mehr
- **Kita-Verfügungszeit**
Die Umfrage-Ergebnisse
- **Eingruppierung Leitung**
Integrationskinder zählen dreifach
- **Altersvorsorge**
Neues in der freiwilligen Versicherung
- **Bamberg korrigiert**
Pfarrsekretärinnen in EG 5
- **Verwirrung um Kinderzuschlag**
Anpassung automatisch
- **Für Sie gelesen: Entstehung des Katholischen Schulwerks in Bayern**
- **Auf den Punkt gebracht**
*Länger bleiben für Fortbildung
Halber Urlaubstag – geht das?
Frei für Gerichtstermin
Ärztliche Untersuchung Pflicht?
Sonntag frei im liturgischen Dienst*



Manfred Weidenthaler,
Chefredakteur dieser Ausgabe

Liebe Leserin,
lieber Leser,

zwei spannende Ausgaben des KODA Kompass entstanden unter Federführung von **Dr. Joachim Eder**. Das wichtige und in vieler Hinsicht heikle Thema Grundordnung des kirchlichen Dienstes hat er ausführlich und kompetent dargestellt. Und damit viel Unsicherheit bei den Beschäftigten abgebaut und zu mehr Klarheit im Hinblick auf die Loyalitätsobliegenheiten beigetragen. Jetzt übernimmt Dr. Eder das Amt des Stellvertretenden Vorsitzenden der Zentral-KODA – eine Art Dachkommission für alle deutschen KODAs – und gibt daher sein Amt als einer der beiden KODA Kompass-Chefredakteure ab. Danke, Achim, für Deine Energie, Deine Kompetenz und Dein großes Engagement, das Du in diese Aufgabe eingebracht hast. Und alles Gute für Deine neue Aufgabe in der Zentral-KODA.

Glücklicherweise ist es gelungen, **Ludwig Utschneider** als Nachfolger in der Redaktionsleitung zu gewinnen. Ludwig Utschneider wird künftig gemeinsam mit Manfred Weidenthaler den KODA Kompass leiten. Utschneider unterrichtet Deutsch, Geschichte sowie Sozialkunde an der Mädchenrealschule St. Immaculata Schlehdorf. Im September 2011 war er in die Bayerische Regional-KODA nachgerückt. Der Oberammergauer hat bereits Erfahrung als MAV-Vorsitzender und

stellvertretender DiAG-Vorsitzender. Der Vater von vier Kindern ist auch kommunalpolitisch engagiert. Es ist ihm daher nicht leicht gefallen, „Ja“ zu sagen zu dieser zusätzlichen Aufgabe. Umso mehr: Danke, Ludwig, dass Du es anpackst!

Ende des Jahres wird voraussichtlich die erste von ihm gestaltete Ausgabe erscheinen.

Um eine enge sachliche Abstimmung zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite zu erreichen, wird immer ein Redaktionsmitglied von Dienstgeberseite gestellt. **Roland Huth**, Justitiar im Ordinariat Würzburg, hat diese Aufgabe jetzt abgeben.

Herr Huth, herzlichen Dank für Ihre Klarheit, Ihre Offenheit und für Ihre – oftmals kritischen – Hinweise und vor allem für Ihr Engagement als Bindeglied zwischen Dienstnehmer- und Dienstgeberseite.

Seine Nachfolge hat **Tobias Rau**, Jurist im Münchner Ordinariat, angetreten. Wir freuen uns auf eine gute und für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzbringende Zusammenarbeit im KODA Kompass-Team.

Es grüßt Sie Ihr
KODA Kompass-Team


Manfred Weidenthaler,
Redaktionsleiter



Lehrkräfte an kirchlichen Schulen hat diese Tarifrunde keine Auswirkungen, da sich ihr Entgelt nach der Beamtenbesoldung des Freistaats Bayern richtet. Dort wurden die Bezüge zuletzt zum Januar 2012 um 1,9% angepasst. Die nächste Erhöhung für die Lehrkräfte erfolgt im November um 1,5%.

Bereits seit 30 Jahren sichern die sogenannten Automatikbeschlüsse, dass die Entgelterhöhungen des öffentlichen Dienstes auch den kirchlichen Beschäftigten zugutekommen. Und zwar automatisch und zeitgleich, außer die KODA – als kirchliche Tarifkommission – würde etwas Abweichendes beschließen.

Mehr Urlaub für Jüngere

Unter 30-jährige Beschäftigte erhielten bislang nur 26 Tage Urlaub. Im März hatte das Bundesarbeitsgericht festgestellt, dass die bisherige Altersstaffelung jüngere Menschen „diskriminiert“. Der öffentliche Dienst hat jetzt festgelegt, dass ab 2013 auch die Jüngeren 29 Tage Urlaub bekommen, ab dem 55. Lebensjahr gibt es 30 Tage. Beschäftigte, die jetzt bereits Anspruch auf 30 Tage haben, weil sie das 40. Lebensjahr vollendet haben, behalten die 30 Tage Urlaubsanspruch als Besitzstand. Ob und wie die Regelung für den kirchlichen Dienst übernommen wird, entscheidet die KODA voraussichtlich im Juli. Dabei steht zusätzlich zur Klärung an, wie mit den möglicherweise bestehenden zusätzlichen Urlaubsansprüchen Jüngerer für 2011 und 2012 umgegangen wird.

Auch die Frage, ob es eine befristete Übernahmeverpflichtung für Auszubildende nach der Ausbildung geben soll, wie jetzt für den öffentlichen Dienst erneut beschlossen, wird die KODA beraten.

Manfred Weidenthaler

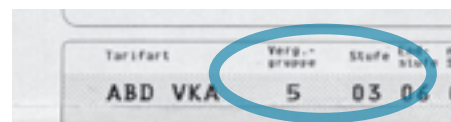
Die Entgelt-Erhöhungen gelten auch für ...

- individuelle Zwischen- oder Endstufen
- Vergütungsgruppenzulagen
- Besitzstandszahlungen für Kinder
- Zeitzuschläge und Überstundenentgelte

Nicht erhöht werden ...

- Schicht- und Wechselschichtzulagen
- vermögenswirksame Leistungen
- Jubiläumszahlungen
- Strukturausgleichszahlungen

Die Tarifierhöhungen stehen unter dem Vorbehalt der endgültigen Annahme durch die Bundestarifkommission von ver.di und unter dem Vorbehalt, dass die Bayerische Regional-KODA keine abweichenden Beschlüsse fasst.
Angaben ohne Gewähr. Rechtsverbindlich ist die Amtsblattveröffentlichung.



Ihre Entgeltgruppe und Stufe finden Sie auf Ihrer Entgeltabrechnung.

S-Tabelle Sozial- und Erziehungsdienst, hierzu gehören Kindertagesstätten

Entgeltgruppe	Stufe 1		Stufe 2		Stufe 3		Stufe 4		Stufe 5		Stufe 6	
	bis Februar	ab März 2012	bis Februar	ab März 2012	bis Februar	ab März 2012	bis Februar	ab März 2012	bis Februar	ab März 2012	bis Februar	ab März 2012
S 18	3.069,49	3.176,92	3.171,80	3.282,81	3.581,07	3.706,41	3.888,01	4.024,09	4.348,44	4.500,64	4.629,81	4.791,85
S 17	2.762,53	2.859,22	3.043,90	3.150,44	3.376,44	3.494,62	3.581,07	3.706,41	3.990,33	4.129,99	4.230,78	4.378,86
S 16Ü					3.320,16	3.436,37	3.683,39	3.812,31	3.908,49	4.045,29	3.969,87	4.108,82
S 16	2.690,92	2.785,10	2.977,40	3.081,61	3.202,50	3.314,59	3.478,75	3.600,51	3.785,70	3.918,20	3.969,87	4.108,82
S 15	2.588,60	2.679,20	2.864,85	2.965,12	3.069,49	3.176,92	3.304,81	3.420,48	3.683,39	3.812,31	3.847,09	3.981,74
S 14	2.557,91	2.647,44	2.762,53	2.859,22	3.018,33	3.123,97	3.222,96	3.335,76	3.478,75	3.600,51	3.657,81	3.785,83
S 13Ü	2.601,01	2.692,05	2.805,64	2.903,84	3.061,43	3.168,58	3.266,06	3.380,37	3.521,85	3.645,11	3.649,75	3.777,49
S 13	2.557,91	2.647,44	2.762,53	2.859,22	3.018,33	3.123,97	3.222,96	3.335,76	3.478,75	3.600,51	3.606,64	3.732,87
S 12Ü	2.498,69	2.586,14	2.754,48	2.850,89	3.000,04	3.105,04	3.214,90	3.327,42	3.480,93	3.602,76	3.593,48	3.719,25
S 12	2.455,59	2.541,54	2.711,38	2.806,28	2.956,94	3.060,43	3.171,80	3.282,81	3.437,82	3.558,14	3.550,37	3.674,63
S 11Ü	2.407,16	2.491,41	2.714,10	2.809,09	2.847,11	2.946,76	3.174,52	3.285,63	3.430,32	3.550,38	3.583,79	3.709,22
S 11	2.353,28	2.435,64	2.660,22	2.753,33	2.793,24	2.891,00	3.120,65	3.229,87	3.376,44	3.494,62	3.529,91	3.653,46
S 10	2.291,88	2.372,10	2.537,44	2.626,25	2.660,22	2.753,33	3.018,33	3.123,97	3.304,81	3.420,48	3.540,14	3.664,04
S 9	2.281,65	2.361,51	2.455,59	2.541,54	2.609,06	2.700,38	2.890,43	2.991,60	3.120,65	3.229,87	3.340,63	3.457,55
S 8	2.189,56	2.266,19	2.353,28	2.435,64	2.557,91	2.647,44	2.849,51	2.949,24	3.115,53	3.224,57	3.325,27	3.441,65
S 7	2.123,06	2.197,37	2.327,69	2.409,16	2.491,41	2.578,61	2.655,11	2.748,04	2.777,89	2.875,12	2.956,94	3.060,43
S 6	2.087,25	2.160,30	2.291,88	2.372,10	2.455,59	2.541,54	2.619,29	2.710,97	2.767,65	2.864,52	2.930,34	3.032,90
S 5	2.087,25	2.160,30	2.291,88	2.372,10	2.445,36	2.530,95	2.527,21	2.615,66	2.639,76	2.732,15	2.834,16	2.933,36
S 4	1.892,85	1.959,10	2.148,64	2.223,84	2.281,65	2.361,51	2.394,20	2.478,00	2.465,82	2.552,12	2.557,91	2.647,44
S 3	1.790,54	1.853,21	2.005,40	2.075,59	2.148,64	2.223,84	2.291,88	2.372,10	2.332,81	2.414,46	2.373,74	2.456,82
S 2	1.713,80	1.773,78	1.811,00	1.874,39	1.882,62	1.948,51	1.964,47	2.033,23	2.046,32	2.117,94	2.128,18	2.202,67

Allgemeine Entgelttabelle

Entgeltgruppe	Stufe 1		Stufe 2		Stufe 3		Stufe 4		Stufe 5		Stufe 6	
	bis Februar	ab März 2012	bis Februar	ab März 2012	bis Februar	ab März 2012	bis Februar	ab März 2012	bis Februar	ab März 2012	bis Februar	ab März 2012
EG 15Ü			4.749,75	4.915,99	5.264,84	5.449,11	5.752,83	5.954,18	6.078,17	6.290,91	6.154,08	6.369,47
EG 15	3.723,88	3.854,22	4.131,64	4.276,25	4.283,45	4.433,37	4.825,66	4.994,56	5.237,73	5.421,05	5.508,84	5.701,65
EG 14	3.372,53	3.490,57	3.741,23	3.872,17	3.958,12	4.096,65	4.283,45	4.433,37	4.782,28	4.949,66	5.053,38	5.230,25
EG 13	3.109,02	3.217,84	3.448,44	3.569,14	3.632,80	3.759,95	3.990,64	4.130,31	4.489,48	4.646,61	4.695,53	4.859,87
EG 12	2.786,96	2.884,50	3.090,59	3.198,76	3.524,35	3.647,70	3.903,90	4.040,54	4.391,89	4.545,61	4.608,77	4.770,08
EG 11	2.689,35	2.783,48	2.982,16	3.086,54	3.199,03	3.311,00	3.524,35	3.647,70	3.996,07	4.135,94	4.212,96	4.360,41
EG 10	2.591,75	2.682,46	2.873,70	2.974,28	3.090,59	3.198,76	3.307,48	3.423,24	3.719,55	3.849,73	3.817,15	3.950,75
EG 9	2.289,21	2.369,33	2.537,53	2.626,34	2.667,67	2.761,04	3.014,68	3.120,19	3.285,79	3.400,79	3.502,67	3.625,26
EG 8	2.142,81	2.217,81	2.374,87	2.457,99	2.483,32	2.570,24	2.580,92	2.671,25	2.689,35	2.783,48	2.757,67	2.854,19
EG 7	2.006,18	2.076,40	2.223,05	2.300,86	2.364,03	2.446,77	2.472,47	2.559,01	2.553,18	2.642,54	2.629,72	2.721,76
EG 6	1.967,13	2.035,98	2.179,67	2.255,96	2.288,12	2.368,20	2.391,14	2.474,83	2.461,63	2.547,79	2.532,13	2.620,75
EG 5	1.884,71	1.950,67	2.087,51	2.160,57	2.190,52	2.267,19	2.293,55	2.373,82	2.369,46	2.452,39	2.423,68	2.508,51
EG 4	1.791,45	1.854,15	1.984,48	2.053,94	2.114,61	2.188,62	2.190,52	2.267,19	2.266,43	2.345,76	2.310,89	2.391,77
EG 3	1.762,19	1.823,87	1.951,94	2.020,26	2.006,18	2.076,40	2.092,93	2.166,18	2.158,00	2.233,53	2.217,64	2.295,26
EG 2Ü	1.684,09	1.743,03	1.865,20	1.930,48	1.930,27	1.997,83	2.017,01	2.087,61	2.076,66	2.149,34	2.121,13	2.195,37
EG 2	1.625,54	1.682,43	1.800,13	1.863,13	1.854,35	1.919,25	1.908,57	1.975,38	2.027,85	2.098,82	2.152,57	2.227,91
EG 1			1.448,79	1.499,50	1.474,81	1.526,43	1.507,34	1.560,10	1.537,70	1.591,52	1.615,78	1.672,33

Erzbistum Bamberg korrigiert Eingruppierung Pfarrsekretärinnen

Die vielfältigen und in ihrer Verantwortlichkeit stark gestiegenen Aufgaben einer Pfarrsekretärin oder eines Pfarrsekretärs sind in der Regel ohne „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ nicht mehr zu bewältigen. Das ist die gemeinsame Überzeugung der Bayerischen Regional-KODA. Sie hat ihren Niederschlag in der Entgeltordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro und im Beschluss zur ECKEingruppierung gefunden. Demnach sind Pfarrsekretäre und -sekretärinnen jetzt in der Regel mindestens in Entgeltgruppe 5 eingruppiert.

Was in einigen wenigen Diözesen schon lange praktiziert wird, verlangt

von den meisten Bistümern eine Änderung ihrer bisherigen Verfahrensweise, da sie in der Vergangenheit Beschäftigte im Pfarrbüro ohne Prüfung des Einzelfalles als „Pfarrsekretärinnen mit schwieriger pfarrlicher Tätigkeit“ der Entgeltgruppe 3 zugeordnet hatten.

Unverzüglich hat das Erzbischöfliche Ordinariat Bamberg auf die neue Beschlusslage reagiert. Rückwirkend zum Januar 2012 wurden die meisten Pfarrsekretärinnen und -sekretäre, die bislang in Entgeltgruppe 3 waren, in die Entgeltgruppe 5 höhergruppiert. „Die von der Ordinariatskonferenz Bamberg beschlossene

Vorgehensweise verdient großes Lob“, so Hans Reich, Sprecher der KODA-Mitarbeiterseite, „andere Diözesen hinken da in der Umsetzung leider hinterher!“ Reich weiter: „Schön auch, dass sich Bistümer, die Pfarrsekretärinnen schon bisher mindestens in Entgeltgruppe 5 eingruppiert haben, bestätigt fühlen können.“

Unbeschadet der „Standardeingruppierung“ in Entgeltgruppe 5, wird es weiterhin Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Pfarrbüro geben, denen überwiegend Arbeiten übertragen werden, die höher oder niedriger zu bewerten sind. In diesen Fällen ist die richtige Eingruppierung nur über eine individuelle Stellenbewertung feststellbar.

Markus Schweizer



Pfarrsekretärin. In der Regel nicht unter EG 5.

Foto: April Cat/Fotolia

Verwirrung um Kinderzuschlag

Staatliche Dienststellen hatten vor einigen Monaten Rundschreiben herausgegeben, die Beschäftigte aufforderten, Anpassungen ihrer Besitzstandszahlung „Kind“ zu beantragen. Im kirchlichen Dienst sind die Anpassungen in der Regel automatisch erfolgt.

Im öffentlichen Dienst war strittig, welchen Charakter die Besitzstandszulage Kind hat und wie zu verfahren ist, wenn beide Ehepartner im öffentlichen Dienst sind und ein Ehepartner als teilzeitbeschäftigter Beamter zum Beispiel den Sozialzuschlag für ein Kind erhält. Bisher wurde der Sozialzuschlag entsprechend der Teilzeitbeschäftigung gekürzt. Bundesverwaltungsgericht und Bundesarbeitsgericht haben inzwischen geurteilt, dass die Kürzung nicht rechtmäßig ist, wenn beide Ehepartner zusammengerechnet vollbeschäftigt sind.

Durch die Regelungen des ABD hatte die Praxis des öffentlichen Dienstes in der Regel keine negativen Auswirkungen auf kirchliche Beschäftigte, da hier beim Ehepartner Anpassungen der Besitzstandszulage vorgenommen wurden. Verändert sich bei einem Beamten der Beschäftigungsumfang, erhält die kirchliche Bezugsstelle des Ehepartners in aller Regel eine „Vergleichsmittelteilung“ vom Landesamt für Finanzen und passt die Besitzstandszahlung an. Eine Stichprobe ergab, dass dies wohl in allen Fällen so geschehen ist.

Renate Ziller

Bei Fragen rund um's Tarifrecht – die Ansprechpartner für Ihre Diözese

Lehrkräfte an KIRCHLICHEN SCHULEN, zuständig für ganz Bayern

Dr. Christian Spannagl 0 89/88 82 91
Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00

Diözese Würzburg
Jürgen Herberich 09 31/38 66 54 60
Verena Müller 09 31/38 64 32

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

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

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

Diözese Regensburg
Bernhard Hommes 09 41/ 5 97 10 51
Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23

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

Erzdiözese München und Freising
Erich Sczepanski 089/21 37 20 60
Anna Maria Sonnenberger 0 81 31/7 16 14
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84
Robert Winter 0 89/21 37 14 80

KODA-Mitarbeiterseite

Ihre Vertreter und Vertreterinnen erreichen Sie per Email unter: Nachname@kodakompass.de
Post- und Faxanschriften erfahren Sie unter www.kodakompass.de in der Rubrik „Personen und Kontakte“ oder über die KODA-Geschäftsstelle, Tel. 08 21/50 89 53-0.

Kita-Leitungen

Schutz vor Herabgruppierung

Keine Kindertagesstätten-Leitung soll wegen der Aufnahme von Integrationskindern schlechter eingruppiert sein. Die KODA hatte sich im Dezember darauf verständigt, zu diesem Zweck Integrationskinder künftig dreifach zu rechnen.

Kita-Leitungen und Stellvertreterinnen und Stellvertreter werden nach der Zahl der gleichzeitig belegbaren und tatsächlich belegten Plätze eingruppiert. Wird eine Integrationsgruppe gebildet, können in der Regel weniger Kinder aufgenommen werden. Das konnte bislang zur Herabgruppierung führen. Jetzt gilt für die Berechnung der Eingruppierung der Leitungen: Kinder unter 3 Jahren zählen doppelt und Integrationskinder dreifach. Hierdurch werden Leitungen vor Herabgruppierungen geschützt. Steigt durch die neue Dreifach-Zählung der

Integrationskinder die Platzzahl, gilt: Die Eingruppierung ist entsprechend der Betriebslaubnis gedeckelt. **Ein Beispiel: Die Kindertagesstätte hat eine Betriebslaubnis für 65 Plätze. Auf Grund der neuen Dreifach-Zählung der Integrationskinder ergibt sich für die Leitungs-Eingruppierung eine Platzzahl von 75. Durch die Deckelung auf die in der Betriebslaubnis genannten Zahl – hier 65 Plätze – bleibt die Leiterin trotzdem so eingruppiert, wie es 65 Plätzen entspricht. In diesem Fall in Entgeltgruppe S 10.**

Wird die Betriebslaubnis von der Aufsichtsbehörde wegen der Aufnahme von Integrationskindern geändert, dann hat dies keine Auswirkungen auf die Eingruppierung.

Die neue Zählweise gilt rückwirkend ab Januar 2012. Unter www.kodakompass.de steht ein Eingruppierungsrechner zur Verfügung; im Themen-ABC, Stichwort „Kita“. Ausführliche Informationen zum Thema Eingruppierung von Leitungen im KODA Kompass 46, Seite 10f.

Manfred Weidenthaler



Kein Nachteil. Integrationskinder zählen jetzt dreifach, damit die Leitungen keinen Nachteil bei der Eingruppierung haben.

Foto: diego cervo/Fotolia

Zählung der Integrationskinder – im Wortlaut

Anmerkung Nr. 9 im Anhang zu der Anlage F ABD Teil A, 1 wird wie folgt gefasst: ... ²Bei der Ermittlung der Durchschnittsbelegung wird ein an ein Kind unter drei Jahren vergebener Platz doppelt, ein an ein behindertes oder ein an ein von Behinderung bedrohtes Kind gemäß § 53 SGB XII vergebener Platz dreifach gerechnet. ³Eine Verringerung der in der Betriebslaubnis genehmigten Platzzahl aufgrund der Aufnahme behinderter oder von Behinderung bedrohter Kinder führt nicht zur Herabgruppierung. ⁴Eine Erhöhung der in der Betriebslaubnis genehmigten Platzzahl aufgrund der Aufnahme behinderter oder von Behinderung bedrohter Kinder führt nicht zu einer Höhergruppierung.

Für Sie gelesen

Die Entstehung des Katholischen Schulwerks in Bayern und die Beamtenfrage anhand einiger Originalaussagen



In Heft 19 der Reihe „Schulen in katholischer freier Trägerschaft“ zeichnet Dr. Andreas Hatzung, Direktor des Katholischen Schulwerks in Bayern, sehr detailliert auf, wie es zur Gründung des Katholischen Schulwerks in Bayern kam. Dabei hat sich der Verfasser weitgehend auf Originalaussagen der damals Beteiligten gestützt, was das Heft überaus lesenswert macht. Vieles von dem, was damals als Für und Wider im Raum stand, ist heute noch genauso aktuell. Spannend ist die schon von Anfang an geführte Diskussion, ob kirchliche Lehrkräfte Beamtenstatus haben sollen. Wer weiß heute noch, dass der Anstoß zur Gründung des Schulwerks aus dem Kultusministerium kam und sich dessen Amtschef vehement für einen zu schaffenden Kirchenbeamten einsetzte aus der Sorge heraus, dass das Profil der kirchlichen Schulen nur zu halten sei, wenn sich diese entsprechend qualifizierte Lehrkräfte sichern können? Aus den Originalaussagen lässt sich ablesen, wie es in der ersten Zeit Konsens war, „dass die Lehrkräfte des Schulwerks den staatlichen Beamten, nach welchem Modell auch immer, in Besoldung und Versorgung gleichgestellt werden sollen“, und wie sich schließlich das jetzige Modell mit dem Status „Kirchenbeamter“ nur für einen kleinen Kreis der Lehrkräfte herausgebildet hat. Interessant ist, wie sehr dem damaligen Erzbischof von München und Freising und heutigen Papst Benedikt XVI. die Gründung des Katholischen Schulwerks in Bayern ein Anliegen war.

Die anregende Abhandlung aus der Feder von Hatzung ist 2011 als Nr. 19 der Reihe „Gelbe Hefte“ des Katholischen Schulwerks in Bayern erschienen und kann beim Katholischen Schulwerk in Bayern, kswib@t-online.de, zum Preis von 2,90 Euro bezogen werden.

Dr. Christian Spannagl

Verfügungsumfrage – die Ergebnisse

Herzlichen Dank allen Kinderpflegerinnen und Kinderpflegern, Erzieherinnen und Erziehern, Leiterinnen und Leitern, die sich an der KODAKompass-Umfrage beteiligt haben! Aufschlussreich und überraschend sind die Ergebnisse: Zum Beispiel die enormen Unterschiede zwischen den bayerischen Diözesen.

1.402 Beschäftigte aus sechs bayerischen Diözesen haben mitgemacht. Eingeladen waren alle Beschäftigten in Einrichtungen, für die das von der KODA gestaltete Tarifrecht ABD gilt. In der Diözese Würzburg fallen die Beschäftigten in Kindertagesstätten fast ausnahmslos unter das Tarifrecht der Caritas und wurden in dieser Umfrage daher nicht erfasst.

Massive gesellschaftliche Veränderungen und die Einführung des „Baye-

rischen Kinderbildungs- und Betreuungsgesetzes“ im Jahr 2005 haben gravierende Auswirkungen auf die pädagogische Arbeit in Kindertageseinrichtungen. Alle Träger und Einrichtungen sind seither gefordert, die geänderte gesetzliche Grundlage umzusetzen und entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen. Aus diesem Grund hat die Bayerische Regional-KODA die Dienstordnung für pädagogisches Personal

im Jahr 2009 angepasst. Die dort getroffene neue Regelung zur Verfügungszeit ist bis Ende 2012 befristet. Innerhalb dieser Frist wird überprüft, ob die derzeitige Verfügungszeit-Regelung praktikabel und ausreichend ist. Im Rahmen dieser Überprüfung hat sich die Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA entschlossen, die bayernweite Umfrage durchzuführen, deren Ergebnisse nun vorliegen.

Die jetzige Verfügungszeitregelung

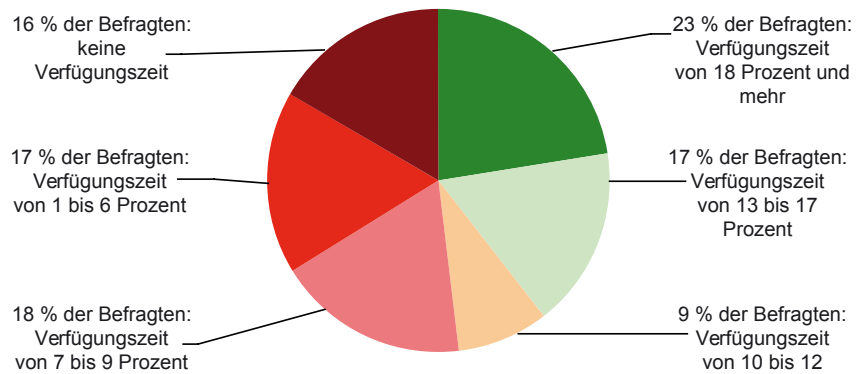
Die Arbeitszeit des gesamten pädagogischen Personals ist zusammenzuzählen. Darunter fallen alle Fach- und Ergänzungskräfte. Mindestens 15 % der errechneten Zeit ist als Verfügungszeit einzuplanen. Über die Aufteilung der Zeit auf die Beschäftigten entscheidet die Leiterin oder der Leiter nach „billigem Ermessen“. Die Leitung selbst erhält für Leitungsaufgaben „im notwendigen Umfang“ zusätzliche Verfügungszeit.

Verfügungszeit ist Arbeit ohne Kinder, also Planung, Vorbereitung, Nachbereitung, Teamsitzungen, Elternarbeit, Dokumentation ... Verwaltungstätigkeiten können in der Verfügungszeit erledigt werden, wenn sie einen pädagogischen Bezug haben. Bankeinzüge durchführen oder Mahnungen schreiben sind „Trägeraufgaben“, die nicht in die Verfügungszeit gehören.

Wortlaut: § 7, ABD, Teil C, 7. Dienstordnung für das pädagogische Personal in den katholischen Kindertageseinrichtungen, www.onlineABD.de
M. W.

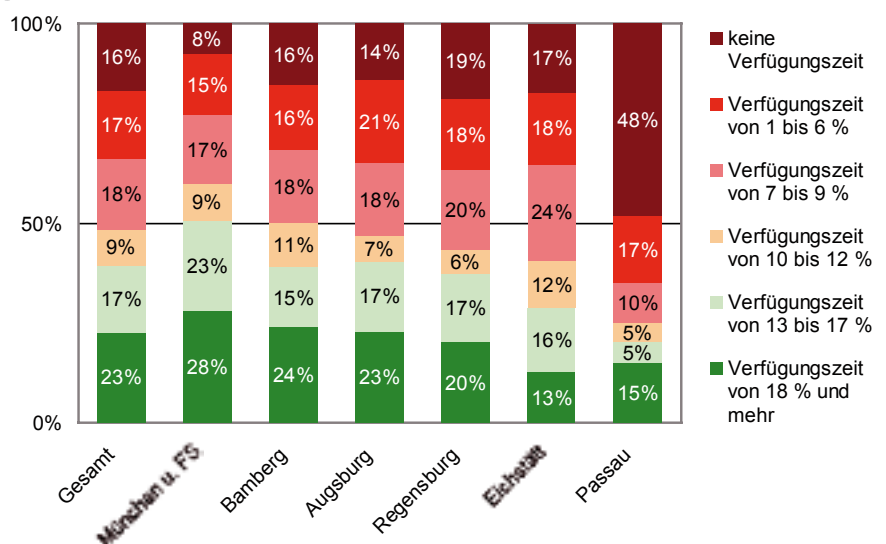
Mindestverfügungszeit im Team nach Dienstordnung: 15 Prozent.
Wieviel % der Befragten gaben an, mehr, weniger oder keine Verfügungszeit zu haben?

①



②

Angegebene Verfügungszeit nach Diözesen



Kritisch wird's im Krankheitsfall

61 % der Befragten gaben an, unter 13 % Verfügungszeit zu haben (Schaubild 1). Dabei geben 17% an keine Verfügungszeit zu haben.

Umfrage-Teilnehmer aus allen drei Berufsgruppen nannten dafür als Gründe häufig eine „dünne Personaldecke“, einen knappen Anstellungsschlüssel und den Ausfall von Personal durch Krankheit, Fortbildung und Urlaub. *„Immer höhere Anforderungen bei immer schlechteren Arbeitsbedingungen.“* *„Küchendienst statt Bilderbuchvorbereitung! Organisieren des beruflichen Alltags geht zu Lasten der pädagogischen Arbeit mit den Kindern.“* Diese und ähnliche Erfahrungen wurden

in den Kommentaren mehrfach zum Ausdruck gebracht.

Enormes Gefälle innerhalb Bayerns

Im diözesanen Vergleich schneidet die Erzdiözese München und Freising am besten ab (Schaubild 2). 51 % der Beschäftigten dort geben an, 13 % und mehr Verfügungszeit zu haben. In der Diözese Passau waren es nur 21 %.

Wenig erfreulich ist, wenn mancherorts, so Rückmeldungen von Befragten, auf die Forderung nach mehr Verfügungszeit mit Druck reagiert wird. Hier besteht Ver-

besserungsbedarf bei der Umsetzung: *„Wer Anspruch auf Regelungen anmeldet, ist gleich negativ behaftet.“* *„Vielerorts wird mit Druck gearbeitet nach dem Motto: „Seid's froh, dass's a Arbeit habt's. Köntt's ja gehen, wenn's euch nicht passt.“*

Ein Drittel ist zufrieden

Knapp ein Drittel der Befragten, 31 %, sind mit



Viel Unzufriedenheit. Die Umsetzung der KODA-Regelung vor Ort scheint das zentrale Problem zu sein.

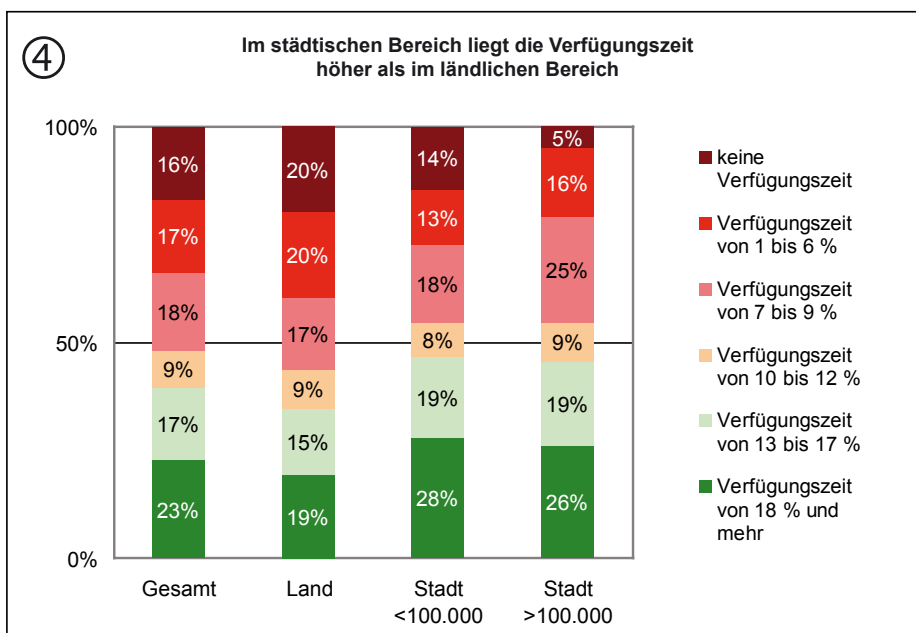
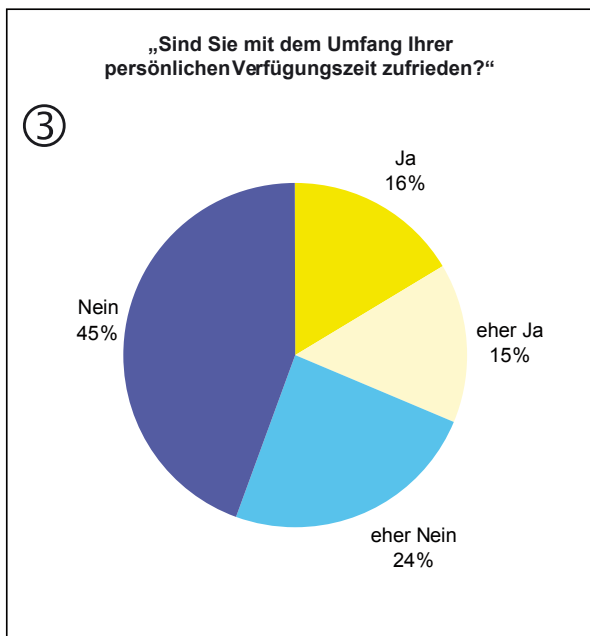
Foto: kreativloft GmbH/Fotolia

ihrer Verfügungszeit zufrieden oder eher zufrieden (Schaubild 3).

Gut zwei Drittel der Umfrage-Teilnehmer, 69 %, sind mit ihrer persönlichen Verfügungszeit eher nicht oder nicht zufrieden.

Nicht im Schaubild dargestellt: 58 % der Leitungen sind eher nicht oder nicht zufrieden. Bei den pädagogischen Fach- und Ergänzungskräften sind dies 70 % beziehungsweise 72 %.

Äußerungen wie *„Verfügungszeit nur in Randzeiten (z. B. Spätdienst) möglich in Anwesenheit von Kindern“* oder *„Auf Grund der täglichen Kurse am Nachmittag, der Betreuung von 2-jährigen und Schulkindern besteht keine Möglichkeit Verfügungszeit zu nehmen“*, belegen, dass der Anspruch auf qualitativ wertvolle pädagogische Arbeit und die realen Arbeitssituation mancherorts weit auseinander klaffen.



Stadt-Kitas im Vorteil

Es zeigt sich ein deutliches Stadt-Land-Gefälle hinsichtlich der Verfügungszeit (Schaubild 4). In Großstädten geben 45 % der Umfrage-Teilnehmer an, 13 % und mehr Verfügungszeit zu haben, in Kleinstädten 47 %. Im ländlichen Bereich dagegen sind dies lediglich 34 %. Eine mögliche Ursache für die besseren Bedingungen in Stadt-Einrichtungen könnte der Mangel an pädagogischem Personal sein. Der Wettbewerb um pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter veranlasst Einrichtungen, möglicherweise verstärkt auf attraktive Arbeitsbedingungen zu achten.

Gemeinsam ist den Einrichtungen in der Stadt und auf dem Land, dass die Anforderungen an das pädagogische Personal stark zugenommen haben. „Es ist zu wenig Zeit und Ruhe für Vorbereitungen,

Elterngespräche, Dokumentationen, Beobachtungsbögen und Verwaltungstätigkeiten vorhanden“, klagen Beschäftigte aller Berufsgruppen. „Ein Großteil dieser Aufgaben werden zu Hause erledigt, damit der Qualitätsstandard erhalten bleibt.“

Des Pudels Kern – der Anstellungsschlüssel

Die Verfügungszeit wird signifikant vom Anstellungsschlüssel beeinflusst (Schaubild 5). Die Befragung zeigt, dass der zeitliche Spielraum für „Arbeiten nicht am Kind“ (Verfügungszeit) umso enger ist, je ungünstiger der Anstellungsschlüssel ist. Sobald dann Kolleginnen und Kollegen im Krankheitsfall, bei Urlaub oder Fortbildung vertreten werden müssen, bleibt kaum mehr Raum für Verfügungszeit. „Ich arbeite sehr oft an meiner persönlichen Belastungs-

grenze oder sogar darüber“, beschreibt eine Ergänzungskraft die Situation.

Was ich nicht weiß, macht mich nicht heiß

Beschäftigte, die die KODA-Regelung zur Verfügungszeit kennen, haben im Schnitt auch mehr Verfügungszeit (Schaubild 6). Im ersten Moment überraschend, aber letztlich doch schlüssig: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich informieren, erreichen auch mehr.

Mitarbeiterseite: Umsetzungsprobleme, aber richtiger Weg

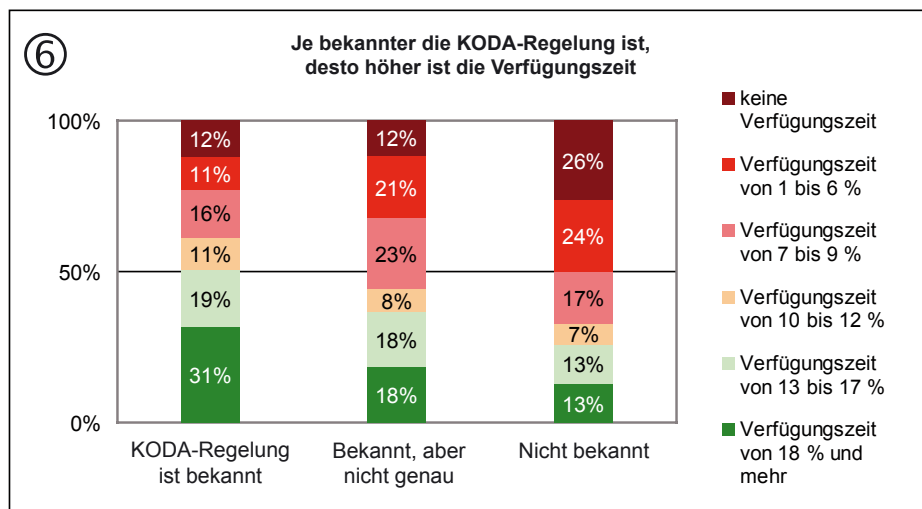
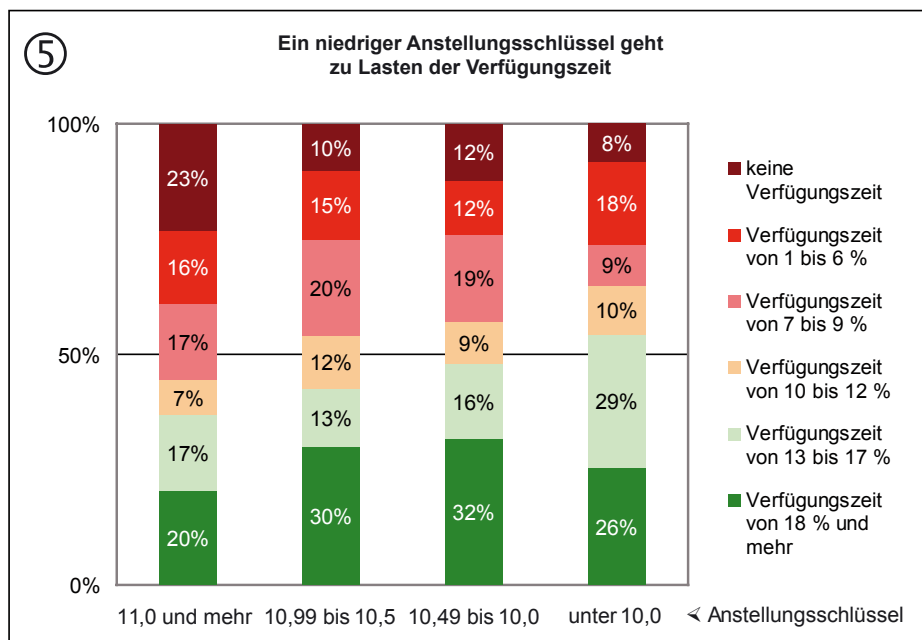
Der mitarbeiterseitige KODA-Arbeitskreis Kindertagesstätten hat ein erstes Fazit aus der Befragung gezogen:

- Das Ergebnis der Umfrage bestätigt, dass die jetzige ABD-Regelung zur Verfügungszeit ein richtiger Weg ist.
- Es gibt zahlreiche Umsetzungsprobleme, die zu großer Unzufriedenheit führen: knapper Anstellungsschlüssel, Stadt-Land-Gefälle, Unklarheiten bei Trennung von pädagogischen Verwaltungstätigkeiten und Trägeraufgaben ...
- Ein Ziel muss es sein, die Verfügungszeit-Regelung noch bekannter zu machen. Jede und jeder sollte die Dienststörung und die Definition des Begriffs Verfügungszeit kennen.
- Es braucht mehr Klarheit im Bereich der Verwaltungsarbeit. Die Übernahme von Trägeraufgaben darf nicht zu Lasten der Verfügungszeit gehen.
- Kontakte zu politischen Gremien herzustellen beziehungsweise auszubauen ist wichtig, um auf eine Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen hinwirken zu können.

KODA berät über Konsequenzen

Die Bayerische Regional-KODA berät in den nächsten Monaten intensiv, welche konkreten Konsequenzen aus den Umfrageergebnissen zu ziehen sind und wie die endgültige Verfügungszeitregelung aussehen wird. Mit Entscheidungen ist bis Ende des Jahres zu rechnen. KODA Kompass wird über den weiteren Verlauf berichten.

Text: Susanne Steiner-Püschel
Statistische Auswertung und Schaubilder: Jürgen Herberich



Tarife 820K und PEP Standard: Gut vorbereitet für den Urlaub

Die Urlaubszeit steht bevor und an vieles müssen Sie denken: an die Hotelbuchung, die Flugtickets, die Gültigkeit des Reisepasses, das Leeren des Briefkastens, Schutzimpfungen und, und, und.

Aber was ist zu beachten, wenn man während des Urlaubs im Ausland krank wird? Wichtig ist, sich vorab zu informieren, ob Sie sich an Ihrem Urlaubsort als gesetzlich Krankenversicherter behandeln lassen können bzw. ob ein Sozialversicherungsabkommen besteht.

Tipp: Lassen Sie sich von Ihrer gesetzlichen Krankenkasse eine Europäische Krankenversicherungskarte bzw. einen Auslandskrankenschein ausstellen!

Es werden von der Krankenkasse zwar die Kosten für Arztbesuche in Ländern des europäischen Wirtschaftsraums und in Ländern, mit denen Deutschland ein Sozialversicherungsabkommen geschlossen hat, erstattet. Aber trotzdem können Zuzahlungen notwendig sein, da die gesetzlichen Krankenkassen häufig nur so viel erstatten, wie die Behandlung in Deutschland gekostet hätte. Einen Rücktransport übernimmt die gesetzliche Krankenversicherung in keinem Fall.

Ein Beispiel: Die Tochter von Frau A. erkrankt während ihres Urlaubs in Sri Lanka und muss dringend nach Deutschland zurücktransportiert werden. Ohne eine Auslandsreisekrankenversicherung müsste Frau A. die Kosten für das Ambulanzflugzeug (bis zu 100 000 Euro) selbst bezahlen.

Richtig abgesichert den Urlaub genießen...

Versicherte in den Tarifen 820K oder PEP Standard brauchen keine zusätzliche Auslandsreisekrankenversicherung. Leistungen für Reisen bis zu zwei Monaten Dauer sind in diesen Tarifen bereits enthalten, z.B.:

- ambulante und stationäre Heilbehandlung
- schmerzstillende Zahnbehandlung
- Transport in das nächstgelegene Krankenhaus
- medizinisch notwendiger Rücktransport nach Deutschland

Diesen Versicherten steht außerdem ein 24-Stunden-Notruf-Service mit Rat und Tat zur Seite. Dorthin können sich diese auch wenden, wenn

- sie wissen möchten, welche Impfungen oder Vorsorgemaßnahmen vor einer Auslandsreise empfehlenswert sind;
- sie während der Reise eine medizinische Auskunft brauchen;
- sie einen deutsch- oder englischsprachigen Arzt vor Ort oder das nächstgelegene Krankenhaus suchen.

Wenn im Ausland eine Krankenhausbehandlung oder gar ein Rücktransport medizinisch notwendig wird, informieren Sie den 24-Stunden-Notruf-Service bitte vorab darüber – falls es sich um einen Notfall handelt, möglichst umgehend nachdem er passiert ist. Dann können wir uns wegen der Kostenübernahme direkt mit dem Krankenhaus in Verbindung setzen oder den Rücktransport für Sie organisieren.

... und erholt nach Hause zurückkehren.

Werden Sie oder eine versicherte Person im Ausland behandelt, achten Sie bitte darauf, dass all diese Punkte auf der Rechnung aufgeführt sind:

- der Name des Patienten
- die Diagnose
- die Behandlungsdaten
- die Einzelleistungen

Arztrechnungen bezahlen Sie vor Ort und reichen diese dann bei uns zur Erstattung ein. Arznei- und Verbandmittel müssen ärztlich verordnet worden sein.

... und sonst?

Denken Sie auch daran, sich die Telefonnummern für die Sperrung von Kredit- und Bankkarten zu notieren und nehmen Sie eine kleine Reiseapotheke mit.

Tipp: Schutzimpfungen sind auch im Tarif PEP Plus versichert! Nähere Information finden Sie unter www.vkb.de/kirchen.

PS: Auch für privat Krankenversicherte empfehlen wir eine Auslandsreisekrankenversicherung, weil

- Sie sich einen eventuellen Anspruch auf Beitragsrückerstattung erhalten, falls Sie im Urlaub unvorhergesehen zum Arzt müssen,
- die Beihilfe (Tarife 830 und 835) generell nicht für Rücktransporte und Behandlungen im außereuropäischen Ausland aufkommt.

Den 24-Stunden-Notruf-Service erreichen Sie aus dem Ausland unter der Nummer

0049 89 21 60-62 62

0049 89 21 60-62 63 (Telefax)

Veränderungen in der freiwilligen betrieblichen Altersvorsorge

Die betriebliche Altersvorsorge ist ein wichtiger Pfeiler im System der späteren Gesamtaltersvorsorge. Die Kosten für die Pflichtversicherung werden in der Regel vom Arbeitgeber allein getragen, ein hoher zusätzlicher Kostenfaktor, der den Beschäftigten oft gar nicht bewusst ist. Die freiwillige Versicherung über den Arbeitgeber ist ein Zusatzmodul, das durch die steuerliche Förderung der betrieblichen Altersvorsorge für viele Beschäftigte attraktiv ist. Für Beschäftigte, die innerhalb der Krankenversicherungsgrenze verdienen, zahlt der Arbeitgeber noch zusätzlich 13 % Zuschuss.

Im Bereich des ABD sind zwei verschiedene Anbieter vorgesehen, bei denen eine freiwillige Versicherung abgeschlossen werden kann.

Generell zu beachten

Generell gilt für die freiwillige Versicherung, dass 2012 der steuer- und sozialversicherungsfreie Betrag in dem Durchführungsweg Pensionskasse auf 2.688 Euro erhöht worden ist. Dies entspricht 4 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung. Für Beschäftigte, die bei ihrem Arbeitgeber in der Zusatzversorgungskasse pflichtversichert sind, ist jedoch zu beachten, dass

vom jährlichen Bruttoverdienst bereits ein Betrag in Höhe von circa 4 % vom Arbeitgeber „verbraucht“ wird, da die kirchlichen Arbeitgeber in der Regel bei der BVK-Zusatzversorgung sogenannte Zusatzbeiträge entrichten müssen, die steuerrechtlich auf den Betrag in Höhe von 2688 Euro angerechnet werden.

Beispiel: Eine Beschäftigte verdient circa 30.000 Euro pro Jahr. Dann kann sie davon ausgehen, dass circa 1.200 Euro bereits „verbraucht“ sind, so dass sie nur mehr circa 1.450 Euro an Entgelt „umwandeln“ kann. Verdient jemand 60.000 Euro pro Jahr, bleiben gerade noch 288 Euro steuerfrei zum „Umwandeln“ übrig.

Also: je niedriger das Gehalt, umso mehr kann freiwillig umgewandelt werden. Solange Beschäftigte dazu noch krankenversicherungspflichtig sind, erhalten sie auch einen Zuschuss in Höhe von 13 % vom Arbeitgeber auf den umgewandelten Betrag.

BVK-Zusatzversorgung: „PlusPunktRente“

Die freiwillige Altersvorsorge „PlusPunktRente“ bei der BVK ist dem Punktemodell der Pflichtversicherung nachgebildet. Das System der Entgeltumwandlung auf dem sogenannten Durchführungsweg Pensionskasse hat den Vorteil einer fle-

xiblen Handhabung, da durch die Einzahlungen jährlich Punkte „verdient“ werden, die die spätere Rente erhöhen. Gleichzeitig können Zahlungen unterbrochen werden, ohne dass dies negative Auswirkungen auf den Vertrag hat. Aufgrund gesetzlicher Vorgaben unterliegen Neuabschlüsse anderen Bedingungen als früher.

Neu ist die Bezeichnung „Unisex-Tarif“, also gleiche Tarife für Männer und Frauen. Die PlusPunktRente bietet in ihrer Grundstruktur eine *Alters- und Hinterbliebenenversorgung* (in Kombination). Daraus ergibt sich zwangsläufig, dass dieser Unisex-Tarif nur geringe Unterschiede zu einem geschlechtsspezifischen Tarif mit gleicher Absicherung aufweist. Denn

- wenn ein versicherter Mann früh stirbt, hinterlässt er eine Witwe, die lange lebt und Witwenrente bezieht,
- wenn eine versicherte Frau lange lebt, ist bei ihrem Tod tendenziell kein Witwer vorhanden.

Demzufolge kommt es zu nahezu gleichen Rentenzahlungen. Größere Unterschiede zwischen den Geschlechtern ergeben sich lediglich, wenn auf die Hinterbliebenenversorgung verzichtet wird.

Unterschiede / Neuheiten beim Tarif 2011

Neues und Besonderheiten im aktuellen Tarif 2011:

- *Weiterhin Garantiezins von 2,25 %*
- Die Bemessung der Rente richtet sich nur noch nach dem Alter (und den Beiträgen). Eine geschlechtsspezifische Unterscheidung findet nicht mehr statt. Es gelten gleiche Altersfaktoren für Männer und Frauen.
- Bei vorzeitiger Inanspruchnahme (also zwischen dem 62. und 67. Lebensjahr – vom Geburtsjahrgang abhängig) beträgt der *Abschlag nur noch 0,4 % pro Monat* (Alttarife: 0,5 %). Allerdings gelten die 0,4 % pro Monat auch bei Erhöhung, wenn man die Rente erst nach Vollendung des 67. Lebensjahres in Anspruch nimmt (Tarif 2009: 0,5 %, vorherige Tarife: kein Zuschlag).
- Die Versicherten konnten schon bisher im Tarif 2009 bei Beginn der Altersrente auf den weiteren Hinterbliebenenschutz verzichten und dadurch ihre Altersrente

Kurz erklärt

ABD: „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen“. Tarifrecht für die bayerischen Kirchenbeschäftigten, ohne Caritas. Großteils mit dem Tarifvertrag des kommunalen öffentlichen Dienstes, TVöD-VkA, übereinstimmend. Veröffentlicht unter 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 5 Jahre gewählt.

Ständige Arbeitsgruppe Lehrer: 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.

erhöhen. Die Erhöhung ist nun ausdrücklich mit 11 % in den Allgemeinen Versicherungsbedingungen benannt, war früher nicht so klar erkennbar.

- Während sich im Tarif 2009 die Höhe der Erwerbsminderungsrente nach dem gebildeten Kapital zum Zeitpunkt des Versicherungsfalles gerichtet hat (und daher nicht vorausgesagt werden konnte), wird im Tarif 2011 die Höhe unmittelbar aus den Versorgungspunkten anhand der in die Versicherungsbedingungen neu eingefügten altersabhängigen Tabelle ermittelt. Die Versicherten können damit besser die Höhe der Absicherung im Falle einer Erwerbsminderung abschätzen.
- Die Hinterbliebenenrente beträgt 60 % der Rente des Verstorbenen. Die Einführung einer Altersdifferenzklausel ermöglicht es, die Hinterbliebenenleistungen individuell zu berechnen. Zu- beziehungsweise Abschläge erfolgen erst dann, wenn der Altersunterschied mehr als fünf Jahre beträgt. Auf diese Weise wird das angesparte Kapital optimal verwendet, weil jeweils die (voraussichtliche) individuelle Lebenserwartung des Versicherten inklusive des Hinterbliebenen berücksichtigt wird.

Alle Informationen finden sich in den *Allgemeinen Versicherungsbedingungen*. Jeder, der wissen will, welche Leistungen aus der PlusPunktRente möglich sind, kann dies auf der Internetseite der BVK tun (Internet: Rentenrechner). Es ist auch eine ausführliche Modellrechnung möglich. Alle diese Informationen führen noch zu keinem Vertragsabschluss. Alle Beratungen sind kostenlos und unverbindlich. Als öffentlich-rechtliche Einrichtung ist die BVK nicht auf Gewinnerzielung gerichtet und zahlt weder Provisionen noch Abschlussgebühren.

Versicherungskammer Bayern: Pensionskasse und Unterstützungskasse

Die Möglichkeit der betrieblichen Altersvorsorge auf freiwilliger Basis besteht auch bei der Versicherungskammer Bayern, die einen eigenen Tarif dafür entwickelt hat. Im Gegensatz zur BVK-Zusatzversorgung

wurde neben dem Durchführungsweg Pensionskasse hier die Möglichkeit des Durchführungsweges „Unterstützungskasse“ gegeben.

Auch hier sind einige Änderungen für Neuverträge ab 1. Januar 2012 zu beachten. Als wesentlichste Änderung ist die Senkung des gesetzlich vorgegebenen Rechnungszinses auf 1,75 % für Verträge mit Beginn ab dem 1. Januar 2012 zu beachten.

Im Weiteren ist festzuhalten, dass



Lukrativ. Die Entgeltumwandlung über den Arbeitgeber ist für viele kirchliche Beschäftigte die rentabelste Form der Altersvorsorge.

Foto: Yuri Arcurs/Fotolia

eine Anhebung des Mindestalters für den frühestmöglichen Abruf der betrieblichen

Altersversorgung auf das 62. Lebensjahr vorgenommen wurde. Bisher galt das 60. Lebensjahr als Zeitpunkt, ab dem die Zusatzrente abgerufen werden konnte. Diese Neuregelung gilt aufgrund des Altersgrenzenanpassungsgesetzes aber nur für Verträge, die ab dem 1. Januar 2012 abgeschlossen werden.

Eine Besonderheit stellt der Durchführungsweg „Unterstützungskasse“ dar, den es bei der BVK nicht gibt.

Im Durchführungsweg Unterstützungskasse sind in unbegrenzter Höhe Beiträge steuerfrei, aber nur bis 2.688 Euro sozialversicherungsfrei. Allerdings sind diese 2.688 Euro *zusätzlich* zum steuerfreien Betrag für eine Altersvorsorge bei einer Pensionskasse möglich. Das bedeutet, dass beim Durchführungsweg „Unterstützungskasse“ keine Anrechnung der Zusatzbeiträge des Arbeitgebers erfolgt, sondern dieser Betrag in voller Höhe zusätzlich genutzt werden kann. Damit ist dieser Weg gegebenenfalls für Beschäftigte mit höherem Einkommen attraktiv.

Ausführliche Informationen zur Altersvorsorge sind im KODA Kompass Nr. 27 sowie unter www.kodakompass.de

zu finden.

Dr. Joachim Eder

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, Markus Schweizer, Dr. Christian Spannagl, Manfred Weidenthaler, Robert Winter, Vertreter der Arbeitgeberseite: Tobias Rau. Unter Mitarbeit von: Martin Floß

Redaktionsleitung: Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.) und Dr. Joachim Eder

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: 55.500
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.

Die Kontaktdaten Ihrer diözesanen KODA-Vertreter auf Seite 4

§ Auf den Punkt gebracht

alle Berufe

„Ich soll nächste Woche wegen einer Fortbildung länger bleiben. Muss ich das?“

Wahrscheinlich Ja. Der Arbeitgeber hat das „Direktionsrecht“. Das bedeutet er kann in gewissen Grenzen bestimmen, wann gearbeitet wird. Auch eine Vormittagskraft muss, wenn es erforderlich und machbar ist,

ausnahmsweise an einem Nachmittag zur Verfügung stehen – zum Beispiel für eine hausinterne Fortbildung. Allerdings hat der Arbeitgeber das Direktionsrecht nach „billigem Ermessen“ auszuüben. Er muss Rücksicht nehmen auf die persönlichen Belange seiner Beschäftigten. Bei Beschäftigten mit Kindern tut er dies in der Regel dadurch, dass er den Termin so frühzeitig ankündigt, dass die Beschäftigten die Betreuung der Kinder organisieren können. Müssen Sie dann wegen der Fortbildung länger bleiben, zählt selbstverständlich die gesamte Zeit als Arbeitszeit. Näheres zum Direktionsrecht im KODA Kompass 43 unter www.kodakompass.de zum download. *M. W.*

zweckmäßig sein, klar zu vereinbaren, an wie vielen Tagen und an welchen Tagen der Woche in der Regel gearbeitet wird. Die gesamten Arbeitszeitregelungen finden Sie im „Arbeitszeitkalender für Kirchenmusiker und Mesner“ unter www.kodakompass.de im „Themen ABC“. *M. W.*

alle Berufe

„Ich arbeite freitags nur bis Mittag. Muss ich trotzdem einen ganzen Tag Urlaub nehmen?“

Ja. Urlaub wird immer in Tagen gewährt. Ob an einem Urlaubstag viel oder wenig Arbeitszeit ausfällt, ist arbeitsrechtlich ohne Belang. Es gibt im Arbeitsrecht keine halben Urlaubstage. Umgekehrt muss auch niemand nacharbeiten, wenn er an einem „langen“ Arbeitstag Urlaub nimmt. Der Begriff „Tag“ umfasst übrigens immer die Zeit von 0 bis 24 Uhr. Es geht also auch nicht, von Donnerstag-Mittag bis Freitag-Mittag einen Urlaubstag zu nehmen.

Rechtsgrundlage: Bundesurlaubsgesetz und Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts von 29. Juli 1965. *M. W.*

Mesner, Kirchenmusiker

„Ich bin in Teilzeit – erhalte ich trotzdem einmal im Quartal den freien Sonntag?“

Ja. Der Anspruch auf einen freien Sonntag im Vierteljahr ist unabhängig vom Beschäf-

alle Berufe

„Bekomme ich für Gerichtstermine frei?“

Als Zeuge vor Gericht auszusagen ist „staatsbürgerliche Pflicht“. Wer vorgeladen wird, hat – wenn und soweit erforderlich – Anspruch auf Arbeitsbefreiung nach § 29 Abs. 2 ABD, Teil A, 1. Das Entgelt wird weitergezahlt und ist Vorschuss auf die Lohnausfallkostenerstattung durch das Gericht. Die Kostenerstattung muss beantragt werden, das Geld erhält der Arbeitgeber. Das Formular bekommt der Vorgeladene beim Gerichtstermin.

Anders verhält es sich, wenn der oder die Beschäftigte Kläger oder Beklagter ist. In diesem Fall kann der Arbeitgeber verlangen, dass der oder die Beschäftigte die ausgefallene Zeit nacharbeitet oder für den Tag Urlaub nimmt.

Ein Sonderfall ist das Verfahren vor der diözesanen Schlichtungsstelle. Das kirchliche Tarifrecht ABD verpflichtet Beschäftigte

„zur Schlichtung von Streitigkeiten aus dem kirchlichen Arbeitsverhältnis“ die Schlichtungsstelle anzurufen. Die Wahrnehmung des Schlichtungstermins ist daher auch für den Antragsteller Arbeitszeit.

Robert Winter, Dr. Joachim Eder

alle Berufe

„Mein Arbeitgeber will mich psychiatrisch untersuchen lassen. Darf er das?“

Er darf das nur, wenn ein entsprechender Anlass vorliegt. Der Anlass muss sich auf objektive Beobachtungen gründen, die zu berechtigten Zweifeln an der Arbeitsfähigkeit des oder der Beschäftigten führen. In diesen Fällen kann der Arbeitgeber ein ärztliches Gutachten von einem Arzt seines Vertrauens einfordern. Dabei ist es unerheblich, ob die mögliche Arbeitsunfähigkeit seelisch oder körperlich verursacht ist. Der Arzt wird dem Arbeitgeber auch keine Diagnose mitteilen, sondern lediglich informieren, ob der Arbeitnehmer beziehungsweise die Arbeitnehmerin arbeitsfähig ist oder nicht. Rechtsgrundlage: § 3 Abs. 4 ABD Teil A, 1. *M. W.*



Sonntags gehört Papa mir. Bei Mesnern und Kirchenmusikern ist das meist nur einmal im Quartal der Fall. Foto: Kzenon/Fotolia

tigungsumfang. Einziger Ausnahmefall sind Musikerinnen und Musiker sowie Mesnerinnen und Mesner, die ausschließlich für den Sonn- und Feiertagsdienst angestellt sind. Vor allem bei geringem Beschäftigungsumfang wird es darüber hinaus

KODA Kompass

Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Mehr Geld durch Elternzeit-Unterbrechung

Ab sofort ist es erlaubt: Wird eine Mitarbeiterin während der Elternzeit erneut schwanger, hat sie Anspruch auf Unterbrechung der Elternzeit. Unterbricht die Mitarbeiterin ihre Elternzeit, erhält sie sechs Wochen vor der Geburt und acht Wochen nach der Geburt Mutterschaftsgeld und Zuschuss zum Mutterschaftsgeld. Zusammen sind das

dreieinhalb Monatsentgelte. Die Kosten sind zum größten Teil von der Krankenkasse beziehungsweise vom Bund zu tragen. Die Beschäftigte erhält im Jahr der Geburt des Kindes auch eine Jahressonderzahlung (früher „Weihnachtsgeld“ genannt).

Der Wortlaut des „Bundeselternzeit- und Elternzeitgesetzes“ besagt derzeit noch, dass eine Unterbrechung

der Elternzeit unzulässig sei. Das Bundesministerium des Inneren schreibt in Ausführungsbestimmungen, dass das Gesetz in diesem Punkt aufgrund eines Urteils des Europäischen Gerichtshofs

● Fortsetzung auf Seite 2



Thomas Plaßmann

Themen

- **Schwerpunkt**
Bereich der Kindertageseinrichtungen
Anstellungsschlüssel
Trägeraufgaben
Betriebsbedingte Kündigungen
Eingruppierungsvergleich
Erweitertes Führungszeugnis
Integrationsplätze
Kindergartenübernachtung
Qualifizierung
- **KODA in eigener Sache**
KODA-Wahl 2013
Besetzung der Schiedsstelle
- **Familienfreundlichkeit**
Mehr Elternzeit bei Zwillingen
Elternzeitunterbrechung
- **Beschlüsse**
Höchst Arbeitszeit
Arbeitsbefreiung
Persönliche Zulage
Mehr Geld für Vorpraktikantinnen
Mehrfachaufstiege
- **Stichwort:**
Magdeburger Erklärung
- **Neubesetzungen**
Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte
Neue Dienstgebervertreter
Sprecherin der Erzieherinnen
- **Arbeit auf Abruf**



Dr. Joachim Eder,
Chefredakteur dieser Ausgabe

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

der Bereich der Kindertageseinrichtungen lässt uns nicht los. Zu viele Ungereimtheiten bestehen, zu viele Fragen sind offen. Unser kirchliches Arbeitsvertragsrecht betrifft allein etwa 12.000 – vorwiegend – Kolleginnen in Kindertageseinrichtungen. Deshalb befassen wir uns erneut schwerpunktmäßig mit diesem Thema.

Die Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen hat eine besondere Bedeutung für die Kirche als Ganze. Zum ersten stehen die Kinder im Fokus, die einer bestmöglichen Betreuung bedürfen. Erzieherinnen, die nicht in Verwaltungstätigkeit versinken müssen und Zeit für den Aufbau sozialer Beziehungen verwenden können, tragen dazu bei, dass Kindern ein Lebensraum für die Zukunft eröffnet wird.

Zum zweiten besteht eine Bedeutung der Tätigkeit für die Kirche selber. So kann in den ersten Lebensjahren den Kindern eine Lebensgrundlage für religiöse Sensibilität und christliche Werte vermittelt sowie ein emotionaler Zugang zu kirchlichen Festen geschaffen werden. Pädagogische Fach- und Ergänzungskräfte haben über diese Aufgabe Verantwortung für das Bild von „Kirche“ bei den Eltern, was eine Identifikation mit christlichen Zielen und Werten erfordert, die nicht selbstverständlich ist.

Zum dritten hat diese Tätigkeit Bedeutung für das pädagogische Personal. Der Umgang mit Arbeitsverhältnissen, die von Frauen dominiert werden, zeigt, ob die Kirche ihre eigene Botschaft ernst nimmt. Eine Weitergabe des Refinanzierungsdrucks auf die Mitarbeiterinnen sollte kein „Kirchenweg“ sein. Hier sind alle Anstrengungen von Seiten der kirchlichen Arbeitgeber erforderlich, staatliche und tarifliche Vorgaben ohne Wenn und Aber umzusetzen. Nur so können sie selbst die Glaubwürdigkeit vermitteln, die sie von ihrem Personal bei ihrer Tätigkeit einfordern.

Es grüßt Sie Ihr
KODA Kompass Team

Dr. Joachim Eder

● Fortsetzung von Seite 1

nicht mehr anzuwenden ist. Diese Rechtsauffassung ist neu, sie wird vielen Vorgesetzten noch nicht bekannt sein. Unter www.kodakompass.de sind im Themen-ABC die entsprechenden Ausführungsbestimmungen des Bundesministeriums des Inneren für den Bereich der Bundesbeschäftigten zu finden. Stichwort „Elternzeit“ anklicken. Grund für die Änderung der Rechtslage ist ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs. Der Bundestag beabsichtigt, den nicht mehr wirksamen Abschnitt des Gesetzes zu streichen.

Manche spezielle Fälle sind bis dahin noch nicht eindeutig geklärt. Etwa die Frage, wer zahlt wieviel, wenn die Mitarbeiterin während der Elternzeit eine (Neben-)Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber ausübt? Beschäftigte sollten sich in solchen Fällen mit ihrer Personalstelle in Verbindung setzen, um das Vorgehen im Einzelfall abzuklären.

Wer die Elternzeit-Unterbrechung in Anspruch nehmen will, teilt dies seinem Arbeitgeber rechtzeitig schriftlich unter Angabe des Beginns und voraussichtlichen Endes der Mutterschutzfristen mit. Ein Musterschreiben ist im Themen-ABC unter www.kodakompass.de zu finden, Stichwort „Elternzeit“.

Manfred Weidenthaler

Werden Erzieherinnen bei verschiedenen Trägern gleich vergütet?

Ein Vergütungsvergleich für pädagogisches Personal in Kindertageseinrichtungen

Pädagogische Fach- und Ergänzungskräfte werden in einigen Gebieten händeringend gesucht. Oft können sich Bewerberinnen zwischen mehreren möglichen Arbeitgebern entscheiden. Bei der Entscheidungsfindung ist neben vielen anderen Faktoren das Einkommen ein wichtiger Aspekt, der mit in die Waagschale geworfen wird.

Diesbezügliche Vergleiche brauchen die Arbeitgeber im Bereich der Bayerischen Regional-KODA nicht zu scheuen. Schließ-

lich finden im Geltungsbereich des Arbeitsvertragsrechts der bayerischen (Erz-) Diözesen (ABD) und im Bereich der Caritas die gleichen Eingruppierungsgrundsätze und die gleichen Gehaltstabellen Anwendung wie bei kommunalen Einrichtungen, die nach TVöD Sozial- und Erziehungsdienst vergüten. Andere Träger haben eigene Vergütungssysteme. Im Folgenden soll ein Vergleich versucht werden.

Vorsicht, wenn Äpfel mit Birnen verglichen werden

Wollen Beschäftigte einen Vergütungsvergleich selbst anstellen, darf man sich als erstes nicht vom Namen der Eingruppierung blenden lassen. Wenn im ABD die Eingruppierung einer Erzieherin „S 6“ bei der Diakonie aber „E 8“ heißt bedeutet das nicht, dass wegen der höheren Zahl mehr Gehalt bezahlt wird.

Es muss die Arbeitszeit verglichen und auf ein einheitliches Maß umgerechnet werden. Wenn im ABD die 39-Stunden-Woche, bei einem evangelischen Träger die 40-Stunden-Woche gilt, muss ich bei einem katholischen Träger 2,5 Prozent weniger arbeiten.

Schließlich gibt es Gehaltsbestandteile, die nur einmal jährlich bezahlt werden. Wenn im ABD 90 Prozent Jahressonderzahlung und 17,6 Prozent pauschales Leistungsentgelt gewährt werden, ist das mehr als das sprichwörtliche dreizehnte Monatsgehalt. Andere Träger zahlen oft nur einmalig 80 Prozent aus.

Die Liste der relevanten Aspekte ließe sich sogar noch erweitern. Klar ist, wer nur das regelmäßige Monatsbrutto nebeneinander stellt, zieht leicht die falschen Schlüsse.

Unterschiede im zweistelligen Prozentbereich

Die KODA-Mitarbeiterseite hat die Bruttotabellenentgelte verschiedener kirchlicher Träger um die Faktoren Arbeitszeit, Jahressonderzahlung und Leistungsentgelt berichtigt. Das Ergebnis ist sehr interessant: beispielsweise ist das ABD-Entgelt für eine Kinderpflegerin beim Berufseinstieg etwa 1,5 Prozent niedriger als bei einem evangelischen Träger, sie hat aber in der Endstufe im ABD ein (teils deutlich) höheres Gehalt – im Vergleich zur Diakonie um 17,5 Prozent mehr. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Erzieherin, deren Endgehalt im ABD sogar bis um 19 Prozent höher liegt.

Der Trend setzt sich bei der Eingruppierung der Leitungen fort, angefangen von der unterschiedlichen Berechnung der Plätze bis hin zu Einkommensunterschieden von 10 Prozent und mehr.

Es gibt keinen Zweifel daran: Arbeit ist mehr, als nur Geld verdienen. Aber, Arbeit ist auch ihr gutes Geld wert. In Einrichtungen der katholischen Kirche wie der Kommunen erzielt das pädagogische Personal die höchsten Einkünfte. Und trotzdem wird niemand behaupten, die Arbeit in diesen Kindertageseinrichtungen wäre überbezahlt.

Die Vergleichstabelle finden Sie auf www.kodakompass.de im Themen-ABC unter Kindertageseinrichtungen.

Markus Schweizer

Das Schiedsverfahren der KODA

Die Schiedsstelle hat innerhalb der Bayerischen Regional-KODA eine herausragende Stellung. Sie stellt ein Instrument dar, das eine endgültige Entscheidung herbei führen kann, wenn alle Verhandlungsmittel ausgeschöpft worden sind. Wird sich die KODA über einen Regelungsbedarf nicht einig, kann zunächst ein Vermittlungsverfahren eingeleitet werden. Wenn ein Vermittlungsvorschlag nach Abschluss des Vermittlungsverfahrens nicht übernommen wird, kann jede Seite mit der Begründung eines „unabweisbaren Regelungsbedürfnisses“ die Schiedsstelle anrufen, um eine Entscheidung zu erzwingen. In diesem Fall muss sich die Kommission auf einen der drei gewählten Vorsitzenden einigen. Erfolgt dies nicht, wird der Vorsitzende für das Verfahren durch Los ermittelt.

In einem ersten Schritt muss die Schiedsstelle feststellen, ob es sich wirklich um ein unabweisbares Regelungsbedürfnis handelt, so dass eine Regelung bei der vorgelegten Frage absolut erforderlich ist. Wenn dies bejaht wird und die Kommission daraufhin immer noch keine gemeinsame Regelung findet, kann die Fragestellung selbst der Schiedsstelle vorgelegt werden. Diese trifft dann eine Entscheidung, also eine Regelung. Diese Regelung wird in der Kommission abgestimmt, bedarf aber nur mehr der einfachen Mehrheit.

Die Schiedsstelle betrifft also nicht einzelne Beschäftigte. Sie behandelt nur KODA-Fragen und musste bisher erst einmal tätig werden.

Robert Winter

Besetzung der Schiedsstelle



Prof. Wilhelm Dütz. Er hat das bislang einzige Schiedsverfahren geleitet.

Für die Schiedsstelle der Bayerischen Regional-KODA wurden wieder hochrangige Persönlichkeiten des Arbeitsrechts gefunden, die bereit sind, als mögliche Vorsitzende bei Verfahren mitzuwirken. Die Kommission wählt neben den Beisitzern aus den eigenen Reihen auch die neutralen Vorsitzenden. Es gibt drei Vorsitzende, wobei im Konfliktfall eine Person davon ausgewählt wird.

Prof. Dr. Wilhelm Dütz, emeritierter Professor der Universität Augsburg, ist einer der „Altmeister“ des kirchlichen Arbeitsrechts und seit Jahrzehnten Berater der deutschen Bischöfe bei vielen Fragen und Ordnungen gewesen. Peter Böck, Richter am Bundesarbeitsgericht im 8. Senat, hat sich zum zweiten Mal für diese Funktion bereit erklärt.

Neu kommt Prof. Dr. Ernst Mikosch hinzu, der seit Mai 1993 Richter am Bundesarbeitsgericht ist. Seit 1. November 2009 ist er als Vorsitzender Richter des 10. Senates tätig.

Dr. Joachim Eder



Peter Böck



Prof. Dr. Ernst Mikosch



Vorsorge für den Pflegefall



ein Monatsbeitrag von 33,84 Euro. Im Pflegefall beträgt die Erstattung bei Pflegestufe III 100 % (= 1 800 Euro/Monat), bei Pflegestufe II 60 % (= 1 080 Euro/Monat) und bei Pflegestufe I 30 % (= 540 Euro) des Tagegeldes.

PflegePREMIUM: Weitere Vorteile

- Dynamisierung zur Anpassung des Tagegeldes an die über die Vertragslaufzeit steigenden Lebenshaltungskosten
- Beitragsfreistellung ab Eintritt unserer Leistungspflicht
- Einmalzahlung bei Eintritt des Pflegefalls
- Finanzielle Entlastung der Angehörigen
- Gleiche Leistung bei ambulanter und stationärer Pflege
- Freie Verfügbarkeit der Tarifleistung

Ein individuelles Angebot können Sie sich unter www.vkb.de/kirchen erstellen lassen.

Haben Sie Fragen?
Rufen Sie einfach unter (089) 21 60-85 05 bei uns an. Wir sind Montag bis Freitag von 8 bis 18 Uhr erreichbar. Oder Sie senden uns ein E-Mail unter beihilfe@vkb.de

Wir helfen Ihnen gerne weiter.

Erinnern Sie sich noch an die sechs Irrtümer zum Pflegefall, die in der vorletzten Ausgabe des KODA-Kompass aufgezeigt wurden?

Wie kann man sich gegen das finanzielle Risiko des Pflegefalls absichern?

Zwar ist die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Pflegeversicherung vorgeschrieben, aber im Pflegefall wird daraus nur ein Teil der Kosten übernommen – und der Eigenanteil kann sich schon bei einer Pflegedauer von 5 Jahren auf über 100 000 Euro summieren. Um diese Kosten zu begleichen, ist entweder der Rückgriff auf das angesparte Vermögen oder den Immobilienbesitz notwendig. Ist das nicht ausreichend, können auch die Kinder des Pflegebedürftigen zu Zahlungen verpflichtet werden.

Damit es nicht soweit kommt, können Sie mit einer Pflegetagegeldversicherung vorsorgen. Nutzen Sie diese Gelegenheit und profitieren Sie von günsti-

gen Beiträgen, da für kirchliche Mitarbeiter in Bayern ein Gruppenversicherungsvertrag besteht.

Sie können das für Sie passende Pflegetagegeld in 5-Euro-Stufen (max. 100 Euro täglich) frei bestimmen. Abhängig vom vereinbarten Tagegeld und dem gewünschten Tarif gestaltet sich dann die Beitragshöhe.

So ergibt sich z.B.: für eine 38jährige Frau, die den Tarif PflegePREMIUM mit einem Tagegeld von 60 Euro abschließt,

Leistungen und Versorgungslücken

PflegePremium 100 % Pflegestufe III und vollstationäre Pflege				
Kosten	Leistung	Versorgungslücke	Leistung	Eigenanteil
Pflegeheim	Pflegepflichtversicherung		PflegePREMIUM	
3 200 Euro	1 550 Euro	1 650 Euro	1 800 Euro	keiner
PflegePremium 60 % Pflegestufe II und vollstationäre Pflege				
Kosten	Leistung	Versorgungslücke	Leistung	Eigenanteil
Pflegeheim	Pflegepflichtversicherung		PflegePREMIUM	
2 400 Euro	1 279 Euro	1 121 Euro	1 080 Euro	41 Euro
PflegePremium 30 % Pflegestufe I und ambulante Pflege				
Kosten	Leistung	Versorgungslücke	Leistung	Eigenanteil
	Pflegepflichtversicherung		PflegePREMIUM	
980 Euro	450 Euro	530 Euro	540 Euro	keiner

Umgang mit dem erweiterten Führungszeugnis

Die KODA hat im Sommer 2011 einen Beschluss gefasst, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, von den Beschäftigten regelmäßig die Vorlage eines aktuellen erweiterten Führungszeugnisses gemäß den jeweiligen Bestimmungen des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) zu verlangen. Dies gilt auch für Kindertageseinrichtungen. Zu beachten ist: die dabei anfallenden Kosten trägt der Arbeitgeber.

Verwertungsverbot

Sofern das erweiterte Führungszeugnis Eintragungen enthält, die nicht dem Zweck der Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen dienen, unterliegen diese Informationen einem Verwertungsverbot. Dies bedeutet, dass Eintragungen

wegen anderer Straftaten nicht vom Arbeitgeber verwendet werden dürfen.

Damit zeigt sich aber, wie sinnvoll es ist, dass das erweiterte Führungszeugnis nicht an den Arbeitgeber direkt gesendet wird, sondern an eine Vertrauensperson, um den Schutz der Beschäftigten zu sichern. Die KODA hat zusätzlich bestimmt, dass die näheren Ausführungen von einer Mitarbeitervertretung (MAV) mit dem Dienstgeber in einer Dienstvereinbarung geregelt werden können.

Um die Einhaltung des Verwertungsverbotes sollte sich in Kindertageseinrichtungen die Leiterin – nach Absprache mit dem Träger – kümmern. Das bedeutet: keine offenen Briefe mit Inhalt „erweitertes Führungszeugnis“ auf dem Schreibtisch!

Ablage des Führungszeugnisses in einem verschlossenen Umschlag im Personalakt mit dem Vermerk, „Keine einschlägigen Einträge“ mit Unterschrift der Leiterin. Sofern einschlägige Einträge gegeben sind, ist der Träger umgehend zu benachrichtigen, der die weiteren Schritte einzuleiten hat.

Selbstverpflichtungserklärung

Weiterhin ist von den Beschäftigten eine Selbstverpflichtungserklärung gemäß Anlage G abzugeben. Diese finden Sie unter [www.onlineabd.de/Teil A.1Abschnitt VIII](http://www.onlineabd.de/Teil_A.1Abschnitt_VIII), Anlage G. Der Wortlaut ist damit vorgegeben. Diese Selbstverpflichtungserklärung ist in den Personalakt zu geben.

Dr. Joachim Eder

Mehrfachaufstiege bei kirchenspezifischen Berufen bald möglich Nachbesserung in Aussicht gestellt

Mit der Übernahme des Tarifvertrages öffentlicher Dienst (TVöD) als Leitwährung für das ABD wurden die im Bundesangestelltentarif (BAT) üblichen Bewährungsaufstiege weitgehend abgeschafft. Dies führte gerade bei kirchenspezifischen Berufsgruppen zu finanziellen Nachteilen, was die KODA bereits 2007 zu einer Nachbesserung der reinen TVöD-Regelung veranlasste. Die Bayerische Regional-KODA eröffnete damals mit dem neu geschaffenen § 8a RÜÜ den Vollzug genau eines nach BAT-System noch ausstehenden Bewährungsaufstiegs. Weitergehenden Regelungsbedarf sah die KODA damals nicht, hoffte man doch, dass eine zeitnah erarbeitete neue Entgeltordnung des TVöD Klarheit über weitere Eingruppierungsfragen bringen sollte. Weil aber diese Entgeltordnung bis heute nicht vorhanden ist, besteht in der KODA nun Anlass für weiteres Handeln. In der letzten Vollversammlung verständigte sich die Mitarbeiterseite mit den Dienstgebern, dass Beschäftigte in kirchenspezifischen Berufen auch einen zweiten Bewährungsaufstieg erhalten sollen, wenn dies die BAT-Fassung vom 30. September 2005 vorgesehen hätte. Ganz konkret profitieren von dieser Ver-



Das neue System des ABD. Aufstiege hängen davon ab, wann die Tätigkeit begonnen wurde. Foto: Rainer Sturm, pixelio.de

einbarung zum Beispiel Mesnerinnen und Mesner, die zwischen November 2003 und September 2005 eingestellt wurden: sie erhalten nun den zweiten Bewährungsaufstieg von Entgeltgruppe 5 nach Entgeltgruppe 6, der ihnen bei Dienstantritt und einer Beschäftigungszeit von insgesamt 8 Jahren im BAT-System zugesichert wurde.

Auch wenn an der genauen Formulierung der Regelung noch gearbeitet wird, ist klar, dass diese rückwirkend zum 1. Oktober 2011 in Kraft tritt, aber erneut überarbeitet werden muss, sobald der TVöD eine neue Entgeltordnung für den kommunalen Bereich in Kraft setzt.

Klaus Probst

KODA-Wahl 2013 wirft ihre Schatten voraus

Mit der Überarbeitung der Ordnung der Bayerischen Regional-KODA und der dazugehörigen Wahlordnung wurden die Weichen für einen – hoffentlich – reibungslosen Wahlablauf gelegt. Für die Beschäftigten spielt die Besetzung auf Dienstnehmerseite eine große Rolle: die Gewählten sind für fünf Jahre bis 2018 für die weitere Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsvertragsrechtes zuständig, das für alle Beschäftigten über ihren Arbeitsvertrag Geltung hat.

Wahltermin und Wahlvorstände

Die KODA hat als Wahltermin für die 8. Amtsperiode Donnerstag, den 25. April 2013 festgelegt. Die konstituierende Wahl der Diözesanwahlvorstände und des Lehrwahlvorstandes hat unter Berücksichtigung der Fristen bis April 2012 zu erfolgen. Damit sind die Vorstände der Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen (DiAG-MAV) aufgerufen, die Mitglieder dieser Wahlvorstände bis

März 2012 zu wählen, damit Zeit für die konstituierenden Sitzungen verbleibt. Der Wahlablauf liegt dann ausschließlich in den

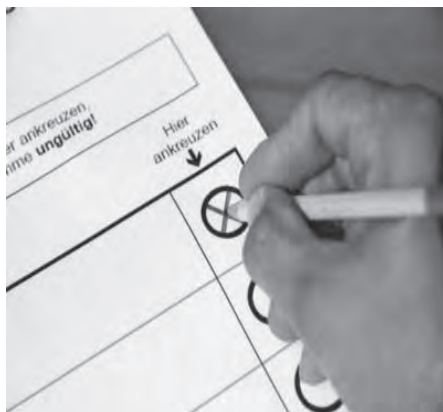


Foto: Thomas Siepmann, pixello.de

Händen dieser Wahlvorstände, die aus ihrer Mitte einen Regional-Wahlvorstand bilden. Bis zum Juli 2012 sind in den Diözesen sogenannte Rechtsträgerverzeichnisse und vom Katholischen Schulwerk ein Schulträgerverzeichnis zu erstellen, um

die Einrichtungen, die das ABD anwenden, zu erfassen und die von der Wahl betroffenen Beschäftigten festzustellen.

Novellierung der Wahlordnung

Für die KODA-Wahl spielt die novellierte Wahlordnung, die Bestandteil der KODA-Ordnung ist, die wesentliche Rolle. Sie stellt die Grundlage für die Wahlvorstände dar, um die Wahl durchführen zu können. Im Gegensatz zur früheren Wahlordnung gibt es jedoch keine Möglichkeit mehr für Koalitionen, eigene Kandidaten vorzuschlagen. Die KODA-Wahl ist eine reine Persönlichkeitswahl.

Änderung der KODA-Ordnung

Bei der Novellierung der KODA-Ordnung wurden einige Anpassungen vorgenommen, die einen reibungslosen Ablauf des KODA-Verfahrens beinhalten und den Vorgaben der staatlichen Rechtsprechung für eine paritätisch ausgestaltete Ordnung entsprechen.

Dr. Joachim Eder

Höhe der persönlichen Zulage bei vorübergehender Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

Nach § 14 Absatz 3 ABD Teil A, 1. wird die persönliche Zulage für Beschäftigte in den unteren (EG 1 bis EG 8) einerseits und in den höheren Entgeltgruppen (ab EG 9) andererseits im ABD unterschiedlich bemessen. Erstere erhalten (lediglich) eine pauschale Zulage in Höhe von 4,5 Prozent auf ihr Grundentgelt, letztere erhalten die Zulage exakt im Unterschiedsbetrag zwischen dem Grundentgelt und dem Grundentgelt der höheren Entgeltgruppe. Absicht für diese unterschiedliche Behandlung war, die Beschäftigten in den unteren Entgeltgruppen besser zu stellen. Dies wurde auch meistens erreicht, wenn zwischen der zustehenden Eingruppierung und der Bewertung der höherwertigen Tätigkeit ein Unterschied von lediglich einer Entgeltgruppe bestand.

Wenn eine Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit mehr als eine Entgeltgruppe beträgt, führt dies zu einer Schlechterstellung der Beschäftigten in den EG 1 bis EG 8.

Nachfolgend ein häufiger Beispielfall:

Einer Erzieherin (Entgeltgruppe S 6/Stufe 3) in einer Kindertageseinrichtung (70 Plätze) wird vorübergehend die Leitung übertragen, weil die Leiterin Elternzeit beansprucht. Die Erzieherin erhält bei Anwendung der ABD-Vorschrift.: S 6 (2443,37 Euro) zuzüglich 4,5% = 2553,32 Euro statt S 13 = 2748,79 Euro. Es ergibt sich also eine Differenz von fast 200 Euro.

Dies führt zu einer Benachteiligung gegenüber einer externen neu eingestellten Kraft. Deshalb wurde § 14 Absatz 3 Teil A, 1 ABD um einen Satz ergänzt, mit dem diese Benachteiligung ausgeschlossen wird. Dies gilt aber nur, wenn die Differenz mehr als eine Entgeltgruppe ausmacht, da ansonsten die tarifliche Regelung in der Regel für die Beschäftigten vorteilhafter ist. Sollte allerdings bei einer von den Tarifvertragsparteien in Zukunft vorgenommenen Änderung dieser Tatbestand tangiert sein, wird auf der neuen Tarifgrundlage eine Anpassung erfolgen.

Hans Reich

Vergütung für Vorpraktikantinnen geändert

Die Kommission hat die Richtlinien für die Vergütung für Vorpraktikantinnen in den Kindertageseinrichtungen ab 1. Februar 2012 geändert. Dies führt zu einer Erhöhung der bisher geltenden festen Sätze. Die neuen Beträge richten sich nach den Regelungen über eine Vergütung für Auszubildende und beinhalten 50% der Auszubildendenvergütung für das erste beziehungsweise zweite Ausbildungsjahr.

Mit dieser Neuregelung werden die Mindestsätze deutlich angehoben, auch wenn sie weiterhin nur 50 % einer Auszubildendenvergütung betragen. In einigen Diözesen beziehungsweise Städten wie München werden diese Beträge jedoch erheblich überschritten.

Dr. Joachim Eder

Betriebsbedingte Kündigungen in Kindertageseinrichtungen

Im Großraum München werden Erzieherinnen händeringend gesucht, auf dem Land müssen Tagesstätten für Kinder verkleinert werden. So kommt es immer wieder vor, dass betriebsbedingte Kündigungen erfolgen, weil die Kinderzahlen zurückgegangen sind. Meist als Änderungskündigung, also einer Kündigung des gesamten Vertrages mit dem gleichzeitigen Angebot, zu einer verringerten Stundenzahl weiterbeschäftigt zu werden, seltener als Beendigungskündigung. Hier ist Hilfe gefragt! Von der Mitarbeitervertretung (MAV) – sofern vorhanden – zuerst, da sie vor jeder Kündigung angehört werden muss und die Möglichkeit hat, Einwendungen zu erheben. Aber – vor allem bei der Beendigungskündigung – auch in der Regel von einem Anwalt, der die besondere Situation der Beschäftigten im Blick haben muss. Betriebsbedingte Kündigungen wegen zurückgehender Kinderzahlen sind nach Auffassung der Dienstnehmerseite inzwischen jedoch schwieriger geworden, da in manchen Diözesen ein Teil der Beschäftigten nur mehr einen Arbeitsvertrag „Arbeit auf Abruf“, erhält.

Arbeit auf Abruf und Kündigung

Die Arbeit auf Abruf gibt dem Arbeitgeber einen erheblichen Spielraum bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses. Allerdings führen diese Verträge nach Auffassung der

Dienstnehmerseite dazu, dass sich Arbeitgeber bei betriebsbedingten Kündigungen selber binden. Vor jeder Kündigung müsste überprüft werden, ob alle Verträge auf Abruf in der Einrichtung so „ausgeschöpft“ worden sind, dass eine Kündigung einer einzelnen Person vermieden werden kann. Auch wenn dies in Bezug auf die Einteilung des pädagogischen Personals Schwierigkeiten bereiten kann, ist doch dem Erhalt der Arbeitstätigkeit aller Beschäftigten – gegebenenfalls mit verringerter Stundenzahl – Vorrang zu geben. Dies gilt vor allem, weil im Laufe des Kindergartenjahres erfahrungsgemäß zusätzliche Stunden erforderlich sind, um den Betrieb ordnungsgemäß aufrecht erhalten zu können.

Anstellungsschlüssel

Es gibt Tageseinrichtungen, in denen der Anstellungsschlüssel aufgrund zurückgehender Buchungen kontinuierlich sinkt, manchmal sogar deutlich unter den empfohlenen Schlüssel von 1:10. Es stellt sich die Frage, ob dann eine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen werden kann. Bildet der vom Staat empfohlene Anstellungsschlüssel von 1:10 und die vom Staat vorgegebene Höchstgrenze von 1:11,5 gleichzeitig den Rahmen für mögliche betriebsbedingte Kündigungen? Möglicherweise ist es einem Träger nicht zuzumuten, dauerhaft so viel Personal zu beschäftigen,

dass der Anstellungsschlüssel unter 1:10 liegt, wenn er betriebswirtschaftlich Defizite macht. Andererseits muss die Kündigung immer die letzte aller Maßnahmen bleiben und es muss gefragt werden, was wurde unternommen, dass die vorhandenen Kinder die Einrichtung besser nutzen beziehungsweise mehr Kinder in die Einrichtung kommen? Diese Frage hängt direkt von der Konzeption der Einrichtung und attraktiven Zusatzangeboten ab. In einem solchen Fall sollte von Betroffenen überprüft werden, ob eine Kündigung rechtlich zulässig ist.

Mitwirkung der Mitarbeitervertretung

Im Bereich der Kündigung spielt die MAV eine wesentliche Rolle. Eine MAV kann entsprechende Einwendungen vorbringen und damit den betroffenen Beschäftigten für ein mögliches Arbeitsgerichtsverfahren eine Hilfestellung geben. Ohne Anhörung der MAV ist eine Kündigung unzulässig. Allerdings kann dies nur in einem Kündigungsschutzverfahren beim Arbeitsgericht festgestellt werden.

Dr. Joachim Eder/Markus Schweizer



Foto: Iwona Golczyk, pixello.de

Die Kindergartenübernachtung – eine Herausforderung nicht nur für die Kinder

Pädagogisch gesehen ist die Kindergartenübernachtung ein Highlight: die Kinder sind nicht selten das erste Mal über Nacht von zu Hause weg. Wenn alles gut überstanden ist, bedeutet es einen Riesenschritt für den individuellen Reifeprozess eines Kindes. Die Erzieherinnen sind erleichtert, wenn alles gut gelaufen ist, auch wenn es sich im eigenen Bett entspannt schlafen lässt. Die Kinder lieben dieses besondere Ereignis zum Abschluss ihrer Kindergartenzeit. So groß wie die pädagogische ist auch die

arbeitsrechtliche Herausforderung. Denn eine arbeitsrechtlich saubere Kindergartenübernachtung bedarf guter Vorplanung und einer großen Personaldecke. Die klassische Kindergartenübernachtung erfolgt nach einem bestimmten Muster: der Kindergarten ist beispielsweise von 7.00 – 16.30 Uhr geöffnet. Um 18.00 Uhr treffen sich die Vorschulkinder mit den Erzieherinnen. Es wird in der Regel eine besondere Aktion vorbereitet, anschließend miteinander gegessen und gegen 22:00 Uhr erfolgt – hoffentlich – nach einer

Gute-Nacht-Geschichte die Nachtruhe. Eigentlich könnten die Träume beginnen, wenn nicht die Nachtruhe von den Kindern gestört würde: Ein Kind hat Angst vor dem nahenden Gewitter, ein anderes nässt ein, ein drittes weint im Schlaf, das vierte bekommt Bauchweh. Gegen 6:00 Uhr am darauffolgenden Tag wachen die ersten wieder auf, spielen mit der Taschenlampe oder beginnen eine Kissenschlacht, dann ist an Schlaf nicht mehr zu denken. Um 8:00 Uhr gibt es Frühstück und um 9:00 Uhr werden alle Kinder abgeholt.

Wie steht es mit den arbeitsrechtlichen Regelungen aus?

1. Die Möglichkeit der Kindergartenübernachtung sollte mit dem Träger bereits vor Beginn des Kindergartenjahres abgesprochen werden. Der Elternwille gibt im Laufe des Jahres den Ausschlag, ob und unter welchen Bedingungen die Übernachtung stattfindet. Dann ist sie auf jeden Fall im Dienstplan zu berücksichtigen; die Einteilung des betroffenen pädagogischen Personals ergibt sich aus der Natur der Sache (zuständiges Personal für die Schulanfängergruppe) und durch Einteilung durch die Leitung.
2. Die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes sind zu beachten. Zum einen die zulässige Höchstarbeitszeit, zum anderen aber die erforderliche Ruhezeit von mindestens 11 Stunden. Allerdings sieht hier die Kirchliche Arbeitszeitordnung (KAZO) für mehrtägige zielgruppenorientierte Arbeit Ausnahmen vor. Dann kann die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden. „Täglich“ heißt bis Ende der jeweiligen Schicht auch in den neuen Kalendertag hinein.
3. Wird die Kindergartenübernachtung auf die Nacht von Freitag auf Samstag gelegt, entsteht kein Problem mit der vorgeschriebenen Ruhezeit. Die eigentliche Herausforderung ist dann die Höchstarbeitszeit.
4. Für die Zeit der Nachtruhe muss schon im Dienstplan festgelegt sein, welche Person oder Personen Bereitschaftsdienst

ausüben. Diese müssen im Bedarfsfall zur Verfügung stehen, um die Arbeit aufzunehmen. Bereitschaftsdienst zählt als Arbeitszeit und ist bei der Berechnung

werde ich nicht sonderlich gut schlafen können. Klar muss dann aber auch sein: zu einer ehrenamtlichen Zusatzleistung kann niemand verpflichtet werden.



*Endlich Nachtruhe. Nicht selbstverständlich bei einer Kindergartenübernachtung.
Foto: privat*

der täglichen Höchstarbeitszeit zu berücksichtigen. Damit kommt man, auch ohne vorherige reguläre Dienste, schnell an die Zwölfstundengrenze. Der Ausgleich für Bereitschaftsdienst ist im kirchlichen Vertragsrecht ebenfalls geregelt. Pro Stunde Bereitschaftsdienst gibt es neun Minuten entweder in Geld oder in Freizeitausgleich.

5. Realistisch wird eine Kindergartenübernachtung unter Beachtung der arbeitszeitrechtlichen Vorschriften ohne einen „ehrenamtlichen Anteil“ nicht durchführbar sein. Denn auch wenn ich keinen Bereitschaftsdienst nach Dienstplan habe,

Achtung: Dienstplangestaltung ist zustimmungspflichtig! Die Mitarbeitervertretung ist zu beteiligen.

Die Kindergartenübernachtung stellt also nicht nur die Kinder vor Herausforderungen. Von großer Bedeutung ist, gemeinsam mit Träger und Eltern klarzustellen, welchen konzeptionellen Stellenwert die Kindergartenübernachtung hat. Ist die Wichtigkeit bei „sehr hoch“ angesiedelt, dann ist die Dienstplangestaltung das entscheidende Mittel zur ordnungsgemäßen Durchführung einer Übernachtung.

Susanne Steiner-Püschel

Flexibler auf Seminaren und Orientierungstagen

Bis zu 12 Stunden pro Tag werden gut geschrieben

Die Betreuung von Seminaren, Kursen, Exerzitien oder auch Orientierungstagen für Schüler ist oft eine „Rund-um-die-Uhr“-Aufgabe. Als Arbeitszeit durften unter der Woche bisher maximal 10 Stunden pro Tag anerkannt werden. Ab sofort werden bis zu 12 Stunden Arbeitszeit gutgeschrieben.

12 Stunden waren nach der „Kirchlichen Arbeitszeitordnung“ (KAZO) bislang nur bei Wochenendveranstaltungen zulässig. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erlebten diese Regelung als nicht mehr zeitgemäß. Immer häufiger finden mehrtägige kirchliche Seminarangebote unter der Woche statt. Unter der

Woche galt aber die „eiserne“ Höchstarbeitszeitgrenze von 10 Stunden täglich. Die Bayerische Regional-KODA hat jetzt unabhängig vom Wochentag die Höchstgrenze auf 12 Stunden festgesetzt. Höchstarbeitszeiten haben ihren Sinn. Sie schützen Beschäftigte vor unzumutbaren Arbeitsbedingungen und gesundheitlicher Überforderung. Daher gilt weiterhin: lässt sich die Arbeit in 12 Arbeitsstunden täglich nicht leisten, braucht es eine weitere Betreuungs- oder Begleitperson. Zudem darf die 10-Stunden-Grenze nur an maximal 12 Tagen pro Jahr überschritten werden.

Innerhalb einer Woche ist die Überschreitung nur an drei Tage zulässig. Die KAZO-Regelung gilt für Beschäftigte in „kirchenspezifischen“ Tätigkeiten, wie pastorale Beschäftigte, Religionslehrkräfte, kirchliche Jugendpfleger und -pflegerinnen, Jugend- und Erwachsenenbildner und -bildnerinnen (siehe § 2, KAZO). Sie gilt nur für Beschäftigte, die die Veranstaltungen leiten, durchführen oder betreuen – nicht für die Teilnehmer an den entsprechenden Veranstaltungen. Der Wortlaut der Regelung auf www.onlineABD.de: ABD Teil D, 3. KAZO.

Manfred Weidenthaler

Qualifizierung – Teamfortbildung

Im Bereich der Kindertageseinrichtungen besteht einerseits ein Anspruch auf eine individuelle freiwillige Qualifizierung, andererseits aber auch ein Anspruch auf eine „Teamqualifizierung“.

„Teamqualifizierung“

Diese Form der Qualifizierung stellt einen Ausgleich für die Erhöhung der Arbeitszeit von 38,5 auf 39 Stunden dar. Sie beinhaltet, dass eine nach einem bestimmten Schlüssel errechnete Arbeitszeit für das gesamte pädagogische Personal zu verwenden ist, also unterschiedslos für alle Beschäftigten unabhängig vom Beschäftigungsumfang. Eine Berechnungshilfe finden Sie auf www.kodakompass.de im Themen-ABC unter KiTa-Personal. Entscheidend: diese besondere Qualifizierungszeit darf nicht für die regelmäßige Teambesprechung verwendet werden. Es muss sich um besondere Teamsitzungen handeln, die einen Bezug zu einer Neuqualifizierung oder Reflexion haben. Der Rahmen dafür ist sehr weit. *Beispiel (siehe auch Tabelle unten):*

In einer Kindertageseinrichtung mit zehn voll- und teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen ergibt sich ein Gesamtvolumen an „Teamqualifizierung“ von 120 Stunden.

den. Damit stehen insgesamt zwölf Stunden für Teamfortbildung zur Verfügung. Die Leiterin kann drei Halbtage wählen, einen ganzen Tag und einen halben Tag oder auch sechsmal zwei Stunden im Laufe des Jahres.

Individuelle Fortbildung

Auch wenn das ABD inzwischen den Begriff „Qualifizierung“ als Überbegriff verwendet, spricht die Dienstordnung von „Fortbildung“.



Ein effektives Weiterkommen. Dies gelingt nur im Team. Foto: privat

Inhaltlich ist Freiraum gegeben: Literartage, Supervisionstage, Reflexionstage, Thementage.

Von Bedeutung für das pädagogische Personal ist § 7 Abs. 3 Buchst. b der Dienstordnung für das pädagogische Personal. Hier werden für die Teilnahme an einer fachlichen Veranstaltung – im Einverständnis mit dem Arbeitgeber – bis zu fünf Arbeitstage im Kalenderjahr ermöglicht. Die Formulierung unterscheidet zwar nicht zwischen Teilzeit- und Vollbeschäftigten; die Begrifflichkeit „bis zu“ gibt aber dem Arbeitgeber die Möglichkeit, die Fortbildungstage Teilzeitbeschäftigten anteilig zu gewähren, in entsprechender Anwendung zu § 5 a Abs. 1 ABD (vergleiche KODA Kompass Nr. 45, Seite 20). Eine Besonderheit besteht im Begriff „fachliche Veranstaltungen“. Damit besteht die Möglichkeit, für ein weites Spektrum an Veranstaltungen die individuelle Arbeitsbefreiung zu beantragen. Darunter fallen zum Beispiel Fachveranstaltungen der KEG und anderer Erzieherinnenverbände, Fortbildungsangebote oder politisch ausgerichtete Fachveranstaltungen.

Zusätzliche Qualifizierungszeit in Kindertageseinrichtungen		
(Dienstordnung für pädagogische Fach- und Ergänzungskräfte an Kindertageseinrichtungen § 7, Abs 5 ABD Teil C,7)		
Namen der pädagogischen Fach- und Ergänzungskräfte eingeben	Beschäftigungsumfang eingeben = Wochenstunden laut Arbeitsvertrag	individuell berechnete gemeinsame Zeit im Kalenderjahr für zusätzliche Vorbereitung und Qualifizierung im Kalenderjahr in Stunden
1	Sabine K.	39,00
2	Minam L.	39,00
3	Steffi H.	21,00
4	Mechthild F.	11,00
5	Edith R.	39,00
6	Doris W.	30,00
7	Manuela C.	21,00
8	Andrea V.	10,00
9	Rita F.	10,00
10	Ruth A.	20,00

Weitere Informationen finden Sie im KODA Kompass Nr. 35, Dez. 2008



© kodakompass (Herberich)

Ergebnis: Zusätzliche Zeit für Vorbereitung und Qualifizierung		
Zahl der Beschäftigten	Gesamte Zeit für das Team	Zeit für die einzelne pädagogische Fach- bzw. Ergänzungskraft Std : Min
10	120,00	12 : 0

● Fortsetzung auf Seite 10

● Fortsetzung von Seite 9

Freie Auswahl an Fortbildungsangeboten?

Die Beschäftigten sind bei der Beantragung ihrer Fortbildungstage nicht nur an die von der Fachaufsicht vorgelegten Fortbildungsangebote gebunden! Oft sind solche Veranstaltungen bereits ausgebucht, so dass in einigen Diözesen die Beschäf-

tigten ihr jährliches Fortbildungskontingent gar nicht nutzen können. Die Fortbildung muss zwar vom Träger anerkannt werden, wobei aber der Träger bei seiner Entscheidung nicht willkürlich vorgehen darf.

Mitarbeitervertretung und Gleichbehandlung

Auch hier gilt: eine Mitarbeitervertretung (MAV) kann dabei helfen, dass

eine Gleichbehandlung bei den Fortbildungen gewährleistet wird. Auch wenn dem Träger ein freies Ermessen bei der Genehmigung von Fortbildungen zukommt, bindet er sich doch durch sein eigenes Verhalten. Wenn er einzelnen Beschäftigten Fachveranstaltungen genehmigt, muss er in gleichgelagerten Fällen die Genehmigung auch anderen Beschäftigten erteilen.

Dr. Joachim Eder

KODA hat Eingruppierung von Leitungen der Kindertageseinrichtungen nachjustiert

Die Arbeit in Kindertageseinrichtungen hat sich in den letzten Jahren rasant verändert. Das Recht auf Bildung ist bereits im Elementarbereich zu erfüllen. Vielfältige Bildungsmöglichkeiten müssen geplant, angeboten und dokumentiert werden wie der individuelle Entwicklungsfortschritt der Kinder. Es ist zum Normalfall geworden, dass Kinder mit Behinderung oder Kinder, die von Behinderung bedroht sind, in der Regelgruppe betreut werden. Die Ausweitung des Angebots für Kinder von null bis zehn Jahren bringt zusätzliche Herausforderungen für das pädagogische Personal. Schließlich erwarten die Träger ein klares kirchliches Profil ihrer Einrichtung. All das muss insbesondere die Leiterin einer Kindertageseinrichtung koordinieren. Sie trägt dafür die volle Verantwortung. Darüber hinaus nimmt sie nicht selten zusätzlich dem Träger viele Aufgaben ab.

Plätze bestimmen die Höhe des Entgelts

Für die Eingruppierung von Beschäftigten sind allein die Art der Tätigkeit, das dafür erforderliche Fachwissen, der Grad der Selbständigkeit und das Maß der Verantwortung ausschlaggebend. Hinzu kommen können Ausbildungsvoraussetzungen oder Funktionsbeschreibungen. In hunderten von Tätigkeitsmerkmalen sind diese Aspekte differenziert beschrieben und entsprechenden Entgeltgruppen zugeordnet. Bei Leiterinnen von Kindertageseinrichtungen haben sich die Tarifvertragsparteien

Tätigkeit		Eingruppierung
Leitung	stellv. Leitung mindestens 40 Plätze	S 7
Leitung mindestens 40 Plätze	stellv. Leitung mindestens 70 Plätze	S 10
Leitung mindestens 70 Plätze	stellv. Leitung mindestens 100 Plätze	S 13
Leitung mindestens 100 Plätze	stellv. Leitung mindestens 130 Plätze	S 15
Leitung mindestens 130 Plätze		S 16

schon zu Zeiten des alten BAT darauf geeinigt, dass sich die Eingruppierung an der Zahl der je Tag gleichzeitig belegbaren und tatsächlich vergebenen Plätze im Referenzzeitraum Oktober bis Dezember orientieren soll (Anmerkung Nr. 9 zu den Tätigkeitsmerkmalen). Mit der Größe einer Einrichtung wachsen auch die Anforderungen, denen eine Leitung gerecht werden muss, so die dahinterstehende Logik. Zudem ist die Höchstzahl der Plätze in der Betriebserlaubnis festgelegt, und die Zahl der tatsächlich gleichzeitig belegten Plätze ist relativ einfach feststellbar. Eine Höhergruppierung bei Überschreitung der Grenzen erfolgt aufgrund der Eingruppierungssystematik ebenso „automatisch“ wie die Herabgruppierung bei Unterschreitung der Platzzahl, wobei inzwischen eine Unterschreitung von bis zu 5 % ohne Auswirkung bleibt.

Erhöhter Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsaufwand

Es ist unbestritten, dass die individuelle Förderung mancher Kinder (zum Beispiel

Kinder mit Migrationshintergrund oder Kinder mit Behinderung) größerer pädagogischen Anstrengungen bedarf: die Elterngespräche sind schwieriger, der Dokumentationsaufwand ist umfangreicher, die Zusammenarbeit mit anderen Fachdiensten komplexer. Aus diesem Grund fließt in die Berechnung der Betriebskostenförderung nach dem Bayerischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz (BayKiBiG) ein entsprechender Gewichtungsfaktor ein. Anders aber bei der Eingruppierung einer Leiterin. Sie orientiert sich allein an der Auslastung einer Einrichtung. Es spielt keine Rolle, welche Kinder mit welchem pädagogischen Förderbedarf konkret betreut werden. Schließlich belegt jedes Kind – unabhängig von der Betriebskostenförderung – nur einen Platz.

Kostenträger verlangen Reduzierung der Platzzahl

Das BayKiBiG hat ausdrücklich eine integrative Bildungs- und Erziehungsarbeit zum Ziel, um den Kindern mit Behinderung

oder drohender Behinderung eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen. Weil dieser ge-

also dem Amt für Familie und Jugend, und/oder dem Bezirk als weiterem Kostenträger regelmäßig eine Reduzierung der

erlaubnis nach § 45 SGB VIII fest: „Die Aufnahme von Kindern mit Behinderung oder von Behinderung bedrohter Kinder oder die Aufnahme von Kindern U3 setzt gegebenenfalls wegen der konkreten räumlichen und personellen Situation eine Reduzierung der Platzzahl voraus.“

-
- Was tun, wenn zum 1. Januar 2012 eine Herabgruppierung erfolgt ist?
- Überprüfen Sie die Zahl der tatsächlich vergebenen, gleichzeitig belegbaren Plätze nach folgender Formel (oder laden Sie die Berechnungshilfe auf www.kodakompass.de im Themen-ABC unter KiTa Herabgruppierungen herunter):
- $(\text{Zahl der Kinder unter drei Jahren} * 2) + (\text{Zahl der Integrationskinder} * 3) + \text{Höchstzahl der übrigen gleichzeitig anwesenden Kinder} = \text{Plätze „im Sinne des ABD“}$
- getrennt für die Monate Oktober, November und Dezember 2011. Bilden Sie daraus den Mittelwert:
- $(\text{Plätze „im Sinne des ABD“ für Oktober} + \text{Plätze „im Sinne des ABD“ für November} + \text{Plätze „im Sinne des ABD“ für Dezember}) : 3 = \text{Mittelwert}$
- Den Mittelwert dürfen Sie dann noch (wegen des tariflichen Herabgruppierungsschutzes) geringfügig wie folgt korrigieren: $\text{Mittelwert} * 1,05263 = \text{Durchschnittsbelegung}$
- Die sich so ergebende Zahl Durchschnittsbelegung führt Sie wegen der Eingruppierungsautomatik direkt zur Zuordnung zur entsprechenden „S-Eingruppierung“ (Tabelle Seite 8).
- Weicht Ihr Ergebnis von Ihrer Gehaltsmitteilung ab, dann sollten Sie formlos der Gehaltsmitteilung widersprechen.
-

setzliche Anspruch mit dem christlichen Menschenbild vereinbar ist, stimmen viele Träger der Aufnahme von Integrationskindern in ihrer (Regel-) Einrichtung zu. Dann aber wird von der Aufsichtsbehörde,

Gruppenstärke verlangt. In den meisten Fällen werden je Integrationskind drei Plätze gefordert. Das Bayerische Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen stellt in seiner Musterbetriebs-

Integrationsplätze und Eingruppierung

Bislang wurden – gemäß dem Wortlaut des ABD – nur die tatsächlich vergebenen Plätze gerechnet. Dies konnte wegen der Eingruppierungsautomatik bei der Aufnahme von Integrationskindern zur Herabgruppierung der Leitung führen. Aus Sicht der Bayerischen Regional-KODA ist das eine Konsequenz, die keinesfalls gewollt oder sachgerecht ist, sondern im Gegenteil höchst ungerecht ist. Die Mitglieder der Bayerischen Regional-KODA sind sich einig, dass Integrationskinder bei der Berechnung der vergebenen Plätze dreifach zu werten sind. Dies soll schon für die Überprüfung der Eingruppierung für das Kalenderjahr 2012 so gelten, wemgleich der genaue Wortlaut zur Verankerung im ABD (anders als die zweifache Zählung von Kindern unter drei Jahren) noch ausgearbeitet wird. Ungeachtet dessen haben die Dienstgeber zugesichert, dass 2012 allein wegen der Aufnahme von Integrationskindern keine Leitung herabgruppiert wird.

Platzregelung als Maßstab geeignet

Sicherlich, die einzelnen Kindertageseinrichtungen sind konzeptionell höchst unterschiedlich ausgerichtet, auch sind die Tätigkeiten der Leitungen örtlich sehr verschieden. Dennoch stellt die von der Bayerischen Regional-KODA nachjustierte Berechnung der Platzzahl eine gute und praktikable Bezugsgröße für die Eingruppierung der Leitungen dar. Sie ist objektiv feststellbar, steht im (indirekten) Zusammenhang zu den gestellten Anforderungen und lässt Streit vermeiden. Mit der beabsichtigten Änderung der Anmerkung Nr. 9, dass bei der Platzzählung Kinder unter drei Jahren weiterhin doppelt und Integrationskinder tatsächlich dreifach zählen, wird das ABD-Eingruppierungssystem der gegenwärtigen Situation adäquat gerecht.

Markus Schweizer

Bei Fragen rund um's Tariffrecht – die Ansprechpartner für Ihre Diözese

Lehrkräfte an KIRCHLICHEN SCHULEN, zuständig für ganz Bayern
 Dr. Christian Spannagl 0 89/88 82 91
 Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00

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

Diözese Würzburg
 Jürgen Herberich 09 31/38 66 54 60
 Verena Müller 09 31/38 64 32

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

Diözese Regensburg
 Bernhard Hommes 09 41/ 5 97 10 51
 Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23

Diözese Passau
 Dr. Joachim Eder 0 85 07/92 26 03
 Elisabeth Weinzierl 0 85 1/8 79 79

Diözese Augsburg
 Karin Jörg 0 82 1/41 85 05
 Klaus Probst 0 90 75/60 35
 Johannes Reich 0 83 41/9 08 54 81

Erzdiözese München und Freising
 Erich Sczepanski 0 89/21 37 20 60
 Anna Maria Sonnenberger 0 81 31/7 16 14
 Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84
 Robert Winter 0 89/21 37 14 80

KODA-Mitarbeiterseite

Ihre Vertreter und Vertreterinnen erreichen Sie per Email unter: Nachname@kodakompass.de
 Post- und Faxanschriften erfahren Sie unter www.kodakompass.de in der Rubrik „Personen und Kontakte“ oder über die KODA-Geschäftsstelle, Tel. 08 21/50 89 53-0.

Anstellungsschlüssel und Trägeraufgaben

Leitung ist nicht für alles alleinverantwortlich

Ein Problem stellt die notwendige Übernahme von Verwaltungsaufgaben, die echte Trägeraufgaben sind, durch Leiterinnen dar, soweit sie in den Anstellungsschlüssel eingerechnet werden. Arbeitszeit für Trägeraufgaben muss eigens gerechnet werden. Trägerbezogene Verwaltungsaufgaben sind vom Träger selbst oder von einer vom Träger beauftragten Person durchzuführen. Der Träger kann Beschäftigte aus der Kindertageseinrichtung damit betrauen, allerdings darf diese Zeit nicht dem Anrechnungsschlüssel zugeordnet werden. Diesen Personen ist ein gesondertes Stundendeputat einzuräumen.

Trägerbezogene Verwaltung?

Die Abgrenzung zwischen Verwaltungsarbeiten, die der Leitung und die dem Träger zuzuordnen sind, ist in der Praxis schwierig. Trägeraufgaben sind zum Beispiel Abwicklungen von Mahnverfahren bei säumigen Beitragszahlern, das Antragsverfahren für die kindbezogene Förderung sowie Zeiten zur Erfüllung von Aufgaben des Trägers wie Abrechnung der kindbezogenen Förderung, statistische Arbeiten, Personalmanagement und Einschreibungen.

Für die Abrechnung ist es erforderlich, objektive Kriterien heranzuziehen, ob eine Übernahme oder Ausführung von Trägeraufgaben vorliegt. Es muss klar sein, ob die

Trägerarbeit vom Träger selbst, von einer von ihm beauftragten Verwaltungskraft oder von einer pädagogischen Kraft erfolgt ist. Der Umfang der erforderlichen Trägerarbeit ist derzeit nicht eindeutig bestimmt. Auf Rückfrage hat das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung mitgeteilt, dass bislang keine Richtwerte für die trägerbezogene Verwaltungstätigkeit vorliegen. Allerdings weisen Leiterinnen und auch Träger darauf hin, dass vermehrt Trägeraufgaben erforderlich werden. Die Mitarbeiterseite strebt eine KODA-Regelung an, um dieses Problem zu lösen und eine Klärung für die Leiterinnen zu erreichen.

Trägerverantwortung ist gefragt

Was passiert, wenn im Rahmen einer Überprüfung durch die zuständigen Ämter festgestellt wird, dass die Leiterin die trägerbezogenen Verwaltungsaufgaben in den Anstellungsschlüssel eingerechnet hat?

Festzuhalten ist: der Träger haftet für die korrekte Antragstellung der Förderung. Mit der Antragstellung gibt der Träger eine Erklärung über die Richtigkeit der



Augen auf für Kinder. Trägeraufgaben dürfen nicht auf Kosten der Kinder erfolgen. Foto: privat

Angaben ab. Wenn trägerbezogene Arbeitszeitanteile in den Anstellungsschlüssel eingerechnet werden, ist bei einer nachträglichen Belegprüfung und gegebenenfalls erforderlichen Rückforderung bereits geleisteter Fördergelder der Träger haftbar. Die Leitungskraft ist nur bei Vorsatz haftbar, das heißt, wenn sie ausdrücklich gegen den Willen des Trägers handelt.

Dr. Joachim Eder

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 2.640 Euro auf 2.688 Euro. Die Betriebsrente der meisten Beschäftigten läuft über die „Bayerische Versorgungskammer Zusatzversorgung“. Für bei der Versorgungskammer Pflichtversicherte gilt: Die persönliche Freigrenze für Entgeltumwandlung beträgt 2.688 Euro

minus 4 % des 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



Foto: Gisela Peifer / pixelio

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 den Seiten 24 und 22 zu finden, zum Download unter www.kodakompass.de

Manfred Weidenthaler

Mehr Elternzeit bei Zwillingen



Klug kombiniert. Für jedes einzelne Kind kann ein Jahr Elternzeit übertragen werden.

Wer Zwillinge bekommt, kann länger Elternzeit in Anspruch nehmen. Für jedes Kind besteht ein eigenständiger Anspruch auf Elternzeit. Und für jedes Kind kann ein Jahr der Elternzeit auf die Zeit nach Vollendung des 3. Lebensjahres der Kinder übertragen werden, so dass bis zu fünf Jahre Elternzeit möglich sind, vorausgesetzt der Arbeitgeber ist einverstanden. Näheres unter www.schwanger-in-bayern.de (auf Elternzeit klicken). Doch auch wenn der Arbeitgeber nicht einverstanden ist, gilt für alle Eltern: wer ein Kind unter 14 Jahren erzieht, hat Anspruch auf Sonderurlaub. Noch länger – bis zum 18. Lebensjahr des Kindes – besteht Anspruch auf befristete Teilzeit aus familiären Gründen. Der Anspruch auf Sonderurlaub und Teilzeit ist



*Zwillingengeburt. Sie werden auch im Arbeitsrecht berücksichtigt.
Foto: Stefan Beger, pixello.de*

eine Regelung, die es für Angestellte nur im kirchlichen Dienst gibt (siehe www.onlineABD.de, § 28 und § 11, ABD Teil A, 1.). Elternzeit hat im Vergleich zum Sonderurlaub verschiedene Vorzüge. Während der Elternzeit bleibt man auch dann kostenfrei gesetzlich krankenversichert, wenn der Ehepartner privat krankenversichert ist. Für die Betriebsrente werden

während der Elternzeit Versorgungspunkte gutgeschrieben, was zu einer etwas höheren Altersversorgung beiträgt – vorausgesetzt es wird während der Elternzeit keine zusatzversorgungspflichtige Tätigkeit ausgeübt. Auch hinsichtlich Stufenlaufzeit und Beschäftigungszeit ist Elternzeit etwas günstiger als Sonderurlaub.

Manfred Weidenthaler

Ausweitung der Arbeitsbefreiungstatbestände

Das ABD kennt Tatbestände anlässlich derer Beschäftigte frei bekommen, ohne dass Urlaub dafür erforderlich ist. Das öffentliche Tarifrecht hat diese Tatbestände sehr begrenzt. Im kirchlichen Bereich gibt es zusätzliche Tatbestände wegen kirchenspezifischer Belange wie zum Beispiel Übernahme des Patenamtes. Die Vollversammlung hat in einem geringen Umfang eine Erweiterung vorgenommen. In Zukunft wird auch bei dem Begräbnis von Geschwistern, Schwiegereltern und Großeltern Arbeitsbefreiung gewährt, wenn die kirchliche Feier auf einen Arbeitstag fällt. Alle Anlässe für Arbeitsbefreiung finden Sie in § 29 ABD.

Dr. Joachim Eder

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, Markus Schweizer, Dr. Christian Spannagl, Manfred Weidenthaler, Robert Winter, Vertreter der Arbeitgeberseite: Tobias Rau, Martin Floß

Redaktionsleitung: Dr. Joachim Eder (V.i.S.d.P.) und Manfred Weidenthaler

Layout: Isabell Spanier

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: 55.500
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.

Neues Gesicht der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte

Mit dem neuen Schuljahr beginnt auch für die Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte eine „neue Zeitrechnung“. Die Lehrerkommission begann 1998 bis 2003 mit der Ausgestaltung des Lehrervertragsrechts und führte diese Aufgabe in personell verringerter Zahl von 2003 – 2008 selbstständig weiter. Seit 2008 erarbeitet die „Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte“ die lehrerspezifischen Regelungen, bedarf aber für ihre Beschlussempfehlungen noch der Zustimmung der Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA. Eine weitere Änderung erfolgte im Jahre 2011.

Neue KODA-Ordnung änderte Besetzung

Durch die überarbeitete Regional-KODA-Ordnung ergibt sich eine neue Besetzung der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte. Neben den beiden gewählten Lehrervertretern auf Dienstnehmerseite und den beiden entsandten Trägervertretern auf Dienstgeberseite sind weiterhin die beiden Vorsitzenden der Bayerischen Regional-KODA Hans Reich und Martin Floß von Amts wegen Mitglied der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte. Zusätzlich wird von der Vollversammlung aber noch je ein weiteres Mitglied aus jeder Seite entsandt.



Renate Ziller



Tobias Rau

Viele neue Gesichter

Neben dem neuen stellvertretenden Vorsitzenden auf Dienstgeberseite Martin Floß (statt Dr. Stefan Korta) rückt Schwester Dr. Karolin Kuhn als Vertreterin der Orden für Pater Johannes Bauer OSB aus Ettal nach. Auf Mitarbeiterseite ist Ludwig Utschneider Nachrücker für Klaus Jüttler als Lehrervertreter.

Die neu von der KODA in die Ständige Arbeitsgruppe gewählten Mitglieder sind Renate Ziller, Dienstnehmervertreterin aus Eichstätt, und Tobias Rau, Dienstgebervertreter aus der Erzdiözese München und Freising. Rechtsrat i. K. Tobias Rau ist im Referat Personalwesen des Erzbischöflichen Ordinariates München tätig und hat sich bereits in den letzten Mo-

naten in die Schulthematik eingearbeitet. Er ist aufgrund seiner Fachkompetenz, seiner geradlinigen und sachlichen Argumentation sowie seiner entgegenkommenden Art auf beiden Seiten sehr geschätzt.

Renate Ziller ist seit langem als Verwaltungsangestellte im Schulreferat der Diözese Eichstätt tätig und von daher aus beruflichen Gründen mit der gesamten Lehrerthematik an Schulen in kirchlicher Trägerschaft bestens vertraut. Aus diesem Grund hat die Mitarbeiterseite sie vorgeschlagen.

Mit großer Mehrheit wurde beiden von der Kommission das Vertrauen geschenkt. Wir wünschen allen Beteiligten viel Erfolg bei dieser wichtigen Arbeit!

Dr. Joachim Eder

STICHWORT Gemeinsame Erklärung zum Dritten Weg Magdeburger Erklärung

Die Zentral-KODA hat am 10. November 2011 auf der Vollversammlung in Magdeburg eine „Magdeburger Erklärung“ verabschiedet. Mit dieser äußerte sich die Kommission zur aktuellen Diskussion über den Dritten Weg der Kirchen im Arbeitsrechtsregelungsverfahren. Entscheidend dabei ist, dass sich erstmalig Dienstgeber- und

Dienstnehmerseite zu einer gemeinsamen Erklärung gegenüber der Öffentlichkeit entschlossen haben. Inhaltlich stellt sich die Kommission hinter den Dritten Weg, gleichzeitig aber gibt sie kritisch zu bedenken, dass es noch Schwachpunkte gibt. Gemeinsam macht sie deutlich, dass es um der Glaubwürdigkeit der Kirche willen erforderlich ist, Grauzonen in

der Anwendung des kirchlichen Arbeitsrechts zu beseitigen. Damit wurde eine Antwort der Zentral-KODA auf die derzeitigen politischen Fragen zum System des kirchlichen Arbeitsrechts aus der Perspektive der „katholischen Tarifparteien“ auf Bundesebene gegeben. Den Text finden Sie unter www.zentralkoda.de.

Dr. Joachim Eder

Arbeit auf Abruf – was (nicht) geht

Zwei Fälle aus der Praxis

Leider wird inzwischen in einzelnen Diözesen bei Änderungsverträgen und Neuverträgen die Möglichkeit der „Arbeit auf Abruf“ vom Arbeitgeber in Anspruch genommen. Dabei wird entweder vereinbart, dass die Arbeitszeit bei Bedarf ohne Änderung des Vertrages vom Arbeitgeber um bis zu 20% gekürzt werden kann oder dass die Arbeitszeit um bis zu 25% erhöht werden kann.

Das Bundesarbeitsgericht hat die Grenzen dieses Modells eindeutig geregelt. Eine Kombination beider Vertragsmöglichkeiten – zum Beispiel 10% runter und 15% rauf – ist bislang rechtlich nicht abgesichert, eine Kombination beider Möglichkeiten – 20% runter und 25% rauf – ist unzulässig.

Zu bedenken ist, dass das unternehmerische Risiko nicht einseitig auf Beschäftigte abgewälzt werden darf. Es geht um eine ausgewogene Handhabung dieses Instrumentes, nicht um eine unterschiedslose Handhabung vor Ort. Zwei Beispiele, wie es nicht erfolgen soll.

Um wie viele Stunden ist eine wiederholte Kürzung meines Arbeitsvertrages möglich?

Fallgestaltung 1

Eine Kinderpflegerin hat einen Arbeitsvertrag über 35 Stunden mit einer 20%-Absenkungsklausel. Im Laufe des Jahres macht der Arbeitgeber von seinem Recht Gebrauch und senkt die Arbeitszeit auf 31 Stunden herab. Obwohl die Spanne bis zu den zulässigen 28 Stunden noch nicht erreicht ist, versucht der Arbeitgeber zu Beginn des neuen Kindergartenjahres einen Änderungsvertrag durchzusetzen auf der Basis von in Zukunft 30 Stunden mit erneuter Möglichkeit der Absenkung von 20%, also bis zu 24 Stunden.

Der Arbeitgeber hat hier den Arbeitsvertrag in zulässiger Weise als Arbeit auf Abruf in Höhe von Minus 20% vereinbart. Obwohl diese Absenkung noch nicht ausgeschöpft ist, wird zu Jahresanfang versucht, einen neuen Arbeitsvertrag mit verringerter Stundenzahl und erneuter Absenkungsmöglichkeit zu vereinbaren. Zuerst muss der Arbeitgeber

jedoch die volle Ausschöpfung seiner Möglichkeiten vornehmen, bevor er weitere Maßnahmen ergreifen kann. Hier sollten Beschäftigte ganz klar „Nein“ sagen.

einzelnen Arbeitsbedingungen sind nicht schrankenlos zulässig. Dahinter steht das vom Gesetzgeber anerkannte Interesse des Arbeitnehmers an der Sicherung



Gesetzliche Möglichkeiten der Vertragsgestaltung. „Stopp“ bei Missbrauch.
Foto: Wolf&Marg, pixello.de

Kann der Beschäftigungsumfang in meinem unbefristeten Teilzeitvertrag jedes Jahr über eine Ergänzung zum Arbeitsvertrag mehr als verdoppelt werden?

Fallgestaltung 2

Mit einer Mitarbeiterin in einer Kindertagesstätte ist ein Teilzeitvertrag mit 15 Wochenstunden als unbefristeter Arbeitsvertrag vereinbart. Dieser Vertrag wird jedes Jahr durch eine Vereinbarung (Abänderung/Ergänzung) zum Arbeitsvertrag, befristet auf jeweils ein Jahr, zusätzlich um 19,0 Wochenstunden (also auf insgesamt 34 Wochenstunden) erhöht.

Nach der Rechtsprechung gehört die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit zu den wesentlichen Vertragsbedingungen. Die Vorschriften des Teilzeitbefristungsgesetzes (TzBfG) befassen sich nur mit der Befristung des Arbeitsverhältnisses insgesamt. Sie sind auf die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen nicht anwendbar. Befristete Änderungen von

eines dauerhaften Auskommens und seiner längerfristigen Lebensplanung. Liegt darüber Ungewissheit vor, dann benachteiligt eine Befristung die Teilzeitbeschäftigten unangemessen im Sinne des § 307 BGB.

Die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts verlangt für die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen einen sachlichen Grund, wenn die Änderung den „Kernbereich“ des Arbeitsverhältnisses betrifft und dieses dem Änderungskündigungsschutz unterliegt. Auf den konkreten Fall übertragen, kann von einem Eingriff in den Kernbereich und somit von der Unwirksamkeit dieser Befristungsvereinbarung (Abänderung/Ergänzung) zum Arbeitsvertrag ausgegangen werden, zumal hier im Rahmen der Gesamtvergütung der von einer Befristung abhängige Entgeltbestandteil sogar höher ist als der von einer Befristung unabhängige Entgeltbestandteil.

Dr. Joachim Eder/Hans Reich



Prälat Herbert Hauf



Finanzdirektor Mathias Vetter

Mathias Vetter folgt auf Prälat Hauf

Neu auf der Dienstgeberseite ist Mathias Vetter, der in Zukunft als Nachfolger von Prälat Herbert Hauf die Erzdiözese Bamberg in der KODA vertritt. Nach seiner Ausbildung zum Bankkaufmann und dem Abschluss des Studiums der Betriebswirtschaftslehre arbeitete er einige Jahre in einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und seit 1997 als Leiter der Revisionsabteilung der Erzdiözese Bamberg. Zum 01. Oktober 2011 wurde er in der Nachfolge von Prälat Hauf zum Finanzdirektor und Ordinariatsrat ernannt.

Johannes Hoppe

Neue Sprecherin des Arbeitskreises Erzieherinnen

Die Mitarbeiterseite der Regional-KODA behandelt alle Fragen, die mit dem Thema „Pädagogische Beschäftigte“ und/oder „Kindertageseinrichtungen“ zu tun haben, zuvor im mitarbeiterseitigen Arbeitskreis „Erzieherinnen“. Fragen der neuen Dienstordnung, Umsetzung der Verfügungszeit, Anfragen an das Bayerische Sozialministerium, Vorbesprechung von Anträgen für die Mitarbeiterseite der KODA: alle wichtigen Themen werden vorab in diesem Arbeitskreis besprochen. Die Beschäftigten in Tagesstätten für Kinder stellen mit über 12.000 Beschäftigten in den bayerischen Diözesen im ABD-Bereich die größte Berufsgruppe dar. Jahrelang hat sich Erich Sczepanski, Erzdiözese München und Freising, als Sprecher für diesen Arbeitskreis mit großem Engagement um organisatorische und alle sonstigen Fragen gekümmert. Sein Fachwissen und seine vielfältigen Beziehungen zu verschiedensten Organisationen waren dabei eine große Hilfe. Seit September 2011 übernimmt nun Susanne Steiner-Püschel diese Aufgabe. Sie ist langjährige Leiterin einer Kindertageseinrichtung in Nürnberg und seit 1998 in der KODA.

Dr. Joachim Eder

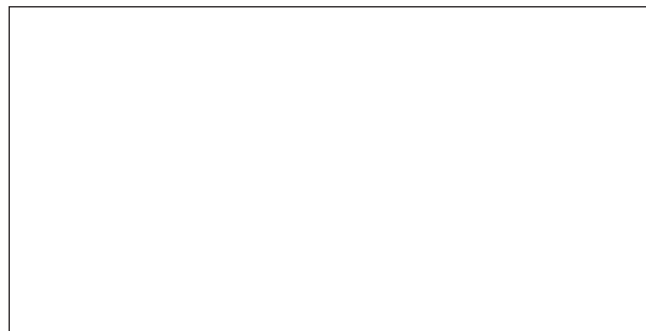
Neue Ordensvertreterin in der KODA

Als Vertreterin der Orden wurde Schwester Dr. Karolin Kuhn von den Armen Schulschwestern von Unserer Lieben Frau auf die Dienstgeberseite der KODA berufen. Sie ist am Theresia-Gerhardinger-Gymnasium am Anger in München tätig, derzeit als Lehrerin für Englisch und Religion sowie als Oberstufenkoordinatorin. Nach dem Studium der Sozialpädagogik und der Theologie folgte die Ausbildung zum Lehramt am Gymnasium, danach noch die Promotion in Theologie. Wir begrüßen Schwester Karolin in der KODA und freuen uns auf eine gute Zusammenarbeit.

Dr. Christian Spannagl



Sr. Dr. Karolin Kuhn



Entgelterhöhung für Lehrkräfte

Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft erhalten Entgelt entsprechend der im Bayerischen Besoldungsgesetz vorgesehenen Besoldung. Der Freistaat Bayern hat zum 1. Januar 2012 beschlossen, die Beamtenbesoldung um 1,9 Prozent anzuheben. Dazu kommen noch pauschal 17 Euro. Zum 1. November 2012 erfolgt eine weitere Steigerung um 1,5 Prozent. Die aktuellen Tabellen für Lehrkräfte an Schulen in Kirchlicher Trägerschaft finden Sie online, auf www.kodakompass.de.

Markus Schweizer



Erich Sczepanski Susanne Steiner-Püschel

KODA Kompass

www.kodakompass.de

Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Grundordnung des kirchlichen Dienstes

Was hat das mit mir zu tun?

Was hat die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ mit mir zu tun? Nur allgemeine Sätze der kirchlichen Arbeitgeber? Nein!

Wer nämlich in seinen Arbeitsvertrag schaut, stellt fest, es gibt einen eigenen Paragraphen, in dem steht, dass die Grundordnung Bestandteil des Arbeitsvertrages ist. Und im ABD gibt es eine gleichlautende Regelung, die ebenfalls für den Arbeitsvertrag Geltung besitzt. Die Übernahme dieser Bestimmung ist zudem von der Zentral-KODA in allen kirchlichen

Arbeitsverträgen durch Beschluss vorgeschrieben worden. Keine Regelung ist so abgesichert. Man merkt: die Grundordnung geht mich etwas an. Ich muss sie kennen, sie gibt mir Rechte und Pflichten.

Diese Grundordnung wurde in einem wichtigen Teil geändert. Ausgangspunkt war eine Entscheidung eines „päpstlichen Delegationsgerichts“, die Gründe sind allerdings vielschichtig. Anlass für uns, die Grundordnung unter die „Kompass-Lupe“ zu nehmen.

Dr. Joachim Eder

Themen

- **Schwerpunkt Grundordnung**
*Kommentierung
Loyalitätsobliegenheiten
Kirchliches Sonderrecht
Gerichtsentscheidungen*
- **Beschäftigte im Pfarrbüro**
Neue Dienst- und Entgeltordnung
- **Zusatzversorgung**
*Veränderte Startgutschriften
Anerkennung Mutterschutz*
- **Lehrerregelungen neu**
*Keine Eingangsabsenkung
Verzicht auf Beurteilung*
- **Beschlüsse**
*Qualifizierung und Teilzeit
Prävention „Sexueller Missbrauch“
Pauschalzahlung 250 Euro*
- **Neubesetzungen**
*Martin Floß Sprecher der Dienstgeberseite für Dr. Stefan Korta
Ludwig Utschneider folgt auf Klaus Jüttler*



Foto: Thomas Plaßmann



Dr. Joachim Eder,
Chefredakteur dieser Ausgabe

Grund-Ordnung Grundlegend, aber kaum bekannt

Liebe Leserin, lieber Leser,
Ein neues – altes – Gesicht im KODA-Kompass. Neu als weiterer Chefredakteur neben Manfred Weidenthaler, alt, da ich als früherer Sprecher der Mitarbeiterseite und Vorsitzender der Bayerischen Regional-KODA vielen bekannt bin.

Nach einem Jahr Brasilien stehe ich wieder im KODA-Geschehen, dieses Mal in ande-

ren Funktionen. Auf der einen Seite stärker eingebunden in die Vorgänge auf Bundesebene, die in den letzten Monaten sehr von der Diskussion über die weitere Entwicklung des kirchlichen Sonderrechts und der Novellierung der Grundordnung in der katholischen Kirche geprägt waren und sind.

Auf der anderen Seite übernehme ich für zwei Ausgaben die Funktion des zweiten Chefredakteurs für den KODA Kompass. Die Zukunft wird zeigen, ob auf diesem Posten ein Wechsel öfter notwendig, vielleicht sogar sinnvoll ist, um die ganze Breite unserer Mitarbeiterkompetenz zu nutzen. Der KODA Kompass bedarf der Verantwortung der ganzen Mitarbeiterseite in der KODA, um Ihnen das zu geben, was wir für wesentlich halten: Grundinformationen über unser kirchliches Arbeitsvertragsrecht und damit zusammenhängende Fragen.

Meine Arbeit auf Bundesebene kommt mir jetzt zugute, wenn ich die Aufgabe anpacke, Ihnen die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ näher zu bringen. Die Grundordnung ist Grundlage aller kirchlichen Arbeitsverträge; die Kenntnis darüber ist unverzichtbar. Und darum wollen wir Sie für dieses Thema sensibilisieren.

Dieser KODA-Kompass soll Ihnen nun eine Richtung weisen, auf welcher „Grund-Ordnung“ unser kirchlicher Dienst steht und aufbaut. Es gab viele Diskussionen im Vorfeld zu dieser Ausgabe, denn es ist ein „heißes Eisen“, was wir da angepackt haben. Aber: es ist eben eine Ordnung, die für alle gilt und über die alle Bescheid wissen müssen. Und dass es hier Unterschiede in der Auffassung – gerade zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten – geben muss, ist auch nachvollziehbar. Und so gibt auch dieser KODA Kompass unsere Meinung wieder, aber – wie wir glauben – gut begründet und ausgewogen.

Im Namen der gesamten Redaktion wünsche ich, dass diese Ausgabe zu einem besseren Verständnis von „Kirche und ihrem Sonderweg“ beiträgt. Es muss nicht alles gut geheißt werden; schon eine innere Auseinandersetzung mit diesem Thema ist für alle ein großer Gewinn.

Es grüßt Sie Ihr
KODA Kompass Team

Dr. Joachim Eder

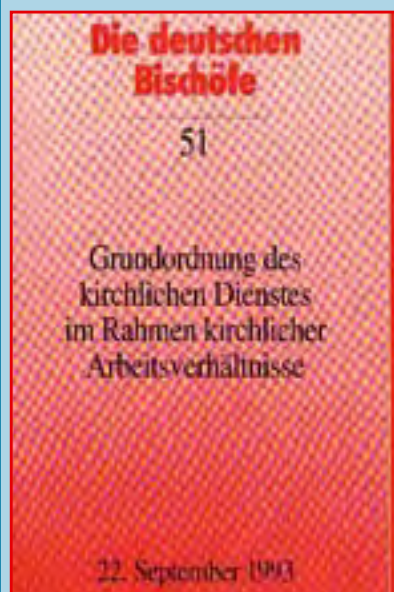
Was ist die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“?

Der Name sagt es: die „Grundordnung“ ist eine grundlegende Ordnung. Genau heißt sie „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“. Die deutschen Bischöfe haben diese Grundordnung je einzeln, aber gleichlautend für ihre jeweilige Diözese als kirchliches Gesetz erlassen.

Die Bischöfe machen mit der Grundordnung nach innen wie nach außen deutlich, wie sie sich die Tätigkeit im kirchlichen Dienst vorstellen, was sie von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwarten und welche Bedingungen sie für diese Tätigkeit fordern. Dazu legen sie auch fest, welche rechtlichen Rahmenbedingungen für das gesamte kirchliche Arbeitsrechtssystem Geltung haben. Für die staatlichen Gerichte stellt diese „Grundordnung“ die Grundlage der kirchlichen Arbeitsverhältnisse dar.

Dr. Joachim Eder

Wo finde ich den Text der Grundordnung?



Sie finden die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse auf jeden Fall unter www.onlineABD.de [Inhaltsverzeichnis | Anhang II]. Die Deutsche Bischofskonferenz hat mit Datum 28. September 2011 eine eigene Zusammenstellung unter der Rubrik „Die deutschen Bischöfe“ Nummer 95 herausgegeben, in der die neu gefasste Grundordnung mit allen Anhängen abgedruckt ist, dazu noch die Rahmen-Mitarbeitervertretungsordnung (Rahmen-MAVO) und die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung (KAGO). Des Weiteren wird eine kurze Erklärung der Grundordnung gegeben.

Die Grundordnung kurz erklärt!

Ein kleiner Leitfaden zum besseren Verständnis

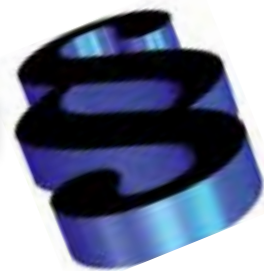


Foto: Gerd Altmann, pixello.de

Die Grundordnung ist unterteilt in zehn Artikel. Vorangestellt ist eine Präambel. Die ersten fünf Artikel regeln Rechte und Pflichten der Dienstgeber und ihrer Beschäftigten. Die weiteren fünf Artikel stellen die Rahmenbedingungen für das gesamte kirchliche Arbeitsrechtssystem dar.

Zielrichtung der Artikel 1 bis 5: Dienstgeber und Beschäftigte

Die ersten fünf Artikel zeigen, welche Zielrichtung alle Bestimmungen der Grundordnung haben: die Sicherung der Glaubwürdigkeit des kirchlichen Sendungsauftrages. Dies gilt sowohl für die kirchlichen Träger, da ihnen die Verantwortung für die kirchliche Organisationsstruktur übertragen wird, dies gilt aber auch für die Beschäftigten, die je nach ihrer Stellung innerhalb der kirchlichen Einrichtung auch mit ihrem persönlichen Verhalten Zeugen dieses Sendungsauftrages sein sollen. Die Verantwortung beider stellt eine Einheit dar. Kommt der Dienstgeber seiner Verantwortung nicht nach, kann er sie auch nicht vom Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin einfordern.

Die Präambel

Auch wenn eine Präambel leicht überlesen wird: sie stellt immer Begründung und Motivation für den Erlass einer Ordnung dar. So auch hier: die Bischöfe stellen klar, warum es diese „Grundordnung“ gibt:

- Wegen des kirchlichen Sendungsauftrags
- Wegen des verfassungsrechtlich garantierten kirchlichen Selbstbestimmungsrechts in Artikel 140 Grundgesetz, der eine kirchengemäße Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts ermöglicht
- Zur Sicherung der Glaubwürdigkeit der Einrichtungen
- Im Sinne einer Verpflichtung auf die Grundnormen der katholischen Soziallehre

Ein hoher Anspruch; ob dieser immer erfüllt wird, kann sicher diskutiert werden.

Artikel 1 Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes

Kirchlicher Dienst steht unter dem Leitbild einer „Dienstgemeinschaft“. Dieser Begriff ist rechtlich bedeutsam! Alle in einer Einrichtung der Katholischen Kirche Tätigen tragen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung gemeinsam dazu bei, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann. Darunter fallen Dienstgeber und Beschäftigte. Für alle Beteiligten ist unstrittig, dass alle Ausgestaltungen kirchlichen Handelns der Glaubens- und Sittenlehre sowie der Rechtsordnung der Kirche zugeordnet sind.

Artikel 2 Geltungsbereich

Artikel 2 wurde jetzt neu formuliert. Mit dieser Änderung wurde geklärt, dass für alle Rechtsträger, die von den Bischöfen als kirchlicher Rechtsträger anerkannt werden und sich selbst als kirchlicher Rechtsträger der Grundordnung unterwerfen, die Grundordnung Geltung besitzt. Nur dann kann ein Rechtsträger das kirchliche Sonderrecht, das verfassungsrechtlich besteht, für sich in Anspruch nehmen.

Für Rechtsträger, die dem Bischof direkt zugeordnet sind, gilt die Grundordnung als Kirchengesetz. Für alle anderen Rechtsträger, die kirchlich sind, aber dem Bischof nicht direkt unterstehen, ist jeweils eine eigene Entscheidung zu treffen, ob sie die Grundordnung übernehmen wollen oder nicht. Wenn bis 31. Dezember 2013 die Grundordnung nicht durch Übernahme in das Statut eines Rechtsträgers (zum Beispiel eine Satzung eines Vereins) Geltung hat, gilt staatliches Arbeitsrecht, auch wenn der Rechtsträger als solches weiterhin einen kirchlichen Zweck ausübt. Ohne Übernahme können sich solche kirchlichen Rechtsträger bei Abschluss ihrer Arbeitsverträge und bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen ihrer Beschäftigten nicht auf den kirchlichen Sonderweg berufen. Es können dann zum Beispiel keine kirchlichen Loyalitätspflichten gefordert werden.

Artikel 3 Begründung des Arbeitsverhältnisses

Die Grundordnung unterscheidet bei der Behandlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Einstellung und während des Arbeitsverhältnisses. Artikel 3 betrifft die Einstellung.

Deutlich werden die Pflichten genannt, die eine Einrichtung für das Erscheinungsbild ihrer „Kirchlichkeit“ hat. Dieses erschöpft sich nicht in der Vorgabe von Loyalitätspflichten. Es ist immer eine Prüfung durch den Dienstgeber erforderlich, ob neue Mitarbeiter die „Eigenart des kirchlichen Dienstes bejahen“ und geeignet sind, ihre Tätigkeit im kirchlichen Sinne zu erfüllen. Für alle Aufgaben werden bevorzugt katholische Bewerberinnen und Bewerber gesucht, denen deshalb bei gleicher Qualifikation und Eignung ein Vorrang zukommt.

Besondere Aufgaben nur für Katholiken

Für pastorale und katechetische Aufgaben kommen ausschließlich katholische Bewerber und Bewerberinnen in Frage. Für erzieherische und leitende Aufgaben ist als Regel gefordert, dass sie katholisch sind. Das bedeutet, dass katholische Bewerber und Bewerberinnen, soweit sie geeignet sind, vorgezogen werden. Für die pädagogische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in Kindertagesstätten und Schulen ist aber nicht zwingend die Beschränkung auf katholische Bewerber und Bewerberinnen erforderlich.

Aufgabenbeschreibung

Dem Dienstgeber obliegt es, Anforderungen an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer Weise zu stellen, dass eine glaubwürdige Erfüllung des Auftrages möglich ist. Fachlichkeit, Gewissenhaftigkeit, aber eben auch Zustimmung zu den Zielen der Einrichtung sind von Bedeutung. Die Erstellung von Funktionsbeschreibungen und einem Anforderungsprofil sind erforderlich. Generell ist die christliche Profilierung der Einrichtung nach außen sichtbar zu machen.

Ungeeignet für den kirchlichen Dienst

Ungeeignet für den kirchlichen Dienst ist, wer aus der katholischen Kirche ausgetreten ist oder sich kirchenfeindlich betätigt. Der Kirchenaustritt wird als Verfehlung bewertet, mit der zum Ausdruck gebracht wird, dass eine Mindestidentifikation mit der Kirche und mit dem kirchlichen Dienst nicht mehr besteht.

Verantwortung liegt beim Dienstgeber

Die Grundordnung weist dem Dienstgeber die Aufgabe zu, vorab durch Befragung sicherzustellen, ob die für die jeweilige Tätigkeit erforderlichen Loyalitätsobliegenheiten auch gegeben sind. Der Dienstgeber muss bei der Einstellung ein Hauptaugenmerk auf die besonderen Erfordernisse richten, die der kirchliche Dienst für die Betroffenen nach sich zieht. Soweit er dies versäumt, kann er später die Beschäftigten nicht für solche Loyalitätsverletzungen haftbar machen, die bei Einstellung bereits vorlagen und nicht abgefragt worden sind.

Artikel 4 Loyalitätsobliegenheiten

Die Bischöfe zeigen, dass sie unterschiedliche Erwartungen an die Loyalität ihrer Beschäftigten je nach ihrer Religions- und Konfessionszugehörigkeit richten.

Katholiken

Von allen katholischen Beschäftigten wird erwartet, dass sie die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten. An alle katholischen Beschäftigten werden damit gleiche Anforderungen gestellt, kein Katholik wird von dieser Verpflichtung ausgenommen.

Wer eine kirchenrechtlich ungültige Ehe eingegangen ist, kann deshalb nicht eingestellt werden. Diese Bestimmung gilt zum Beispiel für wiederverheiratet Geschiedene, deren Ehe nicht annulliert ist. Von katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im pastoralen, katechetischen und erzieherischen Dienst sowie in Leitungsfunktion ist darüber hinaus das persönliche Lebenszeugnis gemäß diesen Grundsätzen wegen ihrer Vorbildfunktion erforderlich. Auswirkungen ergeben sich in der Praxis vor allem im Bereich der kirchlichen Kindertagesstätten und in der kirchlichen Jugendarbeit.

Diese Abstufung bedeutet nicht, dass die Loyalität abgestuft ist, sondern dass in bestimmten Tätigkeitsbereichen eine Loyalitätsverletzung weniger streng geahndet wird.

Nichtkatholische Mitarbeiter

Abgestuft ist die Erwartung an nicht-katholische, aber christliche Beschäftigte, zum Beispiel an Mitglieder von orthodoxen, evangelisch-lutherischen oder reformierten Kirchen: Achtung der Werte des Evangeliums und Einbringen dieser Werte in der Einrichtung.

Von nichtchristlichen Beschäftigten – also zum Beispiel Juden, Muslimen und Ungetauften – wird die Bereitschaft gefordert, ihre Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen. Auch dies ist als hohe Anforderung an Beschäftigte anderer Glaubensrichtungen anzusehen.

Stop-Schild: Kirchenfeindliches Verhalten

Für alle Beschäftigten unabhängig von Konfessions- und Religionszugehörigkeit gilt, dass kirchenfeindliches Verhalten zu unterlassen ist. Weiterhin dürfen alle in ihrer persönlichen Lebensführung und in ihrem dienstlichen Verhalten die Glaubwürdigkeit der Kirche und der Einrichtung, in der sie beschäftigt sind, nicht gefährden. Dies ist aber je nach Religions- oder Konfessionszugehörigkeit und je nach Stellung und Aufgabe in der kirchlichen Einrichtung unterschiedlich zu bewerten.

Artikel 5 Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten

In Artikel 5 wird geregelt, wie sich der kirchliche Dienstgeber zu verhalten hat, wenn bei bereits Beschäftigten ein Verstoß wegen Loyalitätsobliegenheit vorliegt.

Verfahrensweg vor einer Kündigung erforderlich

Eine Kündigung wegen Loyalitätsverstoß ist möglich, aber nur als „letzte Maßnahme“. Davor hat der kirchliche Dienstgeber einen schrittweisen Verfahrensweg einzuhalten. Es ist immer eine angemessene Reaktion des Dienstgebers auf einen Verstoß in der jeweiligen Situation erforderlich; dies muss nicht immer die Kündigung sein: Beratung, Abmahnung, Versetzung, Änderungskündigung, eine breite Palette an Möglichkeiten besteht zuvor. Das heißt aber auch: eine Kündigung ohne Prüfung der anderen Möglichkeiten ist nicht zulässig. Der Dienstgeber muss „durch Beratung versuchen“, dass die Betroffenen den „Mangel auf Dauer“ beseitigen können. Immer sind Einzelfallumstände zu beachten, die Kündigung ist nur die letzte Maßnahme. So ist eine Kündigung ohne vorheriges Beratungsgespräch nicht möglich.

Kündigungsrelevante Gründe

Eine abschließende Aufzählung von Kündigungsgründen wegen Loyalitätsverletzung oder eine allgemeine Klausel widersprechen der Wirklichkeit. Es werden beispielhaft Gründe aufgeführt wie Kirchenaustritt, schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlungen und der Abschluss einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe, also zum Beispiel einer rein standesamtlichen Eheschließung von Katholiken. Dazu werden noch Tatbestände aufgezählt, die sich im kirchlichen Strafrecht finden wie der Abfall vom Glauben oder Straftaten gegen die kirchlichen Autoritäten.

Höhere Anforderungen an bestimmte Beschäftigte

Loyalitätsverletzungen von pastoral, katechetisch oder leitend tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Beschäftigten, die aufgrund einer „Missio canonica“ tätig sind, schließen eine Weiterbeschäftigung aus. Bedeutsam ist, dass bei der Einstellung für die „erzieherischen Dienste“ umfassendere Loyalitätspflichten gefordert werden, bei der Frage der Kündigung diese aber nicht mehr denselben Anforderungen wie pastorale, katechetische oder leitende Beschäftigte unterworfen sind. Leiterinnen von Kindertagesstätten sind als leitende Mitarbeiterinnen im Sinne der Grundordnung anzusehen, so dass bei bestimmten Loyalitätsverstößen eine Versetzung, gegebenenfalls eine Änderungskündigung – zukünftig damit eine Tätigkeit nur mehr als Erzieherin – der Regelfall ist. Für die Bischöfe spielt in diesem Fall das Ansehen der Einrichtung eine Rolle, das eben auch durch die Leiterin verkörpert wird. Es wird deutlich, dass der Begriff „Leiterin“ in der Grundordnung anders verwendet wird als zum Beispiel in der Mitarbeitervertretungsordnung, in der im Regelfall die Leiterin als Mitarbeiterin anzusehen ist.

Geregelt wird, dass schwerwiegende Gründe des Einzelfalles auch Ausnahmen zulassen. In der Praxis ist aber bislang kein Fall öffentlich geworden.



Eine feste Größe. Auch die Grundordnung erhebt diesen Anspruch für die kirchlichen Beschäftigten.

Foto: Carmelo Ramirez

Abstufung je nach „Art der Aufgabe in der Kirche“

Aber auch, wenn schwere Loyalitätsverstöße vorliegen, müssen diese nicht immer zur Kündigung führen. Ausdrücklich wird dargelegt, dass die Einzelfallumstände entscheidend sind. Eine Reinigungskraft hat eben für die Glaubwürdigkeit der kirchlichen Sendung eine andere Verantwortung als der Leiter der Einrichtung: so sind gerade die Gefährdung der Glaubwürdigkeit von Kirche, die Belastung der kirchlichen Dienstgemeinschaft, die Art der Einrichtung, der Charakter der übertragenen Aufgabe, deren Nähe zum kirchlichen Verkündigungsauftrag, die Stellung der Beschäftigten in der Einrichtung sowie die Art und das Gewicht der Loyalitätsverletzung zentrale Unterscheidungsmerkmale. Die Anforderung an die Kinderpflegerin ist eine andere als die an eine Leiterin, die Sekretärin des Generalvikars hat eine andere Öffentlichkeitswir-

kung als eine Sachbearbeiterin in der Besoldungsstelle, die Tätigkeit als Sozialarbeiter bei Tagen der Orientierung ist eine andere als die einer Verwaltungskraft im Archiv des Bistums, der Geschäftsführer eines Kreisbildungswerkes ist von einem Referenten zu unterscheiden, der für den kirchlichen Umweltschutz zuständig ist.

Genereller Ausschluss einer Weiterbeschäftigung

Unabhängig von der Art der Tätigkeit schließt die Grundordnung eine Weiterbeschäftigung generell bei Kirchenaustritt aus. Ebenso aber auch bei Abschluss einer nach kirchlichem Recht ungültigen Ehe, wenn diese öffentliches Ärgernis erregt oder dadurch die Glaubwürdigkeit der Kirche beeinträchtigt wird.

Zielrichtung der Artikel 6 bis 10: Beteiligung der Beschäftigten

Die Artikel 6 bis 10 der Grundordnung betreffen die Grundlage für das kollektive Arbeitsrechtssystem der Katholischen Kirche. Die Bestimmungen über die Fort- und Weiterbildung, die hier ebenfalls zu finden sind, werden damit Einrichtungsaufgaben. Sie sind wesentliche Anforderung, wenn eine Einrichtung dem Sendungsauftrag gerecht werden will.

Artikel 6 Koalitionsfreiheit

Die Koalitionsfreiheit ist ein im Grundgesetz allen Bürgerinnen und Bürgern zukommendes Grundrecht, das auch für die Kirche gilt. Koalitionen sind zum Beispiel Zusammenschlüsse zu Verbänden und zu Gewerkschaften. Artikel 6 garantiert den Beschäftigten dieses Recht auch als eigenes kirchliches Recht. An Koalitionen im kirchlichen Bereich werden jedoch besondere Anforderungen gestellt.

Koalitionen kirchlicher Arbeitnehmer

Die Grundordnung spricht ausdrücklich davon, dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter „als kirchliche Arbeitnehmer“ in Koalitionen betätigen können. Aber selbst hier wird die Zielrichtung der Grundordnung deutlich: die Pflicht, die Arbeit als Beitrag zum Auftrag der Kirche zu leisten, bleibt bestehen. Ansonsten haben Beschäftigte auch innerkirchlich die Rechte, die ihnen nach dem Grundgesetz in Koalitionen zukommen.

Anforderung an die „kirchlichen Koalitionen“

Gefordert wird von den Koalitionen, dass sie die Zielsetzung des kirchlichen Dienstes und die Loyalitätspflichten anerkennen. Wenn dies der Fall ist, können diese Koalitionen ihre Mitglieder bei ihrer Koalitionsbetätigung in der Einrichtung unterstützen.

Artikel 7 Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen

Dieser Artikel garantiert den Dritten Weg der Kirche, also das kircheneigene Verfahren zur Regelung der arbeitsvertragsrechtlichen Bedingungen in paritätischen arbeitsrechtlichen Kommissionen,

beispielsweise der Bayerischen Regional-KODA. Die Grundordnung will mit dem Dritten Weg das Verhandlungsgleichgewicht der Beschäftigten sichern. Die Beschlussfassung der Vertragsnormen bedarf der Zustimmung von Dienstgeber- und Dienstnehmervvertretern, die Inkraftsetzung erfolgt durch den Bischof. Diese kirchliche Form der Vertragsgestaltung ist ein besonderes Kennzeichen des kirchlichen Dienstes. Aus diesem Grund wendet sich die Grundordnung gegen den Abschluss von Tarifverträgen im kirchlichen Dienst.

Damit ist das KODA-System als kircheneigenes System den kirchlichen Einrichtungen vorgegeben und bietet den Beschäftigten einen umfassenden Schutz im Arbeitsvertragsrecht.



Erzbischof Zollitsch im Gespräch. Dienstnehmervvertreter sind Ansprechpartner bei Fragen des Arbeitsrechts.

Foto: Michael Birkle

Artikel 8 Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung

Im Betriebsverfassungsgesetz und im Personalvertretungsgesetz ist festgelegt, dass die Kirche ein eigenes Betriebsverfassungsrecht für ihre Einrichtungen ausgestalten kann. Dies geschieht für jede Diözese durch eine eigene Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO). Für die gewählten Mitarbeitervertretungen (MAV) werden hier Rechte und Pflichten festgelegt, mit denen sie ihrer Aufgabe – immer unter Beachtung der Gleichbehand-

lung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – gerecht werden.

Artikel 9 Fort- und Weiterbildung

Wie ein Fremdkörper wirkt Artikel 9 Grundordnung zwischen den Artikeln 6 – 10, in denen das kollektive kirchliche Arbeitsrecht behandelt wird. Artikel 9 drückt aus, dass die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den kirchlichen Kernaufgaben gehört. Ausdrücklich werden neben den fachlichen Erfordernissen die ethischen und religiösen Aspekte des Dienstes genannt. Es müssen auch Fragen des Glaubens und der Wertorientierung sowie die Bewältigung der spezifischen Belastung der einzelnen Dienste angemessen berücksichtigt werden. Die Stellung des Artikels im Gesamt der Grundordnung macht die Aufgaben der Fort- und Weiterbildung zu „Pflichtaufgaben“ für alle kirchlichen Dienstgeber.

Artikel 10 Gerichtlicher Rechtsschutz

Artikel 10 geht auf den gerichtlichen Rechtsschutz ein, der ein Kernbestandteil auch des kirchlichen Arbeitsrechts ist. Für alle Streitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen, die nach staatlichem Recht den Arbeitsgerichten vorbehalten sind, sind diese ausschließlich zuständig. Dies gilt für alle Streitigkeiten aus dem Einzelarbeitsverhältnis, das heißt wenn Beschäftigte zum Beispiel mit der Vergütung nicht einverstanden sind. Kircheneigene Schiedsstellen können keine endgültigen Urteile fällen; ihre Entscheidungen stellen „Einigungsempfehlungen“ dar und erlangen nur Geltung, wenn sie auch von beiden Seiten angenommen werden. Eine entscheidende Bedeutung kommt den staatlichen Arbeitsgerichten im Falle eines Kündigungsrechtsstreits zu, da dieser eine Streitigkeit aus einem Einzelarbeitsverhältnis darstellt.

Für Streitigkeiten aus den Ordnungen zum kollektiven kirchlichen Arbeitsrecht – also aus den MAVOen und KODA-Ordnungen – sind ausschließlich kirchliche Gerichte zuständig. Eine kirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit mit zwei Instanzen gibt es seit 2005 mit dem Erlass der „Kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung“ (KAGO).

Qualifikationsanforderungen an die Richter an den kirchlichen Arbeitsgerichten schließen Artikel 10 ab: Weisungsungebundenheit, nur Bindung an Gesetz und Recht, aber auch das Erfordernis des „Katholisch-Seins“ der Richter.

Dr. Joachim Eder

Gültig oder nicht gültig – das ist hier die Frage!

Es gibt Beschäftigte, die nach einer Scheidung wieder heiraten wollen oder einen Partner beziehungsweise eine Partnerin haben, der/die bereits einmal verheiratet war. Vielen ist aber oft gar nicht klar, ob die erste Ehe kirchenrechtlich gültig war oder nicht. Die Frage ist auch nicht pauschal zu beantworten. Das kirchliche Eherecht ist – wie jedes Recht – voller Ausnahmen und Besonderheiten. Gerade wenn Partner beteiligt sind, die einer anderen christlichen Konfession angehören, ist häufig auch deren Eheverständnis zu beachten. Eine rein standesamtliche Heirat

wird manchmal vom Kirchenrecht anerkannt, eine „irgendwie geartete kirchliche Trauung“ ist nicht immer eine Gewähr für eine kirchenrechtlich zulässige Eheschließung. Von daher gilt immer: zuerst einmal klären, ob eine neue Heirat kirchenrechtlich möglich ist oder nicht. Hier stehen die Offiziate beziehungsweise das „Konsistorium“ in den Diözesen Rede und Antwort. Sie finden das Offizialat Ihrer (Erz-) Diözese auf der Homepage, wenn Sie ins Suchfeld „Offizialat“ beziehungsweise „Konsistorium“ eingeben.

Dr. Joachim Eder

Arbeitgeber Kirche und kirchliches Sonderrecht

Es wird viel über „die Kirche“ als „Arbeitgeber“ gesprochen. Bei den großen Kirchen beschäftigen zusammen circa 1,4 Millionen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon über 65% weibliche Beschäftigte! Für alle gilt ein besonderes Arbeitsrecht.

Kirche oder Kirchen?

„Die Kirche“ als einheitlicher Arbeitgeber existiert nicht! Es gibt „die Katholische Kirche“ und „die evangelischen Landeskirchen“. In der Katholischen Kirche unterscheiden wir weiter die sogenannte verfasste Kirche und den Caritasbereich, in den evangelischen Kirchen die jeweilige verfasste (Landes-)Kirche und die Diakonie.

Vielfalt ist das Kennzeichen

Aber auch den Arbeitgeber „Caritas“ oder „verfasste Kirche“ gibt es nicht. Allein im katholischen Bereich zählt man in Deutschland circa 50.000 kirchliche Arbeitgeber! Bei diesen sind 670.000 kirchliche Arbeitnehmer beschäftigt, davon circa 180.000 im verfassten Bereich – also bei Diözesen, Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen, Stiftungen und Anstalten öffentlichen Rechts – und 490.000 im Caritasbereich mit unterschiedlichsten Rechtsträgern, darunter viele Ordensgemeinschaften. In Nordrhein-Westfalen gibt es große Arbeitgeber mit tausenden Beschäftigten. In Bayern dominieren kleine Kirchenstiftungen, in denen ein Mesner mit 15 Stunden und eine Pfarrsekretärin mit sechs Stunden beschäftigt sind, der Kirchenmusiker dazu auf Honorarbasis. Im Caritasbereich finden sich Altenheime, Werkstätten, Schulen, Sozialstationen ... Kindertagesstätten sind verschiedensten Rechtsträgern zugeordnet: eigenen kirchlichen Vereinen, Pfarrcaritasverbänden, Kirchenstiftungen. Und jeder Arbeitgeber

ist – zumindest rechtlich – selbstständig, auch wenn er oft am „Tropf“ der Diözese hängt. Die Selbstständigkeit bei Einstellungen ist bei Kirchenstiftungen durch die Stiftungsaufsicht sehr begrenzt; ein Ärgernis für viele Mitarbeiter, die bei einem Arbeitgeberwechsel oft mit Einbußen bei der Stufenzuordnung rechnen müssen.

Transparenz erforderlich

Aber es ist klar: Ein Sonderrecht im Arbeitsrecht für circa 1,4 Millionen Beschäftigte – da dürfen die Politik und die Gesellschaft nicht einfach zuschauen. Hier bedarf es der öffentlichen Kontrolle, ob dieses Sonderrecht transparent ist, ob es in Übereinstimmung mit staatlichen Grundanforderungen ausgeübt wird und ob Rechtsmissbrauch ausgeschlossen wird. Einfach ausgedrückt, ob die Kirche ihr Recht so gestaltet, dass es „in Konkordanz“ mit dem staatlichen System, also in einem gegenseitigen Vertrauen und in gegenseitiger Achtung erfolgt.

Ohne Einheitlichkeit geht nichts

Zuständig für die Ausgestaltung des kircheneigenen Systems ist immer die kirchliche Autorität, die nach dem Selbstverständnis der jeweiligen Kirche oder Religionsgemeinschaft die Befugnis zur Leitung hat. Im katholischen Bereich ist dies der jeweilige Diözesanbischof. Es ist nachvollziehbar, dass Schwierigkeiten entstehen könnten, wenn jede Diözese

völlig unterschiedlich handeln würde. So bedarf es eines in den wesentlichen Punkten einheitlichen Vorgehens „der katholischen Kirche“ in Deutschland.

Und dieses einheitliche Vorgehen wird durch eine gemeinsame Klammer zwischen den deutschen Diözesen für den Bereich des kirchlichen Arbeitsrechts erreicht. Durch die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes.“ Schon 1983 haben sich die deutschen Bischöfe erstmalig auf eine gemeinsame „Erklärung der deutschen Bischöfe“



Auch in der Kirche gilt das Vertragsrecht. Gleiche Augenhöhe soll gegeben sein.
Foto: privat

geeignet, die 1993 neu gefasst und verändert wurde. Diese „Erklärung“ von 1993 war dabei eine Erklärung nach außen, wie sich die Kirche ihr arbeitsrechtliches System in Deutschland vorstellt, aber es war keine rechtlich bindende Vorgabe. Deshalb wurde mit Wirkung zum 1. Januar 1994 die „Grundordnung“ erlassen, in der die in der Erklärung der Bischöfe niedergelegten Grundsätze in einer rechtlichen Ordnung festgelegt worden sind.

Diese Grundordnung wurde dann von jedem Bischof in jeder deutschen Diözese in Kraft gesetzt und ist Grundlage für die staatlichen Gerichte bei der Rechtsprechung wie vor allem auch im innerkirchlichen Bereich bei der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse.

Dr. Joachim Eder

Kirchliches Selbstbestimmungsrecht

Die Väter und Mütter des Grundgesetzes haben keine eigenen Artikel für das Verhältnis von Staat und Kirche erarbeitet. Sie haben einfach die Kirchenartikel der Weimarer Reichsverfassung (WRV) von 1919, die dortigen Artikel 136 – 141, in Artikel 140 Grundgesetz übernommen. Es wurde festgelegt, dass diese Artikel weiterhin Geltung haben.

Artikel 137 Absatz 3 Weimarer Reichsverfassung sagt nun, dass jede Religionsgesellschaft ihre Angelegenheiten selbstständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes ordnet und verwaltet. Darunter fallen nach herrschender Meinung weite Bereiche des Arbeitsrechts, so dass hier der Kirche Sonderrechte zukommen. Schlagworte sind: Festlegung von Loyalitätsobligationen und ein eigenes kirchliches kollektives Arbeitsrecht mit einer eigenen kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit.

Für Versicherte im Tarif 820K:

Wichtige Hinweise zur Beihilfe bei stationären Krankenhausaufenthalten



für den stationären Aufenthalt. Diese werden Ihnen direkt vom Krankenhaus zugeschickt. Bitte reichen Sie diese Rechnungen umgehend bei der Beihilfeversicherung ein.

Bezahlen Sie die Rechnungen erst, wenn Sie die Erstattung von der Beihilfeversicherung erhalten haben. Diese Rechnungen werden nach den Grundsätzen der Gebührenordnung für Ärzte geprüft. Ergeben sich Rechnungsbeanstandungen ist es sinnvoll, diese Beträge bei der Begleichung der Rechnung auszuklammern und die weitere Klärung mit dem Rechnungsteller herbeizuführen.

Reichen Sie bitte immer den Originalbeleg zur Erstattung ein und behalten Sie das Duplikat oder eine Kopie bei sich. Die Rückgabe der eingereichten Belege ist grundsätzlich nicht möglich, da die Beihilfeversicherung mit einem papierlosen Verfahren arbeitet und der Originalbeleg nach einigen Wochen vernichtet wird.

Was ist vor der stationären Behandlung zu beachten?

Wenn der stationäre Aufenthalt in einer Klinik vorher geplant wird, teilen Sie das bitte der Beihilfeversicherung rechtzeitig vorher telefonisch, schriftlich oder per Mail mit und nennen Sie das Krankenhaus und die vorliegende Diagnose. So können noch vor dem Krankenaufenthalt Unklarheiten ausgeräumt und offene Punkte geklärt werden.

Handelt es sich um eine Rehabilitationsmaßnahme, Sanatoriums- oder Anschlussheilbehandlung (auch Behandlung in einer sogenannten gemischten Krankenanstalt) oder um einen stationären Aufenthalt zur psychotherapeutischen bzw. psychosomatischen Behandlung bitte immer vorher bei der Beihilfeversicherung und ggf. Ihrer weiteren Krankenversicherung anfragen,

ob und inwieweit hierfür Leistungen erbracht werden können.

Werden Sie akut in einem Krankenhaus aufgenommen legen Sie bei der Aufnahme die Clinic-Card vor. Das Krankenhaus schickt dann der Beihilfeversicherung eine Aufnahmeanzeige zu.

Clinic-Card-Verfahren

Bei Vorlage der Clinic-Card für den Tarif 820K/PEP Premium kann das Krankenhaus die versicherten Zimmerzuschläge wie auf der Karte angegeben direkt mit der Beihilfeversicherung abrechnen. Sie erhalten dann nach Abrechnung eine entsprechende Leistungsmitteilung und müssen in der Regel keinerlei Zuschüsse ans Krankenhaus leisten.

Die Clinic-Card-Abrechnung beinhaltet nicht die Arzt- und Laborrechnungen

Wichtige Hinweise

- Den Leistungsantrag bitte immer vollständig ausfüllen, Unterschrift nicht vergessen, Versicherungsnummer angeben, falls diese nicht schon von uns vorgedruckt ist
- Zur schnelleren Klärung von Rückfragen bitte die Telefonnummer evtl. mit Erreichbarkeitszeiten angeben
- bei Unfällen bitte eine kurze Schilderung des Unfallhergang beifügen
- auch bei Telefonaten bitte immer die Versicherungsnummer bereithalten

Haben Sie Fragen?

Rufen Sie einfach unter (089) 21 60-85 06 bei uns an. Wir sind Montag bis Freitag von 8 bis 18 Uhr erreichbar. Oder Sie senden uns ein E-Mail unter beihilfe@vkb.de

Wir helfen Ihnen gerne weiter.

Ergänzungen der Grundordnung nur im Notfall

Änderungen an der Grundordnung waren nach 1994 – so hat es den Anschein – verpönt. Zu wichtig war es, dass die Kirche eine klare Vorgabe nach außen gibt, die keinen ständigen Veränderungen unterliegt. So gab es formal auch nur eine einzige Änderung. Zwei weitere Änderungen waren eher „Anhänge“.

Neue kirchliche Arbeitsgerichte

Die einzige Änderung betraf den Artikel 10. – Diese Änderung berücksichtigte, dass es seit 2005 eine kircheneigene Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung für das kirchliche kollektive Arbeitsrecht gibt.

Zwei weitere Änderungen sind „Zusätze“ zur Grundordnung, die oft gar nicht so bekannt sind.

Sexuelle Gewalt

Zum Ersten handelt es sich um eine sogenannte „Authentische Interpretation der

Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“. Eine authentische Interpretation hat Gesetzeskraft. Die deutschen Bischöfe legen damit fest, dass wegen der besonderen Schwere des Sachverhalts und der möglichen weitreichenden körperlichen und psychischen Schädigung der Betroffenen der sexuelle Missbrauch als ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß im Sinne des Artikels 5 Absatz 2 der Grundordnung gilt. Hier ist ohne weiteres eine Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen gerechtfertigt.

Eingetragene Lebenspartnerschaft unzulässig

Zum Zweiten handelt es sich um die „Erklärung des Ständigen Rates der Deutschen Bischofskonferenz zur Unvereinbarkeit von Lebenspartnerschaften nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz mit den Loyalitäts-

obliegenheiten nach der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse.“ Danach widerspricht das neu geschaffene Rechtsinstitut der Lebenspartnerschaft nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz vom 16. Februar 2001 der Auffassung über Ehe und Familie, wie sie die katholische Kirche lehrt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst, gleich ob sie der katholischen Kirche angehören oder nicht, die nach diesem Gesetz eine „eingetragene Lebenspartnerschaft“ eingehen, verstoßen damit gegen die für sie geltenden Loyalitätsobliegenheiten, wie sie ihnen nach Artikel 4 der Grundordnung auferlegt sind.

Das Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft ist deshalb ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß im Sinne des Artikels 5 Absatz 2 der Grundordnung, der zu einer Kündigung führen kann.

Dr. Joachim Eder

STICHWORT „Loyalitätsobliegenheiten“

Der Begriff „Loyalitätsobliegenheiten“ findet sich in der Grundordnung in den Artikeln 3, 4 und 5. Allerdings wird keine genaue Definition dieses Begriffes gegeben. Er wird lediglich umschrieben. Im Artikel 5 finden sich noch weitere Begriffe wie „Obliegenheiten“, „Obliegenheitsverstoß“ und „Loyalitätsverstoß“.

Gemeint sind immer zusätzliche Pflichten neben der Hauptpflicht, der Arbeitsleistung, die Beschäftigte im kirchlichen Dienst haben. Die Kirche – besser die einzelne kirchliche Einrichtung – ist ein anderer Arbeitgeber als ein staatlicher oder privater Arbeitgeber. Der Sinn der Tätigkeit eines kirchlichen Arbeitgebers liegt darin, dass er einen Teil des kirchlichen Sendungsauftrages erfüllt. Kirchlicher Dienst ist kein Selbstzweck. Von daher soll auch das Verhalten der in der Einrichtung Beschäftigten mit diesem Sendungsauftrag zusammen stimmen. Und so gibt es für kirchliche Beschäftigte sogenannte Nebenpflichten – neben den Hauptpflichten – die im kirchlichen Bereich ebenfalls von Bedeutung sind. Diese Nebenpflichten erfordern, sich im privaten Bereich so zu verhalten, dass der Sendungsauftrag der Kirche keinen Schaden nimmt. Es wird auch im persönlichen privaten Verhalten eine Loyalität gefordert,

nicht mit der kirchlichen Lehre in Widerspruch zu geraten. Diese Verpflichtungen werden als „Loyalitätsobliegenheiten“ bezeichnet. Dabei kann eine „geringere“ Loyalität nur von Personen eingefordert werden, die nicht-katholisch getauft sind oder einer anderen Religion angehören. Von katholischen Beschäftigten wird grundsätzlich dieselbe Loyalität gefordert, es gibt also keine „aufgabenbezogene Loyalität“. Unterschiede in den Anforderungen an die Loyalität ergeben sich nur durch die Religions- oder Konfessionszugehörigkeit. Bei katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird die Loyalität nicht in aufgabenbezogener Weise abgestuft, sondern es wird je nach der Bedeutung der Tätigkeit eine Loyalitätsverletzung unterschiedlich geahndet. Bei pastoralen und leitenden Mitarbeitern führt eine Loyalitätsverletzung eher zu einer (Beendigungs-)Kündigung als bei Beschäftigten im allgemeinen kirchlichen Dienst. Bei einem Gemeindefereenten führt eine ausschließlich standesamtliche Wiederheirat nach Scheidung zur Kündigung, bei einer Verwaltungsmitarbeiterin oder Erzieherin kann davon abgesehen werden, es sei denn, schwerwiegende Gründe sprechen dagegen.

Dr. Joachim Eder

Hilfe – ich bin geschieden!

Hartnäckig hält sich das Gerücht, dass Scheidung bereits ein Grund zur Kündigung ist. Nein! Diese Behauptung ist falsch. Auch in der kirchlichen Lehre stellt Scheidung keinen Tatbestand dar, der zu einer Einschränkung im kirchlichen Leben führt. In allen kirchlichen Diensten ist Scheidung kein Grund für irgendeine Form arbeitsrechtlicher Disziplinierung.

Erst mit einer Wiederheirat kommen alle in Artikel 4 und 5 der Grundordnung aufgeführten Verfahrensschritte ins Rollen. Dann muss ein kirchlicher Dienstgeber von sich aus tätig werden, um die vertraglich vereinbarten Loyalitätsobliegenheiten einzufordern.

Trotz der strengeren Bestimmungen im erzieherischen Bereich stellt auch dort eine Scheidung bei der Einstellung kein Einstellungshindernis dar. Ein solches ist in der Regel eine bereits vorgenommene zivile Wiederheirat. Auch wenn ein Dienstgeber davon ausgehen muss, dass eine geschiedene Erzieherin nicht auf Dauer ehelos oder partnerschaftslos leben will, darf dies kein Grund für eine Nichteinstellung sein. Es ist zwar zuzugeben, dass ein Dienstgeber bei einer geschiedenen Erzieherin, die später wieder – und dann nur standesamtlich – heiratet, nur schwer eine Begründung für eine spätere Kündigung wegen Wiederheirat findet, da er von einer solchen ausgehen musste. Wenn allerdings die Wiederheirat nicht zwingend zur Kündigung führt, darf eine bloße Scheidung vor einer Einstellung kein generelles Einstellungshindernis darstellen.

Dr. Joachim Eder

Ihre Vertreter und Vertreterinnen erreichen Sie per Email unter: Nachname@kodakompass.de Post-, und Faxanschriften erfahren Sie unter www.kodakompass.de in der Rubrik „Personen und Kontakte“ oder über die KODA-Geschäftsstelle, Tel. 08 21/50 89 53-0.

Kirchliche Annullierung: Ist das nicht anrücklich?

Immer wieder suchen kirchliche Beschäftigte das Offizialat beziehungsweise das Konsistorium auf. So heißen die Abteilungen in den einzelnen bischöflichen Ordinariaten, die bei Fragen zu den sogenannten Ehenichtigkeitsverfahren Rede und Antwort stehen, Hilfe bei Klageanträgen geben und für die Durchführung dieser Verfahren zuständig sind.

Bei vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind die Verfahren seit der Annullierung der Ehe von Caroline, Prinzessin von Monaco, dem Namen nach bekannt. Aber für viele ist das Verfahren entweder anrücklich oder gilt als mindestens suspekt. In den Fällen, in denen ein solches Verfahren angefragt wird, ist dann die Überraschung umso größer, hier häufig „menschlichen Beistand“ zu finden.

Aus kirchlicher Sicht ist allerdings die Eheannullierung – seltener eine sogenannte Auflösung der Ehe durch den Papst in be-

sonderen Fällen – das einzige Mittel, um „kirchlich legitim“ eine neue Ehe eingehen zu können. Die kirchliche Doktrin ist klar und eindeutig: eine Wiederheirat nach einer Scheidung ist unzulässig. Eine nur standesamtliche Eheschließung ist in der Regel aus Sicht der katholischen Kirche ungültig und mit dem kirchlichen Dienst nicht vereinbar. Von daher ist die Frage der Annullierung der Ehe für einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oft der einzige legitime Ausweg, wenn eine Wiederheirat in Erwägung gezogen wird, vor allem dann, wenn es sich um pastorale, katechetische oder leitende Beschäftigte handelt.

Wer Fragen zu diesem Thema hat, kann sich jederzeit über die jeweilige Homepage der einzelnen Diözesen an die zuständigen Stellen wenden. Beratungsgespräche sind kostenlos und die Verschwiegenheit ist gewahrt.

Dr. Joachim Eder

Bei Fragen rund um's
Tarifrecht – die Ansprechpartner für Ihre Diözese

Lehrkräfte an KIRCHLICHEN SCHULEN, zuständig für ganz Bayern
Dr. Christian Spannagl 0 89/88 82 91
Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00

Diözese Würzburg
Jürgen Herberich 09 31/38 66 54 60
Verena Müller 09 31/38 64 32

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

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

Diözese Regensburg
Bernhard Hommes 09 41/ 5 97 10 51
Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23

Diözese Passau
Dr. Joachim Eder 0 85 07/92 26 03
Elisabeth Weinzierl 0 85 1/8 79 79

Diözese Augsburg
Karin Jörg 0 82 1/41 85 05
Klaus Probst 0 90 75/60 35
Johannes Reich 0 83 41/9 08 54 81

Erzdiözese München und Freising
Erich Sczepanski 0 89/21 37 20 60
Anna Maria Sonnenberger 0 81 31/7 16 14
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84
Robert Winter 0 89/21 37 14 80

KODA-Mitarbeiterseite

Gerichtliche Entscheidungen zu Loyalitätsobliegenheiten

Das Recht kirchlicher Arbeitgeber, von ihren Beschäftigten eine besondere Loyalität einzufordern und bei Verstoß auch Sanktionen vornehmen zu können, war nicht immer eindeutig. In den 70er und 80er Jahren gab es mehrere Verfahren, in denen darüber gestritten wurde, was die Kirche von wem an Loyalität verlangen kann.

Urteil des Bundesverfassungsgerichtes zu den Loyalitätsobliegenheiten

In der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes (BVerfG) vom 4. Juni 1985 ging es um besondere Loyalitätsverpflichtungen von Beschäftigten in kirchlichen Einrichtungen. Auslöser des Verfahrens war unter anderem, ob eine von kirchlichen Positionen abweichende Auffassung zur Abtreibung wie auch der Kirchenaustritt ein verhaltensbedingter Kündigungsgrund sein kann. In der Entscheidung wurden die grundsätzlichen verfassungsrechtlichen Positionen abgesteckt.

Das Bundesverfassungsgericht stellt klar: sowohl für die Festlegung gesteigerter Loyalitätsanforderungen wie auch für die Festlegung der Sanktionen bei Verletzung dieser Verpflichtungen ist der jeweilige Bischof zuständig.

Die Kirche darf besondere Obliegenheiten der privaten Lebensführung festlegen, insbesondere die tragenden Grundsätze der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre. Welche dies sind, richtet sich nach von der verfassten Kirche anerkannten Maßstäben, die auch für die Umsetzung zuständig ist, nicht nach der Auffassung der einzelnen kirchlichen Einrichtung.

Allerdings bestehen Grenzen, wenn das Verhalten der Kirche in Widerspruch zu den Grundprinzipien der Rechtsordnung gerät.

Willkürverbot

Loyalitätsanforderungen, welche den Rahmen der allgemeinen Vertragsfreiheit sprengen, müssen sich auf den geistig-religiösen Auftrag der Kirche zurückführen

lassen. Die Kirche muss ihre Grundsätze bei allen vergleichbaren Fällen anwenden, darf nicht willkürlich handeln.

Beachtung der guten Sitten

Der Grundsatz der „guten Sitten“ wird verstanden als Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden. Sittenwidrig wäre zum Beispiel eine Zölibatsklausel für Beschäftigte in der Pastoral.

den Grundsätzen des deutschen Rechts nicht widerspricht. Auch kirchenrechtliche Vorgaben dürfen den Grundprinzipien deutschen Rechts nicht widersprechen.

Bisherige Verfahrensweise

In der Praxis wurde und wird bei Arbeitsgerichtsverfahren geklärt, ob die jeweilige Verfehlung einen Kündigungsgrund in der Diözese darstellt. Die Überprüfung durch



Unterschrift unter ein Urteil. Der Präsident des kirchlichen Arbeitsgerichtshofs Prof. Dr. Reinhard Richardi mit der Richterin Margit Weber.

Foto: Dr. Joachim Eder

Grundsatz des Ordre public

Der Grundsatz des ordre public bedeutet, dass eine Rechtsnorm eines anderen Staates nicht anzuwenden ist, wenn ihre Anwendung zu einem Ergebnis führt, welches mit wesentlichen Grundsätzen des deutschen Rechts offensichtlich unvereinbar ist. Wenn beispielsweise ein ausländisches Ehepaar im Ausland nach dortigem Recht geheiratet hat, dann kann bei einer Scheidung dieses Paares von den deutschen Gerichten das in diesem Ausland geltende Scheidungsrecht herangezogen werden, allerdings nur insoweit, wie es

das Arbeitsgericht reduzierte sich darauf, ob dieses kirchliche Verhalten generell vom Arbeitgeber eingehalten wurde.

Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte

In drei Urteilen befasste sich der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte inzwischen mit der Kündigung von Kirchenangestellten aufgrund von Handlungen und Verhaltensweisen, die ihrem Privatleben zuzuordnen sind. Zugrunde

lag der Vorwurf, dass gegen Artikel 8 Europäische Menschenrechtskonvention – Achtung des Privat- und Familienlebens – beziehungsweise Artikel 9 – Religionsfreiheit – verstoßen worden ist.

Recht auf eigene private Intimsphäre

Im ersten Fall handelte es sich um einen Mormonen in hoher leitender Position, dem wegen Ehebruchs gekündigt worden war. In diesem Fall entschied der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte, dass die Kündigung keine Verletzung der Intimsphäre darstellte. Den deutschen Gerichten wurde bescheinigt, dass sie in ihrer Entscheidung, die Kündigung sei gerechtfertigt, das Anliegen des Betroffenen ausreichend gewürdigt haben. Auf Grund der Schwere des Ehebruchs seien in den Augen der Mormonen und der herausgehobenen Stellung des Gekündigten in der Hierarchie die konkurrierenden Rechte der Parteien hinreichend sorgfältig zugunsten des Arbeitgebers abgewogen worden.

Im zweiten Fall handelte es sich um einen katholischen Kirchenmusiker, der nach der Trennung von seiner Ehefrau mit einer neuen Partnerin zusammen lebte.

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte sah in diesem Fall durch die Kündigung eine Verletzung des Rechts auf Privat- und Familienleben nach Artikel 8 Menschenrechtskonvention gegeben. Zwar liege eine Verletzung der Loyalitätspflicht vor, aber die deutschen Gerichte hätten in ihren die Kündigung anerkennenden Urteilen nur die Ansicht des Arbeitgebers übernommen und damit nicht hinreichend sorgfältig die konkurrierenden Rechte der Parteien – Achtung des Privatlebens

einerseits und Wahrung der Glaubwürdigkeit der Kirche andererseits – abgewogen. Es sei nicht ausreichend berücksichtigt worden, dass der Organist aufgrund seiner Qualifikation außerhalb der Kirche nur schwer eine andere Arbeit finden könne.

Konsequenzen für die Praxis

Mit diesen Entscheidungen gesteht der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte den Kirchen das Recht zu, mit ihren Loyalitätsobliegenheiten das Privatleben



Geschäftsstellenleiter und Sekretärin. Sie sorgen für einen reibungslosen Ablauf.

Foto: Dr. Joachim Eder

Recht auf Religionsfreiheit

Beim dritten Urteil ging es um die Beschwerde einer bei einer evangelischen Kirchengemeinde angestellten Kindergärtnerin über ihre fristlose Kündigung wegen ihres aktiven Eintretens für eine „Sekte“. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte stellte einstimmig fest, dass die deutschen Arbeitsgerichte alle wesentlichen Gesichtspunkte des Falls berücksichtigt und eine sorgfältige Abwägung der Interessen vorgenommen hatten, so dass keine Verletzung von Artikel 9 – Religionsfreiheit – vorliege.

einzu beschränken. Gleichzeitig wird aber das Abwägungsgebot wieder in den Vordergrund bei Kündigungsschutzverfahren wegen Verletzung von Loyalitätsobliegenheiten gestellt. Jeder Einzelfall ist gesondert zu prüfen und von den Gerichten unter Berücksichtigung aller Umstände und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile zu entscheiden. Es ist zu erwarten, dass die deutschen Arbeitsgerichte sich dieser Entwicklung anschließen.

Dr. Joachim Eder

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte EGMR ist ein Gerichtshof auf der Grundlage der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) mit Sitz in Straßburg. Der Europarat hat sich auf die Europäische Menschenrechtskonvention geeinigt. Verletzungen gegenüber der Europäischen Menschenrechtskonvention in der Gesetzgebung, in der Verwaltung und in Rechtsprechung können deshalb vor dem EGMR überprüft werden. Da auch die EU mit dem Vertrag von Lissabon der Europäischen

Menschenrechtskonvention beigetreten ist, sind auch die Organe der EU an die EMRK gebunden. Betroffen ist in einem Verfahren immer der jeweilige Staat, ob dieser durch seine Gesetzgebung, Verwaltung und Gerichtsbarkeit auch die Grundlagen geschaffen hat, dass eine Verletzung der Menschenrechte in der Praxis unterbunden wird. Der EGMR ist vom Europäischen Gerichtshof in Luxemburg zu unterscheiden, der die oberste Gerichtsinstanz für den Bereich der Europäischen Union darstellt.

Individuelles und kollektives Arbeitsrecht

Um das kirchliche System zu verstehen, sind ein paar einfache arbeitsrechtliche Grundbegriffe zu unterscheiden. Diese Begriffe gibt es auch im „normalen“ staatlichen Arbeitsrecht; innerkirchlich bestehen jedoch ein paar Besonderheiten, die Mann/Frau wissen sollte.

Individuelles Arbeitsrecht

Der Arbeitsvertrag

Alle Beschäftigte haben einen Arbeitsvertrag erhalten, der manchmal ergänzt und verändert wird, in der Regel durch einen Änderungsvertrag. Da der Arbeitsvertrag ein Vertrag ist, gelten auch die allgemeinen Regeln des Bürgerlichen Gesetzbuches für Verträge. Es gibt kein Gesetz, das die Schriftform des Arbeitsvertrages vorschreibt; in Tarifverträgen, auch im ABD, wird jedoch die Schriftform verlangt. Das Schriftformerfordernis ist, soweit es die Hauptbestandteile des Arbeitsvertrages betrifft, nicht zwingend erforderlich. Arbeitsverträge bedürfen übereinstimmender Erklärungen der Vertragsparteien, die aber auch in mündlicher Form gültig sind. Der Arbeitsvertrag stellt damit eine Sicherheit dar, dass die getroffene Vereinbarung beweisbar ist. In dem Arbeitsvertrag werden die Rechte und Pflichten beider Vertragsparteien festgelegt: grob gesagt haben die Beschäftigten die Pflicht zur Arbeitsleistung, der Arbeitgeber die Pflicht zur Entgeltleistung. Die kirchlichen Arbeitgeber legen diese beiderseitigen Verpflichtungen im Arbeitsvertrag durch einen Verweis auf das ABD fest. Die Vertragsbedingungen müssen nicht einzeln ausgehandelt werden, sondern werden von einem paritätischen Gremium, der Bayerischen Regional-KODA, ausgehandelt. Arbeitgeber und Beschäftigte haben so eine weitgehende Gewähr, dass die Vertragsbedingungen ausgewogen sind.

Besonderheiten im kirchlichen Arbeitsvertrag

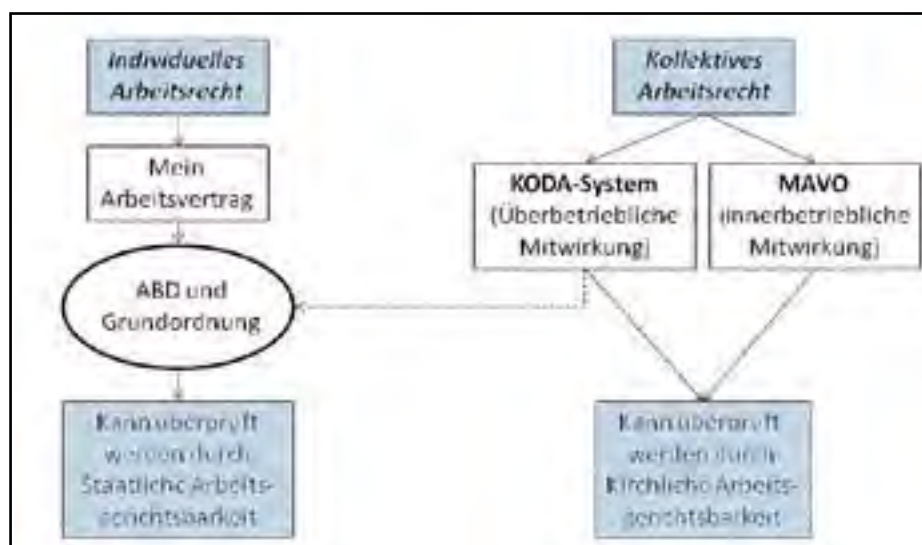
Artikel 140 Grundgesetz enthält Artikel 137 Abs. 3 der Weimarer Reichsverfassung. Dieser stellt die Grundlage für eine

eigene kirchliche Rechtssetzung und Rechtskontrolle in einigen Bereichen des Arbeitsrechts dar. So kann jeder der Kirche zugeordnete kirchliche Arbeitgeber im Arbeitsvertrag an die Beschäftigten Loyalitätsanforderungen stellen, die sich auf das persönliche Verhalten im privaten Lebensbereich beziehen. Für staatliche

uns und ist einzuhalten.

Kollektives Arbeitsrecht

Wie der Name sagt, geht es um Bereiche des Arbeitsrechts, die für ein ganzes „Kollektiv“ gelten, also für bestimmte Gruppen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.



Arbeitgeber ist eine solche Befugnis nur im begrenzten Maße möglich. Angestellte, die hoheitliche Aufgaben zu erfüllen haben, sind zum Beispiel der „freiheitlich demokratischen Grundordnung“ verpflichtet. Der Staat sagt mit diesem besonderen Verfassungsrecht der Kirche zu, dass sie nicht zu etwas gezwungen werden kann, was ihren eigenen Glaubens- und Sittenüberzeugungen widerspricht. Das Problem ist dabei immer die Frage der Abgrenzung: wann und wo ist die Grenze kirchlicher Anforderungen erreicht.

Die Grundordnung im Arbeitsvertrag

Der kirchliche Arbeitgeber kann deshalb besondere kirchliche Bestimmungen in den Arbeitsvertrag aufnehmen, die durch die Unterschrift der beiden Vertragspartner Vertragsbestandteil werden. So haben alle Beschäftigte im kirchlichen Bereich einen Passus im Arbeitsvertrag stehen, dass die „Grundordnung“ Bestandteil des Arbeitsvertrages ist. Damit gilt der Inhalt der Grundordnung für jede und jeden von

Dabei sind zwei verschiedene Bereiche zu unterscheiden.

Innerbetriebliches kollektives Arbeitsrecht

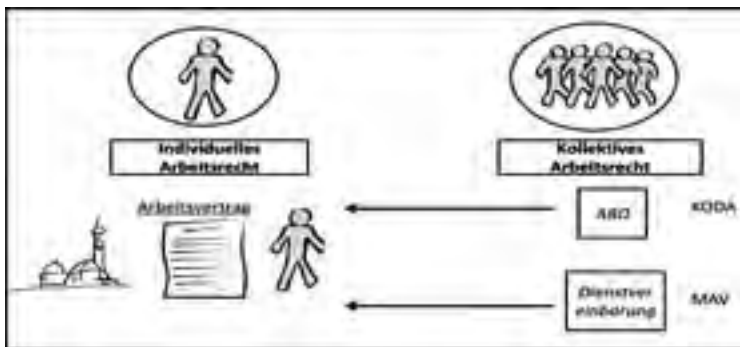
Jede Einrichtung stellt einen „Betrieb“ dar, in dem eine bestimmte Anzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beschäftigt wird. Für diese Einrichtung gibt es eine eigene „Betriebsvertretung“, die dieses „Kollektiv“ gegenüber dem Arbeitgeber vertritt. In kirchlichen Einrichtungen ist dies die Mitarbeitervertretung, die „MAV“. So hat die MAV zum Beispiel die Möglichkeit, sogenannte Dienstvereinbarungen mit dem Dienstgeber zu bestimmten Materien abzuschließen; diese Vereinbarungen gelten dann für alle im Betrieb Beschäftigten.

Überbetriebliches kollektives Arbeitsrecht

Alle Beschäftigten in kirchlichen Einrichtungen in den bayerischen Diözesen, die unter das ABD fallen, stellen ebenfalls ein

„Kollektiv“ dar. Die Bayerische Regional-KODA, die für diese Einrichtungen das kirchliche Arbeitsvertragsrecht „ABD“ beschlossen hat und weiterentwickelt, ist damit ein „kollektives überbetriebliches Organ“. Mit der Einbeziehung des ABD in einen Arbeitsvertrag wird dieses kollektiv-rechtlich zustande gekommene kircheneigene Vertragsrecht Bestandteil dieses Arbeitsvertrages.

Dr. Joachim Eder



Kirchlicher Sonderweg in der politischen Auseinandersetzung

Inzwischen ist auch die Politik auf den kirchlichen Sonderweg im Arbeitsrecht aufmerksam geworden. Es begann 2010 mit einer Anfrage von zwei Abgeordneten der Parteien Die LINKE und der SPD im Europäischen Parlament, es folgten Anfragen von den Parteien Bündnis 90/Die Grünen und DIE LINKE im Deutschen Bundestag.

Die Fragen auf europäischer Ebene betrafen die Vereinbarkeit des arbeitsrechtlichen Sonderstatus der deutschen Kirchen mit EU-Wettbewerbsrecht und der EU-Grundrechte-Charta.

Abhandlung der Fragestellung auf der Ebene der Europäischen Kommission

Am 24. Januar 2011 wurde von der Europäischen Kommission – Bereich Sozialpolitik – geantwortet, dass es auf EU-Ebene keine Rechtsvorschrift gibt, die die Bedingungen für die Ausübung des Streikrechts regeln würde. Das EU-Recht trage allerdings den Besonderheiten von Kirchen und Einrichtungen Rechnung, die religiösen, karitativen oder erzieherischen Zwecken dienen.

Die Kommission wurde am 23.2.2011 erneut angefragt: Inwiefern lässt sich das kirchliche Selbstbestimmungsrecht in Deutschland mit dem europäischen Wettbewerbsrecht in Einklang bringen? Das Fehlen von Streikmöglichkeiten würde zu einem Wettbewerbsvorteil für die Kirchen führen.

In der Antwort am 7. April 2011 wurde von der Europäischen Kommission – Bereich Wettbewerbsrecht – mitgeteilt, dass das Selbstbestimmungsrecht sowie seine Auswirkungen auf die Rechte der Arbeitnehmer kein wettbewerbswid-

riges Verhalten seitens der betreffenden Unternehmen darstellen. Das Selbstbestimmungsrecht stehe nicht mit den Wettbewerbsregeln der EU im Widerspruch.

Damit ist das Thema auf EU-Ebene derzeit vom Tisch.

keine Erkenntnisse vor.“ Es wurde auf die Rechtslage verwiesen: bei Gesetzen, die für alle Geltung haben, seien auch die Kirchen gebunden, ansonsten gelte das kirchliche Selbstbestimmungsrecht.



Politische Gespräche mit Vertretern des Bundestages. Georg Grädler, rechts, Sprecher der Zentral-KODA-Mitarbeiterseite mit Peter Weiß, CDU.

Foto: Michael Birkle

Kleine Anfrage von Bündnis 90/Die Grünen im Deutschen Bundestag

Im Februar 2011 stellten die Grünen eine „kleine Anfrage“ im Bundestag mit 25 Fragen zu den Themen Entgelte, Arbeitsbedingungen und Streikrecht im kirchlichen Bereich. Die Antworten waren allgemein gehalten oder mit dem Vermerk versehen: „Der Bundesregierung liegen dazu

Antrag der Fraktion Die Linke

Im April 2011 stellte die Fraktion DIE LINKE im Bundestag einen Antrag auf Stärkung der Grundrechte der Beschäftigten von Kirchen und kirchlichen Einrichtungen. Drei Intentionen wurden verfolgt:

1. Im kollektiven Arbeitsrecht den Sonderweg der Kirchen zu beseitigen,
2. Beim Kündigungsschutz das außerdienstliche Verhalten nur dann als Kün-

digungsgrund anzuerkennen, wenn das betreffende Verhalten einen unmittelbaren Bezug zur dienstlichen Aufgabe aufweist, 3. Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz die Diskriminierungstatbestände in Bezug auf die Religion einzugrenzen.

Behandlung des Antrags in erster Lesung im Bundestag

Am 12. Mai 2011 wurde der Antrag in erster Lesung im Bundestag behandelt. Alle übrigen Fraktionen des Bundestages sprachen sich für die Beibehaltung des kirchlichen Sonderweges aus und äußerten ein hohes Vertrauen gegenüber dem von den Kirchen eingeschlagenen Weg. Deutlich wurde allerdings, dass bei den politischen Parteien wenig über die konkrete Ausgestaltung dieses Sonderweges bekannt ist. So wurde darauf hingewiesen, dass Lohndumping mit Hilfe des kirchlichen Systems nicht toleriert werden dürfte und mögliche Missstände abgeschafft werden müssten, zuallererst durch die Kirchen selbst. Wenn kirchliche Arbeitgeber sich allerdings bei Arbeitgeberverbänden engagierten, müsste auch den kirchlichen Beschäftigten ein entsprechendes Engagement bei Gewerkschaften ermöglicht werden.

Es zeigte sich, dass für die Politik nur die Frage des Missbrauchs von entscheidender Bedeutung ist. Solange sicher gestellt ist, dass kein Missbrauch erfolgt, besteht für CDU/CSU, SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP kein Handlungsbedarf und wenn, ist er auf die Beschränkung des Missbrauchs begrenzt.

Der Antrag wurde zur Weiterbehandlung in den Ausschuss "Arbeit und Soziales" verwiesen.

Gespräche der Mitarbeiterseite der Zentral-KODA mit Vertretern und Abgeordneten aller Fraktionen im deutschen Bundestag

Zeitnah wurden von der Mitarbeiterseite der Zentral-KODA Gespräche mit Abgeordneten bzw. Vertretern aus allen Fraktionen des Deutschen Bundestages geführt, um die Meinung der Mitarbeiterseite der Zentral-KODA zum Antrag der Partei DIE LINKE im Bundestag vorzubringen.

Raju Scharma, der im Bundestag den Antrag für DIE LINKE vorgestellt hat, Peter Weiß und Lothar Riebsamen (CDU), Beate Müller-Gemmeke (Bündnis 90/Die Grünen), Pascal Kober (FDP) und Rosina Baumgartner, Referentin in der Arbeits-

gruppe Arbeit und Soziales der SPD-Bundestagsfraktion, standen jeweils für einen eigenen Meinungsaustausch zur Verfügung.

Auch hier wurde das hohe Vertrauen, das von fast allen Parteien den Kirchen bei der Gestaltung des kirchlichen Sonderweges zugestanden wird, deutlich. Die Einzelheiten waren wiederum sehr wenig bekannt. Die Mitarbeiterseite bekannte sich zum kircheneigenen Sonderweg, zeigte aber sehr wohl auch bestehende Defizite auf und drängte auf eine entsprechende Beseitigung der Mängel. Themen wie Outsourcing, Leiharbeit, geringfügige und atypische Beschäftigungsverhältnisse, Kostendruck, Tarifflicht, untere Vergütungsgruppen, Mindestlohn, fehlender gemeinsamer Sozialtarif wurden genauso zur Sprache gebracht wie die Unmöglichkeit, auf den Sozialsektor Marktmechanismen und Wettbewerbsstrukturen unreflektiert zu übertragen.

Soweit kirchliche Einrichtungen das kirchliche Selbstbestimmungsrecht für rechtsfreie Räume nutzen wollen, bedarf es eines konsequenten Einschreitens der Politik, um Missstände abzustellen, auch, um das kirchliche Selbstbestimmungsrecht als solches nicht zu gefährden.

Dr. Joachim Eder

Verfasst-kirchlicher Bereich

Dem verfasst-kirchlichen Bereich werden in der Regel alle Einrichtungen zugeordnet, die in der Trägerschaft einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts errichtet sind und dem Diözesanbischof zugeordnet sind. Hier handelt es sich um die Diözesen, die einzelnen Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen und eine Vielzahl von Anstalten, Körperschaften und Stiftungen öffentlichen Rechts.

Selten werden auch einzelne kirchliche Verbände, die nicht Mitglied beim Deutschen Caritasverband sind, der verfassten Kirche zugerechnet, z.B. Kreisbildungswerke, die zwar als eingetragene Vereine errichtet sind, aber eng mit der Diözese verbunden sind.

Caritasbereich

Eine Caritaseinrichtung ist von außen am Flammenkreuz erkennbar. Dabei gibt es jedoch unterschiedlichste Möglichkeiten der rechtlichen Zuordnung, auch wenn es sich in der Regel immer um einen Verein, meist einen eingetragenen Verein (e.V.), handelt. Pfarrcaritas, Kreis Caritas, Diözesancaritasverband, ausgegliederte gemeinnützige GmbHs, verschiedenste Ausgestaltungen sind möglich. Alle Rechtsträger sind aber Mitglied beim Deutschen Caritasverband (DCV), der in seiner Satzung festlegt, dass alle caritativen Einrichtungen an das kirchliche Arbeitsrecht gebunden sind. Damit erhält die Grundordnung für diese Einrichtungen zusätzlich eine satzungsrechtliche Grundlage.

Minderjährige vor sexualisierter Gewalt schützen

Das es skandalös ist, wenn Kirche Menschen in kinder- und jugendnahen Bereichen beschäftigt, die durch sexualisierte Gewalt gegen diese Personengruppen auffällig geworden sind, haben gerade die letzten Monate deutlich gezeigt. Wie aber will man sich wirkungsvoll schützen, wie den Interessen von Arbeitgebern und Beschäftigten, von Kindern und Zuschussgebern gleichermaßen gerecht werden? Die Bayerische Regional-KODA hat eine Erweiterung der Allgemeinen Arbeitsbedingungen beschlossen, die den Arbeitgeber berechtigt, von Beschäftigten in den entsprechenden Arbeitsfeldern regelmäßig ein erweitertes Führungszeugnis sowie nach einem festgelegten Muster eine Selbstauskunft und Selbstverpflichtung zu verlangen. Sollte es zu einer einschlägigen Anklageerhebung (da ist schon einiges an juristischer Vorprüfung gelaufen) oder gar zu einem Haftbefehl kommen, muss dies umgehend dem Arbeitgeber gemeldet werden. Zugleich wurden Rahmenbedingungen festgelegt: die Kosten für das Führungszeugnis trägt der Arbeitgeber.

Ein erweitertes Führungszeugnis kann auch Eintragungen enthalten, die für die Prävention sexualisierter Gewalt nicht von Belang sind (etwa eine Verurteilung wegen eines massiven Verkehrsdeliktes). Für solche Eintragungen wurde ein arbeitsrechtliches Verwertungsverbot festgeschrieben, weil sie mit dem eigentlichen Zweck der Maßnahme nichts zu tun haben. Schließlich wurde auch vereinbart, dass Mitarbeitervertretungen Näheres in einer Dienstvereinbarung regeln dürfen. Hier wird es insbesondere um die Fragen gehen, von welchem Personenkreis ein Führungszeugnis angefordert werden darf, wer Einblick in ein solches Führungszeugnis erhält und wie es sicher verwahrt wird. Eine möglichst neutrale Vertrauensperson bietet sich hierfür an. Denn schließlich ist ein Führungszeugnis eine hochsensible Materie – zumindest, sobald etwas darin steht. Dass der Arbeitgeber überhaupt regelmäßig Zugriff darauf erhalten soll, kann nur mit dem Zweck der Prävention sexualisierter Gewalt begründet werden. Entsprechend eng reglementiert und verantwortungsvoll muss auch der Umgang damit sein.

Robert Winter

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 Autorenschrift
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, Markus Schweizer, Erich Sczepanski, Dr. Christian Spannagl, Manfred Weidenthaler, Robert Winter, Vertreter der Arbeitgeberseite: Roland Huth

Redaktionsleitung: Dr. Joachim Eder (V.i.S.d.P.) und Manfred Weidenthaler

Layout: Isabell Spanier

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: 55.500
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.

Kirchenaustritt als „Absoluter Kündigungsgrund“?

Immer wieder einmal tritt jemand aus der Kirche aus, aus Ärger oder aus einem anderen Grund. Die Konsequenzen dieses Handelns sind kirchlichen Beschäftigten oft gar nicht klar. Wie wird vom kirchlichen Arbeitgeber ein „Austritt aus der Katholischen Kirche“ bewertet? Für die Katholische Kirche ist der Austritt aus der kirchlichen Gemeinschaft eine öffentliche Distanzierung von der Kirche. Der Austritt eines oder einer kirchlichen Beschäftigten stellt die Glaubwürdigkeit kirchlichen Handelns in Frage. Deshalb wird ein solcher Kirchenaustritt bei allen Beschäftigten in kirchlichen Einrichtungen – unabhängig von ihrer Tätigkeit – generell mit Kündigung geahndet, in der Regel mit einer außerordentlichen (fristlosen) Kündigung.

Auch wenn es vielen unverständlich erscheint: der Übertritt von Katholiken in eine andere kirchliche Gemeinschaft,

zum Beispiel in eine evangelische Landeskirche, gilt ebenfalls als Austritt aus der Katholischen Kirche und wird deshalb mit der Sanktion der Kündigung bedroht. Ganz anders ist es mit dem Übertritt von nicht-katholisch getauften Beschäftigten zur Katholischen Kirche. Dieser Übertritt gilt als Eintritt in die Katholische Kirche und ist rechtlich zulässig.

Auch wenn es rechtlich keine absoluten Kündigungsgründe gibt und jede Kündigung in einem Kündigungsschutzverfahren überprüft werden kann: in diesem Fall besteht ein in allen deutschen Diözesen einheitliches Vorgehen. Kündigungen wegen Kirchenaustritt sind bislang von den deutschen Gerichten auch akzeptiert worden.

Und von daher ist auch nachvollziehbar: Beschäftigte, die aus der Kirche ausgetreten sind, werden nicht in kirchlichen Einrichtungen eingestellt.

Dr. Joachim Eder

Finanzielle Unterstützung bei Fehl- oder Totgeburt

Stirbt ein Kind im Mutterleib, während oder kurz nach der Geburt, ist das ein unfassbares Leid für die Eltern. Die Freude über das junge Leben schlägt in Trauer, Wut und Fassungslosigkeit um. Hier ist einfühlsame, seelsorgerische Unterstützung notwen-

dig und wünschenswert. Wird das Kind beerdigt, erhalten die betroffenen Eltern dafür von ihrem kirchlichen Arbeitgeber eine Beihilfe in Höhe von 358 Euro. Dies konnte jetzt durch eine Präzisierung des ABD erreicht werden.

Markus Schweizer

Wechsel der Lehrervertreter

Klaus Jüttler im Ruhestand - Ludwig Utschneider folgt nach



Mit Einsatz für seine Aufgabe. Klaus Jüttler. Foto: privat

Zum 31. Juli ist Klaus Jüttler aus der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte und aus der Bayerischen Regional-KODA ausgeschieden – für ihn beginnt mit der Freistellungsphase der Altersteilzeit der wohlverdiente Ruhestand. Die Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte verliert eines ihrer prägenden Gesichter, denn Klaus Jüttler war als Vertreter der Lehrkräfte an den kirchlichen Schulen von Anfang an dabei: seit 1998, als die damalige Lehrerkommission ins Leben gerufen wurde, zwei Amtsperioden lang und – seitdem die Lehrervertreter in die KODA integriert sind – nun drei Jahre in der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte. Von Beginn an setzte er sich mit großem Engagement und profunder Sachkenntnis für die Interessen der Lehrkräfte an unseren Schulen ein. Dass es inzwischen mit den Sonderregelungen für Lehrkräfte (SR-L) ein einheitliches Arbeitsrecht für die Lehrkräfte an den kirchlichen Schulen gibt, ist auf Mitarbeiterseite auch in großen Teilen seinen Ideen, seinem Verhandlungsgeschick und seiner Zähigkeit zu verdanken. Mit seiner ruhigen und ausgleichenden Art trug er in allen Sitzungen zu einem guten Miteinander bei – durch seine Kompetenz und sein ehrliches Bemühen um die Sache war er auf Dienstgeberseite wie Mitarbeiterseite gleichermaßen geschätzt. Die Mitglieder der KODA und der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte

te danken Klaus Jüttler für seine konstruktive Zusammenarbeit und seinen Einsatz für die katholischen Schulen in Bayern und wünschen ihm für den Ruhestand Gesundheit und alles erdenklich Gute. Wir hoffen, dass sein Wohnmobil noch viele Kilometer an Leistung bringt!

Ludwig Utschneider folgt auf Klaus Jüttler

Die Nachfolge von Klaus Jüttler in der Bayerischen Regional-KODA tritt Ludwig Utschneider an, der als Realschullehrer an der Mädchenrealschule St. Immaculata der Erzdiözese München und Freising in Schlehdorf tätig ist. Ludwig Utschneider unterrichtet die Fächer Deutsch, Geschichte und Sozialkunde, ist 36 Jahre alt, verheiratet und hat vier Kinder. Erfahrungen im kirchlichen Arbeitsrecht konnte er schon als langjähriger Vorsitzender der Mitarbeitervertretung an seiner Schule und als Mitglied im Vorstand der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen Abteilung A der Erzdiözese München und Freising sammeln. Mit ihm kommt erstmalig in der 13-jährigen Geschichte der Mitwirkung der Lehrkräfte in der KODA ein Vertreter aus dem Realschulbereich. Wir wünschen Ludwig Utschneider Freude und Erfolg bei seiner Arbeit in der Kommission und in der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte, der er als Lehrervertreter „automatisch“ angehört. Auf der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA und in der KODA heißen wir ihn herzlich willkommen.



Dr. Joachim Eder

Und noch mal eine Verlängerung...

Arbeitszeitkontenregelung, keine leichte Aufgabe! Erneut hat die KODA eine Verlängerung der Arbeitszeitkontenregelung um ein Jahr bis Ende 2012 beschlossen. Schon 1998 bei der Einführung der Arbeitszeitkontenregelung war ein Kompromiss nicht einfach. Die zuständige Arbeitsgruppe hat sich jetzt zumindest auf Eckpunkte

geeinigt, so dass im Laufe des Jahres eine Neuregelung in Sichtweite ist. Gesetzliche Neuregelungen und die Interessen beider Seiten sind unter einen Hut zu bringen. Und: kirchlicherseits sollten wir ja auch zeigen, dass wir innovativ sind!

Dr. Joachim Eder

Will-
kommen

Neu im kirchlichen Dienst?
Das kirchliche
Tarifrecht in 76
Stichworten finden
Sie im KODA Kom-
pass Nr. 43 – zum
Download unter
www.kodakompass.de

Neue Dienst- und Entgeltordnung für Pfarrsekretärinnen

Ordnungen wurden den veränderten Anforderungen angepasst

Vieles hat sich in den letzten Jahren im kirchlichen Bereich strukturell verändert. Besonders zu spüren bekommen dies die Pfarrsekretärinnen und -sekretäre. Einerseits entstehen immer größere Verwaltungseinheiten, Pfarrbüros werden zusammengelegt, vielerorts deckt nicht mehr ein Beschäftigter oder eine Beschäftigte das ganze Spektrum an Aufgaben ab. Es werden Zuständigkeiten differenziert, Beschäftigte im gleichen Büro bekommen Teilbereiche zugewiesen, so dass auch Stellen für Sachbearbeiter und Sachbearbeiterinnen entstehen können. Das Pfarrbüro ist nicht mehr nur die klassische Anlaufstelle für Anliegen der Pfarrei, sondern auch Verwaltungsbüro größerer Einheiten bis hin zu Zusammenschlüssen auf Dekanatebene mit Aufgabenbereichen, die bis zur Abwicklung von Finanzgeschäften gehen können.

Andererseits ist das kleine Pfarrbüro „vor Ort“ die erste Anlaufstelle für alle Nöte und Sorgen, die auch in den früheren Pfarreien weiter bestehen – und für die der Seelsorgeleiter nicht jederzeit als Ansprechpartner zur Verfügung stehen kann.

Aufgaben haben sich gewandelt.

Die Sekretärin des Pfarrers in früheren Zeiten wurde schon seit längerer Zeit von der Pfarr-Sekretärin abgelöst, inzwischen von der Beschäftigten im Pfarrbüro. Diese Entwicklung war Grund genug für die Bayerische Regional-KODA, die seit 2003 bestehende Dienstordnung für Pfarrsekretärinnen und Pfarrsekretäre neu zu fassen.

Tätigkeiten in Pfarrbüros sind oft sehr unterschiedlich. In dem weiter gefassten Begriff „Beschäftigte im Pfarrbüro“ können sich nun alle, die in verschiedensten Bereichen im Pfarrbüro arbeiten, wiederfinden.

Ein ausführlicher Aufgabenkatalog war bereits Inhalt der bisher geltenden Dienstordnung. Die Tätigkeitsfelder wurden ergänzt, zum Beispiel um das Führen der Buchhaltung in Kindertages-



Erste Anlaufstelle Pfarrsekretärin. Als Pfarrsekretärin im Hintergrund, aber unverzichtbar für einen reibungslosen Ablauf in der Pfarrei.

Foto: Dr. Joachim Eder

einrichtungen, was vielerorts die Pfarrsekretärin ohnehin schon erledigte.

Neu ist eine Auflistung mit weitergehenden Verwaltungsarbeiten, die mancherorts anfallen können: Personalwesen, Friedhofs- und Liegenschaftsverwaltung, Kindertageseinrichtungen und die Organisation von Revisionen und Visitationen

Die Dienstordnung beinhaltet Aufgaben, die für Beschäftigte in Pfarrbüros anfallen können. Die unterschiedlichen Tätigkeiten haben aber Auswirkungen auf das Entgelt. Dieses richtet sich nach der konkreten Tätigkeit gemäß der Entgeltordnung.

Eine eigene Entgeltordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro

Als Konsequenz aus den in der Dienstord-

nung beschriebenen Aufgaben ergibt sich damit die beschlossene neue vorläufige Entgeltordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro. Der in der Dienstordnung festgelegte Katalog der Arbeitsvorgänge dient als Grundlage für die Eingruppierung. Die Höhe des Entgelts richtet sich also nach den tatsächlich im Pfarrbüro ausgeübten Tätigkeiten. Dabei spielen die Vielfältigkeit und Anzahl der Aufgaben allein keine entscheidende Rolle. Die Qualität der übertragenen Aufgaben gibt den Ausschlag für die Bezahlung.

„Selbstständige Leistungen“

Oft verweisen die Beschäftigten auf ihre „Selbständigkeit“. Sie meinen in der Regel, dass sie ohne Aufsicht des Pfarrers

ihrer Arbeit nachgehen. Übersehen wird dabei, dass der Begriff „selbständig“ im Tarifrrecht eine andere Bedeutung als in der Umgangssprache hat. Er meint nicht, dass man allein arbeitet oder seine Arbeit selbst einteilt – im Tarifrrecht bezeichnet „selbständig“ einen besonderen Schwierigkeitsgrad in der Art der Aufgaben. „Selbständige Leistungen“ liegen vor, wenn eigenständig ein neues Ergebnis entwickelt wird. Mädchen für alles zu sein, aber kaum eigenen Entscheidungsspielraum zu haben, ist für den Pfarrer vielleicht sehr angenehm, führt aber nicht zwingend zu einem Entgelt nach Entgeltgruppe 8.

Beschäftigte, die aufgrund der anfallenden Aufgaben immer mehr in die Rolle eines Sachbearbeiters oder einer Sachbearbeiterin hineingewachsen sind, haben jetzt auch Anspruch auf eine dieser Tätigkeit entsprechenden Bezahlung.

Die Eingruppierungs-Kriterien im Einzelnen

– einfachere Arbeiten im bürotechnischen Dienst und/oder im Schreibdienst: daraus

folgt Entgeltgruppe 2

– schwierigere Tätigkeiten: daraus folgt Entgeltgruppe 3

– Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern: daraus folgt Entgeltgruppe 5

– Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Fünftel selbstständige Leistungen erfordern: daraus folgt Entgeltgruppe 6

– Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordern: daraus folgt Entgeltgruppe 8.

Üben Beschäftigte Tätigkeiten aus, die aus dem Aufgabenbereich von Beschäftigten im Pfarrbüro herausfallen, zum Beispiel Geschäftsführer eines Kinderhauses einer Pfarrei, sind sie nach der Allgemeinen Vergütungsordnung des ABD einzugruppieren und der Entgeltgruppe 9 oder höher zugeordnet.

Überprüfungsoption

Die Eingruppierung bereits bestehender Beschäftigungsverhältnisse wird mit Einführung der neuen Entgeltordnung nicht automatisch überprüft. Hier haben die Stelleninhaber und Stellenhhaberinnen lediglich die Möglichkeit, prüfen zu lassen, ob die ausgeübten Tätigkeiten und Anforderungen tatsächlich mit ihrer derzeitigen Eingruppierung übereinstimmen. Das allerdings könnte ein schwieriges Unterfangen werden (siehe auch KODA-Kompass Nummer 44, Seite 2).

Übergangsregelung

Die seit 1. September 2011 geltende Entgeltordnung ist für eine Übergangszeit gedacht. Sollten die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes für ihre kommunalen Verwaltungsangestellten in absehbarer Zeit eine Entgeltordnung beschließen, wird diese für Beschäftigte im Pfarrbüro als Richtschnur dienen. Die jetzt in Kraft getretene Entgeltordnung müsste erneut überarbeitet und angepasst werden.

Klaus Probst

Begrifflichkeiten in der Entgeltordnung für Pfarrsekretärinnen

Kurz erklärt

Einfachere Arbeiten: Sind im Sinne der Vergütungsordnung in der Regel nach einem Schema zu erledigende Arbeiten mit gewissem Maß an Überlegung. Dazu zählen etwa Postabfertigung, Führung von einfachen Karteien, Führung von häufig wiederkehrendem Schriftwechsel nach Vordruck, insbesondere formularmäßige Bescheinigungen und Benachrichtigungen.

Schwierigere Tätigkeit: Verlangt gesteigerte Anforderungen als eine einfachere Tätigkeit. In der Regel ist, um diese Tätigkeit sicher ausführen zu können, noch keine Fachausbildung erforderlich, aber es bedarf zumindest einer Einweisung am Arbeitsplatz. Insbesondere werden darunter die „Mitwirkung bei der Bearbeitung laufender oder gleichartiger Geschäfte nach Anleitung“, die „Erledigung ständig wiederkehrender Arbeiten in Anlehnung an ähnliche Vorgänge auch ohne Anleitung“ und das „Entwerfen von Schreiben nach skizzierten Angaben“ verstanden.

Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse: Gründliche Fachkenntnisse gehen über Allgemeinwissen und oberflächliche Fachkenntnisse hinaus. Sie umfassen die Kenntnis von Normen, nach denen eine Aufgabe im Normalfall eigenständig und ohne Anleitung richtig ausgeführt werden kann. In der Regel werden gründliche Fachkenntnisse mit dem erfolgreichen Abschluss einer einschlägigen Berufsausbildung von mindestens drei Jahren (zum Beispiel zur Bürokauffrau) erworben.

Vielseitige Fachkenntnisse stellen hingegen nicht auf die Tiefe der Kenntnis, sondern auf die Menge, den Umfang und die Anzahl der Fachkenntnisse ab, die zur Erfüllung unterschiedlicher Aufgaben anzuwenden sind.

Selbstständige Leistungen: Ist im Sinne der Vergütungsordnung nicht gegeben, wenn jemand eigenverantwortlich, ohne direkte ständige Beaufsichtigung, ohne Einzelanweisung und ohne Anleitung arbeitet. Eine selbstständige Leistung liegt auch dann nicht vor, wenn schematisch nach vorgegebenen Regeln der Arbeitsweg und das zu erzielende Ergebnis festgelegt sind. Es ist vielmehr notwendig, dass mit den erforderlichen Fachkenntnissen bei mehreren Entscheidungsmöglichkeiten unter Ausnutzen von eigenen Ermessens-, Gestaltungs- und Beurteilungsspielräumen ein eigenes Arbeitsergebnis erzielt wird.



Qualifizierung und Arbeitsbefreiung bei Teilzeitbeschäftigten

Das ABD sieht vor, dass Beschäftigte für freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen einen Anspruch auf drei Arbeitstage, pädagogisches Personal in Kindertagesstätten auf fünf und der pastorale Bereich auf zehn Arbeitstage pro Jahr haben. Der Umgang mit den Qualifizierungstagen bei Teilzeitbeschäftigten war in der Praxis jedoch häufig ein Streitpunkt. Die KODA hat deshalb eine Klarstellung vorgenommen, um ein einheitliches Vorgehen zu gewährleisten.

ihre Teilzeit auf fünf Wochentage verteilt haben, auch den vollen Anspruch auf drei, fünf oder zehn Qualifizierungstage – je nach Tätigkeit – haben. Nur die an diesen Tagen anzusetzende Zahl der anzurechnenden Arbeitsstunden ist geringer.

Zwei- oder Ein-Tage-Woche Anspruch auf einen Arbeitstag Arbeitsbefreiung besteht.

Beim pädagogischen Personal in Kindertagesstätten und beim pastoralen Personal ist für das erhöhte Fortbildungskontingent dieselbe Formel anzuwenden.

Arbeitstage/Woche	Tage Anspruch auf Arbeitsbefreiung	Formel
ab 5	3	
4	3	$3/5 \times 4$
3	2	$3/5 \times 3$
2	1	$3/5 \times 2$
1	1	$3/5 \times 1$

Arbeitsbefreiung

Wenn Beschäftigte eine freiwillige Fortbildung beantragen, erhalten sie – sofern diese Fortbildung vom Dienstgeber anerkannt wird – für diesen Tag Arbeitsbefreiung. Das bedeutet, dass Beschäftigte, die dienstplanmäßig oder regelmäßig an diesem Tag fünf Stunden arbeiten, für diese fünf Stunden „freigestellt“ werden, Beschäftigte, die acht Stunden arbeiten, jedoch für acht Stunden. Bei freiwilliger Fortbildung können Beschäftigte – im Gegensatz zu einer Fortbildung, die vom Dienstgeber angeordnet worden ist und als Arbeitszeit gilt – nur für die Zeit befreit werden, die auch an diesem Arbeitstag angefallen wäre. So kann für eine Fortbildung am Samstag keine Arbeitsbefreiung erfolgen, wenn samstags arbeitsfrei ist.

Allerdings muss die Arbeitsbefreiung für Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage verteilt haben, verringert werden, um eine Gleichbehandlung zu gewährleisten. Ähnlich wie der Urlaubsanspruch bei solchen Beschäftigten nach einer Formel verringert wird, wird auch der Anspruch auf freiwillige Qualifizierungstage verringert.

Eine Erzieherin mit drei Arbeitstagen pro Woche hat zum Beispiel Anspruch auf $5/5 \times 3 =$ drei Tage, eine Gemeindefereferentin mit 4 Arbeitstagen pro Woche hat Anspruch auf $10/5 \times 4 =$ acht Tage im Jahr.

Damit wurde aber auch eindeutig geklärt, dass bei Teilzeitbeschäftigten keine weitere Kürzung der Arbeitsbefreiung erfordern kann.

Arbeit nur an einzelnen Wochentagen

Klar ist, dass Teilzeitbeschäftigte, die

Berechnung der Tage

Der Berechnung der Tage mit Arbeitsbefreiung liegt folgende Tabelle zu Grunde: Beschäftigte haben bei einer Fünf- (und Sechs-)Tage-Woche Anspruch auf drei Arbeitstage Arbeitsbefreiung. Die von der KODA gewählte Formel führt dazu, dass bei einer Drei- oder Vier-Tage-Woche Anspruch auf zwei Arbeitstage, bei einer

Nachteil für den liturgischen Bereich?

Eine Erhöhung der Qualifizierungstage bei der Sechs-Tage-Woche wurde bereits bei den Vorbesprechungen abgelehnt. Die Mitarbeiterseite hätte gerne den „Nachteil“, den einige Beschäftigte im liturgischen Bereich sehen, ausgleichen wollen.

Dr. Joachim Eder



Foto: Thorben Wengert, pixelio.de

10-Minuten-Umfrage für KiTa-Beschäftigte zur Testphase „Verfügungszeit“

Teilnahme bisher vergessen?

Sie sind pädagogische Mitarbeiterin oder pädagogischer Mitarbeiter und haben noch nicht an der Umfrage teilgenommen? Bitte nehmen Sie sich Zeit. Unter www.kodakompass.de finden Sie auf der Startseite schnell den Fragebogen, der ganz leicht für Sie auszufüllen ist.

Interview mit Walter Dietsch, Abteilungsleiter bei der BVK Zusatzversorgung

Informationen aus erster Hand zur Neuregelung der Startgutschrift und der Bewertung von Mutterschaftszeiten

Interview: **Dr. Joachim Eder**

Die Betriebsrente wird für die kirchlichen Beschäftigten in der Regel durch die BVK Zusatzversorgung (Bayerische Versorgungskammer) abgewickelt. Alle Beschäftigten erhalten jährlich Informationen über ihren „Punktstand“ und über die bereits erworbenen Anwartschaften. Es hat nun einige Gerichtsentscheidungen gegeben, die die Neuregelungen der Startgutschriften und die Bewertung von Mutterschaftszeiten betreffen.

Können Sie uns die Neuregelung der Startgutschrift erläutern?

Wer bereits am 31. Dezember 2001 in der Zusatzversorgung des öffentlichen und kirchlichen Dienstes versichert war, hat im Jahr 2003 von der Zusatzversorgungskasse eine Mitteilung über eine sogenannte Startgutschrift erhalten. Damit wurden alle Zeiten bis zum 31. Dezember 2001 festgelegt. Die daraus resultierenden Anwartschaften wurden als sogenannte Startgutschrift in das neue Punktesystem der Zusatzversorgung übertragen.

Für Beschäftigte, die am 1. Januar 2002 noch keine 55 Jahre alt waren (sogenannte rentenferne Versicherte), wurde die Startgutschrift relativ pauschal ermittelt. Viele Versicherte klagten deshalb gegen diese Berechnungsweise. 2007 billigte der Bundesgerichtshof (BGH) die Systemumstellung in der Zusatzversorgung, beanstandete aber einzelne Berechnungsschritte. Er forderte die Tarifvertragsparteien zu einer Überprüfung der Regelung auf. Damit war eine neue tarifliche Einigung durch die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes, die die Zusatzversorgung regeln, erforderlich.

Am 30. Mai 2011 haben nun die Tarifvertragsparteien eine Neuregelung der Startgutschriften für die Gruppe der sogenannten rentenfernen Versicherten beschlossen. Diese Regelung wird sicher auch der KODA zur Beschlussfassung vorgelegt, da der

Altersvorsorgetarifvertrag ATV-K Grundlage auch der kirchlichen Regelung ist.

Was sieht die neue Regelung vor?

Das Wichtigste vorab: Durch die Neuberechnung wird sich keine Startgutschrift verschlechtern. Vorgesehen ist vielmehr, dass die bisherige Berechnung mit einer neuen sehr komplexen Berechnungsmethode (mit Regelungen für Betriebsrenten außerhalb des öffentlichen Dienstes) verglichen wird. Unter bestimmten Voraussetzungen wird ein Zuschlag zur bisherigen Startgutschrift ermittelt.



Mutterschutzzeiten. Gleichbehandlung in der Betrieblichen Altersversorgung.

Foto: Norbert Roemers, pixello.de

Wer kann mit einer Erhöhung der Startgutschrift rechnen?

Von dieser Vergleichsberechnung könnten insbesondere Beschäftigte der Jahrgänge 1947 bis 1960 profitieren. Nach gemeinsamer Einschätzung der Tarifvertragsparteien wird damit die vom Bundesgerichtshof kritisierte Benachteiligung von

Beschäftigten, die mit höherem Lebensalter erstmals in den öffentlichen Dienst eingestellt und Zusatzversichert wurden, hinreichend ausgeglichen.

Wie stark verbessert sich die Startgutschrift?

Natürlich sind im Vorfeld grundsätzliche Aussagen schwierig, wenn es darum geht, einzuschätzen, wie groß die Steigerung bei den Startgutschriften sein wird. Allzu großer Optimismus ist jedoch nicht angebracht. Die Steigerungen werden im Durchschnitt nicht sehr erheblich sein. Auch wird es in den meisten Fällen zu keiner Erhöhung der Startgutschrift kommen. Um an dieser Stelle genauere Aussagen machen zu können, sind die Versicherungsbiografien zu unterschiedlich. Es kommt immer auf den Einzelfall an. Sie müssen also abwarten...

Was müssen die Beschäftigten tun?

Nichts. Die BVK Zusatzversorgung führt die Berechnungen von sich aus durch. Es ist also nicht erforderlich, dass Sie einen Antrag stellen oder auf sonstige Art aktiv werden.

Wann können unsere Beschäftigten mit einer Benachrichtigung rechnen?

Die Tarifvertragsparteien haben vorgesehen, dass die Zusatzversorgungskassen die Versicherten über einen eventuell sich ergebenden Zuschlag und die daraus resultierende neue Startgutschrift im Rahmen der Renteninformation der BVK für das Jahr 2011, also Mitte 2012 informieren. Sollte sich kein Zuschlag ergeben und verbleibt es bei der bisherigen Startgutschrift, wird dies ebenfalls in der Renteninformation bescheinigt werden.

Obwohl die Neuregelung der Startgutschriften bereits Ende Mai 2011 beschlossen wurde, benötigt auch die BVK Zusatzversorgung einen erheblichen Zeitraum, um die recht komplexe Vergleichsberechnung EDV-technisch

umzusetzen und ausreichend zu testen. Daher sollten Sie tatsächlich abwarten, bis Sie die Mitteilung der BVK erhalten.

Auch zu den Mutterschutzzeiten hat es neue Regelungen gegeben. Können Sie uns ebenfalls Aussagen darüber machen?

Mit der Änderung des Tarifvertrages zur Zusatzversorgung wurden auch Mutterschutzzeiten neu bewertet. Bisher hatten diese Zeiten in der Zusatzversorgung keine positiven Auswirkungen auf die späteren Rentenleistungen. Das wurde nun geändert.

Mit der Tarifänderung gelten nunmehr Zeiten des Mutterschutzes als vollwertige Versicherungszeiten (Umlagemonate) und werden bei Berechnung der Rentenhöhe so behandelt, als hätte die Mutter während dieser Zeit im gleichen Umfang gearbeitet wie vor dem Mutterschutz. Damit werden diese Zeiten Krankheitszeiten gleichgestellt und wie Zeiten einer Entgeltfortzahlung (derzeit in der Regel sechs Wochen bei Krankheit) behandelt. Die Anwartschaften und Renten

werden sich dadurch regelmäßig erhöhen.

Für welche Zeiten gilt die neue Regelung?

Die Regelung gilt derzeit nur für Mutterschutzzeiten ab beziehungsweise nach dem 18. Mai 1990. Ab diesem Tag gilt die europäische Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit. Wie Mutterschutzzeiten vor diesem Zeitpunkt in der Zusatzversorgung zu behandeln sind, ist noch zu klären.

Was müssen die kirchlichen Beschäftigten tun?

Das ist noch nicht ganz klar. Möglicherweise wird für zurückliegende Mutterschutzzeiten zwischen dem 18. Mai 1990 und dem 31. Dezember 2011 ein Antrag nötig sein. Dieser wird allerdings bis zum Rentenanspruch gestellt werden können. Derzeit wird von den Tarifvertragsparteien

in Redaktionsverhandlungen noch darüber beraten. Auch hier müssen Sie also noch ein wenig Geduld aufbringen, bis sich Genaueres ergibt.

Wie geht es weiter?

Sobald geklärt ist, ob und was Sie gegebenenfalls unternehmen müssen, um Zeiten Ihres Mutterschutzes bewerten zu lassen, wird die BVK-Zusatzversorgungskasse umgehend darüber berichten. Die Information geht auf alle Fälle an die Arbeitgeber, die dann ihre Versicherten informieren. Wir können nämlich nicht in allen Fällen von uns aus feststellen, wo Mutterschutzzeiten vorliegen könnten. Auch die Mitarbeiterseite kann im KODA-Kompass umgehend über Änderungen berichten. Die BVK-Zusatzversorgung bittet deshalb ausdrücklich darum, derzeit von Anfragen – sei es wegen der Neuberechnung der Startgutschriften oder der Anerkennung von Mutterschutzzeiten – abzusehen, da alle Beschäftigten noch nähere Informationen erhalten.

Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte: Endlich wieder ein Stück weitergekommen

Die Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte ist wieder auf dem Weg, das Lehrervertragsrecht auf der Basis des Beamtensystems unter Beachtung kirchlicher Besonderheiten weiter zu entwickeln. Da die nächste Vollversammlung erst Ende des Jahres stattfindet, wurden die Beschlüsse der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte im Umlaufverfahren von der KODA verabschiedet.

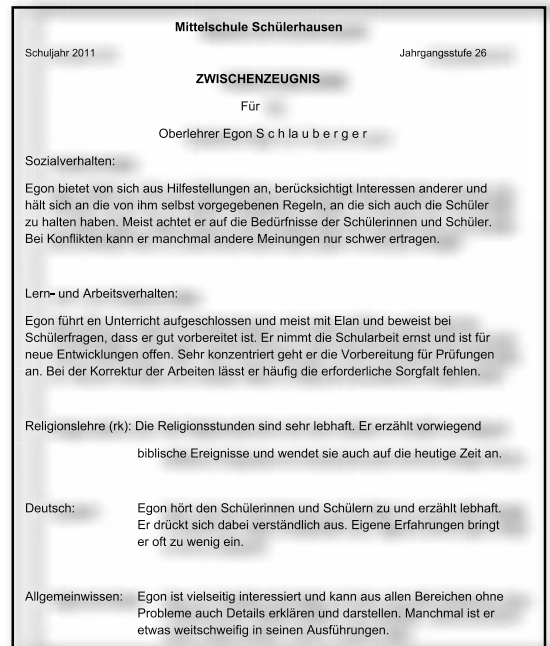
Lehrkräfte können mit 58 auf die dienstliche Beurteilung verzichten

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen (mit Ausnahme der Schulleiterinnen und Schulleiter), die das 58. Lebensjahr vollendet haben, können auf die dienstliche Beurteilung verzichten, sofern keine dienstlichen Gründe entgegenstehen. Der Antrag muss schriftlich spätestens zwei Wochen nach der Vollendung des 57. Lebensjahres erfolgen. Bei Lehrkräften, die das 57. Lebensjahr spätestens zum 31. Dezember 2011 vollenden oder bereits vollendet haben, muss der Antrag bis zum 1. Januar 2012 vorliegen. Mit

diesem Verzicht sind jedoch auch Nachteile verbunden. Der Verzicht auf die Leistungsfeststellung führt dazu, dass auf einen eventuell noch möglichen Stufenaufstieg, auf die Vergabe einer Leistungsstufe oder auf das Recht zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung unwiderruflich verzichtet wird.

Keine Regel ohne Ausnahme

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen, die bereits auf eine (oder mehrere) turnusmäßige Beurteilungen verzichtet haben oder nach Vollendung des 55. Lebensjahres ohnehin nicht mehr beurteilt wurden, allerdings noch nicht 58 Jahre alt sind, müssen in den sauren Apfel beißen und sich wieder beurteilen lassen. Diese Beurteilung erfolgt zu dem Zeitpunkt, der sich turnusmäßig ergibt, wenn die unterbliebene letzte Beurteilung stattgefunden hätte.



Auch Lehrer erhalten ein Zeugnis. Irgendwann reicht es vielen.

Fachlehrer als Fachoberlehrer
Fachlehrerinnen und Fachlehrer können nach den gleichen Wartezeiten, wie sie in

der Ordnung für die Berufsbezeichnungen für die Studienräte am Gymnasium gelten, Fachoberlehrerinnen und Fachoberlehrer werden. Mit dem Fachoberlehrer ist in der Regel ein Aufstieg in die nächsthöhere Gehaltsstufe verbunden.

Besondere Regelung zur Gewinnung junger Lehrkräfte

Beim Staat erhalten alle Beamtinnen und Beamte, die nach dem 30. April 2011 neu eingestellt und nach der A-Tabelle besoldet werden, für höchstens 18 Monate aber längstens bis 30. April 2013, das Grundgehalt um eine Besoldungsgruppe niedriger. Um bei der Gewinnung junger Lehrkräfte mit dem Staat konkurrieren zu können, kann der Schulträger von der Absenkung dieser Eingangsbesoldung absehen.

Dr. Christian Spannagl



Pauschalzahlung 2011. Kein echter Gegenwert für den Ausgleich eines weggefallenen Bewährungsaufstieges.
Foto: Lilo Kapp, pixello.de

Pauschalzahlung über 250 Euro für viele Neueingestellte seit 1. Oktober 2005

Der Bereich der Kindertagesstätten ist nicht betroffen

Im August wurde von den Tarifvertragsparteien des Öffentlichen Dienstes eine erneute Pauschalzahlung für 2011 in Höhe von 250 Euro als Ausgleich für die nicht erreichte Einigung über die vorläufige Zuordnung von Tätigkeitsmerkmalen mit Aufstiegen und Vergütungsgruppenzulagen vereinbart. Teilzeitbeschäftigten steht die Pauschalzahlung anteilig zu.

Voraussetzungen für die Pauschalzahlung

Die Betroffenen müssen für mindestens einen Tag im Jahr 2011 bis zum 31. Oktober 2011 Anspruch auf Entgelt haben und das Arbeitsverhältnis muss im Oktober 2011 noch bestehen. Sofern bis zum 31. Oktober 2011 an keinem Tag Anspruch auf Entgelt bestanden hat, steht nur in besonderen Fällen die Pauschalzahlung zu. Kein Anspruch auf die Pauschalzahlung besteht für Beschäftigte, die während des gesamten Zeitraums ohne Anspruch auf Entgelt beurlaubt sind oder deren Arbeitsverhältnis während des gesamten Zeitraums ruht (zum Beispiel wegen Elternzeit).

Betroffener Personenkreis

Die Pauschalzahlung von 250 Euro brutto steht grundsätzlich allen Beschäftigten im Bereich der Entgeltgruppen 2 bis 8 zu, die nach früherem Recht der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätten und deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September 2005 begonnen hat (sogenannte Neueingestellte). Ebenso steht sie allen Wechslern zu, also Beschäftigten, denen – auch wenn sie vor dem 30. September 2005 beschäftigt waren – nach dem 30. September 2005 eine andere Tätigkeit übertragen wurde, die zu einer neuen Eingruppierung geführt hat. Von der Regelung werden also auch diejenigen Beschäftigten erfasst, denen bei demselben Arbeitgeber nach der Überleitung in das neue Tarifrecht eine andere Tätigkeit übertragen wurde. Erfasst werden ebenfalls Beschäftigte, die von einer „Arbeitertätigkeit“ in eine „Angestelltentätigkeit“ gewechselt sind.

Ausgenommen von der Pauschalzahlung sind generell die Beschäftigten

in Kindertageseinrichtungen und in anderen Bereichen, denen der Sozial- und Erziehungstarif zugrunde liegt.

Für den Anspruch auf die Pauschalzahlung gelten weiterhin einige Besonderheiten.

Übernahme der Regelung durch die Bayerische Regional-KODA

Im Bereich der bayerischen Diözesen gilt die Regelung der Tarifpartner aufgrund der Entgeltautomatik, die in unserem Vertragsrecht vereinbart worden ist. Die Regelung gilt unter denselben Voraussetzungen auch für die kirchlichen Berufsgruppen in den Entgeltgruppen 2 – 8. Eine Verbesserung gegenüber dem öffentlichen Dienst ergibt sich bei der Antragsstellung. Im Bereich des Öffentlichen Diensts ist eine Antragsstellung vorgesehen; diese ist im Bereich der bayerischen Diözesen für die kirchlichen Beschäftigten nicht erforderlich.

Die Pauschalzahlung wird spätestens im Dezember 2011 fällig.

Dr. Joachim Eder

Dr. Korta gibt den Vorsitz ab Mitgliedschaft in der KODA bleibt



Fünf Jahre war Dr. Stefan Korta Sprecher der Dienstgeberseite und Vorsitzender beziehungsweise stellvertretender Vorsitzender der Bayerischen Regional-KODA. Beginnend im Juli 2006 – noch zusammen mit Dr. Joachim Eder auf der „Gegenseite“ – endete dieser Vorsitz im Juli 2011. Unermüdlich und mit Sorgfalt, Einfühlungsvermögen, Präzision, Verhandlungsgeschick, aber auch der notwendigen Leidenschaft arbeitete sich Dr. Stefan Korta in das um-

fangreiche Gebiet des kirchlichen Arbeitsrechts ein. Verhandlungen zur Beihilfeversicherung, Gespräche über die Zukunft der Lehrerversorgung in der Zusatzversorgung, Vorarbeiten im Lehrerarbeitsvertragsrecht: alle diese Aufgaben übernahm er neben der „Alltags-KODA-Arbeit“ eines Vorsitzenden, die die Leitung von Sitzungen, Gespräche über Gespräche und eine hohe Kenntnis der Regelungen mit einschließt. Er war von Anfang an mit allen Aufgaben betraut worden und hatte ein immenses Arbeitsprogramm zu übernehmen. Nach einem halben Jahr Mitgliedschaft in der KODA ab Februar 2006 musste er die Nachfolge von Wolfgang Rückl antreten, der als Sprecher der Dienstgeberseite 13 Jahre die Geschicke der KODA wesentlich mitbestimmt hatte. Beiden Sprechern der Dienstnehmerseite, Dr. Joachim Eder wie auch Hans Reich, stand mit ihm ein zuverlässiger Vertreter der Dienstgeber zur Seite, mit dem es möglich war, auch intern alle Problembereiche ungeschminkt anzusprechen. Dr. Korta musste erleben, dass nicht immer

ein Kompromiss möglich ist. Das Scheitern der Dienstgebervorlage zur Kinderzulage in der KODA hat ihm persönlich sehr zu schaffen gemacht und war eine seiner „schwarzen Stunden“. Besonders verdient gemacht hat sich Dr. Korta vor allem bei der rechtlichen Umsetzung der Tarifreform des öffentlichen Dienstes auf das kirchliche Arbeitsvertragsrecht. Eingeführt hat er Ausführungsregelungen für die Dienstgeber vor Ort, um eine einheitliche Umsetzung der Regelungen zu gewährleisten. Mit einem klaren Bekenntnis zur Eigenart des kirchlichen Dienstes bei gleichzeitiger Anbindung an das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes verfolgte er eine Linie, die auch im Interesse der Dienstnehmerseite war und ist. Er bleibt der Bayerischen Regional KODA als Mitglied erhalten. Die KODA Kompass Redaktion wünscht ihm weiterhin eine gute Hand bei seiner neuen Tätigkeit für die Erzdiözese München.

Dr. Joachim Eder

Neuer Vorsitzender auf Dienstgeberseite Martin Floß für Dr. Stefan Korta



*Die Vorsitzenden Hans Reich und Martin Floß. Ein neues Tandem am Startplatz.
Foto: privat*

Seit 1. August 2011 an der Spitze der Dienstgeberseite und als stellvertretender Vorsitzender der Bayerischen Regional-KODA auch Sprecher der Dienstgeberseite: Personalreferent Martin Floß, 52 Jahre, verheiratet, drei Kinder, seit 2001 Ord-

nariatsrat und Leiter des Referats Personalwesen im Erzbischöflichen Ordinariat München. Seit zehn Jahren Mitglied der KODA, hat sich Martin Floß zu einem „KODA-Fuchs“ entwickelt, der auf sachlicher Ebene mit klaren Zielvorstellungen

seine Verhandlungen führt, aber auch die notwendige Kompromissbereitschaft zeigt. Seine Tätigkeit in der Zentral-KODA und vor allem in der Personalwesenkommission des Verbandes der Diözesen Deutschlands (PWK-VDD) – der „arbeitsrechtlichen Speerspitze“ der deutschen Bischöfe – kommt ihm für diese Aufgabe zugute. Die Anforderungen an die Sprecher der jeweiligen Seiten sind hoch: Rückbindung an die eigene Seite, Vertrauen auf allen Seiten, gute Teamarbeit mit dem Pendant auf der anderen Seite, aber auch gleichzeitig Durchsetzungsvermögen und die Bereitschaft, erreichten Kompromissen auch auf der eigenen Seite zum Durchbruch zu verhelfen. Mit Martin Floß steht ein Mann an der Spitze der Dienstgeberseite, der weiß, dass KODA-Beschlüsse immer der Annahme durch alle Beteiligten bedürfen. Eine gute Voraussetzung für seine Arbeit. In diesem

Dr. Joachim Eder

KODA Kompass

www.kodakompass.de

Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Entgelt für kirchliche Berufe

Beschäftigte im Pfarrbüro geregelt – Mesner, B-Kirchenmusiker, Gemeindefreferenten und Religionslehrer in Verhandlung – Bildungsarbeit auf der Agenda

Seit sechs Jahren stehen die Verhandlungen im öffentlichen Dienst still. Die 2005 versprochene neue Entgeltordnung ist weiterhin nicht in Sicht. Die KODA hat sich deshalb entschlossen, zumindest für kirchenspezifische Berufe – also Berufe, die es im öffentlichen Dienst nicht gibt – nicht länger zu warten und einige drängende Probleme anzugehen.

Beschäftigte im Pfarrbüro – mehr als ein neuer Name?

Es gibt sie noch – die klassische Pfarrsekretärin: Erste Ansprechpartnerin für Gemeindeglieder, Allround-Frau für jede Art von Sekretariatsarbeiten, zu-

ständig für Terminplanung, Schriftverkehr ... Durch die Gründung größerer Seelsorgeeinheiten hat sich die Arbeit in manchen Pfarrbüros stark differenziert. Von der „einfachen“ Verwaltungsangestellten bis hin zur Sachbearbeiterin mit Entscheidungsbefugnis und Finanzverantwortung reicht heute das Spektrum der Tätigkeiten.

Im Juli hat die Bayerische Regional-KODA daher eine neue Dienstordnung für „Beschäftigte im Pfarrbüro“ verabschiedet. In ihr wurden unter anderem die Tätigkeitsbeschreibungen überarbeitet. Der neue Oberbegriff „Beschäftigte im Pfarrbüro“ umfasst neben Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Sekretariatsaufgaben künftig auch solche mit Sachbearbeiterfunktion.

Das Eingruppierungsspektrum in der vorläufigen Entgeltordnung reicht für die „üblichen“ Sekretariatsaufgaben unverändert von Entgeltgruppe 3 bis 6. Neu ist die Möglichkeit der Eingruppierung als

● Fortsetzung auf Seite 2

Themen

- **Sonderteil**
Flexible Wege in den Ruhestand
Es muss nicht immer Altersteilzeit sein
- **Kita-Arbeitsbedingungen**
Umfrage Verfügungszeit
- **Beschäftigungsverbot**
Klare Vorschriften für Schwangere in Kindertagesstätten
- **KODA trifft Bischöfe**
30 Jahre Tarifrecht – eine Bilanz
- **Warten auf die Entgeltordnung**
Eine unendliche Geschichte
- **Mehr Freistellung für Schul-MAVEN**
Staat setzt neuen Maßstab
- **Sabbatjahr in der Praxis**
Auszeit ohne Kündigung
- **Flexibler bei Pflegefall**
Zweckbefristung zulässig
- **Krankengeldzuschuss 0 Euro**
Gibt es das?
- **Auch das sind Berufe der Kirche**
Mitarbeiter im Kirchenforst
- **Neue KODA-Dienstgebervertreter**
- **Arbeitszeitkalender 2012**
für Mesner und Kirchenmusiker



Vielseitiger, oft auch anspruchsvoller. Die Arbeit in Pfarrbüros wandelt sich. Die neue Dienstordnung versucht, dem gerecht zu werden.

Foto: Fotolia

Liebe Leserin,
lieber Leser,
eine Zeitschrift zu planen, Bilder zu suchen,
am Layout und den Texten zu feilen – das ist
selbst für dünne Hefte ein Riesenaufwand. Noch
viel mehr gilt dies, wenn man selbst in diesem
Geschäft keine Erfahrung mitbringt und das
Niveau eines KODA Kompass erhalten will. Mir
war nicht bewusst, auf was ich mich da genau
einlasse. Nun wird der Aufwand angesichts
meiner sonstigen beruflichen Beanspruchungen
einfach zu groß. Gerne werde ich auch weiter
am KODA Kompass mitarbeiten, aber nicht
mehr als Chefredakteur. Hier konnten wir eine
andere Lösung finden.

Viele Grüße



Robert Winter



3 Jahre Doppelspitze –
Robert Winter und
Manfred Weidenthaler

Danke Robert!

Robert Winter scheidet als Chefredakteur aus

Liebe Leserin,
lieber Leser,

drei Jahre lang hat Robert Winter als zweiter
Chefredakteur den KODA Kompass mitgestaltet
und mitgeprägt. Frisch in die KODA gewählt
hat Robert Winter – nach einem kurzen Zögern
– 2008 die Herausforderung angenommen. Ein
echter Glücksfall für die KODA-Mitarbeiterseite.
Nicht das Glück des Zufalls war es, sondern ein
Glück, das auf Kompetenz gründet.

In enormem Tempo hat sich Robert Winter
die journalistische, die arbeitsrechtliche und die
gestalterische Kompetenz erworben.

Aber Zeit und Kraft sind begrenzt und Ro-
bert Winters Haupttätigkeit als Vorsitzender der
Münchner Ordinariats-MAV fordert ihn immer
mehr. Die umfassenden Reformen in der Erzdi-
özese München und Freising wollen begleitet
und soweit möglich mitgestaltet sein.

Lieber Robert, schade, sehr schade, dass du
gehst. Vielen herzlichen Dank für die geleistete

Arbeit und die offene und unkomplizierte
Art als Chefredakteur.

Ein Stück weit bleibt uns Robert
Winter allerdings erhalten – er bleibt
KODA-Mitglied und wird auch weiterhin
im Redaktionsteam mitarbeiten.

Glücklicherweise ist es uns gelun-
gen, Dr. Joachim Eder als Nachfolger
in der Redaktionsleitung zu gewinnen.
Viele kennen ihn als langjährigen
KODA-Vorsitzenden. Allen übrigen wird
er sich in der nächste KODA Kompass-
Ausgabe, der ersten von ihm gestalteten,
vorstellen.

Es grüßt Sie Ihr
KODA Kompass-Team



Manfred Weidenthaler,
Redaktionsleiter

Fortsetzung von Seite 1

„Sachbearbeiterin im Pfarrbüro“. Wo
entsprechende Stellen bestehen, sind
diese mit Entgeltgruppe 8 zu bewerten.
Darüberhinausgehende höherwertige
Tätigkeiten sind nach der Allgemeinen
Vergütungsordnung zu behandeln.

Im nächsten KODA Kompass wer-
den die Neuerungen ausführlich dar-
gestellt.

Ungelöst bleibt das Problem der
praktischen Umsetzung der Eingruppie-
rungsvorschriften. Theoretisch müsste
bereits jetzt jede einzelne Stelle detailliert
hinsichtlich Tätigkeiten und Anforde-
rungen bewertet werden. Verantwortlich
dafür ist die Kirchenverwaltung. Die Mit-
arbeitervertretung – soweit eine existiert –
hat das Ergebnis zu prüfen, die Stiftung-
aufsicht schließlich genehmigt die Stelle.
In der Praxis fehlt es an Know-how. Qua-
lifizierte Stellenbewerber gibt es allenfalls
in den Ordinariaten. Ein Problem, das die
KODA nicht lösen kann. Ordinariate,
insbesondere die Stiftungsaufsicht, sind
gefordert, die notwendigen Fachleute zur
Verfügung zu stellen. Berufsverbände
und Mitarbeitervertretungen können
dies politisch unterstützen. Transparente
und nachvollziehbare Eingruppierungen
werden von den Beschäftigten akzeptiert.
Unklare und als willkürlich empfundene
Entscheidungen führen zu Berufsun-
zufriedenheit mit all ihren nachteiligen
Folgen für das Miteinander vor Ort und
das Engagement der Beschäftigten.

Künftig A- und B-Mesner?

Mesner ist gleich Mesner – ein
Satz, über den sich streiten lässt. In
einer kleinen Filialpfarrei ist vielleicht
im Wesentlichen die Kirche in Ordnung
zu halten ist und gelegentlich fällt
eine einfache Messe an. Die Arbeit
in einer großen Stadtpfarrkirche wird
sehr viel umfassendere liturgische
Kenntnisse, soziale und vielleicht auch
handwerkliche Kompetenzen erfor-
dern. Die Eingruppierung von Mesnern
und Mesnerinnen erfolgt jedoch ohne
Berücksichtigung der tatsächlichen
Tätigkeit. Dieses System ist einfach,
aber nicht unbedingt sachgerecht. Eine
Arbeitsgruppe der KODA prüft, ob es
künftig eine Unterscheidung von A- und
B-Stellen geben soll. Bei Kirchenmusi-
kern und -musikerinnen gibt es bereits
eine vergleichbare Unterscheidung.

Ein weiteres Thema in der KODA
sind die zwischen Oktober 2003 und

September 2005 eingestellten Mesner und Mesnerinnen. Sie wurden damals mit der Aussicht auf einen doppelten Bewährungsaufstieg von BAT VIII (heute EG 3 – EG = Entgeltgruppe) über BAT VII (heute EG 5) und nach insgesamt 8 Dienstjahren nach BAT VIb (heute EG 6) eingestellt. Den Aufstieg nach EG 5 haben sie erhalten, den nach EG 6 können sie jedoch derzeit nicht bekommen. Für diese Beschäftigten wird in der KODA-Arbeitsgruppe über eine Übergangsregelung verhandelt.

B-Musiker als Reformverlierer

Bis 2009 hatten B-Kirchenmusiker und -musikerinnen eine lange Leiter von Bewährungsaufstiegen. Sie begann bei einer angesichts der Tätigkeit bescheidenen BAT Vc-Eingruppierung (heute EG 8) und endete bei IVa (heute EG 10). Auf Grund der Tarifreform des öffentlichen Dienstes sind Bewährungsaufstiege grundsätzlich abgeschafft. Als Übergangsregelung bis zu einer neuen Entgeltordnung wurde für neu eingestellte Kirchenmusiker und -musikerinnen von der KODA ein Bewährungsaufstieg von EG 8 nach EG 9 geschaffen. Die neue Entgeltordnung des öffentlichen Dienstes ist seit Jahren überfällig und die vorläufige Eingruppierung in EG 8 mit Aufstieg nach EG 9 nicht mehr sachgerecht. Dies ist zumindest die Auffassung der Mitarbeiterseite der KODA. Die Mitarbeiterseite strebt derzeit an, dass – bis zur Verabschiedung einer neuen Entgeltordnung – zumindest wieder alle B-Kirchenmusiker nach EG 10 aufsteigen können.



Aufstiege. Für B-Kirchenmusiker und Mesner wird nach weiteren Übergangsregelungen als Ausgleich für weggefallene „automatische“ Aufstiege gesucht.

Foto: Birgithlpxello

Religionslehrer – „Entgelt differenzierung“ prüfen

2010 hat die KODA-Vollversammlung eine Arbeitsgruppe beauftragt, Möglichkeiten einer „Entgelt differenzierung“ bei Religionslehrern und -lehrerinnen im Kirchendienst zu prüfen. Hintergrund und Anlass sind die neu eingeführten „funktionsunabhängigen“ Beförderungssämter für Grund-, Haupt- und Realschullehrer. Diese Beförderungssämter werden leistungs- und dienstaltersabhängig vergeben und führen zu einer deutlichen Einkommensanhebung im Bereich der staatlichen Lehrkräfte. Die ins Stocken geratenen Gespräche in der KODA werden im Herbst wieder aufgenommen.

Gemeindereferenten – Erzdiözese Freiburg geht voran

Seelsorge hat sich gewandelt und wird sich weiter wandeln. Den Gemeindereferenten als Helfer des Pfarrers, der einzelne Aufgaben übernimmt und ansonsten zuarbeitet, gibt es kaum mehr. Heute wird eigenverantwortliches, konzeptionelles, kreatives Arbeiten unter radikal geänderten



Angemessen. In der Erzdiözese Freiburg wurde das Gemeindereferenten-Entgelt den veränderten Anforderungen angepasst.

Foto: bilderbox

gesellschaftlichen Bedingungen gefordert. Versorgen einer traditionellen, selbstverständlich kirchlich geprägten Gemeinde ist immer weniger gefragt, da diese Gemeinden langsam verschwinden. Seelsorge, die sich als „Option für die Suchenden“ versteht, als Eröffnen neuer Zugänge für Menschen, die Kirche gegenüber kritisch, aber auch spirituell offen und zugleich sehr anspruchsvoll sind, erfordert höhere und neue Kompetenzen.

Die KODA der Erzdiözese Freiburg hat auf die veränderten Anforderungen reagiert und eine Zulage für Gemeindereferenten und -innen beschlossen, die zu einer Vergütung etwas oberhalb von Entgeltgruppe 11 führt. Auch die Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA ist der Auffassung, dass die jetzige Eingruppierung in Entgeltgruppe 10 in weiten Bereichen nicht mehr den ausgeübten Tätigkeiten entspricht. Über das weitere Vorgehen wird beraten.

Jugend-, Verbands- und Bildungsarbeit auf der Agenda

Ein weiteres Thema in der KODA werden die Beschäftigten in der Jugend-, Verbands- und Bildungsarbeit sein. Auch hier gilt es, die bestehenden Dienst- und Vergütungsordnungen zu überarbeiten und vorläufige Entgeltordnungen zu schaffen.

Manfred Weidenthaler

Bei Fragen rund um's Tarifrecht – die Ansprech- partner für Ihre Diözese

*Lehrkräfte an KIRCHLICHEN SCHULEN,
zuständig für ganz Bayern*
Dr. Christian Spannagl 0 89/88 82 91
Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00

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

Diözese Würzburg
Jürgen Herberich 09 31/38 66 54 60
Verena Müller 09 31/38 64 32

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

Diözese Regensburg
Bernhard Hommes 09 41/ 5 97 10 51
Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23

Diözese Passau
Dr. Joachim Eder 0 85 07/92 26 03
Elisabeth Weinzierl 08 51/8 79 79

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

Erzdiözese München und Freising
Erich Sczepanski 0 89/21 37 20 60
Anna Maria Sonnenberger 0 81 31/7 16 14
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84
Robert Winter 0 89/21 37 14 80



KODA-Mitarbeiterseite

Ihre Vertreter und Vertreterinnen erreichen Sie per Email unter: Nachname@kodakompass.de
Post-, und Faxanschriften erfahren Sie unter www.kodakompass.de in der Rubrik
„Personen und Kontakte“ oder über die KODA-Geschäftsstelle, Tel. 08 21/50 89 53-0.

Kurz erklärt

ABD: „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen“. Tarifrecht für die bayerischen Kirchenbeschäftigten, ohne Caritas. Großteils mit dem Tarifvertrag des kommunalen öffentlichen Dienstes, TVöD-VkA, übereinstimmend. Veröffentlicht unter 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 5 Jahre gewählt.

Ständige Arbeitsgruppe Lehrer: 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.

Flexibel bei Pflegefall Zweckbefristung zulässig

Beschäftigte, die Angehörige selbst pflegen, haben im kirchlichen Dienst Anspruch auf unbezahlten Sonderurlaub oder vorübergehende Teilzeit. In Pflegefällen ist es aber schwer vorhersehbar, wie lange der Pflegefall dauern wird. Entsprechend schwer ist es, sich festzulegen, wie lange man Sonderurlaub oder Teilzeit braucht.

Mit einem neuen „Hinweis“ zu den entsprechenden ABD-Regelungen hat die KODA klargestellt, dass Sonderurlaub oder Teilzeit zur Pflege von Angehörigen auch „zweckbefristet“ vereinbart werden können. Verstirbt der zu Pflegenden oder ist die häusliche Pflege nicht mehr leistbar, dann enden der Sonderurlaub beziehungsweise die Teilzeit automatisch. Werden Sonderurlaub oder Teilzeit zweckbefristet vereinbart, darf der Arbeitgeber eine Vertretungskraft ebenfalls zweckbefristet einstellen – bis zur Rückkehr des oder der Beschäftigten. Regelung auf www.onlineABD.de, § 11 und § 28 ABD Teil A, 1.

Manfred Weidenthaler

Null Euro Krankengeldzuschuss?

Wer länger krank ist, erhält nach Ablauf der Lohnfortzahlung Krankengeld von der Krankenkasse. Der Arbeitgeber stockt dieses Krankengeld bis zur Höhe des Netto-Einkommens auf. Diese Aufstockung ist der „Krankengeldzuschuss“.

Bei Neufällen – das sind die seit 1. Juli 1994 Eingestellten – ist der Krankengeldzuschuss die Differenz zwischen „Brutto-Krankengeld“ und „Netto-Einkommen“. Bei Beschäftigten mit hohen Abzügen (insbesondere Steuerklassen 5 oder 6) ist das Brutto-Krankengeld manchmal höher als das Netto-Einkommen. In diesen Fällen reduziert sich der Krankengeldzuschuss auf 0 Euro.

Wer sich nicht sicher ist, ob in seinem Fall der Krankengeldzuschuss richtig berechnet wurde, kann sich an seine Bezugsstelle wenden.

Genauere Informationen zum Thema Krankengeld und Krankengeldzuschuss im KODA Kompass Nr. 42, zum download unter www.kodakompass.de

Manfred Weidenthaler

Will-
kommen

Neu im kirchlichen Dienst? Das kirchliche Tarifrecht in 76 Stichworten finden Sie im KODA Kompass Nr. 43 – zum download unter www.kodakompass.de

KiTa-Beschäftigte – Es geht um Ihre Arbeitsbedingungen!

Bitte mitmachen bei der 10-Minuten-Umfrage

Die Rahmenbedingungen müssen stimmen – auch in kirchlichen Kindertagesstätten. Ganz entscheidend dafür ist auch die Frage, wie gut sich die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Betreuung der Kinder vorbereiten können.

Die Bayerische Regional-KODA hat vor zwei Jahren in der neuen Dienstordnung einen neuen Weg gewählt, die erforderlichen Verfügungszeiten zu sichern. Ein Anteil der regelmäßigen Arbeitszeit kommt in einen gemeinsamen Topf und wird von der Leitung nach den jeweiligen Bedürfnissen verteilt. Das ist ein neuer Ansatz – nicht mehr nach starren Vorgaben, sondern bedarfsorientiert. Ob das klappert?

Wir haben eine Überprüfung vorgesehen – und deshalb bitten wir alle pädagogischen Beschäftigten in der Kindertagesstätte, ob Zweitkraft, Gruppenleitung oder auch die Leitung der Einrichtung, den in diesem Heft enthaltenen Fragebogen auszufüllen. Sie erleichtern es uns, wenn Sie die Fragen gleich übers Internet unter der Adresse www.kodakompass.de bearbeiten.

Bitte nehmen Sie sich 10 Minuten Zeit. Für sich, für Ihre Kinder – und für uns, damit die Regelungen nötigenfalls verbessert werden können.

*Erich Sczepanski
Sprecher des Arbeitskreises KiTa
der KODA-Mitarbeiterseite*

Bayerische Regional-KODA
Umfrage Verfügungszeit
Ottmarsgäßchen 8

86152 Augsburg

oder Fax an 08 21/50 89 53-19

Haben Sie Internetzugang?
Dann bitten wir Sie, den Fragebogen
online auszufüllen,

- schnell und einfach für Sie und
- viel leichter auszuwerten für uns.

Den Fragebogen finden Sie auf der
Startseite von www.kodakompass.de

Vielen Dank!



Foto: bilderbox

10-Minuten-Umfrage zur Testphase Verfügungszeit

Jede pädagogische Mitarbeiterin beziehungsweise jeder Mitarbeiter bitte einen eigenen Bogen ausfüllen und anonym zurücksenden! Je mehr Kolleginnen und Kollegen mitmachen, desto aussagekräftiger sind die Ergebnisse.

Bitte erinnern Sie die Kolleginnen und Kollegen in Ihrer Einrichtung daran, den Bogen zurückzuschicken. Danke!

Sie sind tätig als ...

- Leitung
- Fachkraft / Erzieher/in
- Ergänzungskraft / Kinderpfleger/in

Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie laut Arbeitsvertrag derzeit?

- zwischen 35 und 39 Wochenstunden
- zwischen 30 und 34,99
- zwischen 25 und 29,99
- zwischen 20 und 24,99
- zwischen 15 und 19,99
- zwischen 10 und 14,99
- weniger als 10 Wochenstunden

➤➤ bitte wenden ➤➤

Wie viele Stunden pro Woche Verfügungszeit haben Sie?

- 6 und mehr Stunden
 zwischen 5 und 5,99 Stunden
 zwischen 4 und 4,99 Stunden
 zwischen 3 und 3,99 Stunden
 zwischen 2 und 2,99 Stunden
 zwischen 1 und 1,99 Stunden
 unter 1 Stunde
 keine

War Ihre Mitarbeitervertretung (MAV) mit der Frage der Verfügungszeit befasst?

- Ja
 Nein
 Es gibt keine Mitarbeitervertretung

Sind Sie mit dem Umfang Ihrer persönlichen Verfügungszeit zufrieden?

- Ja eher Ja eher Nein Nein

Gegebenenfalls kurze Erläuterung, Hinweise, Probleme:

Wurde die Verteilung der Verfügungszeit im Team besprochen?

- Ja Ja, aber nicht genau Nein

Im Herbst 2009 hat die Bayerische Regional-KODA eine Regelung zur Verfügungszeit beschlossen.

Ist Ihnen diese Regelung bekannt?

- Ja Ja, aber nicht genau Nein

Ihre Einrichtung liegt ...

- im ländlichen Raum
 in einer Stadt
 in einer Großstadt ab 100.000 Einwohner

Ihre Einrichtung liegt in der Diözese ...

- Augsburg
 Bamberg
 Eichstätt
 München und Freising
 Passau
 Regensburg
 Würzburg

Ihre Einrichtung umfasst eine Krippe?

Ja

Ihre Einrichtung umfasst einen Kindergarten?

Ja

Ihre Einrichtung umfasst einen Hort?

Ja

Ihre Einrichtung hat an belegten Plätzen ...

- bis zu 20 bis zu 40 bis zu 60
 bis zu 80 bis zu 100 bis zu 120
 mehr als 120

Die wöchentliche Öffnungszeit in Ihrer Einrichtung umfasst ...

- bis zu 20 Stunden bis zu 25 Stunden
 bis zu 30 Stunden bis zu 35 Stunden
 bis zu 40 Stunden bis zu 45 Stunden
 bis zu 50 Stunden über 50 Stunden

Der Anstellungsschlüssel in Ihrer Einrichtung liegt ...

- unter 1 : 10,0
 zwischen 1 : 10,0 und 1 : 10,49
 zwischen 1 : 10,5 und 1 : 10,99
 zwischen 1 : 11,0 und 1 : 11,49
 bei 1 : 11,5 und höher
 weiß ich nicht

Wie werden die Verwaltungstätigkeiten erledigt?

- Es gibt eine eigene Verwaltungskraft
 Es gibt KiTa-Stunden der Pfarrsekretärin
 Im Rahmen der Verfügungszeit des Personals

Gegebenenfalls Anmerkungen:

Hier ist Platz für weitere Mitteilungen:

**Bitte gleich heute in den Briefumschlag und ab zur Post –
 oder noch besser online ausfüllen
 unter www.kodakompass.de
 Falls Sie faxen: Bitte Vorder- und Rückseite senden!**

Es muss nicht immer Altersteilzeit sein – flexible Wege in den Ruhestand

Was noch geht in Sachen Ruhestand

Liebe Kollegin,
lieber Kollege,

länger sollen wir arbeiten – so der Wille unserer Bundesregierung. Die Zeit, in der Politik und Unternehmen alles dran setzen, Arbeitnehmer möglichst schnell in den Ruhestand zu bringen, ist vorbei. Wer trotzdem früher gehen will, muss in jedem Fall finanzielle Einbußen hinnehmen. Eine erste Orientierung, was für wen möglich ist, gibt Ihnen dieser KODA Kompass-Sonderteil.

Manche Beschäftigte möchten nicht früher, sondern gleitend in den Ruhestand gehen. Statt voller Belastung bis zur letzten Stunde, lieber die letzten Jahre in Teilzeit arbeiten. Hier bieten sich Altersteilzeit im Teilzeitmodell oder das neue FALTER-Modell an.

Und wenn mein Arbeitgeber nicht will? In manchen Fällen haben Beschäftigte nach wie vor einen Anspruch auf Altersteilzeit, eine Sabbatjahr-Vereinbarung kann so gut wie gar nicht abgelehnt werden und über einen vorgezogenen Renteneintritt entscheidet der oder die Beschäftigte ohnehin allein. In sehr vielen Fällen wird es aber auf das Verhandlungsgeschick ankommen. Ein Altersteilzeitvertrag im Teilzeitmodell kann durchaus im Interesse des Arbeitgebers sein – er kann dadurch zum Beispiel kurzfristig Personalstunden abbauen ohne jemanden entlassen zu müssen. Ein FALTER-Vertrag kostet den Arbeitgeber nichts, kann aber den Transfer von wertvollem Wissen und Erfahrung in der Einrichtung sichern.

In jedem Fall gilt: Sich schlau machen und fragen kostet nichts – und vielleicht bringt es ja die passende Lösung für Ihren persönlichen Übergang in den Ruhestand.

Manfred Weidenthaler
Manfred Weidenthaler



Thomas Plaßmann

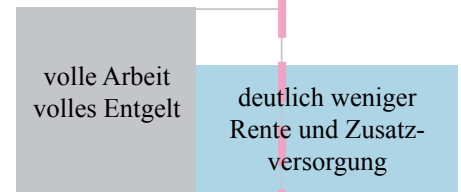
Auf einen Blick

Ihr individuelles reguläres Rentenalter, zum Beispiel 65,5 Jahre

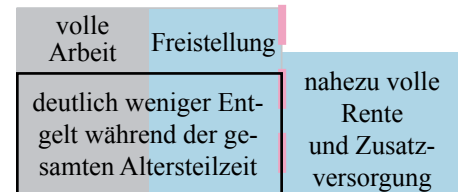
Reguläre Rente



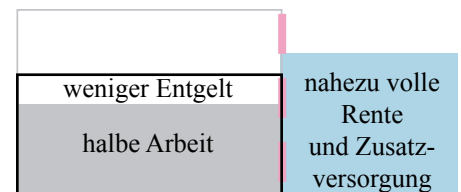
Vorgezogene Rente



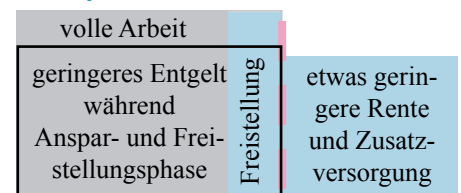
Altersteilzeit im Blockmodell



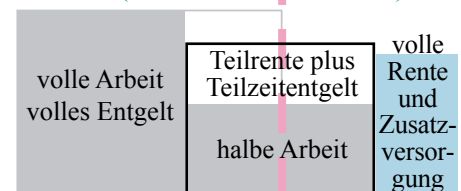
Altersteilzeit im Teilzeitmodell



Sabbatjahrmodell

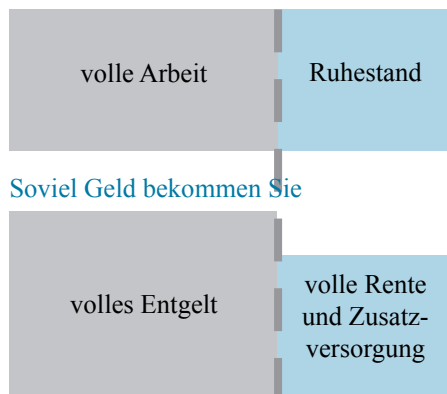


FALTER (Flexible Altersarbeitszeit)



Die Wege in den Ruhestand im Detail

Reguläre Rente



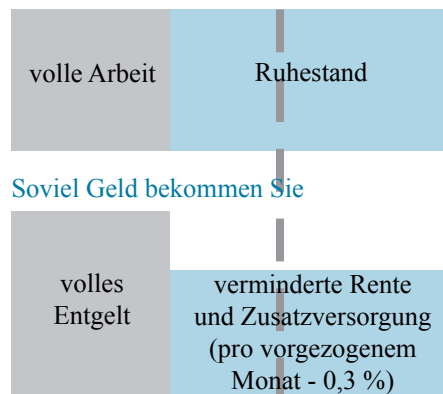
Um volle Rente zu erhalten müssen Sie derzeit meist bis zum 65. Lebensjahr arbeiten. Der Beginn dieser Regelaltersrente wird ab 2012, beginnend mit dem Geburtsjahrgang 1947, stufenweise auf 67 Jahre angehoben.

2012 wird eine neue Altersrente für „*besonders langjährig Versicherte*“ eingeführt. Diese Versicherten ab Geburtsjahrgang 1947 bekommen weiterhin mit 65 Jahren volle Altersrente. Voraussetzung sind 45 Jahre mit Pflichtbeitragszeiten. Zu diesen zählen unter anderem auch Jahre der Kindererziehung bis zum 10. Lebensjahr des Kindes. Zeiten der Arbeitslosigkeit, beitragsfreie Zeiten (etwa Schul- und Studienzeiten) und Zeiten mit freiwilligen Beiträgen zählen nicht dazu.

Auch wenn Sie sich entscheiden, bis zur Regel-Altersgrenze zu arbeiten, müssen Sie rechtzeitig einen Rentenanspruch stellen. Ihr Arbeitsverhältnis endet automatisch bei Rentenbeginn. Bei Religionslehrkräften i. K. und Lehrkräften an kirchlichen Schulen endet es automatisch jeweils erst zum nachfolgenden 31. Januar oder 31. Juli (Ende des Schul(halb)jahres).

Rentenrecht ist kompliziert. Orientierung gibt die Broschüre „*Die richtige Altersrente für Sie*“, auf www.deutsche-rentenversicherung.de, ins Suchfeld „*richtige Altersrente*“ eingeben. Kostenlose Beratung bieten die Rentenberatungsstellen. Informationen über die örtlichen Beratungsstellen erhalten Sie bei Ihrer Stadt- oder Gemeindeverwaltung oder unter www.deutsche-rentenversicherung.de, „*Beratung*“ anklicken. Kostenfreies Service-Telefon: 0800 / 10 00 48 00

Vorgezogene Rente



Der Bezug einer Altersrente vor dem 65. Lebensjahr beziehungsweise dem maßgeblichen Alter nach der stufenweisen Anhebung ist möglich für:

- „*Langjährig Versicherte*“ nach einer Mindestversicherungszeit von 35 Jahren. Dazu zählen unter anderem Zeiten einer rentenversicherungspflichtigen Berufstätigkeit, aber auch Schulbesuchszeiten ab dem 17. Lebensjahr, Ausbildungszeiten, Wehr-/Zivildienst, Kindererziehungszeiten. Diese Rente kann frühestens zwei Jahre vor der regulären Altersgrenze bezogen werden. Auch für „*langjährig Versicherte*“ wird die reguläre Altersgrenze stufenweise auf 67 Jahre angehoben.
- *Menschen mit Schwerbehinderung* nach einer Mindestversicherungszeit von 35 Jahren. Sie können derzeit Vollrente ab dem 63. Lebensjahr beziehen und eine Rente mit Abschlägen ab dem 60. Lebensjahr. Auch für diese Versicherten wird das Eintrittsalter für eine Vollrente stufenweise auf 65 Jahre angehoben, parallel dazu das frühestmögliche Eintrittsalter von 60 auf 62.
- *Frauen*, die vor 1952 geboren sind, eine 15-jährige Mindestversicherungszeit und mehr als 10 Jahre Pflichtbeitragszeiten nach

Vollendung des 40. Lebensjahres haben. Dieser Personenkreis erhält weiterhin Vollrente mit 65 Jahren. Der früheste Bezug der Rente ist mit 60 Jahren möglich. Als Ausgleich für den vorgezogenen Bezug wird die Rente – und zwar dauerhaft – um 0,3 % pro vorgezogenem Monat gekürzt. Wer zum Beispiel zwei Jahre früher geht, bekommt also 7,2 % weniger Rente. Gleiches gilt für die Betriebsrente der Zusatzversorgung, dort ist der Abzug auf maximal 10,8 % begrenzt.

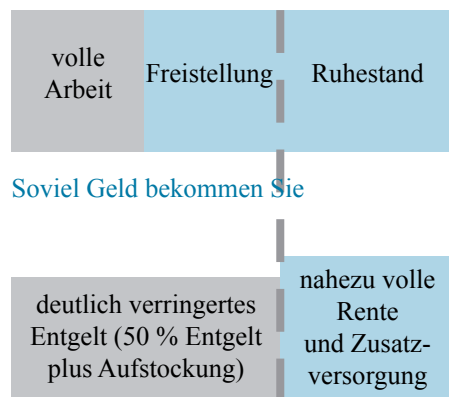
Durch den früheren Rentenbezug werden auch weniger lang Beiträge entrichtet, was nochmals rentenmindernd wirkt. Verzichten Sie auf den Rentenbezug nach dem für Sie maßgeblichen Eintrittsalter in die Regelaltersrente, erhöht sich Ihre Rente pro Verzichtsmonat um 0,5 %. Wenn Sie sich entscheiden, vorgezogen in Rente zu gehen, müssen Sie rechtzeitig einen Auflösungsvertrag schließen oder kündigen.



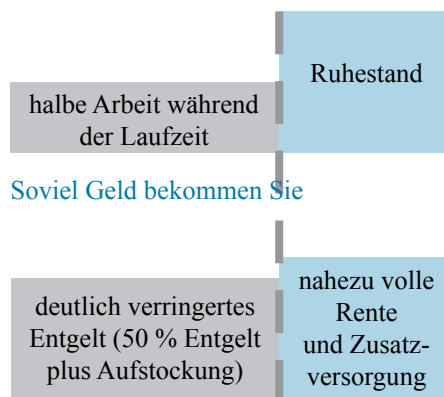
Zeit oder Geld? Früher mit der Arbeit aufhören ist für viele weiterhin möglich – aber das kostet Geld.

Foto: StanOd/Fotolia

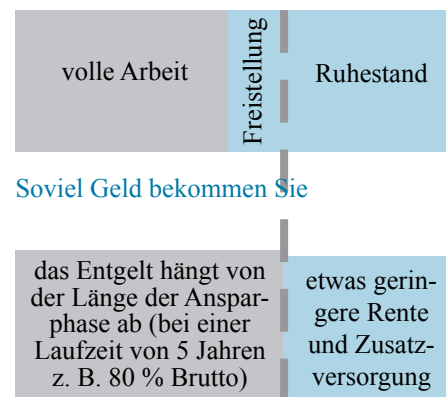
Altersteilzeit im Blockmodell



Altersteilzeit im Teilzeitmodell



Sabbatjahr-Vereinbarung



Ab dem 60. Lebensjahr können Sie Altersteilzeit beantragen. Anspruch auf Genehmigung besteht aber nur noch in eng begrenzten Fällen. Die Laufzeit eines Altersteilzeitvertrages darf fünf Jahre nicht überschreiten.

Im *Blockmodell* arbeiten Sie während der ersten Hälfte der Laufzeit im bisherigen Umfang weiter. In der zweiten Hälfte, der „Freistellungsphase“, arbeiten Sie nicht mehr.

Im *Teilzeitmodell* arbeiten Sie zum Beispiel während der gesamten Laufzeit mit der Hälfte Ihrer bisherigen Arbeitszeit. Oder zu Beginn mit 2/3 und später mit 1/3 Ihres Beschäftigungsumfangs. Wichtig: Insgesamt muss die Arbeitszeit während der Vertragslaufzeit halbiert werden.

Während der Laufzeit des Altersteilzeitvertrags erhalten Sie 50 % Gehalt. Dieses Teilzeitgehalt wird um ein Fünftel aufgestockt, so dass 60 % des alten Entgelts gezahlt werden. Der Aufstockungsbetrag ist steuer- und sozialversicherungsfrei. Einmalzahlungen und Jahresonderzahlung werden nicht aufgestockt. Da während der Altersteilzeit weniger Steuer und Sozialversicherung anfallen, ist das Netto meist deutlich höher als 60 % des vorherigen Nettos. Im Internet gibt es online-Programme, die das individuelle Altersteilzeit-Netto errechnen, zum Beispiel unter www.ihre-vorsorge.de

In die Rentenversicherung und die Zusatzversorgung zahlt der Arbeitgeber während der Altersteilzeit zusätzliche Beiträge ein, so dass Sie während der Altersteilzeit so gestellt sind, als wären Sie noch zu 90 % tätig. Es entstehen daher nur sehr geringe Verluste.

Habe ich Anspruch auf Altersteilzeit?

Anspruch auf Altersteilzeit besteht, wenn am 31. Mai des Vorjahres nicht wenigstens 2,5 % der Beschäftigten in Altersteilzeit waren. **Beispiel: Eine Pfarrei hat 10 Beschäftigte, am 31. Mai 2011 war niemand in Altersteilzeit (= 0 % der Beschäftigten). Das bedeutet 2012 besteht Anspruch auf Altersteilzeit. Zwei Mitarbeiterinnen beginnen im März 2012 mit Altersteilzeit. Am 31. Mai 2012 sind also 2 von 10 (= 20 %) der Beschäftigten in Altersteilzeit. Da die Quote von 2,5 % überschritten ist, muss der Arbeitgeber im Jahr 2013 keine weiteren Altersteilzeitanträge genehmigen.** Derzeit ist unter Juristen umstritten wie die Zahl der Altersteilzeitberechtigten im Rahmen der Quote zu bestimmen ist. Das Beispiel gibt die Rechtsauffassung der KODA-Dienstnehmerseite wieder.

Manchmal ist Altersteilzeit im gemeinsamen Interesse von Einrichtung und Beschäftigten. In diesem Fall steht es frei über die Quote hinaus Altersteilzeitverträge abzuschließen.

Die Altersteilzeitregelung ist befristet. Die Laufzeit des Vertrags muss vor 2017 beginnen. Das Altersteilzeitgesetz legt fest, dass Sie in den 5 Jahren vor der Altersteilzeit ungefähr 3 Jahre sozialversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein müssen. Teilzeitkräfte können Altersteilzeit nutzen, wenn ihr halbiertes Entgelt noch immer sozialversicherungspflichtig ist, also mehr als 400 Euro monatlich beträgt. Altersteilzeit ist spätestens drei Monate vor Beginn zu beantragen. Sie ist so zu vereinbaren, dass Sie im Anschluss direkt in die Altersrente wechseln. Die Regelung finden Sie im ABD Teil D, 6a. auf www.onlineABD.de

Zweck des Sabbatjahr-Modells ist es, Beschäftigten eine berufliche Auszeit zu ermöglichen, ohne dass sie ihr Arbeitsverhältnis aufgeben müssen. Diese „Auszeit“ lässt sich aber durchaus auch an das Ende des Berufslebens legen und für einen frühen Ruhestand nutzen.

Eine Sabbatjahr-Vereinbarung kostet den Arbeitgeber praktisch nichts. Während der Ansparphase erhält der oder die Beschäftigte weniger Entgelt ausgezahlt. Das angesparte Guthaben wird dann für die Entgeltzahlung während des Freistellungs-Jahres verwendet. Läuft die Sabbatjahrvereinbarung über 2 Jahre (1 Jahr Anspar- und 1 Jahr Freistellungsphase), erhält der oder die Beschäftigte die ganze Zeit über 50 % des Brutto-Entgelts. Beträgt die Laufzeit 4 Jahre, erhält er oder sie 75 %, bei 6 Jahren 83,3 %. Da bei weniger Einkommen niedrigere Steuersätze zu zahlen sind, sind die Netto-Einbußen geringer. Im Internet gibt es Gehalts-Rechner, mit denen man die Auswirkungen auf das Netto ermitteln kann, zum Beispiel unter www.ihre-vorsorge.de

Nachteil: Da es keine Aufstockung gibt, ist eine Sabbatjahr-Vereinbarung finanziell wesentlich ungünstiger als Altersteilzeit. Rente und Zusatzversorgung werden aufgrund der geringeren Einzahlungen um mehrere Prozent niedriger ausfallen.

Vorteil: Der Arbeitgeber kann einen Sabbatjahr-Antrag nur aus „dringenden“ Gründen ablehnen. Da der oder die Beschäftigte nach der Freistellung ohnehin in Rente geht, sind solche Ablehnungsgründe nur sehr schwer vorstellbar.

Die Sabbatjahr-Regelung finden Sie im ABD Teil D, 5. unter www.onlineABD.de

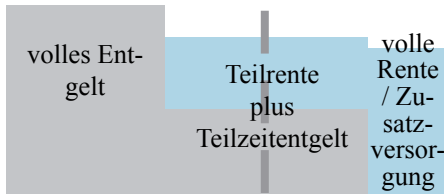


Foto: Rifa Thielen/Pixelio

FALTER (Flexible Altersarbeitszeit)



Soviel Geld bekommen Sie



Wer per „FALTER“ in den Ruhestand wechselt, arbeitet nicht kürzer, sondern länger – dafür mit halber Arbeitszeit.

Die Laufzeit von FALTER beginnt zwei Jahre vor Erreichen des Monats in dem abschlagsfreie Altersrente bezogen werden kann und geht dann zwei Jahre über diese Altersgrenze hinaus. Gegen die einzelvertragliche Vereinbarung einer kürzeren Laufzeit bestehen keine Bedenken, wenn der Zeitraum vor und nach Erreichen des Rentenalters für eine abschlagsfreie Rente jeweils gleich lang ist.

Während der Laufzeit arbeiten Sie mit der Hälfte des bisherigen Beschäftigungsumfangs und erhalten die Hälfte Ihres Brutto-Entgelts. Zum Ausgleich beziehen Sie Teilrente (mit Abschlägen). Wenn Sie dann voll in Ruhestand gehen, bekommen Sie wegen der längeren Arbeitsphase sogar geringfügig mehr Vollrente als ohne FALTER. Teilrente gibt es nur aus der gesetzlichen Rentenversicherung – nicht aus der Zusatzversicherung!

Wann kann ich FALTER in Anspruch nehmen?

Die Voraussetzungen für den Bezug einer „Teilrente“ sind die gleichen wie bei „vorgezogener Rente“. Ein Rechtsanspruch auf FALTER besteht nicht. Der Arbeitgeber kann aus „betrieblichen Gründen“ ablehnen, wenn sich Teilzeit zum Beispiel nur schwer organisieren lässt oder es schwierig ist, eine Teilzeit-Ersatzkraft zu finden. Das Argument „FALTER ist zu teuer“ wäre allerdings nicht stichhaltig, da FALTER die Einrichtung nahezu nichts kostet.

Passgenau kombinieren

Ruhestandsmodelle lassen sich kombinieren. So spricht nichts gegen ein Sabbatjahr und anschließend vorgezogene Rente. Auch eine Verkürzung der Arbeitsphase der Altersteilzeit durch Abbau eines Arbeitszeitkontos ist möglich. Gut überlegt sein will die Kombination von Sabbatjahr-Modell und Altersteilzeit. Das Sabbatjahr-Modell ist eine Form der Teilzeitbeschäftigung. Beschäftigte haben während der Laufzeit einen verringerten Beschäftigungsumfang. Eine mögliche Altersteilzeit müsste dann auf Basis dieses geringeren Beschäftigungsumfangs vereinbart werden – was zwar die zu leistende Arbeit verringert, aber auch das Einkommen während der Altersteilzeit.



Foto: S. Hofschlaeger/Pixelio

Altersteilzeit kreativ

In 87 % der Fälle wird bei Altersteilzeit das Blockmodell gewählt. Als Alternative sieht das kirchliche Tarifrecht ABD lediglich die Halbierung der Arbeitszeit über die gesamte Laufzeit vor. Aber es geht auch ganz anders.

Warum nicht eine Übergangsphase vereinbaren, in der die alte Kollegin die Nachfolgerin einarbeitet? Vielleicht arbeiten Sie in einer Einrichtung mit saisonalen Arbeitsspitzen: Etwa einer Bildungseinrichtung, in der im Herbst das

neue Programm konzipiert, die Referenten und Referentinnen engagiert, der Haushalt gemacht, die Werbung organisiert werden muss. Sind sich Mitarbeiter beziehungsweise Mitarbeiterin und Arbeitgeber einig, spricht nichts dagegen zu vereinbaren, dass von September bis Februar voll gearbeitet und von März bis August frei gemacht wird.

Eine solche abweichende Arbeitszeitverteilung ist nach dem Altersteilzeitgesetz zulässig und muss gegebenenfalls einzelvertraglich vereinbart werden.

Wo und wann die Mitarbeitervertretung ins Spiel kommt

Altersteilzeit, Sabbatjahr und FALTER sind individuelle Vereinbarungen zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber. Die Mitarbeitervertretung, sofern in der Einrichtung eine gewählt wurde, kommt vor allem ins Spiel, wenn sich Beschäftigte an ihre Vertretung wenden.

Aufgabe der Mitarbeitervertretung ist es, sich um Beschwerden zu kümmern und darauf zu achten, dass alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach Recht und Billigkeit behandelt werden – also zum Beispiel nicht ohne sachlichen Grund bevorzugt oder benachteiligt werden. Beschäftigte können sich von ihrer Mitarbeitervertretung beraten und bei Gesprächen mit dem Arbeitgeber begleiten lassen.



Foto: Markus Heini/Pixelio

Für den Bereich der Altersteilzeit besteht die Möglichkeit, eine Dienstvereinbarung abzuschließen. In dieser können Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung von den tariflichen Vorgaben abweichende Regelungen zur Altersteilzeit vereinbaren. Einzige Einschränkung für solche betrieblichen Regelungen ist, dass die im Altersteilzeitgesetz vorgegebenen Rahmenbedingungen einzuhalten sind.

Sich schlau machen steht am Anfang

Rentenrecht ist durch die vielen in den letzten Jahren erfolgten Änderungen und die zugehörigen Übergangsregelungen kompliziert geworden. Erste Anlaufstelle auf dem Weg zur persönlichen Entscheidung sollte daher die Rentenberatung sein. Dort erfahren Sie, wann Sie persönlich zu welchen konkreten Bedingungen in Ruhestand gehen können.

Sehr persönlich ist die Entscheidung, wann und wie Sie gehen *wollen*. Ist möglichst schneller Ausstieg aus dem Berufsleben Ihr Ziel, kommen „vorgezogene Rente“, Altersteilzeit im Blockmodell oder eine Sabbatjahr-Vereinbarung in Frage. Für den gleitenden Übergang in den Ruhestand bieten sich Altersteilzeit im Teilzeitmodell oder FALTER an.

Ganz ohne finanzielle Einbußen geht es nicht – abgesehen vom FALTER-Modell. Früherer Ruhestand kostet Geld. Rechnen Sie durch, ob Rente plus Zusatzversorgung und gegebenenfalls Ihre private Vorsorge reichen. Für die Bezüge

in Ihrer aktiven Zeit können Sie Ihre Bezüge um eine Proberechnung bitten.

Ob Sie „vorgezogene Rente“ in Anspruch nehmen, entscheiden Sie ganz allein. Bei allen anderen Modellen brauchen Sie eine Vereinbarung mit Ihrem Arbeitgeber. Ein Sabbatjahrmodell kann der Arbeitgeber praktisch nicht ablehnen, auch auf Altersteilzeit haben Sie Anspruch, sofern die Quote an Ihrer Einrichtung

nehmen. Ansonsten gilt: Je schmackhafter oder zumindest akzeptabler die gewünschte Lösung für den Arbeitgeber ist, desto größer sind Ihre Erfolgsaussichten.

Aber Nachfragen kostet nichts und vielleicht ist Ihr Arbeitgeber ja durchaus bereit, Altersteilzeit auch über die Pflicht-Quote hinaus zu genehmigen, vielleicht ist ein FALTER-Vertrag sogar in seinem Interesse ...?



Fundgrube Internet. Broschüren, Bezüge-Rechner ... und vieles mehr finden Sie im Internet. Siehe nebenstehenden Kasten.

Foto: bilderbox

noch nicht überschritten ist. Alles andere ist Verhandlungssache. Der Arbeitgeber ist lediglich verpflichtet, nach billigem Ermessen eine Interessenabwägung vorzu-

Surftipps für Rentensucher

www.ihre-vorsorge.de

Service-Seite der Rentenversicherungsträger. Wenn Sie das Stichwort „Rechner“ eingeben, finden Sie einen

„Renten-Rechner“

„Gehaltsrechner“

(Hier können Sie zum Beispiel ausrechnen, wie sich eine Sabbatjahr-Vereinbarung auf Ihr Netto auswirkt.)

„Altersteilzeitrechner“

(Hier können Sie ausrechnen, wie sich Altersteilzeit auf Ihr Netto auswirkt.)

www.deutsche-rentenversicherung.de

Hier finden Sie umfassende Informationen rund um die gesetzliche Rente, Adressen und Telefonnummern der Beratungsstellen, eine kostenfreie Service-Nummer und viele Broschüren zum downloaden oder bestellen.

www.bvk-zusatzversorgung.de

Hier finden Sie einen Betriebsrenten-Rechner. Im Bereich Service/Broschüren können Sie die pdf-Datei „Ihre Zusatzversorgung“ herunterladen, die unter anderem Infos bietet, wie sich Altersteilzeit auf die Betriebsrente auswirkt.

www.onlineABD.de

Hier finden Sie die tariflichen Regelungen zur Altersteilzeit und zum FALTER-Modell (ABD Teil D, 6a. Regelung zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – FlexAZR) sowie zum Sabbatjahr (ABD Teil D, 5. Sabbatjahrregelung)

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 und der Bayer. Versorgungskammer.

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

Die Kontaktdaten Ihrer diözesanen KODA-Vertreter auf Seite 4

Redaktion

Dr. Joachim Eder, Jürgen Herberich, Johannes Hoppe, Hans Reich, Markus Schweizer, Erich Sczepanski, Dr. Christian Spannagl, Manfred Weidenthaler, Robert Winter, Vertreter der Arbeitgeberseite: Roland Huth

Redaktionsleitung: Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.) und Dr. Joachim Eder

Layout: Manfred 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: 55.500
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.

Genehmigen oder ablehnen?

Chancen und Probleme aus Arbeitgebersicht

Die neuen Tarifregelungen geben Arbeitgebern mehr Entscheidungs- und Gestaltungsmöglichkeiten. Darin liegt die Chance, Altersteilzeit und auch FALTER, als Teil der Personalpolitik aktiv zu nutzen.

Soweit in der Einrichtung die Quote noch nicht erfüllt ist, sind Arbeitgeber, wenn keine „dringenden betrieblichen oder dienstlichen Gründe“ entgegenstehen, verpflichtet, Altersteilzeit zu genehmigen (siehe Seite 9). Das Argument „Altersteilzeit kostet Geld“ reicht für eine Ablehnung nicht aus. Es muss für die Einrichtung tatsächlich objektiv unmöglich oder unzumutbar sein, Alterssteilzeit zu genehmigen. Das kann zum Beispiel der Fall sein, wenn bereits fest steht, dass die Einrichtung während der Laufzeit der Altersteilzeit aufgelöst wird.

Altersteilzeit kann rentabel sein

Ist die Quote erfüllt, haben Beschäftigte keinen Anspruch auf Altersteilzeit. Manchmal ist Altersteilzeit im Interesse des Arbeitgebers, wenn die Einrichtung umstrukturiert, Personal abgebaut oder die Altersstruktur verjüngt werden soll. Hier kann dieses Instrument gezielt genutzt werden, um Wissens- und Erfahrungstransfers zu sichern und personelle Neustarts zeitlich zu optimieren. In diesem Fall steht es frei, über die Quote hinaus Altersteilzeit zu vereinbaren.

Schneller Personalabbau im Teilzeitmodell

Kurzfristiger Personalabbau lässt sich mit dem Teilzeitmodell erreichen, da der oder die Beschäftigte von Beginn der Altersteilzeit an nur noch halftig arbeitet. Dies kann ein sozial verträglicher Lösungsweg sein, wenn sofortiger Personalabbau erforderlich ist und Kündigungen vermieden werden sollen.

Mit neuem Schwung in die Zielgerade

Die Perspektive eines früheren Ruhestands oder halbiertes Arbeitszeit kann Beschäftigten wieder neuen Schwung und Energie verleihen, die der Einrichtung zugute kommen. Wird eine jüngere Ersatzkraft mit geringerem Entgelt angestellt, können die zusätzlichen Kosten für die Altersteilzeit ganz oder teilweise ausgeglichen werden. Im Vergleich zur früheren Form der Altersteilzeit ist die Entgeltaufstockung (früher auf 83 % des Netto) wesentlich geringer. Die neue Altersteilzeit kann daher im Einzelfall für Arbeitgeber auch wirtschaftlich interessant sein.



Altersteilzeit kann sich rechnen. Stellenüberhänge können abgebaut werden und jüngere Ersatzkräfte kosten zum Teil deutlich weniger.

Foto: Robert Kneschke/Fotolia



Altersteilzeit als Instrument aktiver Personalpolitik. Oft profitiert auch die Einrichtung vom flexiblen Wechsel in den Ruhestand. Foto: Helder Almeida/Fotolia

FALTER kostet nichts – kann aber einiges bringen

Im Unterschied zu Altersteilzeit kostet FALTER praktisch nichts. Es gibt keine Aufstockungen und Aufzahlungen; der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin erhält genau das Entgelt, das seiner oder ihrer Arbeitsleistung entspricht. FALTER ermöglicht Kompetenztransfer. Da der oder die Beschäftigte nicht von heute auf morgen weg ist, sondern reduziert weiterarbeitet, können Know-how, Erfahrung und Wissen kontinuierlich weitergegeben werden. FALTER stärkt die Motivation. Die Reduzierung der Arbeitszeit verringert Stress und Belastung und kann zu höherer Leistung führen. FALTER ist möglich, wenn die hälftige Beschäftigung sinnvoll organisierbar ist. Da der Beschäftigungsumfang halbiert wird, kann FALTER auch bei einem notwendigen Personalabbau hilfreich sein. Um FALTER nutzen zu können, müssen sich Arbeitgeber und Beschäftigter beziehungsweise Beschäftigte einig sein – erzwungen werden kann dieses Arbeitszeitmodell nicht.

Der Weg in den Ruhestand kann kompliziert sein. Die Artikel dienen der Grundinformation. Details und Sonderfälle sind nicht dargestellt. Wenden Sie sich gegebenenfalls an die Beratungsstellen der Rentenversicherung, die Zusatzversorgungskasse und Ihre Personalstelle.

Autor des Sonderteils: Manfred Weidenthaler
Fachliche Beratung: Franz Aigner

Kirchliche Höherversicherung und Pflegetagegeld jetzt auch online

Exklusiv für alle kirchlichen Mitarbeiter sind jetzt eigene Internetseiten für die kirchliche Höherversicherung (820K), die Pflegetagegeldversicherung und die Private ErgänzungsPolice (PEP) eingerichtet. Unter www.vkb.de/kirchen können Sie sich online informieren, Beiträge ausrechnen und auch gleich den Aufnahmeantrag stellen.

Verlassen Sie sich als gesetzlich Krankenversicherter bei Ihrer Gesundheit nicht allein auf die Kassenleistungen

Ergänzen Sie die Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV). Immer wieder werden die Leistungen der GKV gekürzt. Egal ob im Krankenhaus, bei Brillen und Kontaktlinsen oder beim Zahnarzt – überall müssen Sie Zuzahlungen leisten. Mit der kirchlichen Höherversicherung und den PEP-Tarifen haben Sie die Möglichkeit, den Versicherungsschutz der GKV individuell nach Ihren Wünschen zu erhöhen. Von der Grundabsicherung bis zum „Rundum-Sorglos-Paket“ ist alles möglich.

Überlassen Sie auch im Pflegefall nichts dem Zufall

Pflegebedürftigkeit ist eines der am meisten unterschätzten Risiken und für Sie steht einiges auf dem Spiel.

Kennen Sie die 6 Irrtümer zum Pflegefall?

1. Ich werde kein Pflegefall

Richtig ist:

- Die Lebenserwartung steigt
- Von den über 75- bis 85-Jährigen sind rund 35 % pflegebedürftig
- Von den über 85- bis 89-Jährigen sind 38 % pflegebedürftig
- Von den über 90-Jährigen sind sogar 61 % pflegebedürftig



2. Wenn ich ein Pflegefall werde, dann nur kurz

Richtig ist:

- Die durchschnittliche Verweildauer in den Pflegeheimen beträgt 52,6 Monate – also mehr als 4 Jahre
- Frauen werden in der Regel länger gepflegt, Männer eher kürzer

3. Ich werde von meiner Familie gepflegt!

Richtig ist:

- Eltern und ihre Kinder leben immer öfter an verschiedenen Orten
- Frauen sind häufiger berufstätig
- Die Pflege innerhalb der eigenen Familie wird dadurch erheblich erschwert

4. Die gesetzliche Pflegeversicherung ist sicher!

Richtig ist:

- Die Anzahl der Menschen, die pflegebedürftig werden, steigt sprunghaft an
- Gleichzeitig sinkt die Zahl der Berufstätigen, die in die gesetzliche Pflegeversicherung einzahlen
- Die Ausgaben für die soziale Pflegeversicherung steigen massiv

5. Die gesetzliche Pflegeversicherung reicht aus

Richtig ist:

- Ein Pflegeheim kostet für die Pflegestufe III durchschnittlich 3 200 Euro im Monat
- Die gesetzliche Pflegeversicherung zahlt monatlich maximal 1 510 Euro
- Können Sie jeden Monat den Rest von 1 690 Euro zahlen?

6. Pflegekosten kann ich aus meinem Einkommen und Vermögen bezahlen

Richtig ist:

- 38 % der vollstationären Pflegebedürftigen sind Sozialhilfeempfänger
- Das Sozialamt kann in bestimmten Fällen auf nahe Angehörige zurückgreifen

Wenn Sie Hilfe suchen bei ihrer individuellen Absicherung der Versorgungslücken, besuchen Sie uns doch einfach unter www.vkb.de/kirchen.

Haben Sie Fragen? Rufen Sie einfach unter (0 89) 21 60-85 05 bei uns an. Wir helfen Ihnen gerne weiter.

KODA trifft Bischöfskonferenz

30 Jahre kirchliches Tarifrecht – Jubiläum auf dem Domberg



KODA-Vorsitzender Hans Reich und Erzbischof Reinhard Marx, Vorsitzender der Freisinger Bischofskonferenz.

Aus Anlass des 30-jährigen Bestehens der Bayerischen Regional-KODA trafen sich im Kardinal-Döpfner-Haus in Freising die bayerischen Bischöfe mit den KODA-Mitgliedern zu einem Begegnungs- und Gesprächsabend. Vorsitzender Hans Reich begrüßte die Mitglieder der Freisinger Bischofskonferenz mit ihrem Vorsitzenden Erzbischof Reinhard Marx. Die Kommission sehe es, so Reich, als Anerkennung und Wertschätzung ihrer Arbeit an, dass diese Begegnung heute stattfindet. Jubiläen zählten in unserer schnelllebigen Zeit wohl zu den wenigen Anlässen, um einen Moment innezuhalten, sich auf die aktuelle Lage zu besinnen und schließlich den Blick nach vorne zu richten, machte der KODA-Vorsitzende deutlich.

Erzbischof Marx: Wir sind weder auf Arbeitgeber- noch auf Arbeitnehmerseite

Erzbischof Reinhard Marx ergriff als Vorsitzender der Freisinger Bischofskonferenz das Wort. Die vergangenen 30 Jahre hätten gezeigt, dass die Bayerische Regional-KODA ihrem Auftrag, ein einheitliches, regionales und kirchliches Arbeitsrecht zu gestalten, in guter Weise gerecht geworden sei. Eine Einmischung der Bischöfe in die KODA-Verhandlungen habe es in der Vergangenheit nicht gegeben, er sei auch froh darüber, dass dies in der KODA-Ordnung nicht mehr vorgesehen ist. „Wir Bischöfe sind neutral, wir stehen weder auf der Arbeitgeberseite, noch auf der Arbeitnehmerseite.“ so Marx und augenzwinkernd weiter: „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.“ Das sei auch deshalb notwendig, um nicht die staatliche Akzeptanz des kircheneigenen Weges bei den Tarifregelungen zu gefährden. Die Grundlagen, die in den vergangenen 30 Jahren KODA-Arbeit gelegt wurden, seien eine gute Basis, um die neuen Herausforderungen angesichts der schwierigeren finanziellen Rahmenbedingungen zu meistern. Abschließend dankte Erzbischof Marx allen, die in den zurückliegenden 30 Jahren in der KODA mitgewirkt und so der Kirche gedient haben. Für die Zukunft wünschte er die erforderliche Ausdauer, Kompromissbereitschaft und Gottes reichen Segen.

Reich: Wir dürfen stolz auf das Erreichte sein

30 Jahre Bayerische Regional-KODA seien für alle Mitglieder ein Anlass, mit Stolz und Selbstbewusstsein auf die Arbeit

zurückzublicken, resümierte KODA-Vorsitzender Hans Reich. Trotz wechselnder personeller Zusammensetzung sei es den Mitgliedern der Bayerischen Regional-KODA in den zurückliegenden 30 Jahren immer gelungen, gegenseitiges Verständnis und Vertrauen herzustellen, um ganz im Sinne der Grundordnung des kirchlichen Dienstes sachgerechte Lösungen zu finden. Es beruhe auf der Bereitschaft, den Gesprächsfaden zwischen Dienstnehmer- und Dienstgebervertretern auch in schwierigen Situationen nicht abreißen zu lassen und nach Kompromissen zu suchen. Auf diese Weise sei die Bayerische Regional-KODA in den 30 Jahren ihres Bestehens dem erteilten Auftrag, einheitliche Arbeitsbedingungen für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schaffen, in einer guten Weise gerecht geworden. Mit einem kurzen Rückblick auf die Anfänge im Oktober 1980 erwähnte Hans Reich dabei Persönlichkeiten, die die Arbeit der Bayerischen Regional-KODA in besonderer Weise prägten. Er erinnerte an die Vorsitzenden, an Weihbischöfe, Generalvikare und andere Persönlichkeiten auf beiden Seiten, die durch ihre Sach- und Sozialkompetenz, entscheidend zu der guten Entwicklung beigetragen haben.

30 Jahre Orientierung am öffentlichen Dienst

Nicht ohne Stolz verwies er darauf, dass er selbst noch das einzige Mitglied sei, das seit der Gründung 1980 die Arbeit der KODA aktiv mitgestalte. Wegen der weitgehenden Vergleichbarkeit des kirchlichen Dienstes mit dem öffentlichen Dienst hatte die Bayerische Regional-KODA mit Beschluss vom 7. Oktober 1981 die Anwendung des Bundesangestelltentarifs



Dr. Stefan Korta, Sprecher der Dienstgebervertreter in der KODA

(BAT) in seiner jeweils gültigen Fassung als Grundsatz festgeschrieben. Dieser Grundsatzbeschluss wirkt bis heute fort. Mit dem Systemwechsel 2005 zum „Neuen ABD“ habe die KODA auf Initiative der Mitarbeiterseite das „Dranbleiben am öffentlichen Dienst“ fortgeschrieben. Auch nach Übernahme des neuen Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes, des TVöD, sei die so genannte „Vergütungsautomatik“ uneingeschränkt gewährleistet. Dadurch werde sichergestellt, dass auch zukünftig das kirchliche Tarifrecht ABD nicht in die Beliebigkeit einzelner Interessen gestellt ist. In seiner Eigenschaft als Sprecher der Mitarbeiter gab Reich den Sorgen Ausdruck, die bei den Beschäftigten durch die aktuelle Diskussion um den Dritten Weg der Kirche und die Änderungsabsichten der Grundordnung vorhanden sind. Insbesondere den „Verdrängungswettbewerb“ durch Lohndumping, der gerade in Einrichtungen der Diakonie und Caritas vorherrsche, gelte es zu beachten. Dieser – politisch gewollte – Verdrängungswettbewerb beeinträchtige nicht nur die Arbeitsverhältnisse der Betroffenen, sondern wirke in alle kirchlichen Bereiche hinein. Es bestehe die Gefahr, dass dadurch auf Dauer die Glaubwürdigkeit der Kirche im Hinblick auf die Forderung der Katholischen Soziallehre nach Lohngerechtigkeit beschädigt werde.

Korta: Unbedingter Wille zum Gespräch und gemeinsames Ringen sind notwendig

Als Sprecher der Dienstgebervorteiler dankte der stellvertretende KODA-Vorsitzende Dr. Stefan Korta den Bischöfen, dass sie sich im Rahmen der Tagung der Freisinger Bischofskonferenz die Zeit

genommen haben, mit der Kommission diese Feierstunde zu begehen. Er richtete den Blick auf die Aufgaben der Bayerischen Regional-KODA, die darin bestehen, die arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen für

das kirchliche System der Schaffung von arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen nicht denkbar, es wäre ohne die Bereitschaft zum konstruktiven Gespräch von vorn herein zum Scheitern verurteilt. Anlässlich des



Einander besser verstehen lernen. Nach den offiziellen Reden blieb viel Raum für das informelle Gespräch – manchmal humorvoll, manchmal ernst und gelegentlich kontrovers.

Fotos dieser Doppelseite: S. Steiner-Püschel

die Beschäftigten im kirchlichen Dienst in Bayern zu beraten, zu beschließen und diese dann den Diözesanbischöfen zur Inkraftsetzung vorzulegen. Dabei sei das Besondere, dass bei der Beratung und Beschlussfassung das so genannte Konsensprinzip gelte. Dieser Anspruch setze vor allem eines voraus: den unbedingten Willen zum Gespräch und zum gemeinsamen Ringen um akzeptable und praktikable Regelungen. Ohne Willen, so Korta, wäre

30-jährigen Bestehens solle an dieser Stelle nicht verschwiegen werden, dass in der Bayerischen Regional-KODA stets diese Bereitschaft bestanden habe. Abschließend dankte Korta den bayerischen Bischöfen für das Vertrauen, das sie in die Mitglieder der Bayerischen Regional-KODA setzen.

Den Worten schlossen sich gute Gespräche und ein reger Gedankenaustausch an.

Hans Reich

Beschäftigungsverbote für Schwangere in Kindertagesstätten

Klare gesetzliche Vorschriften – Arbeitgeber wacht über ihre Einhaltung

Beschäftigungsverbote stellen Kindertagesstätten vor erhebliche Herausforderungen. Der Dienstplan muss von heute auf morgen umgeworfen und eine Ersatzkraft kurzfristig gefunden werden. Doch die strengen Regelungen haben ihren Sinn – die Gesundheit und das Leben der werdenden Mutter und vor allem des Kindes sollen geschützt werden.

Für Beschäftigte in Einrichtungen der vorschulischen Kinderbetreuung, insbesondere für werdende Mütter, besteht ein im Vergleich zur Durchschnittsbevölkerung höheres Risiko sich vor allem mit viralen Kinderkrankheiten zu infizieren. Bei Erwachsenen können diese Infektionen zu schweren Krankheitsverläufen führen, bei Schwangeren ist zusätzlich das Kind im Mutterleib gefährdet. Missbildungen für den Embryo, Fruchttod oder eine Totgeburt sind in Abhängigkeit vom Verlauf möglich.

Träger schon vor der Schwangerschaft gefordert

Der Arbeitgeber muss daher nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) "Vorkehrungen und Maßnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter treffen" (§ 2 Abs. 1 MuSchG). Der Arbeitgeber – das heißt jeder Kindertageträger – ist nach Arbeitsschutzgesetz und § 1 der „Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz“ (MuSchArbV) verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen und die daraus resultierenden Schutzmaßnahmen für seine erzieherisch tätigen Mitarbeiterinnen festzulegen. Zu diesem Zweck hat er möglichst vor dem Eintreten einer Schwangerschaft eine Gefährdungsbeurteilung vorzunehmen. Anhand dieser sollen notwendige Maßnahmen für den Fall einer Schwangerschaft festgelegt werden. Das heißt bereits zu Beginn der Tätigkeit – nicht erst bei Eintreten einer Schwangerschaft – wird der Impf- und Immunstatus erhoben. Die allgemeine Gefährdungsbeurteilung wird dann im Falle der Schwangerschaft durch eine Gefährdungsbeurteilung nach Mutterschutzgesetz ergänzt.

Das Ergebnis ist der Mitarbeiterin und eventuell der Mitarbeitervertretung formlos mitzuteilen.

Sobald eine Mitarbeiterin ihre Schwangerschaft dem Arbeitgeber anzeigt, ist die Aufsichtsbehörde durch den Arbeitgeber unverzüglich zu benachrichtigen. Darüber hinaus muss der Arbeitgeber, sobald ihm eine Schwangerschaft bekannt wird (und nicht erst, wenn sie ihm offiziell gemeldet wird), ein Tätigkeitsverbot aussprechen bis nach Vorlage der serologischen Blutuntersuchungen feststeht, ob die Erzieherin weiterarbeiten darf oder nicht. Die Ergebnisse der Laboruntersuchungen unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht, werden dem Arbeitgeber also nicht mitgeteilt. Der Arzt empfiehlt dem Arbeitgeber lediglich bestimmte Maßnahmen. Auf Grundlage dieser Gefährdungsbeurteilung (etwa bei fehlender Immunität) spricht der Arbeitgeber entsprechende Tätigkeitseinschränkungen oder "generelle Beschäftigungsverbote" aus. "Individuelle Beschäftigungsverbote" nach § 3 MuSchG können von behandelnden Ärzten und Ärztinnen ausgesprochen werden, wenn "Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist". Darunter fallen Gefährdungen, die in der Person der Schwangeren liegen (etwa vorzeitige Wehen bei bestimmten Tätigkeiten). Auf Wunsch der schwangeren Mitarbeiterin können Beschäftigungsverbote nicht aufgehoben werden.

Impfungen sind Beschäftigten anzubieten

Die Umsetzung der Biostoffverordnung hilft, (zukünftige) Schwangere



Beschäftigungsverbote sind strikt einzuhalten. Selbst wenn die Mitarbeiterin mit der Weiterarbeit einverstanden wäre, muss ihr der Arbeitgeber die Arbeit am Kind untersagen.

Fotos: bilderbox; Thommy Weiss/pixelio

durch rechtzeitige Impfung vor Infektionen zu schützen. Als Vorsorge gegen Infektionsgefahren am Arbeitsplatz hat der Arbeitgeber nach der Biostoffverordnung arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen zu veranlassen und Impfungen anzubieten, wenn die Beschäftigten den entsprechenden Erregern infolge ihrer Tätigkeit ausgesetzt sein können. Allerdings stehen nicht für alle Erreger Impfungen zur Verfügung, so zum Beispiel nicht bei Ringelröteln und bei Zytomegalie (gehört zur Familie der Herpes-Viren).

Bis zur Feststellung der Immunität muss die Schwangere umgesetzt beziehungsweise freigestellt werden. Es wird darauf hingewiesen, dass bei den meisten Infektionskrankheiten das Hauptrisiko in den ersten Wochen der Schwangerschaft liegt, wenn die Schwangerschaft oft noch gar nicht bekannt ist. Das unterstreicht die Notwendigkeit rechtzeitiger Impfungen.

Keine Arbeit am Kind ohne Immunitätsnachweis

In Kindertageseinrichtungen müssen bei den folgenden Erkrankungen bei fehlender Immunität Tätigkeitsverbote beziehungsweise -einschränkungen ausgesprochen werden:

- Röteln: bis Ende der 20. Schwangerschaftswoche für Umgang mit Kindern und Jugendlichen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr
- Ringelröteln: bis Ende 20. Schwangerschaftswoche für Umgang mit Kindern bis vollendetem 6. Lebensjahr; ältere Kinder dürfen bei räumlicher Trennung betreut werden (zum Beispiel Hort).
- Masern, Mumps: gesamte Schwangerschaft für Umgang mit Kindern bis vollendetem 6. Lebensjahr
- Windpocken: gesamte Schwangerschaft für Umgang mit Kindern (bis vollendetem 10. Lebensjahr)
- Zytomegalie: gesamte Schwangerschaft für Umgang mit Kindern jünger als 3 Jahre oder behinderten Kindern unter Vermeidung von Kontakt zu Körperausscheidungen
- Hepatitis A: beim Auftreten in der Einrichtung bis 51 Tage nach dem letzten Fall
- Scharlach: beim Auftreten in der Einrichtung bis 5 Tage nach dem letzten Fall (keine Antikörper-Bestimmung)
- Keuchhusten: beim Auftreten in der Einrichtung bis 21 Tage nach dem letzten Fall (keine Antikörper-Bestimmung)
- Grippe: beim Auftreten in der Einrichtung bis 6 Tage nach dem letzten Fall (keine Antikörper-Bestimmung)
- Hepatitis B: bei Betreuung von behinderten oder aggressiven Kindern sowie bei Auftreten in der Einrichtung

In Waldkindergärten können besondere Gefährdungen auftreten (Borreliose). Bei Fragen können sich Beschäftigte an den Betriebsarzt beziehungsweise die Betriebsärztin wenden.

Beispiel: Frau M. arbeitet als Erzieherin in einer Kindertageseinrichtung. Sie wird schwanger und teilt dies dem Arbeitgeber mit. Da dem Arbeitgeber keine betriebsärztliche Bescheinigung vorliegt, wonach Frau M. eine ausreichende Immunität gegenüber den

üblichen Kinderkrankheiten wie Masern, Röteln, Windpocken und so weiter besitzt, ist unklar, ob Frau M. und ihr Kind vor einer erhöhten Gefährdung am Arbeitsplatz geschützt sind. Der Arbeitgeber muss sie deshalb umgehend von den Tätigkeiten als Erzieherin freistellen, da ohne entsprechende Untersuchung nicht ausgeschlossen werden kann, dass sich Frau M. aufgrund eines eventuell fehlenden Immunschutzes mit einer Kinderkrankheit anstecken könnte. Der Arbeitgeber muss Frau M. außerdem eine betriebsärztliche Untersuchung ermöglichen. Er darf sie als Erzieherin erst wieder einsetzen, wenn ihm eine betriebsärztliche Bescheinigung vorliegt, aus der hervorgeht, dass für Frau M. und ihr Kind keine erhöhten Gefährdungen anzunehmen sind (Quelle und weitere Infos: www.schwanger-in-bayern.de, rechts oben „A-Z“ anklicken, Begriff „Mutterschutz (Beschäftigungsverbote)“ wählen).

Ein ärztliches Beschäftigungsverbot ist für den Arbeitgeber bindend (§ 3f Mutterschutzgesetz). Allerdings ist es möglich, eine Erzieherin, die die Voraussetzungen für ein Beschäftigungsverbot erfüllt, mit einer anderen zumutbaren Tätigkeit weiterzubeschäftigen, bei der kein entsprechendes Risiko besteht.

Was nach Meldung der Schwangerschaft zu tun ist

Sobald die werdende Mutter dem Arbeitgeber die Schwangerschaft mitgeteilt hat, hat dieser unverzüglich den Betriebsarzt davon zu informieren (§ 3 Arbeitsschutzgesetz in Verbindung mit der „Verordnung zur arbeitsmedizinischen

Vorsorge“). Die werdende Mutter ist bis zum Vorliegen der betriebsärztlichen Bescheinigung vom Arbeitgeber vorläufig von Tätigkeiten mit direktem Kontakt zu Kindern freizustellen. Nach Meldung einer Schwangerschaft ist vom Betriebsarzt mit einer Titerbestimmung (der Titer ist in der Biologie und Medizin ein Maß für eine Konzentration, zum Beispiel eines Antikörpers oder Antigens) die vorhandene Immunisierung bezüglich zum Beispiel Keuchhusten, Masern, Mumps, Röteln, Ringelröteln, Windpocken und Zytomegalie, festzustellen. Weitere Titerbestimmungen können im Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung nach § 7 BioStoffV notwendig sein. Bei negativer Titerbestimmung ist das Aussprechen des Beschäftigungsverbot oft unumgänglich.

Fragen nach Schwangerschaft und Impfschutz bei der Einstellung verboten

Der Europäische Gerichtshof hat entschieden, dass die Frage nach einer Schwangerschaft beim Einstellungsgespräch unzulässig ist, da sie gegen das Diskriminierungsverbot verstoßen würde. Dies gilt auch für die Frage nach einem Impfschutz zur Vermeidung eines Beschäftigungsverbot bei Schwangerschaft. Die Bewerberin hat sogar arbeitsrechtlich das Recht die Frage nach dem Impfschutz un wahr zu beantworten. Liegt jedoch von der Bewerberin eine Immunitätsbescheinigung vor, aus der nicht klar erkennbar ist, ob die Bewerberin den gesundheitlichen Anforderungen genügt, kann der Dienstgeber auf seine Kosten ein zusätz-

liches Attest verlangen. Prinzipiell sind die Kosten für die serologischen Untersuchungen und die damit verbundenen ärztliche Leistungen vom Dienstgeber zu zahlen, da es sich nicht um diagnostische oder therapeutische Leistungen handelt. Ebenso die Kosten von nachgehenden Immunitätskontrollen und von Impfungen, auf die der Dienstgeber hinwirkt. Für die Beschäftigte besteht in jedem Fall, auch bei einer Pflichtuntersuchung, keine Impfverpflichtung.



Sinnvoll aber nicht verpflichtend. Rechtzeitige Schutzimpfungen können Leben retten – erzwingen darf der Arbeitgeber die Impfungen aber nicht.

Foto: bilderbox

Hans Reich

Auch das sind Berufe der Kirche

Mitarbeiter im Kirchenforst



Fotos: E. Sczepanski

Die stattlichen Pfarrhöfe zeugen in vielen Dörfern noch von umfangreichen landwirtschaftlichen Betrieben, die in früheren Jahren den Unterhalt des Ortspfarrers und der anderen kirchlichen Beschäftigten „im Dorf“ sicherten. Manchmal soll sogar der Dorfpfarrer zugleich der „größte Bauer im Dorf“ gewesen sein.

Vom einst umfangreichen „Stiftsforst“ sind noch „einige Tagwerk“ geblieben, und ein Teil dieser Wälder wird bis heute von kirchlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bewirtschaftet. Es handelt sich meist um „Streubesitz“ und „Splitterreviere“ also viele kleine und mittlere Wälder in großen räumlichen Entfernungen mit unterschiedlichsten Bodenverhältnissen. Die Bewirtschaftung dieser Wälder stellt eine komplexe Aufgabe dar. Es geht nicht nur darum, standortgerechte „Wirtschaftswälder“ mit hohen Erträgen für die jeweiligen Pfründestiftungen zu „bewirtschaften“. Die kirchlichen Wälder stehen zunehmend

unter dem Auftrag, Gottes Schöpfung und damit artenreiche, ökologisch wertvolle Bestände zu erhalten. Der Klimawandel stellt die Revierförster dabei vor wachsende Probleme – denn Bäume, die heute gepflanzt werden, müssen auch in hundert Jahren noch „standortgerechte“, gesunde Bestände bilden. Diplom-Forstwirte (Fachhochschul-Absolventen), Staatlich geprüfte Forsttechniker, Forstaufseher und Forstwarder teilen sich die Arbeit im Wald, die auch viel Wochenendarbeit, Arbeit zu Abend-, Nacht- und Morgenstunden mit sich bringt. Und eigentlich müsste der Revierförster mit seinen Waldarbeitern überall sein – im Wald um die Sicherheit entlang der Waldwege zu kontrollieren (Verkehrssicherung) und die Holzsammler zu beaufsichtigen (Brennholzselbstverwertung), und natürlich im Büro, um Kultur- und Wirtschaftspläne aufzustellen und vielleicht den einen oder anderen Förderantrag auf den Weg zu bringen.

Erich Sczepanski

Wechsel auf Dienstgeberseite

Herzlich begrüßen wir Frau **Evmarie Haager** als neue Vertreterin der Dienstgeber in der Bayerischen Regional-KODA. Die 29-jährige Juristin ist in der Personalabteilung des Bischöflichen Ordinariats Eichstätt tätig.



Ausgeschieden aus der KODA ist der bisherige Personalreferent der Diözese Passau, **Franz Stadlberger**. In seiner kurzen Mitgliedschaft in der Kommission hat sich Stadlberger durch seine Kompetenz und seinen ganzheitlichen Ansatz schnell hohes Ansehen und große Anerkennung sowohl auf Dienstgeber- als auch auf Mitarbeiterseite erworben. Die Arbeit an der Dienst- und Entgeltordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro prägte er maßgeblich. Wir wünschen ihm alles Gute und Gottes Segen. Vor allem für die neue Aufgabe im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung, die er seit dem Jahreswechsel beim Caritasverband für die Diözese Passau inne hat.

Für Franz Stadlberger wurde **Stefan Häusler** wieder in die Bayerische Regional-KODA berufen. Häusler war schon zu der Zeit KODA-Mitglied, als er noch in Eichstätt als Jurist in der Personalabteilung arbeitete. Jetzt ist er im Bistum Passau als Referent für Arbeitsrecht im Personalreferat tätig.

Unsere guten Wünsche gelten auch **Pater Johannes Bauer**, der als Vertreter der Dienstgeber für die katholischen Schulen über die beiden Amtszeiten der Lehrerkommission KODA-Mitglied war und sein Amt niedergelegt hat.



Eine Nachberufung durch die Freisinger Bischofskonferenz ist noch nicht erfolgt. Pater Johannes Bauer war maßgeblich an der Gestaltung der Sonderregelungen für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen mit ihrer Orientierung am staatlichen Schulen mit ihrer Orientierung am staatlichen Lehrern beteiligt. Als Ordensvertreter hat er die vielfältigen Interessen der Ordenschulträger eingebracht, dabei aber auch hohe Kompromissbereitschaft gezeigt und damit den Weg zum einheitlichen Arbeitsvertragsrecht für Lehrkräfte geebnet.

Markus Schweizer

Warten auf die Entgeltordnung

Eine „unendliche Geschichte“

Mit der „Entgeltordnung“ wird im öffentlichen Dienst und in der Kirche die Eingruppierung und damit die Entlohnung der Beschäftigten geregelt. Der bischöfliche Auftrag an die Bayerische Regional-KODA ist es, kirchliches Arbeitsrecht auf Grundlage der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes zu gestalten. Die Entgeltordnung des öffentlichen Dienstes ist daher auch Grundlage für die Entgeltordnung im kirchlichen Dienst.

2005 wurden die Tarifregelungen des öffentlichen Dienstes grundlegend neu gestaltet – nur die Entgeltordnung nicht. Damals war man der Meinung, die offenen Fragen würde man bis spätestens 2007 geklärt haben. Und für die Übergangszeit sollten erstmal provisorische Übergangsregelungen gelten. Und diese gelten bis heute. Aufgrund der Anbindung an den öffentlichen Dienst auch bei der Kirche.

Blockade im öffentlichen Dienst

Die Tarifverhandlungen des öffentlichen Dienstes ziehen sich. Ein Ergebnis ist seit Jahren überfällig. Vom anfänglichen Reformeifer ist nicht viel übrig geblieben. Lediglich für den Bereich der Länder ist vor Kurzem eine Einigung gelungen. In dem für den kirchlichen Dienst maßgeblichen kommunalen Bereich ist eine Einigung nicht einmal absehbar.

Mitarbeiterseite verhandelt über vorläufige Regelungen

Bis zum Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung werden neu Eingestellte zunächst nach den alten Tätigkeitsmerkmalen aus der Zeit vor der Tarifreform eingruppiert. Anschließend werden sie mit Hilfe von vorläufigen Überleitungstabellen den aktuellen Entgeltgruppen zugeordnet. Das Gleiche gilt für Beschäftigte, die wegen eines Tätigkeitswechsels neu eingruppiert werden. Aufgrund des weitgehenden Wegfalls der früheren „Bewährungsaufstiege“ führt dies gerade für seit Oktober 2005 neue Eingestellte und solche, die seit damals neu eingruppiert wurden, zu finanziellen Nachteilen. Und diese Nachteile werden größer, je länger die Tätigkeit schon ausgeübt wird.

Hart trifft es Beschäftigte, die nach altem Tarifrecht mehrere „automatische“ Aufstiege hatten, vor allem Mesner und

Mesnerinnen sowie B-Kirchenmusiker und -musikerinnen. Zur Milderung der Nachteile erhalten Beschäftigte in diesen beiden Berufsgruppen weiterhin einen Bewährungsaufstieg – natürlich vorbehaltlich einer neuen Entgeltordnung.

Aktuell bemüht sich die Mitarbeiterseite um eine vorläufige „Eckeingruppierung“ in Entgeltgruppe 5. Damit ist gemeint, dass alle Beschäftigten mit 3-jähriger Berufsausbildung bei entsprechender Tätigkeit mindestens nach Entgeltgruppe 5 zu bezahlen sind.

Kirchliche Strukturen und pastorale Arbeit wandeln sich schnell. Und damit wandeln sich die Anforderungen an Berufsgruppen wie Pfarrsekretäre/

innen, Mesner/innen, Kirchenmusiker/innen, Gemeindefereferenten/innen und Religionslehrer/innen. In der KODA wird geprüft, inwieweit deren Entgeltregelungen angepasst werden müssen. Näheres auf Seite 1 bis 3.

Erich Sczepanski



Warten auf Godot. Fast 3 Stunden warten die Zuschauer in Samuel Becketts Stück auf einen imaginären Godot. Das Stück gilt als Höhepunkt „absurden Theaters“. Sechs Jahre warten inzwischen die Beschäftigten im öffentlichen und kirchlichen Dienst auf die neue Entgeltordnung.

Foto: Nina C. Gabriel als Estragon, Wien, 2001

Mehr Freistellung für Schul-MAVen

Der Freistaat Bayern hat dem – zum Beispiel durch die Umsetzung der Dienstrechtsreform bedingten – gestiegenen Zeitaufwand bei seinen Personalräten Rechnung getragen und die Freistellung der örtlichen Personalräte ab dem Schuljahr 2011/12 neu geregelt. In den meisten Personalräten wird es künftig eine Wochenstunde mehr als Anrechnungsstunde geben.

Nach § 15 Abs. 2 Mitarbeitervertretungsordnung ist auch den Mitarbeitervertretern und -vertreterinnen an den katholischen Schulen in Bayern eine angemessene Freistellung zu gewähren. Da auch an kirchlichen Schulen der Umfang der MAV-Arbeit deutlich gestiegen ist – zumal kirchliche Mitarbeitervertretungen keinen Hauptpersonalrat als Informationsquelle haben wie die staatlichen Personalräte –, sollte der erhöhte Freistellungsumfang auch für die MAVen an katholischen Schulen

gewährt werden. Das katholische Schulwerk in Bayern hat die Schulleiter und -leiterinnen inzwischen entsprechend über die neue staatliche Regelung informiert.

Erhält eine Schul-MAV dennoch keine Freistellung im notwendigen Umfang, kann sie dies nötigenfalls durch das Kirchliche Arbeitsgericht klären lassen.

Christian Spannagl

bisher		neu	
Beschäftigte	Anrechnungsstunden	Beschäftigte	Anrechnungsstunden
20 - 49	1	1 - 29	1
		30 - 59	2
50 - 99	2	60 - 99	3
100 - 149	3	100 - 149	4
150 - 199	4	150 - 199	5

Sabbatjahr in der Praxis

Brigitte und Wolfgang Zecher haben es ausprobiert

Zu Fuß nach Jerusalem? Geht das überhaupt? Ja, es geht: 1 großes Ziel, 4 Füße, 9 Länder, 190 Tage, 4500 Kilometer – und die Sabbatjahr-Regelung im ABD. Die Pastoralreferenten Wolfgang und Brigitte Zecher pilgerten von August 2009 bis Mai 2010 von Würzburg nach Jerusalem, nur unterbrochen von einer Winterpause.

KODA Kompass: Wie sind Sie eigentlich auf die Idee gekommen nach Jerusalem zu pilgern?

Wolfgang Zecher: Am Anfang stand die Entscheidung, nach gut der Hälfte unserer Lebensarbeitszeit ein Sabbatjahr zu machen. Dann tauchte die Idee des Pilgerwegs nach Jerusalem auf. Pilgererfahrung hatten wir früher schon sammeln können, unter anderem auf dem Weg nach Santiago. In Exerzitien wurde diese Idee dann zu einem konkreten Plan, den wir im Sabbatjahr verwirklichen konnten.

KODA Kompass: Sie haben auf Ihrer Pilgerreise eine längere Pause gemacht ...

Brigitte Zecher: Ja, zum einen hat uns der anatolische Winter gezwungen, unseren Pilgerweg in Istanbul für einige Wochen zu unterbrechen. In dieser Winterpause konnten wir uns aber auch auf neue Stellen bewerben. Nach gut 11 Jahren auf unseren bisherigen Stellen wollten wir die Auszeit mit einem Stellenwechsel verbinden. Ein Anspruch auf die bisherige Stelle besteht ja bei einem Sabbatjahr ohnehin nicht.

KODA Kompass: Während des Sabbatjahres und in den Jahren der Ansparrphase ist der Verdienst spürbar geringer, oder?

Wolfgang Zecher: Das hängt von der Laufzeit des Vertrags ab, die bis zu neun Jahren betragen kann. Wir hatten einen vierjährigen Vertrag mit dem Arbeitgeber geschlossen – drei Jahre sogenannte Ansparrphase und ein Jahr freie Zeit. In diesen vier Jahren haben wir 75% unserer Brutto-Bezüge bekommen bei voller Arbeitszeit – Netto natürlich mehr, weil die Steuern und Sozialabgaben niedriger sind. Dieses reduzierte Einkommen wird auch in der arbeitsfreien Phase des Sabbatjahrs bezahlt.



Lebensträume verwirklichen. Kirchliche Beschäftigte haben Anspruch auf ein Sabbatjahr gemäß Sabbatjahr-Regelung. Ablehnen kann der Arbeitgeber nur aus „dringenden“ Gründen.
Foto: privat

KODA Kompass: 4500 Kilometern zu Fuß bis Jerusalem. Was sind im Rückblick Ihre wichtigsten Erfahrungen?

Wolfgang Zecher: Zunächst einmal: Monatelang ganz anders zu leben – nur mit dem, was im Rucksack ist, ohne Terminkalender, ohne Vorplanung. Jeder Tag war voll von Unvorhersehbarem, von Schwierigem und Belastendem, aber auch viel Schönerem und Bereicherndem. Manches hier hat sich durch den Weg wohltuend relativiert. Sehr bewegt haben uns die Hilfsbereitschaft und die Gastfreundschaft in der Türkei. Und schließlich war es ein innerer Pilgerweg, auf dem wir Vertrauen lernen durften – in uns, in andere Menschen, ins Leben, in Gott.

KODA Kompass: So ein Weg ist sicher nicht jedermanns Sache. Aber ein Sabbatjahr könnten Sie anderen auch empfehlen?

Brigitte Zecher: Ja, wir sind dankbar, dass wir nach gut der Hälfte des Berufslebens diese Auszeit nehmen konnten. Sie hat uns persönlich viel gebracht. Und die Erfahrungen unseres Sabbatjahres werden sicher auch in die neuen beruflichen Aufgaben einfließen.

Das Interview führte Jürgen Herberich

Das Pilger-Tagebuch mit Nachrichten und Fotos vom Weg finden Sie auf www.jerusalemPilger.de, die Sabbatjahrregelung ABD Teil D, 5. auf www.onlineABD.de.

	June	July	August
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			

Mesner, Kirchenmusiker

Arbeitszeit planen, berechnen, prüfen

Der neue Arbeitszeitkalender 2012 für Mesner und Mesnerinnen sowie Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen ist da. Er enthält Erläuterungen zum Feiertagsausgleich, festen freien Tag ...

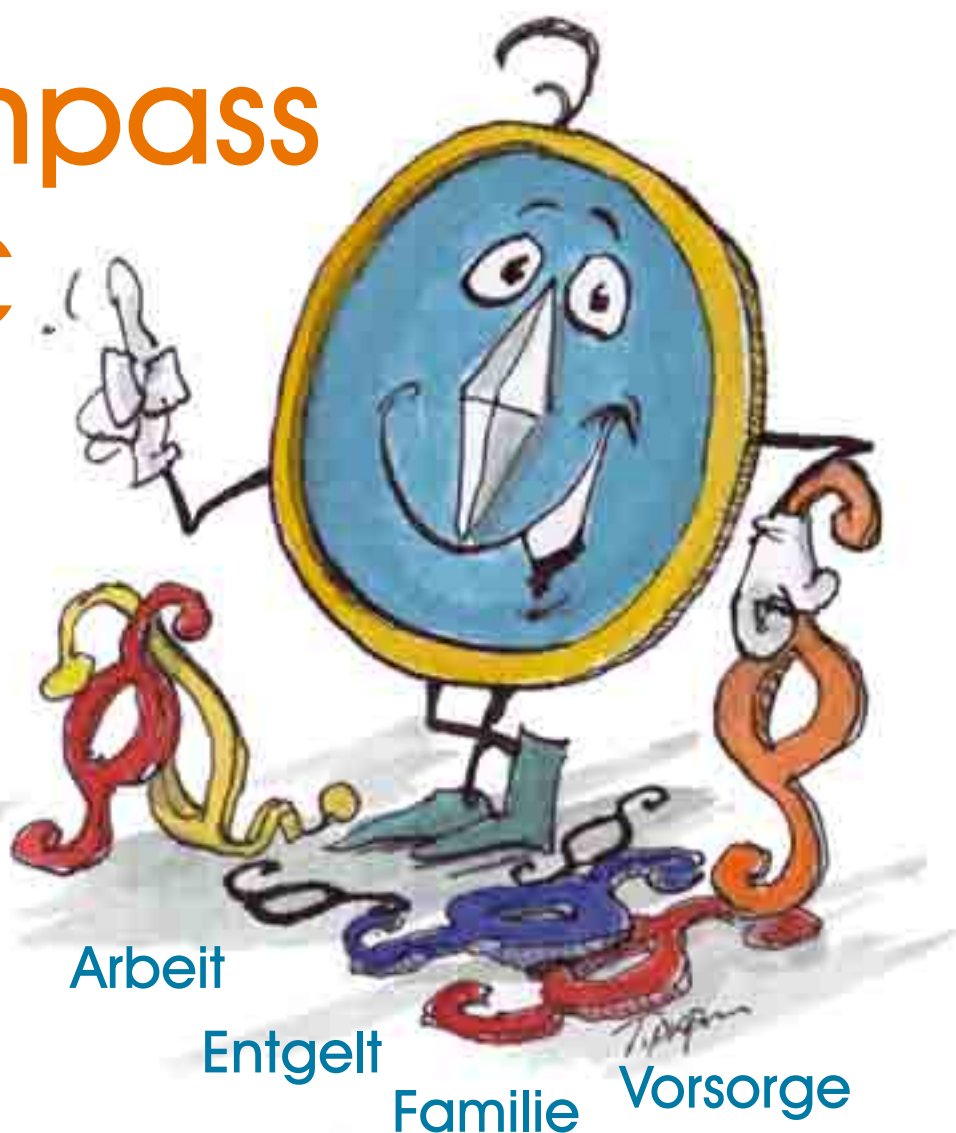
Unter www.kodakompass.de, Rubrik Themen-ABC, Stichwort Mesner oder Kirchenmusiker.

KODA Kompass

www.kodakompass.de

Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Das Kompass ABC



**Mein kirchliches Tarif- und Arbeitsrecht
Kurz und bündig – in 76 Stichworten**

Stichwörter

**Kurz erklärt –
die wichtigsten Begriffe 9**

**Was der Chef so alles
(nicht) darf 3**

- Direktions- und Weisungsrecht • Pro-
bezeit • Arbeitsvertrag und Nebenabre-
den • Flexibler Beschäftigungsumfang
- Betriebsübergang • Honorarverträge
- Dienstordnungen • Gesundheits- und
Arbeitsschutz • Überlastungsanzeige
- Qualifizierung, Fortbildung, Exerzitien
- Umsetzung, Versetzung, Abordnung
- Verschwiegenheit • Geschenkkannahme
- Mitarbeitergespräch / Jahresgespräch

Arbeitszeit ist Lebenszeit 12

- Arbeitszeit, Dienstplan • Pausen • Ar-
beitsbefreiung • Mehrarbeit, Überstunden
- Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Bereit-
schaftszeit • Arbeitszeitkonto • Erholungsur-
laub • Feiertage • Betriebsurlaub, Schließ-
zeiten • Arbeitszeitgrenzen, Ruhezeiten
- Dienstreise • Nebentätigkeit • Sabbatjahr

**Wenn mich die Familie
braucht 17**

- Mutterschutz und Elternzeit • Sonder-
urlaub • Teilzeitanpruch • Pflegezeit
- Kinder: Betreuung bei Krankheit

**Vorsorge – auf die Zukunft
vorbereitet 19**

- Zusatzversorgung • Beihilfe • Geburts-
beihilfe, Fehlgeburt • Pflagegeld-
versicherung • Entgeltumwandlung und
Riester • Vermögenswirksame Leistungen
- Autoversicherung

**Krankheit – gesund werden,
gesund bleiben 25**

- Arbeitsunfähigkeit • Entgeltfortzahlung
und Krankengeld • Betriebliches Eingliede-
rungsmanagement • Wiedereingliederung
- Schwerbehinderung • Ärztliche Untersu-
chung • Erwerbs- und Berufsunfähigkeit

**Wenn's mal schwierig wird
– Probleme und Konflikte 27**

- Abmahnung • Kündigung • Änderungs-
kündigung • Vertragsänderung • Haftung
und Versicherung • Personalakte • Mit-
arbeitervertretung • Schlichtungsstelle
- Kirchliches Arbeitsgericht

**Der Lohn für die Mühe –
Entgelt 31**

- Entgelttabellen • Entgeltstufen • Ein-
gruppierung und Höhergruppierung

- Jahressonderzahlung • Besondere Einmal-
zahlung • Kinder- und Familienzuschlag
- Zeitzuschläge • Fahr- und Reisekosten
- Jubiläumsszahlung • Ballungsraumzulage
- Geringfügige Beschäftigung • Auszah-
lung des Entgelts • Ausschlussfrist

**Wenn die gemeinsame
Zeit zu Ende geht 36**

- Altersteilzeit • FALTER • Renteneintritt
- Befristung • Arbeitgeberwechsel • Auflö-
sungsvertrag • Arbeitszeugnis • Todesfall



Manfred Weidenthaler,
Chefredakteur dieser Ausgabe

Wenn ich das gewusst hätte ...

Liebe Leserin,
lieber Leser,

das deutsche Arbeitsrecht ist streng. Jede und jeder Beschäftigte ist ver-
pflichtet, sich selbst über Rechte, Pflichten und Regelungen zu informieren.
Dieses Heft will Ihnen dabei helfen – mit kurzen Beiträgen rund um das
kirchliche Tarif- und Arbeitsrecht – zum Lesen, Nachschlagen und Aufheben.

Vielleicht werden Sie manch Neues und Überraschendes entdecken.
Wussten Sie, dass kirchliche Mitarbeiter verbilligte Autoversicherungen be-
kommen können – und zwar bei jedem Versicherungsunternehmen? Schade
ist, dass viele die Sozial- und Vorsorgeleistungen des kirchlichen Tarifrechts
nicht kennen. Bei Beurlaubungs- und Teilzeitanträgen stehen wir ganz vor-
ne in der deutschen Tariflandschaft. Der Abschnitt „Wenn mich die Familie
braucht“ fasst wichtige Regelungen zusammen. Nicht immer herrscht „eitel
Sonnenschein“. Im Kapitel „Wenn 's mal schwierig wird“ zeigen wir auf, was
Sie bei Problemen und Konflikten tun können.

KODA Kompass ist eine Zeitschrift der Dienstnehmervorteiler für die
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Aber der Ball ist rund, egal wer ihn ins Tor
schießt. Und Recht bleibt Recht, egal wer darüber schreibt. Daher wenden wir
uns mit diesem Heft auch an Vorgesetzte und Arbeitgeber. Wie gewohnt sind
die Informationen mit Vertretern der KODA-Dienstgeberseite abgestimmt.

Eine interessante Lektüre und vielleicht die eine oder andere Entdeckung
wünscht Ihnen Ihr KODA Kompass-Team

Manfred Weidenthaler
Manfred Weidenthaler,
Redaktionsleiter

Wer mir weiterhilft

Ihre Ansprechpartner finden Sie
auf S. 10f.

Schlagwort-ABC

auf der Rückseite dieses Hefts.

Neu im Kirchendienst?

Artikel mit diesem
Zeichen sind für Neu-
eingestellte von be-
sonderem Interesse.



Was der Chef so alles (nicht) darf – Pflichten und Rechte

Wo Beschäftigte und Vorgesetzte wissen, was gilt, gibt es weniger Konflikte und Ärger und das Betriebsklima ist besser. 14 Stichworte für mehr Klarheit.

Direktions- und Weisungsrecht

Inhalt, Ort und Zeitpunkt der Arbeitsleistung bestimmt der Arbeitgeber. Diesen Grundsatz nennt man Direktions- oder Weisungsrecht. Der Arbeitgeber entscheidet *was, wann und wo* der oder die Beschäftigte arbeitet. Das Direktionsrecht ist durch die Arbeitsgesetze, das kirchliche Tarifrecht → **ABD** und die Festlegungen im jeweiligen → **Arbeitsvertrag** begrenzt.

So dürfen Chefs nur solche Tätigkeiten zuweisen, die der Tätigkeitsbeschreibung im Arbeitsvertrag entsprechen. **Ist zum Beispiel eine Mitarbeiterin laut Arbeitsver-**

trag als Erzieherin eingestellt, dürfen ihr grundsätzlich auch nur entsprechende Tätigkeiten angewiesen werden. Ihr in einem Notfall aufzutragen vor der Einrichtung Schnee zu räumen, wäre wohl trotzdem im Rahmen des Direktionsrechts zulässig. Die Hausmeisteraufgaben generell dem pädagogischen Personal zu übertragen wäre dagegen wohl missbräuchlich.

Auch *wo* ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin arbeitet, fällt unter das Direktionsrecht. Sollen Beschäftigte → **versetzt** oder → **abgeordnet** werden, sind dabei die entsprechenden ABD-Vorschriften und gegebenenfalls die Beteiligungsrechte der → **Mitarbeitervertretung** zu beachten.

Ebenso bestimmt der Arbeitgeber grundsätzlich *zu welchen Zeiten* gearbeitet wird. So kann ein Beschäftigter, der üblicherweise Montag bis Freitag arbeitet, im Rahmen des Direktionsrechts ausnahmsweise auch einmal am Samstag zur Arbeit herangezogen werden. Auch bei Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen sind gegebenenfalls die Beteiligungsrechte der → **Mitarbeitervertretung** zu beachten.

Alle Anweisungen müssen „billigem Ermessen“ genügen. Schikane und Willkür sind selbstverständlich verboten. Die Interessen des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin sind angemessen zu berücksichtigen und gegen die betrieblichen Interessen abzuwägen. Solche persönlichen Interessen können zum



Abwägen. Direktionsrecht darf nicht willkürlich ausgeübt werden – der Arbeitgeber muss die Interessen der Beschäftigten und der Einrichtung gegeneinander abwägen (= „billiges Ermessen“).

Foto: bilderbox

- Direktions- und Weisungsrecht
- Probezeit
- Arbeitsvertrag und Nebenabreden
- Flexibler Beschäftigungsumfang
- Betriebsübergang
- Honorarverträge
- Dienstordnungen
- Gesundheits- und Arbeitsschutz
- Überlastungsanzeige
- Qualifizierung, Fortbildung, Exerzitien
- Umsetzung, Versetzung, Abordnung
- Verschwiegenheit
- Geschenkkannahme
- Mitarbeitergespräch und Jahresgespräch

Beispiel die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen sein.

Was „angemessen“ ist, führt in der Praxis immer wieder zu Streit und haben die Arbeitsgerichte bereits in unzähligen Urteilen interpretiert.

Probezeit

Die Probezeit beträgt in der Regel sechs Monate (§ 2 ABD A,1.). Sind Arbeitsverträge ohne Sachgrund befristet, gelten die

→ Wo finde ich was?
Schlagwortverzeichnis auf der Rückseite dieses Heftes

ersten sechs Wochen als Probezeit (§ 30 ABD A,1.). Wie der Name sagt, dient die Zeit der gegenseitigen Erprobung. Während der Probezeit kann deshalb das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Angabe von Gründen unter Einhaltung einer → **Kündigungsfrist** von zwei Wochen beendet werden.

Manchmal werden verkürzte Probezeiten vereinbart. Vollen Kündigungsschutz genießen Arbeitsverhältnisse trotzdem erst, wenn sie länger als sechs Monate bestanden haben und die übrigen Voraussetzungen für die volle Geltung des → **Kündigungsschutzgesetzes** gegeben sind.

Eine Besonderheit ist das Arbeitsverhältnis, das ausdrücklich befristet „zur Erprobung“ geschlossen wird. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz lässt dies zu (§ 14 Abs. 1 Nr. 5). Explizit ist diese Möglichkeit in der Sonderregelung für **LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN** vorgesehen. Die Höchstdauer der Erprobung ist dort auf ein Jahr begrenzt (Nr. 13 ABD B, 4.1).

Arbeitsvertrag und Nebenabreden

Grundsätzlich herrscht in Deutschland „Vertragsfreiheit“ – Vertragspartner können vereinbaren, was ihnen richtig und sinnvoll erscheint. Bei Arbeitsverträgen ist die Vertragsfreiheit jedoch stark eingeschränkt, vor allem zum Schutz der Beschäftigten.

Auf Grund der Festlegungen in der → **Grundordnung** des kirchlichen Dienstes,

dürfen nur Arbeitsverträge geschlossen werden, für die das jeweilige kirchliche Tarifrecht gilt – vorausgesetzt die Einrichtung fällt unter die Grundordnung. So ist es kirchlichen Einrichtungen zum Beispiel nicht erlaubt, ein geringeres Entgelt oder eine höhere Wochenarbeitszeit als im kirchlichen Tarifrecht vorgeschrieben zu vereinbaren.

Auch staatliche Gesetze schränken die Vertragsfreiheit ein. Im Nachweisgesetz steht zum Beispiel, welche Vertragsbedingungen schriftlich festgehalten werden müssen. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz legt fest, unter welchen Bedingungen eine → **Befristung** zulässig ist.

Die Vereinbarungen im Arbeitsvertrag begrenzen das → **Direktionsrecht** des Arbeitgebers. Steht im Arbeitsvertrag als Tätigkeit etwa konkret „Bezügerechner“, muss der Arbeitgeber ihn oder sie auch entsprechend einsetzen. Steht dort „Verwaltungsmitarbeiter“, hat der Arbeitgeber



Arbeitgeberwünsche. Grenzenlos flexibel wünschen sich manche Arbeitgeber ihre Beschäftigten. Das Bundesarbeitsgericht hat Grenzen gesetzt. Vertragsklauseln mit mehr als 1/5 flexiblem Beschäftigungsanteil sind unwirksam.

Foto: M. Weidenthaler

eine Vielzahl von Möglichkeiten, dem oder der Beschäftigten Tätigkeiten zuzuweisen.

Sollen Musterarbeitsverträge in der Einrichtung verwendet werden, ist die → **Mitarbeitervertretung** vorher zu beteiligen (§ 29 Mitarbeitervertretungsordnung).

Sollen für ein Arbeitsverhältnis zusätzliche Bedingungen, die so nicht im ABD geregelt sind, wirksam werden, wie beispielsweise Zuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und Dienststelle, private Dienstwagennutzung, dienstliche Nutzung des Privat-PKW, Umzugskostenerstattung, Stellung eines Kindergartenplatzes und so weiter, müssen diese schriftlich in den Arbeitsvertrag als **Nebenabrede** aufgenommen oder als Ergänzung zum Arbeitsvertrag vereinbart werden (§ 2 Abs. 3 ABD A,1.). Es genügt nicht, wenn beispielsweise nur



Klippe Probezeit. Wer den Arbeitgeber wechselt, hat in den ersten sechs Monaten keinen wirksamen Kündigungsschutz – auch bei einem Wechsel zwischen kirchlichen Arbeitgebern.

Foto: Elke Salzer/pixello.de

Für **LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN** gelten in manchen Fragen abweichende Regelungen. Beachten Sie die Hinweise in **GROSSBUCHSTABEN**.

beim Einstellungsgespräch über derartige „Extras“ gesprochen und (scheinbar) eine Einigung erzielt wird. Auch später getroffene wichtige Vereinbarungen sollten schriftlich festgehalten werden. Das dient der Klarheit und vermeidet Konflikte. Ein neuer Vorgesetzter kann nicht wissen, was Beschäftigte mit dem Vorgänger alles mündlich vereinbart haben.

Nebenabreden können nicht gesondert gekündigt werden, es sei denn, eine Kündigungsmöglichkeit wurde ausdrücklich vertraglich festgelegt.

Gelegentlich fordern Arbeitgeber Beschäftigte auf, neue Verträge zu unterschreiben. Nur selten tun sie dies ohne Grund. Beschäftigte sollten genau hinschauen und dann entscheiden, ob sie mit den neuen Vertragsbedingungen einverstanden sind, siehe auch → [Vertragsänderung auf S. 29](#).

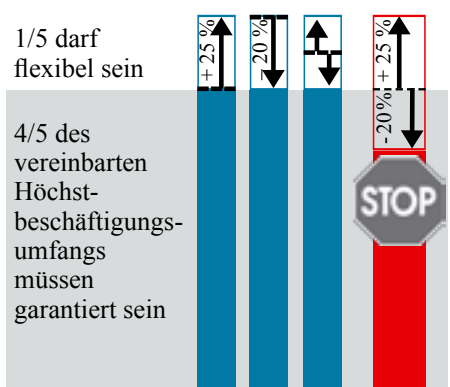
Alle Ausgaben des KODA Kompass unter www.kodakompass.de

Flexibler Beschäftigungsumfang

Grundsätzlich muss der Beschäftigungsumfang im Arbeitsvertrag fest vereinbart werden. In engen Grenzen hat das Bundesarbeitsgericht flexible Beschäftigungsumfänge für zulässig erklärt.

So ist es zulässig, in einem Arbeitsvertrag zum Beispiel einen Beschäftigungsumfang von 20 Stunden pro Woche festzulegen, der bei Bedarf um 20% gekürzt werden darf. Dadurch hat beispielsweise der Träger einer Kindertageseinrichtung bei steigender Kinderzahl die Möglichkeit mehr Personalstunden anzuweisen, bei

Grenzen flexibler Beschäftigung



sinkender Buchung kann er wiederum Personalkosten einsparen, indem er die Wochenarbeitszeit reduziert. Und zwar ohne, dass er dazu das Einverständnis der Beschäftigten oder das Instrument der → [Änderungskündigung](#) braucht.

Für den oder die Beschäftigte heißt das, der Arbeitgeber bestimmt im Rahmen der vereinbarten Grenzen, wieviel der oder die Beschäftigte arbeitet und damit auch wieviel er oder sie verdient. Die gesetzliche Mindestankündigungszeit für Veränderungen des Beschäftigungsumfangs beträgt vier Tage. Beschäftigte, die auf ein fixes Einkommen oder einen bestimmten Beschäftigungsumfang angewiesen sind, sollten gut überlegen, ob sie eine flexible Beschäftigung vereinbaren.

Das Bundesarbeitsgericht hat es für zulässig erklärt, dass im Arbeitsvertrag entweder eine Mindeststundenzahl vereinbart werden kann, von der um bis zu 25% flexibel nach oben abgewichen werden darf oder eine Höchststundenzahl, die um bis zu 20% unterschritten werden kann.

Rechtsgrundlagen: • „Arbeit auf Abruf“, § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz • **Zu den zulässigen Grenzen: Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 7.12.2005 (5 AZR 535/04).**

KIRCHLICHE SCHULEN: Nach der Sonderregelung für Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft muss bei Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse eine Verringerung des Beschäftigungsumfangs um bis zu 20% für ein Schuljahr hingenommen werden – auch ohne ausdrücklichen Passus im Arbeitsvertrag (Nr. 4 Abs. 6 ABD B, 4.1).

Betriebsübergang

Wird eine Einrichtung, etwa ein Kindergarten, an einen anderen Eigentümer übergeben, zum Beispiel einen „Trägerverbund“ spricht man von „Betriebsübergang“.

Dieser ist im Bürgerlichen Gesetzbuch § 613a geregelt. Niemand darf aus Anlass eines Betriebsübergangs gekündigt werden. Auch die Ausstellung neuer Arbeitsverträge mit geänderten Vertragsbedingungen ist nicht erforderlich.

Honorarverträge

Mit Honorarverträgen wird ein bestimmtes Arbeitsergebnis vertraglich vereinbart. Ein Honorarvertrag ist daher kein Arbeitsvertrag. Er ist als „Werkliefervertrag“ anzusehen, für den andere gesetzliche Regelungen gelten. Eine Honorarkraft



Honorarvertrag. Wer freiberuflich tätig ist, muss selbst für Krankheit, Alter ... vorsorgen – und die Kosten in die Honorare einrechnen.

Foto: Albrecht E. Arnold/pixelio.de

kann zum Beispiel engagiert werden, um das Einkehrwochenende des Pfarrgemeinderats zu gestalten. Kirchenmusiker werden oft auf Honorarbasis als Aushilfen und Vertretungen engagiert. Arbeitsrechtliche Bestimmungen haben für Honorarverträge keine Gültigkeit. Da es sich um eine selbstständige Tätigkeit handelt, laufen Begriffe wie → [Direktionsrecht](#), [Arbeitszeiterfassung](#), → [Urlaub](#), → [Entgeltfortzahlung](#) im Krankheitsfall, → [Kündigungsschutz](#) beim Honorarvertrag ins Leere. Damit Honorarverträge nicht rechtsmissbräuchlich beispielsweise zur Umgehung von tariflichen Regelungen benutzt werden, müssen verschiedene Voraussetzungen für den Abschluss gegeben sein: Fachliche Ungebundenheit, zeitliche Souveränität, keine Einbindung in die Dienststelle des Auftraggebers, Verwendung eigener Sachausstattung etc. Wer einen Honorarvertrag abschließt, gilt

als selbstständiger Unternehmer und muss sich um Sozialversicherung und Steuer persönlich kümmern.

Nur wer wirklich selbstständig tätig sein will und vielleicht mehrere Auftraggeber hat, sollte sich auf Honorarverträge einlassen.

Dienstordnung

Willkommen

Dienstordnungen konkretisieren, ergänzen oder verändern allgemeine tarifrechtliche Bestimmungen in Bezug auf eine bestimmte Berufsgruppe. Für sieben kirchenspezifische Berufe sind im **ABD Teil C Dienstordnungen** zu finden:

- Pastoralreferenten/-innen,
- Gemeindeferenten/-innen,
- Religionslehrerkräfte im Kirchendienst,
- Mesner/-innen,
- Kirchenmusiker/-innen,
- pädagogisches Kindertagesstättenpersonal
- Pfarrsekretäre/-innen

Zusätzlich enthält der Anhang II des ABD den von den Bischöfen erlassenen allgemeinen Teil der Dienstordnung für Gemeindeferenten/-innen.

Dienstordnungen beschreiben zum Beispiel die im jeweiligen Beruf zu erfüllenden Aufgaben. Auch besondere Einsatzbedingungen, **→ Fortbildungsregelungen** oder Arbeitszeitberechnungsverfahren können enthalten sein. Als Spezialregelungen haben die Vorschriften in den Dienstordnungen Vorrang vor den entsprechenden allgemeinen Regelungen.

KIRCHLICHE SCHULEN:

Über die „Sonderregelung für Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft“ gilt die „Kirchliche Lehrerdienstordnung“ für diese Lehrkräfte (**ABD Anhang II, 6. KLDO**).

Infos zu den Dienstordnungen für

- Pastoralreferent/innen: KODA Kompass 42, S. 4f.,
- Religionslehrer/innen i. K.: KODA Kompass 39, S. 8ff.,
- Pädagogische Mitarbeiter/innen in Kindertagesstätten: KODA Kompass 40.

Das komplette Tarifrrecht unter
www.onlineABD.de

Gesundheits- und Arbeitsschutz

Berufsarbeit soll nicht krank machen. Um das zu gewährleisten, hat der Gesetzgeber eine Vielzahl von Gesetzen und Verordnungen erlassen. In erster Linie ist der Arbeitgeber für den Gesundheitsschutz verantwortlich. Aus seiner Fürsorgepflicht ergibt sich, dass er alle erforderlichen Maßnahmen ergreifen muss, um die Sicherheit der Beschäftigten zu gewährleisten und deren Gesundheit zu erhalten. Aber auch die Beschäftigten sind in die Pflicht genommen. Sie müssen Gefahren, Mängel und festgestellte Defekte unverzüglich dem Arbeitgeber melden. Sie haben selbst für die Sicherheit und Gesundheit der Menschen zu sorgen, mit denen sie es bei der Arbeit



Nicht zu schaffen. Beschäftigte sind gesetzlich verpflichtet, Überlastung den Vorgesetzten zu melden, um Schaden für sich oder die Einrichtung abzuwenden.

Foto: Barbara Eckholdt/pixelio.de

zu tun haben und sie sollen Vorschläge zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes machen. Der Einsatz für den Gesundheitsschutz gehört darüber hinaus zu den Aufgaben der **→ Mitarbeitervertretung**. In jedem Ordinariat gibt es Fachleute für Fragen der Arbeitssicherheit; die Telefonnummern und E-Mail-Adressen sind in nebenstehendem Kasten zu finden. Über die zuständige Berufsgenossenschaft (siehe Kasten) sind alle Beschäftigten bei Arbeits- und Wegeunfällen sowie Berufskrankheiten versichert. Die Beiträge zahlt der Arbeitgeber.

Rechtsgrundlagen: • Arbeitsschutzgesetz; • Arbeitsstättenverordnung; • be-

rufsgenossenschaftliche Vorschriften etc.

Infos: • KODA Kompass 40, S. 18f und KODA Kompass 42, S. 8f; • www.arbeitsschutz-katholisch.de

Überlastungsanzeige

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet die Beschäftigten, Überlastungen dem Arbeitgeber anzuzeigen – vorausgesetzt aus der Überlastung ergibt sich eine Gefährdung der eigenen Gesundheit und Sicherheit oder eine Gefährdung anderer Personen.

Eine Überlastung kann verschiedene Ursachen haben. Oft sind es Personalmangel oder Zeitdruck. Können beispielsweise in einer Kindertageseinrichtung die Pausen nicht mehr genommen werden,

weil sonst die Betreuung der Kinder nach den gesetzlichen Vorgaben unmöglich ist, sollte der Arbeitgeber davon in Kenntnis gesetzt werden. Wurde eine Überlastungsanzeige gestellt und es tritt eine Gesundheitsschädigung ein, trifft den oder die Beschäftigte, der oder die alles Mögliche getan und beachtet hat, keine Mitschuld. Weil der Arbeitgeber zu Schutzmaßnahmen gesetzlich verpflichtet ist, wird er eine Überlastungsanzeige in der Regel sehr ernst nehmen und Möglichkeiten suchen das Problem zu lösen. Gegebenenfalls sollten Beschäftigte in Überlastungssituationen auch die Hilfe der Betriebsärzte in Anspruch nehmen.

Rechtsgrundlage: § 15f Arbeitsschutzgesetz.

Qualifizierung, Fortbildung, Exerzitien

Bereits die **→ Grundordnung** für den kirchlichen Dienst legt fest, dass Beschäftigte Anspruch auf berufliche Fort- und Weiterbildung haben (Art. 9). Neben den fachlichen Aspekten des kirchlichen Dienstes sind dabei Fragen des Glaubens und der Wertorientierung sowie die Bewältigung der spezifischen Belastungen der einzelnen Dienste zu berücksichtigen.

Diesen Anspruch konkretisiert das kirchliche Tarifrrecht ABD unter dem



Frei für Exerziten. Angebote gibt es in reicher Zahl im Internet. Bei den Ordinariaten gibt es Programmhefte und Prospekte.

Begriff „Qualifizierung“. Alle Beschäftigten haben Anspruch auf ein jährliches Qualifizierungsgespräch mit ihrer Füh-

rungskraft. Ziel des Gesprächs ist es, den Fortbildungsbedarf des oder der Beschäftigten zu ermitteln und entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen zu planen.

Im ABD werden drei Arten von Qualifizierungsmaßnahmen unterschieden:

- Die vom Arbeitgeber veranlasste Qualifizierungsmaßnahme: Da es sich hier um eine angeordnete Qualifizierung (Pflichtfortbildung) handelt, sind die Kosten vom Arbeitgeber zu tragen und der Zeitaufwand entsprechend den tariflichen Bestimmungen als Arbeitszeit zu werten (→ **Dienstreise**).

- Die freiwillige berufliche Qualifizierung im vom Arbeitgeber „anerkannten dienstlichen Interesse“: Bei diesen

Qualifizierungsmaßnahmen übernimmt der Arbeitgeber die Hälfte der Kosten und gewährt bis zu drei Tage Arbeitsbefreiung. Arbeitsbefreiung bedeutet, der Beschäftigte muss an diesem Tag nicht arbeiten. Er hat aber keinen Anspruch auf Gutschrift von darüber hinaus gehender Zeit.

- Freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen ohne anerkanntes dienstliches Interesse: Die Kosten sind in diesen Fällen vom Beschäftigten zu tragen. Der Arbeitgeber gewährt jährlich bis zu drei Tagen Arbeitsbefreiung.

Rechtsgrundlage: § 5 und § 5a ABD A, 1.

Zusätzlich gibt es für die Teilnahme an Exerziten drei Tage Arbeitsbefreiung pro Jahr (§ 29 ABD A, 1.).

Einige → **Dienststörungen** enthalten zu Fortbildungen oder Exerziten eigene Regelungen. So stehen dem pädagogischen Personal in Kindertageseinrichtungen fünf Tage Arbeitsbefreiung für freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen zu (§ 7 Abs. 3 ABD C, 7.). Ebenso gibt es für Gemeindereferenten und -referentinnen sowie Pastoralreferenten und

Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den (Erz-)Diözesen

Augsburg

Peter Heim
08 21/31 66-3 68
peter.heim@bistum-augsburg.de

Bamberg

Walther Schaffer
09 51/5 02-3 89
walther.schaffer@erzbistum-bamberg.de
oder Bertram Pelka
09 51/5 02-3 99
bertram.pelka@erzbistum-bamberg.de

Eichstätt

Clemens Bittl
0 84 21/50-2 75
cbittl@bistum-eichstaett.de
oder Adolf Metz
0 84 21/50-2 65
ametz@bistum-eichstaett.de

München und Freising

Sonja Ruef
0 89/21 37-18 45
sruef@eomuc.de

oder Lothar Kestler
0 89/21 37-17 55
lkestler@eomuc.de

Passau

Thomas Rösch 08 51/3 93-33 21
thomas.roesch@bistum-passau.de

Regensburg

Stefan Meier
09 41/5 97-11 93
smeier.bau@bistum-regensburg.de
oder Peter Bauer
09 41/5 97-11 88
pbauer.bau@bistum-regensburg.de

Würzburg

Rainer Beutel
09 31/3 09 83 57 oder 01 70/4 58 55 76
rainer.beutel@bruno-werk.de
oder Stefan Strunz
09 31/3 09 83 38
stefan.strunz@bruno-werk.de

Berufsgenossenschaften für ...

Personal in den Kindertagesstätten:
Berufsgenossenschaft für
Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege

Pappelallee 35/37
22089 Hamburg
0 40/2 02 07-0
www.bgw-online.de

Friedhofsmesner:
Gartenbau-Berufsgenossenschaft
Frankfurter Straße 126
34121 Kassel
05 61/9 28-0
www.gartenbau.lsv.de

Kirchliche Beschäftigte soweit nicht
anders zugeordnet:
Verwaltungsberufsgenossenschaft VBG
Deelbögenkamp 4, 22297 Hamburg
0 40/51 46-0
www.vbg.de

Für die betreuten Kinder in Kindertagesstätten ist zuständig:

Bayerischer
Gemeindeunfallversicherungsverband
Ungererstraße 71
80805 München
0 89/3 60 93-0
www.guvv-bayern.de



-referentinnen weiter gehende Fortbildungsregelungen.

KIRCHLICHE SCHULEN: Die Lehrkräfte sind berechtigt und verpflichtet, sich innerhalb von vier Jahren insgesamt zwölf Tage fortzubilden (Nr. 3 ABD B, 4.1).

Umsetzung, Versetzung, Abordnung

Im Rahmen des **→ Arbeitsvertrages** können Beschäftigte aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen umgesetzt, versetzt oder abgeordnet werden.

Eine *Umsetzung* ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes innerhalb der selben Dienststelle oder Einrichtung. Umsetzungen sind grundsätzlich zulässig. Auch die neue Tätigkeit muss natürlich der Tätigkeitsbeschreibung im Arbeitsvertrag entsprechen.

Versetzung bedeutet, dass bei demselben Arbeitgeber ein Arbeitsplatz in einer anderen Dienststelle oder Einrichtung des gleichen Arbeitgebers dauerhaft zugewiesen wird. Eine Mitarbeiterin wird etwa von der diözesanen Schule in A. zur diözesanen Schule in B. versetzt.

Die *Abordnung* erfolgt im Unterschied zur Versetzung nur für bestimmte Zeit. Sie kann sogar – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – zu einem anderen Arbeitgeber erfolgen. Eine Abordnung kann zum Beispiel vorliegen, wenn eine Gemeindefürerin für 2 Jahre einem eigenständigen kirchlichen Verband als Bildungsreferentin zugeteilt wird.

Die **→ Dienstordnung** für Religionslehrer und -lehrerinnen i.

K. legt fest, dass bei einem Stellenwechsel (Schulwechsel) wie bei einer Versetzung zu verfahren ist.

Eine *Versetzung an einen anderen Arbeitsort* oder eine *Abordnung für mehr als drei Monate* ist nur nach Anhörung des oder der Betroffenen zulässig. Ist er oder sie mit der Versetzung oder Abordnung nicht einverstanden, muss der Arbeitgeber vor einer Entscheidung die dienstlichen Interessen gegen die persönlichen und familiären Interessen des oder der Beschäftigten abwägen. Diese Abwägung muss dem Grundsatz „billigen Ermessens“ genügen.

Die **→ Mitarbeitervertretung** ist vor einer Versetzung oder einer Abordnung für mehr als drei Monate zwingend zu beteiligen.

Umsetzung, Versetzung oder *Abordnung* ist immer nur in den Grenzen des konkreten Arbeitsvertrages zulässig: Ist in dem Vertrag zum Beispiel als Arbeitsort „München“ vereinbart, dann ist eine Versetzung an einen anderen Ort nur mit Einverständnis des oder der Beschäftigten möglich. Weigert sich der oder die Beschäftigte, an einen anderen Ort zu gehen und ist eine Weiterbeschäftigung in München

• zur Beteiligung der Mitarbeitervertretung § 29 Abs 1, § 35 Abs. 1 MAVO.

Verschwiegenheit

Willkommen

Bei den „allgemeinen Arbeitsbedingungen“ im kirchlichen Tarifrecht ABD wird die Verschwiegenheit als erste genannt (§ 3 ABD A, 1.). Sie soll die Interessen des Arbeitgebers wahren und das Persönlichkeitsrecht der Menschen schützen, die sich an kirchliche Stellen wenden.

Unter diese allgemeine Regelung fallen Angelegenheiten, für die Verschwiegenheit auf Grund gesetzlicher Vorschriften ohnehin vorgeschrieben ist und zusätzlich Angelegenheiten, für die der Arbeitgeber Verschwiegenheit ausdrücklich angeordnet hat.

Unter den Begriff „gesetzliche Vorschriften“ fallen Gesetze, Verordnungen, aber auch manche Satzungen und tarifliche Regelungen. Beispiele sind das Steuergeheimnis in der Abgabenordnung, das Sozialgeheimnis im Sozialgesetzbuch oder das Datengeheimnis im Bundesdatenschutzgesetz. Grundsätzlich vertraulich sind die persönlichen Angelegenheiten anderer Menschen, die im Rahmen des Dienstes bekannt werden (Daten, Personalakten, Prüfungsergebnisse, familiäre Verhältnisse ...).

Ansonsten besteht die Verschwiegenheitspflicht dann, wenn der Arbeitgeber Angelegenheiten für vertraulich oder geheim erklärt. Dafür genügt bereits ein mündlicher Hinweis des Vorgesetzten oder der Vermerk „vertraulich“ auf einem Schreiben. Der Klarheit wegen wird der Arbeitgeber in der

Regel den oder die Beschäftigte schon bei Antritt des Dienstes schriftlich über die Verschwiegenheit belehren. Ein allgemeiner Hinweis wie „geheim ist alles, was der Geheimhaltung bedarf“ genügt dafür nicht. Der Arbeitgeber muss konkret erläutern, mit welchen Angelegenheiten wie umzugehen ist (vgl. TVöD-Kommentare).

Ein Verstoß gegen die Verschwiegenheit ist eine Arbeitsvertragsverletzung. Sie kann mit einer Ermahnung, Abmahnung und in besonders schwerwiegenden Fällen sogar mit einer Kündigung geahndet werden.



Ja nichts weitersagen. Wer Dienstgeheimnisse weitergibt, riskiert eine Abmahnung oder Kündigung.

Foto: bilderbox

einfach nicht möglich, kann der Arbeitgeber versuchen, den Wechsel mit einer **→ Änderungskündigung** zu erzwingen.

Wird durch den Wechsel ein Umzug nötig, erhalten Beschäftigte einen Tag **→ Arbeitsbefreiung**. Für die Erstattung von notwendigen Umzugskosten bei angeordneten Versetzung und Abordnungen gelten zumeist diözesane Umzugskostenregelungen.

Rechtsgrundlagen:

• zu Definition und Anhörung § 4 ABD A, 1. – die entsprechenden TVöD-Rechtskommentare beachten;

Nicht verbieten kann der Arbeitgeber, eigene persönliche Angelegenheiten (etwa die Höhe des Entgelts) anderen gegenüber preiszugeben. Auch dürfen Vorgesetzte Beschäftigten nicht unter Berufung auf die Verschwiegenheit verbieten ihre Rechte wahrzunehmen, zum Beispiel ihr Beschwerderecht bei der → [Mitarbeitervertretung](#).

Für Pfarrsekretäre und Pfarrsekretärinnen, Religionslehrerinnen und Religionslehrer sowie LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN gibt es auf Grund der entsprechenden → [Dienstordnungen](#) besondere Verschwiegenheitsregelungen.

Für diese Berufsgruppen gilt, dass grundsätzlich alle dienstlichen Angelegenheiten der Verschwiegenheit unterliegen. Ausgenommen sind Dinge die unbedeutend oder offenkundig sind – also die jeder weiß beziehungsweise wissen kann –, und Angelegenheiten, die im dienstlichen Verkehr weiter zu geben sind. Im Rahmen der Tätigkeit dürfen also, soweit notwendig, Angelegenheiten und Daten weitergegeben werden – auch wenn die gleichen Angelegenheiten Außenstehenden gegenüber geheim zu halten sind. Daher ist zum Beispiel die in den letzten Jahren vertretene Rechtsmeinung, dass Lehrkräfte ihre Noten sogar gegenüber den anderen Mitgliedern der Klassenkonferenz geheim zu halten hätten, unsinnig. Eine sinnvolle

Die Autoren dieser Ausgabe



Markus Schweizer

Manfred Weidenthaler

Robert Winter

Dr. Joachim Eder

Sie haben Fragen zum kirchlichen Tarifrecht? Ihre diözesanen Ansprechpartner finden Sie auf S. 11.

Ein besonderer Dank gilt unserem Rechtsberater Franz Aigner, den Redaktionsmitgliedern und allen, die durch Ideen, Recherchen und Korrekturlesen zur Entstehung dieses Heftes beigetragen haben.

pädagogische Arbeit setzt das Wissen um den Leistungsstand der Schüler voraus.

„Lehrerdienstordnung“ beziehungsweise „Kirchliche Lehrerdienstordnung“ legen zusätzlich fest, dass Spannungen innerhalb der Schule vertraulicher Behandlung bedürfen und dass Auskünfte gegenüber den Medien nur von der Schulleitung beauftragte Lehrkräfte geben dürfen.

[Rechtsgrundlagen für die berufsspezifischen Regelungen:](#)

- § 2 Dienstordnung für Pfarrsekretäre und Pfarrsekretärinnen, ABD C, 8.;
- für an öffentlichen Schulen tätige Lehrkräfte § 14 Lehrerdienstordnung;
- an kirchlichen Schulen § 13 Kirchliche Lehrerdienstordnung, siehe Anhang II, 6. zum ABD.

Die wichtigsten Begriffe

Willkommen

ABD: „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)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: „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 5 Jahre gewählt.

Ständige Arbeitsgruppe Lehrer: Arbeitsgruppe innerhalb der Bayerischen Regional-KODA, zuständig für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Deren Arbeitsvertragsrecht, insbesondere das Entgelt, orientiert sich an den Regelungen für Lehrkräfte des Freistaates Bayern im Beamtenverhältnis.

KODA Kompass: Organ der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA. Wird in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite erstellt und erscheint in der Regel viermal im Jahr. Für Beschäftigte im ABD-Bereich werden die Kosten von den Diözesen getragen – mit finanzieller Unterstützung durch die Bayerische Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

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

Grundordnung (GrO): Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ regelt Prinzipien des Tarif- und Mitarbeitervertretungsrechts. Einrichtungen, die unter die GrO fallen, sind tarifgebunden. Arbeitsverträge dürfen nicht frei vereinbart werden, sondern müssen sich nach dem kirchlichen Tarifrecht richten. Weiter regelt sie Loyalitätspflichten, das heißt die Beachtung der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre durch die Beschäftigten. Unter [www.onlineABD.de](#), [Anhang II](#) „Kirchengesetzliche Ordnungen“.

Mitarbeitervertretung (MAV): Die MAV vertritt die Interessen der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene. Sie ist vergleichbar mit einem Betriebs- oder Personalrat. Nähere Information auf S. 30

Geschenkannahme

Kirchlichen Beschäftigten ist die Annahme von „Belohnungen, Geschenken, Provisionen oder sonstigen Vergünstigungen“ in Zusammenhang mit ihrem Dienst verboten. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.

Besonders heikel sind „Geschenke“ von Firmen. Diese werden selten aus reiner Zuneigung gegeben. Für

einen Plastikkugelschreiber mit Werbeaufdruck wird sich nun kaum ein Arbeitgeber interessieren. Sehr wohl aber für das Angebot, den 10 %igen Firmenrabatt auch privat in Anspruch nehmen zu können. Das Verbot der Geschenkannahme gilt immer, egal ob es sich im konkreten Fall um einen Bestechungsversuch handelt oder nicht. Wem Geschenke oder Vergünstigungen angeboten werden, der sollte dies dem Vorgesetzten mitteilen und den Vorgesetzten entscheiden lassen. Hilfreich ist es, wenn eine generelle Absprache für die Einrichtung getroffen wird.

Rechtsgrundlage: § 3 Abs. 2 ABDA, 1.

Mitarbeiter- und Jahresmitarbeitergespräch

Im weitesten Sinn fällt jedes Gespräch zwischen Führungskraft und Beschäftigten unter den Begriff Mitarbeitergespräch:

So gibt es die „klassische“ *Dienstbesprechung*, in der Aufgaben verteilt, Termine koordiniert oder Arbeitsergebnisse präsentiert werden.

Daneben haben die Beschäftigten nach ABD Anspruch auf ein jährliches **→ Qualifizierungsgespräch** (§ 5 ABD A, 1.).

Auch müssen in regelmäßigen Abständen *Sicherheitsbelehrungen* (**→ Gesundheits- und Arbeitsschutz**) durchgeführt und dokumentiert werden.

Weitere Anlässe für ein Mitarbeitergespräch wären beispielsweise das Ende der **→ Probezeit**, die Rückkehr aus



Jahresgespräch. Klare Ziele, offenes Feedback und optimale Unterstützung durch die Führungskraft – gute Jahresmitarbeitergespräche nutzen der Einrichtung und den Beschäftigten.

Foto: bilderbox

→ Mutterschutz und Elternzeit oder nach längerer Krankheit, etwa im Rahmen des **→ Betrieblichen Eingliederungsmanagements**.

Im engeren Sinn wird der Begriff „Mitarbeitergespräch“ für ein besonderes strukturiertes Reflexions- und Planungsgespräch unter vier Augen benutzt. Da es meist jährlich stattfindet, wird es auch „*Jahresmitarbeitergespräch*“ genannt. Inhalte eines solchen Mitarbeitergesprächs, das sich häufig an Gesprächsleitfäden oder Checklisten orientiert, können persönliche Rückmeldungen, Lob und Kritik, die Vereinbarung von Zielen, betriebliche Entwicklungsmöglichkeiten etc. sein. Gelungene Mitarbeitergespräche brauchen Vorbereitung, Zeit und vor allem Vertrauen zwischen den Beteiligten. Häufig werden die Ergebnisse der Gespräche in einem vertraulichen Protokoll festgehalten, das dann Ausgangspunkt für das nächste Mitarbeitergespräch ist. Inzwischen gibt es in vielen kirchlichen Einrichtungen betriebliche Regelungen für die Durchführung von Jahresmitarbeitergesprächen.

Grundsätzlich sind Beschäftigte im Rahmen des **→ Direktionsrechts** verpflichtet an angeordneten Mitarbeitergesprächen teilzunehmen. Nach der neuen „Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung“ können Beschäftigte in bestimmten Fällen ein Mitglied ihrer **→ Mitarbeitervertretung** zum Gespräch hinzuziehen. Sie haben dieses Recht, wenn es um Schwierigkeiten geht, die zu einer Gefährdung des Arbeitsplatzes führen können (etwa eine Abmahnung) oder wenn es um den Abschluss eines Aufhebungs- oder Änderungsvertrages geht.

Wer mir weite

Erste Ansprechpartnerin bei Fragen und Problemen ist oft die Personal- oder Bezügestelle. Sollte ein Problem so nicht lösbar sein, können sich Beschäftigte an ihre **→ Mitarbeitervertretung** (MAV) wenden – falls eine solche gewählt wurde. Die MAV gibt nicht nur Auskünfte, sondern begleitet auch in Personalgesprächen und vertritt Anliegen im Auftrag der Beschäftigten.

Für spezielle Fragen gibt es eine ganze Reihe von zusätzlichen Stellen:

Haftung und Versicherung:

Die diözesanen Ansprechpartner finden Sie auf Seite 29.

Arbeitssicherheit:

Die diözesanen Fachkräfte für Arbeitssicherheit finden Sie auf S. 7.

Betriebsärzte:

Die meisten Einrichtungen werden durch betriebsärztliche Dienste betreut. Die Ansprechpartner erfahren Sie in Ihrer Einrichtung oder auch bei den diözesanen Fachkräften für Arbeitssicherheit (S. 7).

Schwerbehinderung:

In Einrichtungen mit wenigstens fünf schwerbehinderten Menschen ist eine Vertrauensperson und eine stellvertretende Vertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten zu wählen. Näheres siehe Sozialgesetzbuch IX, Kapitel 5. Teilweise stellen sich die Vertrauenspersonen der Ordinateure auch den schwerbehinderten Menschen in Kirchenstiftungen, die keine eigene Vertrauensperson haben, für Anfragen zur Verfügung.

Jugendvertreter:

In Einrichtungen mit wenigstens fünf Beschäftigten unter 18 Jahren beziehungsweise unter 25 Jahren soweit sie zur Ausbildung beschäftigt sind, werden „Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden“ gewählt. Sie arbeiten eng mit der **→ Mitarbeitervertretung** zusammen. Näheres in der Mitarbeitervertretungsordnung §§ 48 bis 51.

Gewerkschaften/Verbände:

Auch im kirchlichen Bereich haben Berufsverbände und Gewerkschaften Einfluss und Bedeutung. Sie vertreten die Belange ihrer Mitglieder und geben individuelle

rhilft **Will-
kommen**



Auskünfte und Unterstützung. Große Organisationen haben eigene Juristen und vertreten Mitglieder auch vor Gericht.

Kirchenstiftungsaufsicht:

Alle Pfarreien unterliegen bei der Gestaltung ihrer Arbeitsverhältnisse der Stiftungsaufsicht. Oft kann sie bei arbeitsvertragsrechtlichen Fragen weiterhelfen. Sie ist im jeweiligen Ordinariat angesiedelt.

Diskriminierung:

Große Einrichtungen haben eigene „AGG-Beauftragte“, die Beschwerden über Diskriminierung nachgehen (AGG=Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz). In kleinen Einrichtungen nimmt diese Aufgabe oft der Personalverantwortliche wahr.

Gleichstellung:

Einige große Einrichtungen haben Gleichstellungsbeauftragte, die sich um die Chancengleichheit und die geschlechtergerechte Behandlung von Männern und Frauen kümmern.

Sexuelle Gewalt:

Jede Diözese hat eine sogenannte Missbrauchsstelle, angesiedelt im Ordinariat.

Umweltschutz:

Die Kontaktdaten der diözesanen Fachkräfte erfahren Sie beim jeweiligen Ordinariat.

Rechtsberatung:

Mitarbeitervertreter und -vertreterinnen dürfen allgemeine Auskünfte und Informa-

tionen geben. Kostenfreie Rechtsberatung und gerichtliche Vertretung bieten Gewerkschaften und große Berufsverbände. Beschäftigte der Erzdiözese München und Freising erhalten kostenfreie Rechtsberatung bei der KAB-Diözesanstelle in München – auch wenn sie nicht Mitglied der KAB sind.

Wer einen Anwalt in Anspruch nimmt, sollte gegebenenfalls mit seiner Rechtsschutzversicherung vorab die Kostenübernahme klären. Bei der Wahl des Anwalts ist zu bedenken, dass es nur sehr wenig Gerichtsverfahren im kirchlichen Bereich gibt und nur wenige Anwälte intensivere Kenntnisse in kirchlichen Spezialfragen haben.

Bei Fragen rund um's Tarifrecht – die Ansprech- partner für Ihre Diözese

Diözese Würzburg

Jürgen Herberich 09 31/38 66 54 60
Verena Müller 09 31/38 64 32

Lehrkräfte an KIRCHLICHEN SCHULEN, zuständig für ganz Bayern

Klaus Jüttler 0 83 35/10 06
Dr. Christian Spannagl 0 89/88 82 91

Erzdiözese Bamberg

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

Diözese Eichstätt

Markus Schweizer 0 84 21/5 02 87
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Diözese Regensburg

Bernhard Hommes 09 41/ 5 97 10 51
Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23

Diözese Augsburg

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

Diözese Passau

Dr. Joachim Eder 0 85 07/92 26 03
Elisabeth Weinzierl 08 51/8 79 79

Erzdiözese München und Freising

Erich Sczepanski 0 89/21 37 20 60
Anna Maria Sonnenberger 0 81 31/7 16 14
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84
Robert Winter 0 89/21 37 14 80

KODA-Mitarbeiterseite

Ihre KODA-Vertreter/-innen erreichen Sie per Email unter: Nachname@kodakompass.de
Post-, und Faxanschriften erfahren Sie unter www.kodakompass.de in der Rubrik „Personen und Kontakte“ oder über die KODA-Geschäftsstelle, Tel. 08 21/50 89 53-0.

Arbeitszeit ist Lebenszeit

Wussten Sie, dass Sie als Pate für die Firmung frei bekommen und dass Schwerbehinderte mehr Urlaub haben? Erfahren Sie, was der Unterschied zwischen Mehrarbeit und Überstunden ist und wie man die Arbeitszeit bei Dienstreisen richtig aufschreibt.

Wochenarbeitszeit und Dienstplan

Die wöchentliche Arbeitszeit Vollbeschäftigter beträgt derzeit 39 Stunden. Richtet sich die Arbeitszeit nach einem Dienstplan, kann diese Zeit auch vorübergehend unter- oder überschritten werden. Sie muss jedoch im Zeitraum von einem Jahr im Durchschnitt 39 Stunden pro Woche betragen. **So ist es zum Beispiel zulässig 4 Wochen lang einen Beschäftigten im Dienstplan nur mit 35 Stunden einzuteilen und dafür in den nächsten 4 Wochen mit 43 Stunden – im Durchschnitt bleibt es bei 39 Stunden.**

Ist ein Dienstplan bekannt gemacht, ist er für beide Seiten verbindlich und „im Soll“ nicht veränderbar. Beschäftigte können also bei geringem Arbeitsanfall nicht einfach früher heimgeschickt werden. Dienstpläne müssen rechtzeitig bekannt

gemacht werden, als Faustregel gilt: Die Dienstplanlaufzeit geteilt durch 2 ist die Ankündigungsfrist. Ein 4-Wochen-Plan muss also spätestens 2 Wochen vorher bekannt gegeben werden. Die Gestaltung von Dienstplänen ist mitbestimmungspflichtig, sofern die Beschäftigten in ihrer Einrichtung eine **→ Mitarbeitervertretung** gewählt haben.

Müssen Beschäftigte wegen unvorhergesehener Ereignisse (zum Beispiel Erkrankung eines Kollegen) länger arbeiten als im Solldienstplan ausgewiesen, entstehen **→ Mehrarbeit oder Überstunden.**

Rechtsgrundlage: Allgemeine Arbeitszeitregelungen in § 6 ABD A, 1.

Informationen zu Dienstplänen insbesondere in Kindertagesstätten im KODA Kompass 40, S. 14ff.

Manche Beschäftigte haben Arbeitsverträge mit einem **→ flexiblen Beschäftigungsumfang** vereinbart. In diesem Fall

- Wochenarbeitszeit und Dienstplan
- Pausen
- Arbeitsbefreiung
- Mehrarbeit und Überstunden
- Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft und Bereitschaftszeit
- Arbeitszeitkonto
- Erholungsurlaub
- Feiertage
- Betriebsurlaub und Schließzeiten
- Dienstreise
- Nebentätigkeit
- Sabbatjahr

kann der Arbeitgeber den Beschäftigungsumfang in gewissen Grenzen einseitig ändern.

Für LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN gelten die Arbeitszeitregelungen wie für entsprechende Lehrkräfte des Freistaates Bayern. Das bedeutet unter anderem, dass von einer vollbeschäftigten Lehrkraft verlangt werden kann, monatlich Mehrarbeit bis zu drei Unterrichtsstunden ohne zusätzliche Bezahlung abzuleisten.

Pausen

Wer länger als sechs Stunden arbeitet, muss mindestens 30 Minuten Pause erhalten. Sind es mehr als neun Stunden, stehen den Beschäftigten mindestens 45 Minuten Pause zu. Pausen sind im Voraus festzulegen und zählen nicht zur Arbeitszeit. Sie können auch in kleinere Abschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt



Zwangspause. Das Gesetz schreibt nach spätestens sechs Stunden Arbeit eine Pause vor – auch wenn der oder die Beschäftigte lieber durcharbeiten möchte.

Foto: bilderbox



Eilige Angelegenheit. In bestimmten Fällen erhalten Beschäftigte frei – bezahlt und ohne Abzug vom Urlaub. Foto: bilderbox

werden. Wie der Arbeitgeber verpflichtet ist, die Pause zu gewähren, muss auch der Beschäftigte spätestens nach sechs Stunden Arbeit am Stück tatsächlich seine Pause einhalten.

Geregelt in § 4 Arbeitszeitgesetz.

Arbeitsbefreiung

Zu bestimmten Anlässen haben die Beschäftigten Anspruch darauf, dass sie bezahlt von der Arbeit freigestellt werden und diese Zeiten auch nicht nacharbeiten müssen. Dazu gehören familiäre Anlässe von Geburten bis zu Sterbefällen oder Krankheit naher Angehöriger, dienstlich veranlasste Umzüge an einen anderen Ort oder Dienstjubiläen, kirchliche Ereignisse wie Taufen oder Hochzeiten – in genau definierten Fällen erhält man eine bestimmte Anzahl an Tagen Arbeitsbefreiung.

Bei Arbeitsbefreiung aus Anlass der Niederkunft der Ehefrau, eines Todesfalls oder eines Umzugs aus dienstlichen Gründen muss die Arbeitsbefreiung nicht am Tag des Ereignisses in Anspruch genommen werden. Es reicht ein enger zeitlicher Zusammenhang. So ist es legitim, wenn der oder die Beschäftigte den „Umzugstag“ erst eine oder zwei Wochen nach

dem Umzug nimmt, um zum Beispiel die restlichen Kisten auszupacken.

Arbeitsbefreiungen gibt es auch zur Teilnahme an Exerzitien und Katholiken- oder evangelischen Kirchentagen. Schließlich gibt es Arbeitsbefreiung noch für staatsbürgerliche Pflichten und Verpflichtungen im Rahmen von Berufsverbänden und Gewerkschaften.

Wo dieser Katalog nicht greift, kann der Arbeitgeber in sonstigen dringenden Fällen bis zu drei Tagen bezahlt frei geben. Außerdem erhalten die Beschäftigten eine Freistellung von der Arbeit am 15. August sowie am 24. und 31. Dezember. Ferner gibt es Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an freiwilligen → **Qualifizierungsmaßnahmen.**

Geregelt in • § 29 ABDA, 1.; • kalendermäßig freie Tage in § 6 Abs. 3 ABD A, 1.

Mehrarbeit und Überstunden

Manchmal gibt es soviel Arbeit, dass sie in der vereinbarten Arbeitszeit nicht zu bewältigen ist. Dann kann es zu Mehrarbeit oder zu Überstunden kommen.

Mehrarbeit sind Arbeitszeiten, die Teilzeitkräfte über ihr vereinbartes wöchentliches Stundenmaß hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter (derzeit 39 Stunden) leisten. Mehrarbeit wird durch Freizeit ausgeglichen oder wie normale Arbeit bezahlt.

Werden die 39 Stunden pro Woche überschritten, dann können **Überstunden** entstehen. Überstunden müssen vom Arbeitgeber ausdrücklich angeordnet oder zumindest stillschweigend genehmigt sein. Werden die zusätzlichen Arbeitsstunden bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen, dann zählen sie nicht als Überstunden.

Bei Gemeindereferenten/-innen und Pastoralreferenten/-innen wird nur auf schriftliche Anweisung geleistete zusätzliche Arbeit als Mehrarbeit oder Überstunden anerkannt (vgl. **Dienstordnungen**).

Wenn Überstunden angefallen sind, entsteht Anspruch auf Überstundenzuschlag. Dieser beträgt 30 % des Stundenentgelts in den Entgeltgruppen 1 bis 9 (im Sozial- und Erziehungsdienst: S 2 bis S 14) und 15 % in den Entgeltgruppen 10 bis 15 (S 15 bis S 18). Der Zuschlag wird aus der individuellen Entgeltgruppe und -stufe, höchstens aber auf Basis der Stufe 4 berechnet. **Für Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 sind das zum Beispiel 4 Euro pro Stunde, in der Entgeltgruppe 13 etwa 3,20 Euro zusätzlich (jeweils bei Stufe 3).** Die Überstundenzuschläge sind immer zu zahlen, egal ob die zusätzlichen Stunden später durch Freizeit ausgeglichen oder ausbezahlt werden.

In Einrichtungen, in denen nach → **Dienstplan** gearbeitet wird, können Mehrarbeit beziehungsweise Überstunden entstehen, wenn die im Soll-Dienstplan eingetragene Arbeitszeit überschritten wird. **Stehen im Dienstplan zum Beispiel 40 Stunden, dann ist die 40ste Stunde zunächst reguläre dienstplanmäßige Arbeitszeit. Muss der oder die Beschäftigte aber über die 40 eingetragenen Stunden hinaus arbeiten, können Mehrarbeit oder zuschlagspflichtige Überstunden anfallen.**

In Einrichtungen mit Gleitzeit-, Rahmenzeit- oder Arbeitszeitkorridor-

	Juni	Juli	August
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
1. August			
2. August			
3. August			
4. August			
5. August			
6. August			
7. August			
8. August			
9. August			
10. August			
11. August			
12. August			
13. August			
14. August			
15. August			
16. August			
17. August			
18. August			
19. August			
20. August			
21. August			
22. August			
23. August			
24. August			
25. August			
26. August			
27. August			
28. August			
29. August			
30. August			
31. August			
1. September			

Mesner, Kirchenmusiker

Arbeitszeit planen, berechnen, prüfen

Der Arbeitszeitkalender für Mesner und Mesnerinnen sowie Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen enthält Erläuterungen zum Feiertagsausgleich, festen freien Tag

Weiter finden Sie auf unserer Homepage ein Excel- und OpenOffice-Formblatt zur Arbeitszeitberechnung von Mesnern und Mesnerinnen.

Unter www.kodakompass.de, Rubrik Themen-ABC, Stichwort Mesner oder Kirchenmusiker.

Regelungen entstehen Überstunden, wenn die dort festgelegten Grenzen überschritten werden.

Teilzeitkräfte können zu Mehrarbeit und Überstunden nur mit ihrem Einverständnis herangezogen werden, oder wenn dies ausdrücklich im Arbeitsvertrag vereinbart ist. Diese Vorschrift dient dem Schutz von Beschäftigten, die zum Beispiel aufgrund familiärer Verpflichtungen oder eines zweiten Arbeitsverhältnisses dem Arbeitgeber zeitlich nur eingeschränkt zur Verfügung stehen können oder wollen.

Schwerbehinderte Menschen haben nach § 124 Sozialgesetzbuch IX einen Anspruch darauf, dass sie auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt werden. Gemeint ist im Sinne des Sozialgesetzbuches jede über acht Stunden hinausgehende werktägliche Arbeitszeit.

Religionslehrkräften i. K. wird für zusätzliche Arbeit kein Überstundenzuschlag gewährt (§ 8 Abs. 9 ABD C, 4.).

Tarifliche Regelung: ABD, A, 1 § 7 (Definition), § 8 (Ausgleich), § 43 (Zuschlagsberechnung) und § 6 Abs. 5 (Verpflichtung).

Für LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN gelten für die Vergütung von Mehrarbeit die Vorschriften für arbeitsvertraglich beschäftigte Lehrkräfte des Freistaates Bayern. Davon abweichend gibt es für angeordnete regelmäßige Mehrarbeit



Ich bin dann mal weg. Einmal vereinbarter Urlaub ist verbindlich.

Foto: Daniela Klaghofer / pixello

über mindestens fünf zusammenhängende Monate hinaus ein entsprechend höheres reguläres Entgelt (Protokollnotiz zu B. 4. SR-L, jeweils Nr. 4 (3)).

Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft und Bereitschaftszeit

Manche Berufe bringen es mit sich, dass Beschäftigte auch außerhalb ihrer regel-

mäßigen Arbeitszeit greifbar sein müssen. Wer *Bereitschaftsdienst* leistet, muss sich an einem bestimmten Ort aufhalten (in der Regel die Dienststelle), um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. Dies zählt als Arbeitszeit und wird vergütet nach einer Bewertung, die vom Arbeitsanfall abhängt.

Verbreiteter im ABD-Bereich ist *Rufbereitschaft*. Auch sie wird außerhalb der normalen Arbeitszeit zusätzlich angeordnet. Wer Rufbereitschaft leistet, muss (telefonisch) erreichbar sein und im Bedarfsfall in einer angemessenen Zeit die Arbeitsstelle erreichen können. Für dieses Bereithalten wird im Regelfall (Rufbereitschaft über zwölf Stunden) eine Pauschale bezahlt oder – auf Wunsch der Beschäftigten – entsprechende Freizeit gewährt. Beträgt die Rufbereitschaft unter zwölf Stunden, gibt es je Stunde 12,5 % des Stundenentgelts. Jeder tatsächliche Ruf wird einschließlich Wegezeit auf volle Stunden aufgerundet und gesondert vergütet. Telefonische Einsätze werden zusammengezählt und dann aufgerundet.

Für die Berechnung der zulässigen Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten gilt: Das reine Bereithalten zählt nicht als Arbeitszeit, wohl aber die tatsächlichen Einsätze.

Teilzeitkräfte müssen Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft nur leisten, wenn sie sich damit einverstanden erklären oder dies im Arbeitsvertrag vereinbart haben.

Bereitschaftszeiten unterscheiden sich von Bereitschaftsdienst dadurch, dass sie innerhalb der regelmäßigen Dienstzeit liegen. Die Zeiten sind also bereits in die im Arbeitsvertrag vereinbarte Zeit

Betriebliche Regelungen



Umzugskostenerstattung, verbilligtes Kantinenessen, Rabatte für dienstlich genutzte PKWs, Zuschüsse zu Fahrten zur Arbeitsstelle – manche Diözesen und Einrichtungen haben betriebliche Regelungen, die das kirchliche Tarifrecht ABD ergänzen:

- *Dienstvereinbarungen* sind „Verträge“ zwischen → **Mitarbeitervertretung** und Einrichtung. Sie können zum Beispiel die Grundsätze der Dienstplangestaltung und der Urlaubsgewährung oder die Gleitzeit regeln. Wo keine Mitarbeitervertretung besteht, erlässt der Dienstgeber entsprechende Regelungen allein.
- Betriebliche oder diözesane *Ausführungsbestimmungen* regeln, wie etwas konkret abzuwickeln ist. Etwa wer Dienstreisen genehmigt, welche Formulare dabei zu verwenden sind und ob

die Belege aufbewahrt oder eingereicht werden müssen.

- *Freiwillige Leistungen* gewährt eine Reihe von Arbeitgebern. Diese können von kostenfreier Supervision und Rechtsberatung über Zuschüsse zu den Fahrtkosten zur Arbeit bis zu günstigen Krediten zum Kauf eines dienstlich genutzten PKWs oder einer privaten Eigentumswohnung reichen.

In manchen Fällen gibt es diözesane Regelungen, die auch für Beschäftigte der nachgeordneten Einrichtungen und der Pfarreien gelten.

In betrieblichen Vorschriften kann vieles geregelt werden. Sie dürfen aber nie die Arbeitsgesetze oder das Tarifrecht ABD außer Kraft setzen oder abändern.

Auskünfte erteilen die jeweiligen Personalstellen. In manchen Einrichtungen gibt es Informationshefte mit betrieblichen Regelungen. Beschäftigte können sich auch an ihre → **Mitarbeitervertretung** wenden.

eingerechnet. Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet und im Dienstplan nicht gesondert ausgewiesen. In Bereitschaftszeiten darf maximal zur Hälfte tatsächlich Arbeit anfallen. So kann etwa ein Hausmeister 48 Stunden verfügbar sein, davon dann aber höchstens 30 Stunden in Vollarbeit und 18 Stunden in Bereitschaft.

Geregelt im ABDA, 1. § 6 Abs. 5 (Verpflichtung), § 7 Abs. 3f. (Definition), § 8 Abs. 3f. (Ausgleich) sowie § 9 (Bereitschaftszeit).

Näheres zu Rufbereitschaft im KODA Kompass 37, S. 8f.

Alle Ausgaben des KODA
Kompass unter
www.kodakompass.de

Arbeitszeitkonto

Jetzt mehr arbeiten und diese gesammelten Zeiten später wieder abbauen – das lässt sich über ein Arbeitszeitkonto bewerkstelligen. Bestimmte Zeitzuschläge, Überstunden und einzelne mit Zustimmung des Arbeitgebers nicht genommene Urlaubstage können einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden. Allerdings werden die Vorteile von Arbeitszeitkonten bislang in den wenigsten Einrichtungen genutzt.

Von Religionslehrkräften i. K. können ganzjährige Mehrarbeitsstunden sowie einzelne zusätzliche Stunden auf ein Arbeitszeitkonto eingebracht werden.

Beschäftigte im pastoralen Dienst können pauschal Zeiten einbringen, für die sie eine zusätzliche schriftliche Anweisung über ihre normale Tätigkeit hinaus erhalten haben. Die Entnahme von Zeitguthaben erfolgt in gegenseitigem Einvernehmen.

Die derzeitige Arbeitszeitkontenregelung wird voraussichtlich 2012 grundlegend neu gestaltet. Bitte die Informationen im KODA Kompass beachten.

Rechtsgrundlage: ABD D, 4.

Für LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN kann ein verpflichtendes Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. Dafür gelten die Vorschriften für die Lehrkräfte des Freistaates Bayern. Ein freiwilliges Arbeitszeitkonto kann zwischen Schulträger und Lehrkraft vereinbart werden.

Erholungsurlaub

Bei einer Fünf-Tage-Woche erhalten Beschäftigte bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 26 Tage Urlaub. Ab dem Jahr, in dem sie ihren 30. Geburtstag feiern, sind es 29

Tage, ab dem Jahr ihres 40. Geburtstags 30 Tage. Ist die wöchentliche Arbeitszeit auf mehr oder weniger Tage verteilt, erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Das bedeutet, ein 40-jähriger mit 6-Tage-Woche erhält 36 Tage Urlaub, arbeitet er nur 4 Tage pro Woche erhält er 24 Tage. Urlaub wird auch bei Teilzeitkräften stets in Tagen berechnet. Ob der oder die Beschäftigte an einem Urlaubstag viele oder wenige Stunden hätte arbeiten müssen ist ohne Belang.

Urlaub gibt es immer für das Kalenderjahr. Er kann übertragen und bis 31. März des Folgejahres angetreten werden. „Angetreten bis 31. März“ heißt, dass der erste Urlaubstag des Resturlaubs noch im März liegen muss. Darüber hinaus besteht eine Übertragungsmöglichkeit bis 31. Mai, sofern der Resturlaub aus betrieblichen oder Krankheitsgründen noch nicht genommen werden konnte.

Wer schwerbehindert ist (Behinderungsgrad mindestens 50%), hat Anspruch auf fünf zusätzliche Urlaubstage im Arbeitsjahr (§ 125 Sozialgesetzbuch IX).

Bei der Festlegung von Urlaubsterminen sind die Wünsche der Beschäftigten zu berücksichtigen. Ihnen müssen mindestens zwei Wochen Urlaub am Stück gewährt



Tatsächliche Arbeitszeit. Auf Dienstreisen wird die Arbeitszeit am Reiseziel abzüglich Pausen gutgeschrieben. Hinzu kommen An- und Abreise.

Foto: bilderbox

werden. Gibt es konkurrierende Wünsche mehrerer Beschäftigter, sind soziale Belange zu beachten. Im Anschluss an eine Reha-Maßnahme muss Urlaub gewährt werden.

Näheres in KODA Kompass 36, S. 3 - 4. Rechtsgrundlagen: § 26 ABD A, 1.; Bundesurlaubsgesetz.

Für LEHRKRÄFTE ist der Jahresurlaub im Regelfall durch die Ferienzeiten abgegolten.

Feiertage

Feiertage sind arbeitsfrei. Wer trotzdem arbeiten muss, erhält dafür an einem anderen Tag frei und eventuell → Zeitzuschläge. Beispiel: Eine Pfarrsekretärin arbeitet am Dienstag und am Freitag. Fällt auf einen ihrer beiden Arbeitstage ein Feiertag hat sie Glück und frei – nacharbeiten muss sie nicht. Umgekehrt hat sie Pech, wenn ein Feiertag auf einen ihrer freien Tage fällt. Da sie ohnehin nicht arbeiten muss, hat sie auch keinen Anspruch auf einen „Ersatz-Feiertag“.

Betriebsurlaub und Schließzeiten

Gerade in Kindertageseinrichtungen oder Bildungshäusern werden Schließzeiten genutzt um in Ferien oder Zeiten schwacher Nachfrage nicht unnötig Personal bereithalten zu müssen. Dennoch müssen Beschäftigte immer die Möglichkeit haben, über einen Teil ihres Urlaubs selbst zu verfügen. Das Bundesarbeitsgericht hielt in einer Entscheidung 40 Prozent freien Urlaubsanspruch für angemessen (Urteil vom 28.7.1981). Sofern eine → Mitarbeitervertretung besteht, ist sie bei der Festsetzung von Betriebsurlaub zu beteiligen.

Näheres in KODA Kompass 40, S. 16f.

Arbeitszeitgrenzen, Ruhezeit

Die tägliche Höchstarbeitszeit beträgt acht Stunden. Im Ausnahmefall sind bis zu zehn Stunden zulässig, sofern im Durchschnitt eines halben Jahres werktäglich acht Stunden nicht überschritten werden. Als Werktag zählen Montag bis einschließlich Samstag. Durchschnittlich 48 Stunden Arbeit pro Woche (6 x 8 Stunden) sind also noch zulässig. Nach Beendigung der täglichen Arbeit haben die Beschäftigten Anspruch auf elf Stunden Ruhezeit. Dies sind allgemein gültige Schutzvorschriften des Arbeitszeitgesetzes.

Um den Eigenheiten des kirchlichen Dienstes gerecht zu werden gibt es Ausnahmeregelungen in der Kirchlichen Arbeitszeitordnung (KAZO). Sie betreffen zum



Lebensziele. Hausbau, Wallfahrt nach Santiago de Compostela oder ein Zusatzstudium – kirchliche Beschäftigte können Arbeitszeit ansparen und sich anschließend ein Jahr vom Dienst freistellen lassen (Sabbatjahr). Foto: bilderbox

einen Beschäftigte im liturgischen Dienst, die für diesen Zweck vom Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit ausgenommen sind. Zum anderen erlauben sie in engem Rahmen Abweichungen von der Höchst-arbeitszeit etwa bei Jugendwochenenden.

Näheres im Arbeitszeitgesetz sowie in der KAZO (ABD D, 3.)

Dienstreise

Bei Dienstreisen wird für jeden Tag die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme als Arbeitszeit gerechnet. Dienstliche Inanspruchnahme meint die tatsächliche Arbeitszeit am Dienort. Pausen sind abzuziehen.

Damit Beschäftigte durch Dienstreisen keine „Minusstunden“ haben, ist immer mindestens die dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitszeit gut zu schreiben.

Die Reisezeiten werden – unabhängig vom benutzten Verkehrsmittel – wie Arbeitszeit bewertet.

Beispiel: Ein Verwaltungsangestellter muss am Montag eine Dienstreise antreten. Die betriebsübliche Sollarbeitszeit (Bürozeit) wäre 8,5 h. Am auswärtigen Geschäftsort arbeitet er, nachdem die Mittags- und Kaffeepause herausgerechnet wurden, 4,5 Stunden. Für die Hin- und Rückreise braucht er 3 Stunden. Das wären insgesamt 7,5 Stunden. Damit er die fehlende Stunde nicht nacharbeiten muss, wird ihm aber trotzdem die Soll-Arbeitszeit von 8,5 Stunden gutgeschrieben.

Beispiel: Eine Beschäftigte muss zu einer Sitzung nach Nürnberg. Die Sitzung dauert abzüglich der Mittagspause 3 Stunden. Für die Anreise und die Abreise braucht sie insgesamt 6 Stunden. Es sind für diesen Arbeitstag also 9 Stunden gut zu schreiben.

Insgesamt können an Montagen bis Freitagen höchstens 10 Stunden pro Tag berücksichtigt werden. Überschreiten dienstliche Inanspruchnahme plus Reisezeit die Höchstgrenze von 10 Stunden, werden trotzdem nur 10 Stunden gutgeschrieben. Eine Sonderregelung besteht für Beschäftigte, die mindestens 10 eintägige Dienstreisen pro Monat unternehmen müssen. An Samstagen und Sonntagen werden auch Zeiten über 10 Stunden hinaus berücksichtigt.

Geregelt in § 40 ABD A, 1.

Nähere Infos im KODA Kompass 38, S. 4f. Zur Kostenerstattung siehe → **Fahr- und Reisekosten.**

Für LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern.

Nebentätigkeit

Wer eine bezahlte Nebentätigkeit ausüben will, muss diese Absicht dem Arbeitgeber schriftlich anzeigen (§ 3 Abs. 3 ABD A, 1.) Der Arbeitgeber kann Nebentätigkeiten untersagen, wenn sie inhaltlich oder zeit-

lich in Konkurrenz zur Tätigkeit beim kirchlichen Arbeitgeber stehen oder mit dem kirchlichen Dienst nicht vereinbar sind. Dazu braucht er die Zustimmung der → **Mitarbeitervertretung**, falls eine solche besteht.

Der Begriff Nebentätigkeit bezieht sich nicht auf den zeitlichen Umfang der Beschäftigung. Nebentätigkeit meint jede Tätigkeit, die „neben“ der Tätigkeit beim kirchlichen Arbeitgeber ausgeübt wird.

Details: KODA Kompass 18, S. 3.

Für LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN gelten die Bestimmungen für entsprechende Beamte. Die Lehrkraft hat Anspruch auf Genehmigung einer Nebentätigkeit, wenn diese die Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt.

Wo finde ich welches Stichwort?
Schlagwortverzeichnis auf der Rückseite dieses Heftes

Sabbatjahr

Wer für ein Jahr seine Berufstätigkeit aussetzen will, kann dies über ein „Sabbatjahr“ verwirklichen. Ablehnen kann der Arbeitgeber diesen Wunsch nur, wenn *dringende* betriebliche Gründe dagegen sprechen. Beim Sabbatjahrsmodell wird eine Ansparphase von bis zu acht Jahren vereinbart, an die sich dann ein freies Jahr anschließt. Während der Ansparphase wird voll weiter gearbeitet. Das Entgelt wird aber so reduziert, dass während des gesamten Zeitraums einschließlich des freien Jahres das gleiche Entgelt bezahlt wird. **Beträgt etwa die Ansparphase fünf Jahre, gibt es während der gesamten sechs Jahre 5/6 des Entgelts.** Wozu die Beschäftigten ihr Sabbatjahr verwenden wollen, steht ihnen frei.

Geregelt in ABD D, 5.

Für LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN gelten die Bestimmungen für arbeitsvertraglich beschäftigte Lehrkräfte des Freistaates Bayern. Sie haben ebenfalls Anspruch auf Abschluss einer Sabbatjahrvereinbarung. Ausgenommen sind Schulleiter und ihre Stellvertreter.

Rechtsgrundlage: Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern in Verbindung mit dem Bayerisches Beamtengesetz

Infos zum Beispiel unter www.ropf.bayern.de/leistungen/schule/info/schulpersonal_lehrer

Wenn mich die Familie braucht

Wussten Sie, dass Sie zur Kindererziehung bis zu 14 Jahre zu Hause bleiben und trotzdem Ihren Arbeitsplatz behalten können? Gleiches gilt, wenn Sie Angehörige pflegen. Mehr über soziale Komponenten im kirchlichen Dienst erfahren Sie auf diesen Seiten.

Mutterschutz und Elternzeit

Um die Gesundheit von Mutter und Kind zu schützen sind Frauen mindestens 6 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt von der Arbeit freigestellt. Die tägliche Arbeitszeit während der Schwangerschaft ist auf höchstens 8,5 Stunden begrenzt. Nachtarbeit nach 20 Uhr, sowie Feiertags- und Sonntagsarbeit sind weitgehend untersagt. Auch die Kündigung von Schwangeren und Beschäftigten in Elternzeit ist mit ganz wenigen Ausnahmen verboten.

Wer Elternzeit in Anspruch nehmen möchte, muss dies spätestens 7 Wochen vor Beginn der Elternzeit vom Arbeitgeber verlangen, und schriftlich erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren er Elternzeit in Anspruch nimmt. Während der

Elternzeit darf in Teilzeit mit bis zu 30 Stunden pro Woche weitergearbeitet werden.

Im Anschluss an die Elternzeit haben kirchliche Beschäftigte Anspruch auf → **Sonderurlaub** oder → **Teilzeit** zur Betreuung von Kindern.

Ausführliche Broschüren zum Bestellen oder download: „Mutterschutzgesetz – Leitfaden zum Mutterschutz“ und „Elterngeld und Elternzeit“ unter www.bmfsfj.de, Rubrik „Themen-Lotse“.

Sonderurlaub

Wer zur Erziehung von Kindern unter 14 Jahren oder zur Pflege von Angehörigen vorübergehend seinen Beruf nicht ausüben kann oder möchte, hat Anspruch auf unbezahlten „Sonderurlaub“. Dieser Sonderurlaub muss gewährt werden. Nur in besonderen Ausnahmefällen (sogenannten „dringenden dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Belangen“) kann er verweigert werden. Sonderurlaub sollte möglichst frühzeitig beantragt werden, damit der Arbeitgeber eine Vertretung finden kann. Die Verlängerung eines Sonderurlaubs ist möglich und kann in der Regel nicht abgelehnt werden. Beachte: Die im ABD verwendete Formulierung „Sonderurlaub kann verlängert werden“ ist juristisch und nicht umgangssprachlich auszulegen. Das heißt, dass auch eine Verlängerung des Sonderurlaubs zu gewähren ist, soweit keine „dringenden betrieblichen Belange“ entgegenstehen. Die Verlängerung ist spätestens 6 Monate vor Auslaufen des Sonderurlaubs zu beantragen.

Sonderurlaub kann nicht nur zur Erziehung oder Pflege, sondern auch aus anderen wichtigen Gründen gewährt werden. Dann

- Mutterschutz und Elternzeit
- Sonderurlaub
- Teilzeitanspruch
- Pflegezeit
- Kinder: Betreuung bei Krankheit



Exklusiv im Kirchendienst:
Anspruch auf befristete Teilzeit zur Kindererziehung. Foto: bilderbox

reichen für die Ablehnung eines Antrags allerdings bereits einfache „betriebliche Gründe“.

Rechtsgrundlage und Details zum Sonderurlaub: § 28 ABD A, 1.

Eine Nebentätigkeit ist während des Sonderurlaubs grundsätzlich erlaubt, wenn sie mit dem Sinn des Sonderurlaubs vereinbar ist. **Genauere Infos hierzu: KODA Kompass 16, S. 12.**

Teilzeitanspruch

Wer Kinder unter 18 Jahren betreut oder Angehörige pflegt, hat nach dem kirchlichen Tarifrecht ABD Anspruch auf (befristete) Teilzeitbeschäftigung. Die Voraussetzungen sind die gleichen wie bei → **Sonderurlaub**. Wer bereits in Teilzeit





Auch zur Pflege: Sonderurlaub und befristete Teilzeit gibt es auch zur Pflege von Angehörigen.

Foto: bilderbox

tätig ist, kann eine Verringerung des Beschäftigungsumfangs beantragen.

Wer später wieder im alten Umfang arbeiten möchte, sollte die Befristung der Teilzeit verlangen. Nur dann kann er oder sie sicher sein, den alten Beschäftigungsumfang zurückzubekommen (**Rechtsgrundlage und Details: § 11 ABD, A, 1.**).

Auch aus anderen Gründen als oben genannt können Beschäftigte Teilzeit entweder nach ABD beantragen oder nach dem „Teilzeit- und Befristungsgesetz“ beanspruchen. Die ABD-Vorschrift gilt unabhängig von der Größe der Einrichtung, die entsprechenden Vorschriften des „Teilzeit- und Befristungsgesetzes“ in Einrichtungen mit mindestens 16 Beschäftigten. Ein solcher Antrag aus sonstigen Gründen kann aber vom Arbeitgeber bereits mit weniger schwerwiegenden Argumenten (sogenannten „betrieblichen Gründen“) abgelehnt werden. Zudem besteht kein Anspruch auf Befristung dieser Teilzeit.

Wer Kinder erzieht, ist meist auf bestimmte Arbeitszeiten angewiesen. Ein zwingendes „Recht auf Vormittagsarbeit“ gibt es nicht. Aber der Arbeitgeber muss im Rahmen des „billigen Ermessens“ prüfen, wie sich die familiären Notwendigkeiten und die dringenden dienstlichen Belange vereinbaren lassen (vgl. **Urteile des Bundesarbeitsgerichts vom 9.5.2006, www.lexetius.com; Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein vom 4.10.2007, www.ra-kotz.de**). Nötigenfalls kann eine solche Ermessensentscheidung auch durch die → **Schlichtungsstelle** oder das → **Arbeitsgericht** überprüft werden.

KIRCHLICHE SCHULEN: Für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen richtet sich

der Teilzeitananspruch zur Betreuung oder Pflege von Kindern unter 18 oder pflegebedürftigen Angehörigen nach Art. 89 Bayerisches Beamtengesetz. Auch hier besteht ein Anspruch, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung muss einen Umfang von mindestens 8 Stunden pro Woche (entspricht je nach Unterrichtspflichtzeit 5 oder 6 Unterrichtsstunden) haben.

Weitere Infos: KODA Kompass 20, S. 12 (Der dort genannte § 15b ist jetzt § 11 ABD, A, 1.)

Pflegezeit

Notfälle lassen sich nicht planen. Kirchliche Beschäftigte haben daher tariflich Anspruch auf einen Tag bezahlte Arbeitsbefreiung in akuten Pflegefällen (§ 29 ABD, A, 1.).

Das 2008 geschaffene **Pflegezeitgesetz** erlaubt Beschäftigten darüberhinaus, in ärztlich bescheinigten Notfällen zur Pflege von nahen Angehörigen beziehungsweise

zur Organisation der Pflege der Arbeit bis zu 10 Tage lang fernzubleiben. Entgelt wird für die zusätzlichen 9 Tage nicht gezahlt.

Bei länger andauerndem Pflegebedarf besteht die Möglichkeit, längerfristige Pflegezeit nach Pflegezeitgesetz oder → **Sonderurlaub** in Anspruch zu nehmen. **Details: KODA Kompass 35, S. 10f.**

Zur Pflege von erkrankten Kindern siehe den folgenden Artikel.

Kinder: Betreuung bei Krankheit

Erkrankt ein Kind unter 12 Jahren und steht keine andere Betreuungsperson zur Verfügung, haben Mütter oder Väter Anspruch auf Arbeitsbefreiung von bis zu 10 Tagen pro Jahr und Kind (Alleinerziehende bis zu 20 Tage). Ein Arzt muss die Notwendigkeit der Betreuung bestätigen. Bei Kindern mit Behinderung und im Sterben liegenden Kindern gibt es weitergehende Ansprüche.

Während der Abwesenheit erhalten gesetzlich Versicherte Kinderkrankengeld von ihrer Krankenkasse. Privat Versicherte erhalten bis zu 4 Tage Entgeltfortzahlung. Hinweis: Auch Privatversicherte haben Anspruch auf 10 beziehungsweise 20 Tage Arbeitsbefreiung, lediglich die Entgeltfortzahlung ist auf 4 Tage begrenzt (siehe § 45 Absatz 5, Sozialgesetzbuch V).

Erkrankt die Betreuungsperson des eigenen Kindes und muss der oder die Beschäftigte deshalb zu Hause bleiben, werden nach ABD bis zu 4 Tage Arbeitsbefreiung gewährt. Dies gilt für Kinder bis zum 8. Lebensjahr, sowie für alle Kinder mit Behinderung.

Rechtsgrundlagen: • § 29 ABD, A, 1.; • § 45 Sozialgesetzbuch V

Kurzdarstellung: KODA Kompass 31, S. 8

SOLL und KANN 2 Worte, die jeder verstehen sollte

Im Arbeits- und Tarifrecht haben die Begriffe SOLL und KANN andere Bedeutungen als in der Umgangssprache:

Wenn im kirchlichen Tarifrecht ABD steht „soll Sonderurlaub gewährt werden“ ist damit gemeint, dass Sonderurlaub gewährt werden MUSS!, außer besondere, außergewöhnliche Gründe machen dies unmöglich oder für den Arbeitgeber unzumutbar. Steht im kirchlichen Tarifrecht

„kann Arbeitsbefreiung gewährt werden“, ist damit gemeint, dass der Arbeitgeber für diesen speziellen Einzelfall eine gerechte Interessensabwägung vorzunehmen hat. Darüber hinaus muss er vergleichbare Fälle auch in vergleichbarer Weise behandeln. Nicht jedem ist die juristischen Bedeutungen der Begriffe SOLL und KANN immer bewusst – machen Sie Vorgesetzte gegebenenfalls darauf aufmerksam.

Vorsorge – auf die Zukunft vorbereitet

Zahnersatz, Unfall, Behinderung, Alter – für manches ist im Kirchendienst automatisch vorgesorgt. Worauf Beschäftigte Anspruch haben und was sie zusätzlich selbst tun können, erfahren Sie hier.

Zusatzversorgung

Für (fast) alle kirchlichen Beschäftigten besteht eine Betriebsrenten-Pflichtversicherung. Ausgenommen von dieser „Zusatzversorgung“ sind nur kurzfristige Aushilfen, Rentnerinnen und Rentner sowie Mitglieder berufsständischer Versorgungseinrichtungen. Die „Zusatzversorgung“ ergänzt später die gesetzliche Rente. Die Beiträge zahlt der Arbeitgeber. Etwa 4 % des jeweiligen Brutto-Einkommens werden monatlich dem Betriebsrentenkonto gutgeschrieben.

Damit sind kirchliche Beschäftigte oft weit besser abgesichert als Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der Privatwirtschaft, trotzdem wird in vielen Fällen eine zusätzliche freiwillige private Vorsorge sinnvoll sein, siehe → [Entgeltumwandlung und Riesterverträge](#).

Grundlegende Informationen zur Altersvorsorge im kirchlichen Dienst, Stand 2006: KODA Kompass 27.

Informationen zur Zusatzversorgung für alle bei der Bayerischen Versorgungskammer Pflichtversicherten: www.versorgungskammer.de/zkdbg

Beihilfe



Kirchliche Beschäftigte und ihre Familienmitglieder sind beihilfeberechtigt, von kurzfristigen Aushilfen und den meisten Rentnern und Renterinnen abgesehen.

Mitglieder der gesetzlichen Krankenkassen und Ersatzkassen erhalten die Leistungen des Standard-Beihilfetarifs „814“. Sie beschränken sich auf Zuschüs-

se zu Zahnersatz und Heilpraktikerbehandlungen. Teilzeitkräfte, einschließlich geringfügig Beschäftigte, erhalten die gleichen Leistungen wie Vollbeschäftigte. Während Elternzeit und Sonderurlaub wird keine Beihilfe aus dem Tarif 814 gewährt.

Privat Versicherte bekommen nach Tarif „835“ Zuschüsse zu Kosten, die von der privaten Krankenvollversicherung nicht vollständig gedeckt werden.

Mitglieder gesetzlicher Kassen und Ersatzkassen können sich freiwillig im Beihilfetarif „820 K“ höher versichern. Er bietet weit mehr Leistungen. Er umfasst privatärztliche Behandlung im Krankenhaus einschließlich Zweibettzimmer, wesentlich höhere Zuschüsse bei Zahnersatz und Heilpraktikerbehandlung sowie Leistungen für Sehhilfen und eine Auslandskrankenversicherung. Die Kosten der Höherversicherung sind in der Regel vom Beschäftigten selbst zu tragen (Männer bis 65 Jahre 22,08 Euro, Frauen 24,51 Euro; Kinder bis 18 Jahre

- Zusatzversorgung
- Beihilfe
- Geburtsbeihilfe, Fehlgeburt
- Pflegetagegeldversicherung
- Entgeltumwandlung und Riester
- vermögenswirksame Leistungen
- Autoversicherung

4,44 Euro). Neu Eingestellte und ihre Familienangehörigen können während der ersten 6 Monate ohne die bei privaten Versicherungen immer vorgeschriebene „Gesundheitsprüfung“ in den Tarif 820 K aufgenommen werden.

● *Fortsetzung auf Seite 23*



Geburt oder Adoption melden. 358 Euro Beihilfe zur Erstausrüstung gibt es.

Foto: AngelaL/pixello.de

Dieses Heft dient der Grundinformation. Nicht alle Details und Ausnahmefälle sind dargestellt. Alle Angaben ohne Gewähr. Rechtsgültig sind ausschließlich die amtlichen Veröffentlichungen.

Hier Doppelseite der Versicherungskammer einfügen!

Wer mindert bekommt mehr

Mit Entgeltumwandlung effektiv vorsorgen

Sie wissen, dass die gesetzliche Rente das Ihnen heute bekannte Niveau nicht halten kann. Prognosen gehen davon aus, dass im Jahr 2040 die durchschnittliche Rente nicht mal die Hälfte des bis dahin bestehenden Verdienstes beträgt. Inflation, Steuern sowie Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge mindern die Ihnen von der Rentenversicherung mitgeteilte Anwartschaft.

Wer da noch glaubt, Altersvorsorge sei nur etwas für Ältere – der irrt. Auch wenn die Vorsorge fürs Alter gedacht ist, so sollte man doch so früh wie möglich damit beginnen. Alle Altersvorsorgesysteme sparen die Beiträge an und verzinsen diese. Je mehr Zeit für die Verzinsung bleibt, desto höher werden später die Erträge sein. Oder anders ausgedrückt: Je früher Sie anfangen, umso niedriger die Beiträge, die Sie leisten müssen.

Warten Sie nicht zu lange! Denn noch ist Zeit, um vorzusorgen. Ihr Dienstgeber unterstützt Sie gerne dabei, z.B. mit einer Entgeltumwandlung.

Geringer Aufwand, hoher Ertrag

Für einige ist der Begriff „Entgeltumwandlung“ noch immer etwas Unbekanntes. Dabei ist es ganz einfach:

Sie vereinbaren mit Ihrem Dienstgeber, einen Teil Ihres Bruttoarbeitsentgelts als Beitrag in die Altersvorsorge „umzuwandeln“. Ihr Dienstgeber leitet diesen Beitrag in die Altersvorsorge – und sie bekommen etwas weniger Gehalt ausgezahlt. Jedoch ist dieses Weniger an Geld in aller Regel nur etwa die Hälfte des aufgewendeten Beitrages – je nach Einkommen und Steuerklasse. Nehmen Sie also aus Ihrem Bruttoentgelt 50 € monatlich für Ihre Altersvorsorge, so verzichten Sie auf eine Nettoauszahlung von etwa 25 €. Ihr Vorteil dabei ist, dass die gesamten 50 € als Beitrag in ihre Altersvorsorge eingezahlt werden.

Entgeltumwandlung kann jeder Beschäftigte machen – auch Auszubildende. Ausgenommen sind lediglich Beschäftigten mit Steuerklasse VI.

Zusätzliche Förderung durch Ihren Dienstgeber

Ihr Dienstgeber fördert Ihre Entgeltumwandlung noch zusätzlich, indem er

einen Zuschuss in Höhe von 13 % des von Ihnen umgewandelten Betrages auf Ihren Vorsorgevertrag einzahlt. Das ist anderswo nicht üblich, sondern eine ganz spezielle Förderung durch Ihren Dienstgeber. Das sollten Sie nutzen.

Entgeltumwandlung aus vermögenswirksamer Leistung

Sie können auch die vom Arbeitgeber geförderte vermögenswirksame Leistung anstatt in einen Bausparvertrag in die Entgeltumwandlung einbringen. Würden Sie daneben nur beispielsweise 40 € selbst in-



vestieren, kann sich dadurch – im Vergleich zum Abschluss eines Bausparvertrages – Ihr Nettoentgelt erhöhen. Eine andere Möglichkeit ist, dass sich der Beitrag in die Entgeltumwandlung auf letztendlich z.B. 90 € erhöht (bei 3.000 € Einkommen und Steuerklasse I). Lassen Sie sich beraten – es lohnt sich auf alle Fälle.

Entgeltumwandlung – nicht nur hilfreich als Altersvorsorge

Eine Entgeltumwandlung ist nicht nur ideal für eine zusätzliche Altersvorsorge, sondern kann auch von Ihnen genutzt werden, um

- als Auszubildende/r wieder den vollen Kindergeldanspruch zu erreichen, wenn man das Einkommen soweit durch eine Entgeltumwandlung absenkt, dass wieder das volle Kindergeld gezahlt wird.
- das Einkommen durch den Entgeltverzicht unter 400 € zu senken und so steuer- und sozialversicherungsfrei zu bleiben (das geht allerdings nur, wenn

daneben keine weitere Beschäftigung ausgeübt wird).

Was müssen Sie tun?

Sie müssen nur mit Ihrem Dienstgeber eine monatliche Entgeltumwandlung vereinbaren und dabei die Höhe des Beitrages festlegen. Um alles Weitere kümmert sich Ihr Dienstgeber. Er schließt den Vertrag ab und überweist monatlich die Beiträge. Sie können jederzeit die Höhe der Beiträge ändern oder auch den Vertrag ohne Beiträge ruhend stellen. Sagen Sie es nur Ihrem Dienstgeber.

Sie erhalten einmal jährlich eine Aufstellung der erfolgten Zahlungen und eine Auskunft über die Höhe Ihrer wachsenden Anwartschaft.

Vertrauensvolle Beratung ist wichtig – damit Sie frei entscheiden können

Wenn Sie immer noch zögern, ob es Sinn macht oder gar nötig ist und Sie auch nicht wissen, was es kosten würde zusätzlich vorzusorgen: Lassen Sie sich beraten. Die BVK Zusatzversorgung als öffentlich-rechtliche Einrichtung bietet Ihnen kostenlose und unverbindliche Beratung. Da unsere Mitarbeiter keine Prämien oder Provisionen erhalten, können Sie sicher sein, dass bei uns die Analyse Ihrer persönlichen Versorgungssituation im Vordergrund steht und nicht der Verkauf einer Versicherung.

Wir ermitteln mit Ihnen, wie viel Ihnen von Ihrer gesetzlichen Rente und Zusatzversorgung nach Abzug von Steuern und Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen noch bleibt. Selbstverständlich können wir Ihnen qualifizierte Empfehlungen bieten, wie Sie eine zu befürchtende Rentenlücke mit geringstmöglichem Aufwand schließen können.

Wir, die Bayerische Versorgungskammer, beraten Sie gerne bei Ihrem Arbeitgeber vor Ort. Sprechen Sie Ihren Arbeitgeber darauf an. Sie können sich auch jederzeit auf unserer Internetseite www.bvk-zusatzversorgung.de informieren und selbst berechnen, welche Leistung Sie mit einem gewünschten Beitrag erzielen können – „Rentenrechner“ anklicken.

Kontakt für eine Beratung:
089/9235 8778.

Der kirchliche Beihilfetarif 820 K ist im Allgemeinen wesentlich kostengünstiger als vergleichbare private Krankenzusatzversicherungen. Anträge auf Aufnahme in den Tarif 820 K sind über den Arbeitgeber (Bezugestelle) zu stellen.

Einige langjährig Beschäftigte sind aufgrund früherer Regelungen auf Kosten des Arbeitgebers höherversichert (dies ist gegebenenfalls auf der Entgeltabrechnung vermerkt).

Alle Ausgaben des KODA Kompass unter www.kodakompass.de

Wichtig bei Zahnersatz: Bezuschusst werden nur medizinisch notwendige Behandlungen. Beschäftigte sollten daher unbedingt vorher ihren Heil- und Kostenplan bei der Beihilfe einreichen. Sie erfahren dann detailliert, was die Beihilfe zahlt.

LEHRKRÄFTEANKIRCHENEIGENEN SCHULEN und beihilfeberechtigte Familienangehörige sind automatisch auf Kosten des Arbeitgebers im Tarif 820 K höherversichert, wenn sie Mitglied einer



In weiter Ferne. Mit 20 an die Rente denken? Je früher desto besser – in jungen Jahren angelegtes Geld hat Zeit, Zinsen zu tragen.

Foto: Didier Derrien/pixelio.de



Pflege passgenau. Was brauche ich – wieviel kann und will ich mir leisten? Unter www.vkb.de/kirchen ist ein Beitragsrechner für die Pflegetagegeldversicherung zu finden.

Foto: Rainer Sturm | pixelio.de

gesetzlichen Krankenkasse oder Ersatzkasse sind. Dies gilt auch während der → Elternzeit und im → Sonderurlaub zur Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen. Privat versicherte Lehrkräfte erhalten den Tarif 835, manche „Altfälle“ noch den Tarif 830.

Infos zum Thema Beihilfe und Zusatzversicherungen: • Seite 20 - 21 in diesem Heft • Details zur Frage, wer Anspruch auf welchen Tarif hat, zum Beispiel wenn der Ehepartner privat versichert oder im öffentlichen Dienst ist, im KODAKompass 19, S. 10.

Geburtsbeihilfe, Fehlgeburt

Die Beschäftigten erhalten bei der Geburt eines Kindes vom Arbeitgeber eine Geburtskostenpauschale von 358 Euro für die Erstausrüstung. Gleiches gilt, wenn ein Kind durch Adoption angenommen wird. Der Anspruch besteht auch, wenn das Beschäftigungsverhältnis wegen Elternzeit oder Sonderurlaub zum Zwecke der Erziehung eines Kindes ruht (§ 36c ABD A,1.). Sind beide Elternteile berechtigt die Geburtskostenpauschale zu erhalten, wird jeweils nur die Hälfte bezahlt, so dass der volle Betrag einmal zur Verfügung steht.

Weiter wird eine Beisetzungspauschale von 358 Euro im Falle einer Fehlgeburt gewährt (§ 36d, ABD A, 1.).

Pflegetagegeldversicherung

Will-kommen

Eine Pflegeversicherung ist gesetzlich für alle Beschäftigten vorgeschrieben.

Sie wollen nachschlagen?

Alle zitierten Gesetze finden Sie im Internet unter www.gesetze-im-internet.de www.gesetze-bayern.de Bei Gerichtsurteilen reicht es den Namen des Gerichts und das Urteilsdatum in eine Suchmaschine einzugeben, zum Beispiel „LAG Hamm 13.01.2011“. Das Beispiel führt Sie übrigens zu einer interessanten und sehr umstrittenen Entscheidung über das Streikrecht im kirchlichen Dienst.

Privat Krankenversicherte können zwischen unterschiedlichen Bedingungen und Tarifen wählen.

Die Mitglieder der gesetzlichen Krankenkassen und Ersatzkassen sind automatisch in der gesetzlichen Pflegeversicherung. Sie bietet eine wichtige Grundsicherung, deckt aber meist nicht die vollen Kosten, wenn man durch Unfall oder Alter pflegebedürftig wird. Kirchliche Beschäftigte können die Leistungen der gesetzlichen Pflegeversicherung durch eine Pflegegeldversicherung der Versicherungskammer Bayern aufstocken. Der Vorteil gegenüber anderen Pflegezusatzversicherungen liegt in dem günstigeren Gruppentarif.

- **Grundinformation (Tarif- und Leistungsstand 2004):** KODA Kompass 19, S. 11f
- **Informationsblatt und Kontaktdaten:** kodakompass.de, Rubrik „ThemenABC“.
- **Infos und Beitragsrechner:** www.vkb.de/kirchen

Entgeltumwandlung und Riesterverträge Will-kommen

Mit 20 % bis 40 % weniger Geld müssen Beschäftigte rechnen, wenn sie in den Ruhestand wechseln. Und das trotz Pflichtversicherung in der **→ Zusatzversorgung**. Wer diese Lücke verkleinern will, kann privat vorsorgen. Der Staat fördert private Vorsorge in Form von „Entgeltumwandlung“ und „Riester-Verträgen“.

Entgeltumwandlung ist in vielen Fällen die lukrativste Vorsorgeform. Für kirchliche Beschäftigte ist sie in aller Regel nur über die Zusatzversorgungskasse (Bayerische Versorgungskammer) oder die Versicherungskammer Bayern möglich. Im kirchlichen Dienst erhalten die in der gesetzlichen Krankenversicherung Pflichtversicherten einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 13 % des sozialversicherungsfrei umgewandelten Betrags. Der Arbeitgeber gibt auf diese Weise einen Teil der von ihm eingesparten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung an die Beschäftigten weiter. Freiwillig und privat Versicherte erhalten diesen Zuschuss nicht.

Riester-Verträge zu recht unterschied-

lichen Konditionen bieten Banken und Versicherungen, aber auch die Zusatzversorgungskasse, an. Grundsätzlich gilt für die Vorsorge: Je früher, desto besser. Denn mit 20 oder 30 Jahren angelegtes Geld hat viel Zeit Zinsen zu tragen!

• **Weitere Infos zur Entgeltumwandlung auf S. 22 in diesem Heft** • **Grundlegende Infos zur Altersvorsorge, Stand 2006:** KODA Kompass 27 • **Aktuelle Tarifbedingungen der Versorgungskammer:** KODA Kompass 38, S. 15 • **Antragsformulare:** Bei der Bezugsstelle oder unter kodakompass.de, Rubrik „Themen-ABC“.

Wichtig für 400 Euro-Kräfte: Sozialversicherungs- und steuerfrei umgewandeltes Entgelt zählt nicht mit bei der 400 Euro-Grenze. Wer etwas über der Grenze liegt, kann unter bestimmten Voraussetzungen mit Hilfe der Entgeltumwandlung steuer- und sozialversicherungsfrei bleiben. Näheres siehe **→ geringfügig Beschäftigte**

Info: KODA Kompass 38, S. 16.

Vermögenswirksame Leistungen Will-kommen

Es sind nur 6,65 Euro pro Monat, die aber „geschenkt“. Wer Geld nach dem Vermögensbildungsgesetz anlegt, zum Beispiel in Form eines Spar- oder Bausparvertrages, erhält vom Arbeitgeber 6,65 Euro Zuschuss monatlich als „vermögenswirksame Leistung“. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Leistung anteilig.

Je nach Art der Anlage und Höhe des Einkommens können eine staatliche „Arbeitnehmersparzulage“ oder eine „Wohnungsbauprämie“ hinzukommen.

Nähere Infos bei allen Banken, Bausparkassen, Versicherungen ..., die entsprechende Verträge anbieten.

Tarifliche Grundlage: § 23 ABD A, 1.



Geld sparen bei der Autoversicherung. Der B-Tarif ist deutlich günstiger als der allgemeine Tarif – einfach bei der Versicherung nachfragen.

Foto: bilderbox

Günstige Autoversicherung Will-kommen

Bis zu 20 % weniger Beitrag in der Kfz-Versicherung zahlen kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diesen sogenannten „B-Tarif“ für den öffentlichen und kirchlichen Dienst bieten alle Versicherer an. Ermäßigte Beiträge gibt es für die Kfz-Haftpflicht-, Voll- und Teilkaskoversicherung. Der B-Tarif muss ausdrücklich verlangt werden. Einzige Ausnahme sind Versicherungen, die nur öffentlichen und kirchlichen Dienst versichern – diese haben die Ermäßigung in ihre regulären Tarife einkalkuliert. Die Tätigkeit im kirchlichen Dienst wird durch eine Bestätigung des Arbeitgebers nachgewiesen. Das entsprechende Formular erhält man bei seiner Versicherung.

Dieses Heft dient der Grundinformation. Nicht alle Details und Ausnahmefälle sind dargestellt.

www.onlineABD.de

Das Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen im Internet.

Krankheit – gesund werden, gesund bleiben

Viele Erkrankungen hängen mit dem Beruf zusammen. Daher muss allen Beschäftigten, die mindestens sechs Wochen während eines Jahres erkrankt sind, „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ angeboten werden. Eingliederungsmanagement und sechs weitere Stichworte rund um Krankheit und Gesundheit finden Sie auf diesen Seiten.

Arbeitsunfähigkeit

Wer arbeitsunfähig erkrankt ist, muss ab dem vierten Erkrankungstag eine ärztliche „Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung“ vorlegen (§ 5 Entgeltfortzahlungsgesetz). Nur in begründeten Fällen kann der Arbeitgeber schon ab dem ersten Tag eine Bescheinigung verlangen.

Werden Sie im Urlaub krank, erhalten Sie „Ersatzurlaub“, aber nur für durch eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachgewiesene Erkrankungstage (Bundesurlaubsgesetz). Hat der oder die Beschäftigte aus anderen Gründen frei, zum Beispiel Freizeitausgleich, besteht kein gesetzlicher oder tariflicher Anspruch auf „Ersatzurlaub“.

Bei LEHRKRÄFTEN gilt der Erholungsurlaub als pauschal durch die Schulferien abgegolten. In seltenen Fällen verbleiben auf Grund von Erkrankungen weniger Ferientage als Urlaubsanspruch besteht. In diesem Fall erhält die Lehrkraft „Ersatzurlaub“ während der Schulzeit. Lehrkräfte sind verpflichtet, Arbeitsunfähigkeit auch während der Ferien anzuzeigen (• Religi-

onslehrer und Religionslehrerinnen i. K.: § 11 Dienstordnung RL i. K.; • Lehrkräfte kirchlicher Schulen: ABD B, 4.1.).

Entgeltfortzahlung und Krankengeld

Wer erkrankt ist, erhält in den ersten 6 Wochen der Krankheit sein Entgelt weitergezahlt (Entgeltfortzahlungsgesetz). Danach zahlen die gesetzlichen Krankenkassen „Krankengeld“. Das Krankengeld wird maximal 78 Wochen gewährt und ist erheblich weniger als das Entgelt.

Der Arbeitgeber stockt das Krankengeld auf, vorausgesetzt, der oder die Beschäftigte ist schon mehr als ein Jahr beschäftigt. Bis einschließlich drei Jahren Beschäftigungszeit zahlt der Arbeitgeber für 13 Wochen ab Beginn der Arbeitsunfähigkeit „Krankengeldzuschuss“. Ab dem 4. Beschäftigungsjahr wird der Zuschuss für 39 Wochen gewährt. Infos: KODA Kompass 42, S. 6f.

Privat Versicherte müssen eine Kran-

- Arbeitsunfähigkeit
- Entgeltfortzahlung und Krankengeld
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Wiedereingliederung
- Schwerbehinderung
- Ärztliche Untersuchung
- Erwerbs- und Berufsunfähigkeit

kengeldversicherung eigens abschließen, was dringend zu empfehlen ist.

Tarifliche Regelung: § 22 ABD A, 1.

LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN, die bereits Juni 1994 im Dienst waren, beachten zusätzlich ABD B, 4.1. jeweils Nr. 8.



Wenn's länger dauert. Ab der siebten Krankheitswoche erhalten kirchliche Beschäftigte Krankengeldzuschuss vom Arbeitgeber.

Fotos: Rainer Sturm/pixelio.de, bilderbox



Betriebliches Eingliederungsmanagement

Wer mindestens 6 Wochen innerhalb eines Jahres arbeitsunfähig ist, hat Anspruch auf „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ (BEM). Dieses besteht im ersten Schritt aus einem Gespräch, in dem geklärt wird, ob und wie durch Änderungen der Arbeitsbedingungen oder des Arbeitsplatzes weiteren Erkrankungen vorgebeugt werden kann. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ein Eingliederungsmanagement anzubieten. Der oder die Beschäftigte kann entscheiden, ob er oder sie dieses Angebot annimmt.

Rechtsgrundlage: § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX

Infos: KODA Kompass 36, S. 12f

Wiedereingliederung

Nach einer langen Krankheit kann und will man vielleicht erst langsam wieder ins Berufsleben zurück finden. Dies ist über eine stufenweise Wiedereingliederung möglich, sofern der Arbeitgeber einverstanden ist. Über einen längeren Zeitraum, in dem der Beschäftigte noch krankgeschrieben ist und folglich auch kein Entgelt sondern Krankengeld bezieht, tastet er sich nach einem ärztlichen Wiedereingliederungsplan Schritt für Schritt in die Arbeitswelt zurück. Dabei werden die möglichen Arbeitszeiten, die Rahmenbedingungen und die zu vermeidenden Belastungen genau festgelegt. Nicht zu verwechseln sind diese



Balance finden. Belastungen reduzieren, krankmachende Arbeitsbedingungen ändern. Betriebliches Eingliederungsmanagement kann dabei helfen.

Foto: bilderbox

Arbeitsversuche mit dem → **Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)**.

Geregelt in § 28 Sozialgesetzbuch IX.

Schwerbehinderung

Es ist ein gesellschaftliches Anliegen, Menschen mit Schwerbehinderung (festgestellter Grad der Behinderung mindestens 50 %) in Arbeit zu bringen und ihre Arbeitskraft zu erhalten. Darum gibt es Beschäftigungsquoten für Schwerbehinderte sowie die Pflicht, sie bei Stellenbesetzungen besonders zu berücksichtigen. Schwerbehinderte Beschäftigte haben unter anderem Anspruch auf eine behinderungsgerechte Ausstattung ihres Arbeitsplatzes (§ 81 SGB IX). → **Schwerbehindertenvertretung** und → **Mitarbeitervertretung** unterstützen sie im Arbeitsleben. Sie bekommen zusätzlichen Urlaub (→ **Erholungsurlaub**) und unterliegen einem besonderen → **Kündigungsschutz**.

All diese Rechte mit Ausnahme des Zusatzurlaubs haben auch Behinderte mit einem Behinderungsgrad zwischen 30 und 50 %, sofern sie auf ihren

Antrag hin schwerbehinderten Menschen gleichgestellt wurden.

Geregelt im Sozialgesetzbuch IX.

Ärztliche Untersuchung

Der Arbeitgeber kann von Beschäftigten verlangen, sich einer Untersuchung bei einem Betriebs- oder Vertrauensarzt zu unterziehen, wenn er begründete Zweifel hat, ob diese ihre vertraglich geschuldete Leistung tatsächlich erbringen können. Hintergrund können einerseits viele oder lange Ausfallzeiten sein. Andererseits kann es sich auch um einen Akt der Fürsorge handeln, wenn Beschäftigte in ihrer Arbeit sichtlich überfordert sind und Abhilfe geschaffen werden muss. Der Arbeitgeber darf lediglich Aussagen zur geschuldeten Leistungsfähigkeit erfragen. Medizinische Diagnosen oder eine Entbindung des Arztes von der Schweigepflicht darf er nicht verlangen. Die Kosten einer solchen Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

Geregelt in § 3 Abs. 4 ABD A, 1.

Erwerbs- und Berufsunfähigkeit

Erwerbsunfähigkeit ist über die gesetzliche Rentenversicherung abgesichert. Als „teilweise erwerbsgemindert“ gilt, wer – unabhängig von seinem Beruf – am Arbeitsmarkt noch für 3-6 Stunden täglich tätig sein kann. „Voll erwerbsgemindert“ ist, wer weniger als 3 Stunden täglich arbeiten kann. Erwerbsminderungsrente wird im Regelfall befristet als Zeitrente gewährt. Für diesen Zeitraum ruht das Arbeitsverhältnis. Mit einer dauerhaften Erwerbsminderungsrente endet das Arbeitsverhältnis. Bekommen Beschäftigte eine teilweise Erwerbsminderungsrente auf Dauer gewährt und wollen sie mit ihrem Restleistungsvermögen weiter beschäftigt werden, müssen sie dies innerhalb von zwei Wochen schriftlich beantragen.

Berufsunfähigkeit, also die Unfähigkeit seinen angestammten Beruf weiterhin auszuüben, muss, so man dies will, im Regelfall privat abgesichert werden. Die Rentenversicherung sieht hier nur noch eingeschränkte Leistungen vor und auch diese nur für vor dem 2. Januar 1961 Geborene.

Geregelt in § 43 Sozialgesetzbuch VI sowie § 33 Abs. 2 ABD A, 1. (Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis)



Ärztliche Untersuchung. Der Dienstgeber kann gegebenenfalls die Arbeitsfähigkeit durch einen Arzt seines Vertrauens überprüfen lassen. Ein Recht, die Diagnose zu erfahren, hat er nicht. Foto: Klaus-Dieter Rügelpixello.de

Wenn's mal schwierig wird – Probleme und Konflikte

Sind Sie gewappnet, wenn's mal schwierig wird? Was tun bei drohender Änderungskündigung oder nach einer Abmahnung? Wer zahlt, wenn ich einen Schlüssel verliere? Und wann hilft die diözesane Schlichtungsstelle weiter? Neun Beiträge zu Konflikten und Problemen.

Abmahnung

Eine Abmahnung ist die (schriftliche) Rüge eines Verhaltens verbunden mit der Androhung arbeitsrechtlicher Maßnahmen im Falle der Wiederholung. Diese „arbeitsrechtlichen Maßnahmen“ können von einer → **Versetzung** bis zu einer → **Kündigung** reichen. Eine Abmahnung ist eine sehr ernste Angelegenheit, aber noch lange keine Katastrophe.

Ist die Abmahnung berechtigt, muss der oder die Betroffene einfach darauf achten, dass der selbe Fehler nicht wieder passiert. Nach einigen Jahren verliert die Abmahnung dann ihre Wirksamkeit und muss auch aus dem → **Personalakt** entfernt werden. Wie lange eine Abmahnung wirksam ist, hängt von den Umständen ab. Eine exakte Frist gibt es nicht.

Erscheint die Abmahnung ungerechtfertigt, können Beschäftigte über die → **Schlichtungsstelle** oder das Arbeitsgericht ihre Entfernung verlangen. Manchmal wird es sinnvoller sein, einfach gar nichts zu tun, um nicht „Öl ins Feuer zu gießen“. Der oder die Abgemahnte kann auch verlangen, dass eine Darstellung des Vorfalls aus seiner beziehungsweise ihrer Sicht mit in den Personalakt aufgenommen wird. Abmahnungen dürfen nur nach Anhörung des oder der Beschäftigten zu den Akten genommen werden (**ergibt sich aus § 3 Abs. 5 ABDA, 1.**). Wer nichts sagt, stimmt damit noch lange nicht den Vorwürfen zu. Beschäftigte können auch später noch, zum Beispiel in einem Kündigungsschutzprozess, die Richtigkeit einer Abmahnung bestreiten.

Manchmal verlangt der Arbeitgeber eine Unterschrift des oder der Abge-

- Abmahnung
- Kündigung und Kündigungsfristen
- Änderungskündigung
- Vertragsänderung
- Haftung und Versicherung
- Personalakte
- Mitarbeitervertretung (MAV)
- Schlichtungsstelle
- Kirchliches Arbeitsgericht

mahnten, um nachweisen zu können, dass er die Abmahnung erteilt hat. Beschäftigte können mit dem Zusatz „Zur Kenntnis genommen“ unterschreiben, um klarzustellen, dass die Unterschrift kein Eingeständnis, sondern nur Kenntnisnahme bedeutet.

Mehr Infos: KODA Kompass 37, S. 10

Kündigung und Kündigungsfristen

Kündigen ist schwierig – zumindest für Arbeitgeber. Kündigung ist für den Arbeitgeber ein allerletztes Mittel, wenn sich ein Problem nicht anders lösen lässt.

Beispiele: Kommt ein Mitarbeiter immer wieder zu spät zum Dienst, dann muss ihn der Arbeitgeber zunächst → **abmahnen**. Erst wenn dies nichts hilft, darf er zum Mittel der Kündigung greifen.

Fällt die Tätigkeit eines Beschäftigten weg, muss der Arbeitgeber prüfen, ob er eine anderweitige Beschäftigung hat, bevor er kündigen darf.

Bei Arbeitgebern mit mehr als 5 oder 10 Beschäftigten sind im Falle von „betriebsbedingten Kündigungen“ (Arbeitsmangel) die komplizierten Vorschriften der „Sozialauswahl“ zu beachten. Ob die Grenze 5 Beschäftigte oder 10 Beschäftigte gilt, hängt davon ab, ob die Arbeitsverhältnisse vor 2004 begründet wurden.



Abmahnung? Die örtlichen Mitarbeitervertreter und -vertreterinnen begleiten Beschäftigte bei schwierigen Gesprächen.

Foto: bilderbox

Wem gegebenenfalls gekündigt werden darf, ist unter Berücksichtigung von „Unterhaltsverpflichtungen“, „Schwerbehinderung“, „Dauer der Betriebszugehörigkeit“ und „Lebensalter“ zu ermitteln.

Weitgehend unkündbar sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und seit mindestens 15 Jahren in der Einrichtung beschäftigt sind. [Infos zu Kündigungsgründen bei „Unkündbarkeit“ im KODA Kompass 9, S. 12.](#)

Neues aus dem kirchlichen Arbeitsvertragsrecht
immer frisch auf Ihrem Bildschirm:
Kostenfreies newsletter-Abo unter www.kodakompass.de

Vor jeder Kündigung, ganz gleich aus welchem Grund, ist die [Mitarbeitervertretung](#) zu beteiligen – vorausgesetzt die Beschäftigten haben eine gewählt. Unterbleibt die Beteiligung, ist die Kündigung immer unzulässig. Kündigungen müssen zwingend schriftlich erfolgen.

Wer sich gegen eine Kündigung zur Wehr setzen will, muss in aller Regel innerhalb von 3 Wochen „Kündigungsschutzklage“ beim Arbeitsgericht erheben. Wer die Klagefrist versäumt, hat die Kündigung anerkannt – auch wenn sie unzulässig oder rechtswidrig war!

Bei besonders schwerwiegenden Verfehlungen von Beschäftigten darf der

Arbeitgeber ausnahmsweise fristlos kündigen. Ansonsten sind die Kündigungsfristen einzuhalten:

Beschäftigungszeit	Kündigungsfrist
bis sechs Monate	2 Wochen zum Monatsschluss
bis ein Jahr	1 Monat zum Monatsschluss
mehr als ein Jahr	6 Wochen*
mindestens 5 Jahre	3 Monate*
mindestens 8 Jahre	4 Monate*
mindestens 10 Jahre	5 Monate*
mindestens 12 Jahre	6 Monate*

* jeweils zum Ende des Quartals.

Beispiel: Der Arbeitgeber kündigt einer Beschäftigten, die seit 13 Jahren in der Einrichtung tätig ist, am 15. Januar zum nächstmöglichen Termin. 15. Januar plus 6 Monate Kündigungsfrist wäre der 15. Juli. Die Kündigung muss aber (siehe Tabelle) zum Quartalsende erfolgen. Das nächste Quartal und damit das Arbeitsverhältnis endet am 30. September.

Sonderfall: Bei LEHRKRÄFTEN AN KIRCHLICHEN SCHULEN ist wegen des Schuljahres eine Kündigung zum 30. September ausgeschlossen, statt dessen eine Kündigung zum 31. Juli zulässig (ABD B, 4.1. jeweils Nr. 13).

Die maßgebliche Beschäftigungszeit umfasst die bei dem jeweiligen Arbeitgeber zurückgelegte Zeit. Elternzeiten zählen dazu, Sonderurlaub aus familiären Gründen zählt nicht dazu. Die Zeiten mehrerer befristeter Arbeitsverhältnisse zum gleichen Arbeitgeber werden zusammengezählt, auch wenn zwischen den Arbeitsverhältnissen Unterbrechungen lagen.

Bei [befristeten](#) Arbeitsverträgen gelten besondere Bestimmungen. Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens

zwölf Monate beträgt. Die Probezeit dauert bei Befristungen ohne Sachgrund sechs Wochen, ansonsten sechs Monate. Für befristete Arbeitsverhältnisse gelten abweichende Kündigungsfristen, die im [§ 30 ABD A, 1.](#) zu finden sind.

Nicht nur Arbeitgeber sondern auch Beschäftigte haben die jeweiligen Kündigungsfristen zu beachten! Will man sein Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Kündigungsfrist beenden, dann besteht die Möglichkeit, einen [Auflösungsvertrag](#) zu schließen. Ein Auflösungsvertrag kann aber nicht erzwungen, sondern nur frei vereinbart werden.

Rechtsgrundlage: • [Kündigungsschutzgesetz](#) • [§ 34 ABD A, 1.](#)

Das Thema Kündigung ist kompliziert, vor allem gibt es hierzu eine sehr umfangreiche Rechtsprechung. Im Zweifel sollten Beschäftigte fachkundigen Rat, eventuell eines Anwalts, einholen.

Änderungskündigung

Eine „Änderungskündigung“ ist eine Kündigung, verbunden mit dem Angebot, zu geänderten Vertragsbedingungen weiterzuarbeiten.

Beispiele: Die Küche der Einrichtung wird geschlossen. Der Köchin wird deshalb gekündigt und zugleich wird ihr angeboten, künftig am Empfang des Hauses zu arbeiten.

Am häufigsten sind Änderungskündigungen zur Verringerung des Beschäftigungsumfangs. In einer Kindertagesstätte gehen zum Beispiel die Buchungszeiten zurück. Deshalb wird einer Vollzeit-Kinderpflegerin gekündigt und zugleich wird ihr angeboten, mit einer halben Stelle weiterzuarbeiten.

Wichtig: „Änderungskündigungen“ sind echte Kündigungen. Das bedeutet: Alle Kündigungsschutzvorschriften wie Sozialauswahl, Beteiligung der [Mitarbeitervertretung](#), Kündigungsfristen sind exakt zu beachten ([Kündigung](#)).

„Nebenbei-Änderungen“ sind unzulässig. Muss der Beschäftigungsumfang geändert werden, dann darf auch nur dieser geändert werden! Unzulässig wäre es zum Beispiel, bei dieser Gelegenheit in den Arbeitsvertrag gleich noch einzufügen: „Der Mitarbeiter ist bei Bedarf mit der Zuweisung einer anderen Tätigkeit einverstanden.“



Und Tschüss. Die Kündigungsfristen müssen von Arbeitgeber und Arbeitnehmerseite eingehalten werden – *Ausweg: Auflösungsvertrag (S. 38).* Foto: Rainer Sturm/pixelio.de

Niemand muss sofort unterschreiben! Innerhalb von 3 Wochen muss der oder die Beschäftigte allerdings entscheiden, ansonsten gilt das Änderungsangebot als abgelehnt und das Arbeitsverhältnis endet automatisch nach Ablauf der Kündigungsfrist.

Wichtig: Wer unterschreibt, hat sich mit den neuen Vertragsbedingungen einverstanden erklärt – egal, ob die Änderungskündigung gerechtfertigt war oder nicht.

Wer sich nicht sicher ist, sollte zunächst unter „Vorbehalt der Rechtmäßigkeit der Kündigung“ unterschreiben. Er hat dann die Möglichkeit, zu überlegen, ob er eventuell gegen die Änderungskündigung vorgeht und ob er Klage beim Arbeitsgericht erhebt.

[Ausführliche Infos im KODAKompass 26, S. 8-11 und im KODAKompass 29, S. 8f.](#)

Vertragsänderung

Gelegentlich werden Beschäftigte aufgefordert einen neuen Arbeitsvertrag zu unterzeichnen. Anlass kann sein, dass der Arbeitgeber gerne den Beschäftigungsumfang des Mitarbeiters oder Mitarbeiterin reduzieren oder erhöhen möchte oder dass der Beschäftigte andere Aufgaben übernehmen soll. Manchmal will der Arbeitgeber einfach nur für ihn günstigere Vertragsbedingungen erreichen. Niemand muss ein Änderungsangebot annehmen. Es ist dringend zu empfehlen den alten und den angebotenen neuen Vertrag genau zu

vergleichen – und nachzufragen, wenn etwas unklar ist. Unterschreiben sollten Beschäftigte dann, wenn sie mit dem gesamten neuen Vertragsinhalt wirklich einverstanden sind. Unterschreibt der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin nicht, bleibt es erstmal beim alten Vertrag. Hat der Arbeitgeber entsprechend schwerwiegende Gründe für seinen Wunsch nach einer Vertragsänderung, kann er versuchen die Änderung mit Hilfe einer **➔ Änderungskündigung** zu erreichen.

[Ausführliche Infos im KODAKompass 26, S. 8-11 und im KODAKompass 29, S. 8f.](#)

Haftung und Versicherung

Willkommen

Wer anderen Schaden zufügt, haftet grundsätzlich dafür. Im Dienst sind die kirchlichen Beschäftigten allerdings sehr gut vor den finanziellen Folgen solcher Schäden geschützt – besser als in privaten Betrieben. Selbst bei grober



Unglaublich. 25 % der deutschen Haushalte haben keine Privathaftpflichtversicherung – dabei passieren die meisten Unfälle außerhalb der Arbeit. Ein einfacher Fahrradunfall kann eine nicht versicherte Familie ruinieren.

Foto: bilderbox

Fahrlässigkeit kommt der Arbeitgeber für die Kosten auf, vorausgesetzt das Arbeitsverhältnis fällt unter die diözesanen Sammelversicherungen. Das gilt auch für Schäden am eigenen Auto, wenn der Schaden während einer genehmigten Dienstfahrt entstanden ist. Fahrten zur Arbeitsstelle sind keine Dienstfahrten. Wichtig: Unfälle und Schäden immer unverzüglich dem Dienstgeber melden.

• **Ausführliche Grundinformation:** [KODAKompass 21, S. 5 - 7](#) (Die dort noch genannte diözesane Unfallversicherung besteht nicht mehr.); • **Infos zu Haftung und Aufsichtspflicht in pädagogischen Berufen:** [KODAKompass 40, S. 8 - 10](#)

Ansprechpartner in den Ordinariaten bei Haftungs- und Versicherungsfragen



Diözese	Ansprechpartner	Informationen
Augsburg	Hr. Weber, 08 21/31 66-5 15 rudolf.weber@bistum-augsburg.de oder Fr. Kolb, 0821/31 66-5 14 maria.kolb@bistum-augsburg.de	Merkblatt „Übersicht der diözesanen Sammelversicherungsverträge“
Bamberg	Fr. Müller-Eitzenberger, 09 51/5 02-2 86 marion.mueller@erzbistum-bamberg.de oder Fr. Wientzek, 09 51/5 02-3 14 heidi.wientzek@erzbistum-bamberg.de	Merkblätter zu den einzelnen Versicherungen
Eichstätt	Fr. Schröter 0 84 21/50-2 18 mschroeter@bistum-eichstaett.de	Informationsheft „Versicherungsschutz für die Diözese Eichstätt“
München u. Freising	Fr. Wild, 0 89/21 37-12 98 cwild@eomuc.de	Amtsblatt 11/2003, in Überarbeitung
Passau	Hr. Fuchs 08 51/3 93-31 30 wilfried.fuchs@bistum-passau.de	Informationsheft „Versicherungsschutz der Diözese Passau“
Regensburg	Fr. Gürtler, 09 41/5 97-11 14 bguertler.fika@bistum-regensburg.de	www.bja-regensburg.de ➔ Service ➔ Versicherungen
Würzburg	Hr. Schnabel 09 31/38 6-2 38 franz.schnabel@bistum-wuerzburg.de	MitarbeiterInformationssystem /Download/Dienstrecht/Kirchl. Versicherungsschutz (Stand 2010)

Alle Ausgaben des KODAKompass unter www.kodakompass.de

Ob ein Fehlverhalten arbeitsrechtliche Konsequenzen hat, ist unabhängig von der Haftung. Entsteht zum Beispiel durch eine schwere Aufsichtspflichtverletzung ein Schaden, wird für mögliche Schadenersatzansprüche in aller Regel der Dienstgeber aufkommen – trotzdem muss der Verursacher oder die Verursacherin mit einer **➔ Abmahnung** oder vielleicht sogar einer **➔ Kündigung** rechnen.

Personalakte

In der Personalakte sind alle den Beschäftigten oder die Beschäftigte betreffenden Unterlagen gesammelt – von den

Bewerbungsunterlagen bis zu dienstlichen Beurteilungen.

Beschäftigte müssen angehört werden, bevor für sie Nachteiliges, etwa eine Beschwerde oder → **Abmahnung**, in den Personalakt aufgenommen wird. Sie können verlangen, dass eine Gegendarstellung mit abgelegt wird. Hat der Arbeitgeber eine Abmahnung ohne Anhörung in den Personalakt aufgenommen, kann er sich später, zum Beispiel bei einem Kündigungsschutzprozess, nicht ohne Weiteres auf diese Abmahnung berufen (zu den **Ausnahmen siehe Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 19.2.09, www.lexetius.com**).

Beschäftigte haben das Recht auf Einsicht in ihre vollständige Personalakte. Sie dürfen Abschriften machen und können Kopien verlangen. Verboten ist es, die Akte für die Einsicht zu manipulieren, bevor sie dem oder der Beschäftigten vorgelegt wird. Auch die Führung von heimlichen Nebenakten ist verboten. **Tarifliche Regelung: § 3 Abs. 5 ABD A, 1.**

Mitarbeitervertretung (MAV)

Will-kommen

In allen kirchlichen Einrichtungen mit mindestens fünf Beschäftigten ist eine „Mitarbeitervertretung“ (MAV) zu wählen. Als Beschäftigte zählen auch Teilzeit- und 400 Euro-Kräfte. Für Pfarrverbände, Pfarreiengemeinschaften und ähnliches kann im Einvernehmen mit dem Dienstgeber eine „gemeinsame Mitarbeitervertretung“ gebildet werden. Die Aufgaben einer MAV entsprechen denen eines Betriebs- oder Personalrates.

MAVen haben sehr weitgehende Mitwirkungsrechte bei betrieblichen Belangen. Ob es um Regeln zur → **Urlaubsgewährung**, die Länge der → **Betriebsferien** oder die Einführung von Gleitzeit geht, ohne Mitarbeitervertretung geht nichts. Auch in persönlichen Angelegenheiten wie → **Eingruppierung**, → **Versetzung**, → **Kündigung** ... ist sie zu beteiligen. Bei Konflikten und Beschwerden ist die MAV oft erste Anlaufstelle. Sie berät Beschäftigte, begleitet sie zu Gesprächen und trägt Anliegen beim Dienstgeber vor.

Wenn die Beschäftigten einer Einrichtung keine Mitarbeitervertretung wählen, entfallen alle Mitbestimmungsrechte ersatzlos.

Rechtsgrundlage: „Mitarbeitervertretungsordnung“ (MAVO). Die jeweiligen diözesanen Fassungen weichen in einzelnen Punkten von der Rahmenordnung ab. Zum Teil im Internet verfügbar, ansonsten beim Ordinariat erhältlich.

Infos: KODA Kompass 36, S. 14f

Unterstützung bei der Gründung einer MAV gibt die „Diözesane Arbeitsgemeinschaft der MAVen“ (DiAG), mit Sitz im jeweiligen Ordinariat.



Einfach haarsträubend. Fühlt sich ein Mitarbeiter in arbeitsrechtlichen Dingen ungerecht behandelt, hilft die diözesane Schlichtungsstelle weiter.

Foto: bilderbox

Schlichtungsstelle

In jedem Bistum ist eine arbeitsrechtliche Schlichtungsstelle eingerichtet. Beschäftigte können die Schlichtungsstelle in allen arbeits- und tarifrechtlichen Konflikten anrufen: Zum Beispiel bei einer als unrechtmäßig empfundenen → **Versetzung**, bei einer strittigen → **Eingruppierung**, einem zu Unrecht verweigerten → **Sonderurlaub** oder bei einem Streit über die Anordnung von → **Überstunden**. Ungefähr 90 % aller Streitfälle können bei den Schlichtungsstellen geregelt werden. Wer mit dem Ergebnis der Schlichtung nicht einverstanden ist, kann immer noch entscheiden, ob er das staatliche Arbeits-

gericht anruft. Dabei sind in manchen Fällen Klage- und Verjährungsfristen zu beachten. Nach Erhalt einer → **Kündigung** hat der oder die Gekündigte in aller Regel nur drei Wochen Zeit, Klage beim Arbeitsgericht zu erheben. Bei als unrechtmäßig empfundenen Kündigungen sollten Beschäftigte deshalb umgehend auch das Arbeitsgericht anrufen.

Ein Antrag an die Schlichtungsstelle wird in einem formlosen Brief gestellt. Im Brief sollte beschrieben werden, was passiert ist und vor allem was man genau erreichen möchte. Einen Anwalt muss man vor der Schlichtungsstelle nicht haben. Es kann aber sinnvoll sein, sich zum Beispiel von einem Mitglied seiner → **Mitarbeitervertretung** begleiten zu lassen.

Die Schlichtungsstelle ist mit einem unabhängigen Richter und je zwei Vertretern oder Vertreterinnen der kirchlichen Arbeitgeber und der Beschäftigten besetzt. Sitz der Schlichtungsstelle ist das jeweilige Ordinariat.

Rechtsgrundlage: „Ordnung für Schlichtungsverfahren“, www.online-ABD.de, Suchbegriff „Schlichtungsverfahren“

Infos: KODA Kompass 22, S. 6-8

Kirchliches Arbeitsgericht

Die Kirchlichen Arbeitsgerichte (KAG) sind für Streitfälle aus dem Mitarbeitervertretungs- und KODA-Recht zuständig. Führt etwa ein Arbeitgeber eine Dienstplanregelung ohne Beteiligung der → **Mitarbeitervertretung** ein, kann diese dagegen beim KAG klagen. Auch einzelne Beschäftigte können klagen, wenn etwa ihr Wahlrecht bei der Mitarbeitervertretungswahl verletzt wurde.

Für Streitfälle zwischen einzelnen Beschäftigten und dem Arbeitgeber – etwa um Entgeltzahlungen oder die Wirksamkeit einer Kündigung – ist das Kirchliche Arbeitsgericht nicht zuständig. Hier müssen sich die Parteien an das staatliche Arbeitsgericht wenden oder die → **Schlichtungsstelle** anrufen.

Das für Bayern zuständige KAG hat seinen Sitz in Augsburg, Fronhof 4.

• **Rechtsgrundlage:** „Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung“, www.onlineABD.de, Suchbegriff „KAGO“. • **Ausführliche Info:** KODA Kompass 22, S. 9ff.

Der Lohn für die Mühe – das Entgelt

Das wird schon passen, was auf der Abrechnung steht. Passt auch – meistens. Einige Zahlungen gibt es allerdings nur, wenn man sie beantragt. Und natürlich gilt auch bei der Entgeltabrechnung: Wo Menschen und Computer arbeiten, passieren manchmal Fehler.

Entgelttabellen

Im Bereich des kirchlichen Tarifrechts ABD gibt es drei Entgelttabellen:

- Die S-Tabelle (S wie Sozialdienst) für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst, insbesondere das pädagogische Personal in Kindertageseinrichtungen.
- Die A-Besoldungstabelle für die Lehrkräfte an kircheneigenen Schulen, die vergleichbar Beamten des Freistaats Bayern vergütet werden.
- Für alle Übrigen gilt die allgemeine Entgelttabelle.

Die sogenannte Tarifautomatik (§ 20a ABD A,1.) im ABD legt fest, dass Lohnsteigerungen im kommunalen öffentlichen Dienst zum gleichen Zeitpunkt auch für die kirchlichen Beschäftigten wirksam werden – vorausgesetzt die Bayerische Regional-KODA beschließt nichts Abweichendes.

Bei LEHRKRÄFTEN AN KIRCHLICHEN SCHULEN sind die Beamtenregelungen des Freistaats Bayern Bezugsgröße.

Die allgemeine Tabelle ist auf S. 33 in diesem Heft abgedruckt. Die übrigen finden Sie im KODA Kompass 41, S. 4 - 6.

Entgeltstufen

Aufgrund der Tätigkeit und der Ausbildung ist jede und jeder einer bestimmten

Entgeltgruppe zugeordnet (das sind die Zeilen in den → [Entgelttabellen](#)). In jeder Entgeltgruppe gibt es Stufen. Nach Ablauf der jeweiligen Stufenlaufzeit rückt man in die nächsthöhere Stufe auf. Damit soll der wachsenden Berufserfahrung Rechnung getragen werden.

Für die allgemeine Entgelttabelle und die S-Tabelle gilt: Bei Beschäftigten mit dauerhaft überdurchschnittlichen Leistungen können die Aufstiege in die Stufen 3 bis 6 vorgezogen gewährt werden. Umgekehrt kann ein Stufenaufstieg verzögert werden, wenn Beschäftigte erhebliche Leistungsmängel trotz entsprechender Hinweise und Aufforderungen nicht abstellen.

Elternzeit und Sonderurlaub aus familiären Gründen unterbrechen die Stufenlaufzeit. Bei langjährigen Unterbrechungen ist sogar eine Rückstufung um eine Stufe möglich (§ 17 ABD A, 1.).

Bei Neueinstellung wird die mitgebrachte Berufserfahrung bis zur Stufe 3 anerkannt. Dies entspricht in der allgemeinen Entgelttabelle 3 Jahren Berufserfahrung und 4 Jahren in der S-Tabelle für den Sozial- und Erziehungsdienst. Wechselt man innerhalb des kirchlichen Dienstes, ist auch die Mitnahme höherer Stufen in bestimmten Fällen möglich. Darüber hinaus kann, wenn es zur Personalgewinnung notwendig ist, im Einzelfall eine höhere Stufe gewährt werden.

- Entgelttabellen
- Entgeltstufen
- Eingruppierung und Höhergruppierung
- Jahressonderzahlung
- Besondere Einmalzahlung
- Kinder- und Familienzuschlag
- Zeitzuschläge
- Fahr- und Reisekosten
- Jubiläumszahlung
- Ballungsraumzulage
- Geringfügige Beschäftigung
- Auszahlung des Entgelts
- Ausschlussfrist

Bei neu eingestellten LEHRKRÄFTEN AN KIRCHLICHEN SCHULEN richtet sich die Anfangsstufe nach den beamtenrechtlichen Grundsätzen.

Eingruppierung und Höhergruppierung

Die Eingruppierung bestimmt zusammen mit der → [Entgeltstufe](#) die Höhe des Tabellenentgelts. Aber wer oder was bestimmt die Eingruppierung?



„Tarifautomatik“. Entgelterhöhungen werden automatisch vom öffentlichen Dienst übernommen.

Foto: M. Weidenthaler

Im kirchlichen Tarifrecht ABD ergibt sich aus den auszuübenden Tätigkeiten automatisch und zwingend die Eingruppierung (§ 17 ABD A, 3.).

Für viele Tätigkeiten und Berufe gibt es sehr eindeutige „Funktionsmerkmale“, nach denen die Eingruppierung festgestellt wird. Zum Beispiel „Erzieherin mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit“, „Mesnerin“ oder „Gemeindereferentin“, „Realschullehrerin“. Bei Berufen und Tätigkeiten, die durch Funktionsmerkmale beschrieben werden, wird nicht geprüft, welche konkreten Tätigkeiten der oder die einzelne Beschäftigte in welchem Umfang ausübt. Funktionsmerkmale dienen der Vereinfachung der Eingruppierung.

In manchen Bereichen ist diese Form der Eingruppierung nicht möglich. So sind etwa die Tätigkeiten von Verwaltungsbeschäftigten derartig unterschiedlich, dass eine Eingruppierung nach Funktionsmerkmalen nicht sinnvoll ist. Alle Tätigkeiten und Berufe, für die es keine Funktionsmerkmale gibt, sind nach den „allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen“ zu bewerten. Diese Merkmale sind sehr abstrakt und in gewissen Grenzen auch interpretierbar. Zunächst muss erfasst werden, was an dem zu bewertenden Arbeitsplatz mit welchen Zeitanteilen zu tun ist. Dann ist festzustellen, welchem Schwierigkeitsgrad, Verant-

So finden Sie Eingruppierung und Einstufung auf Ihrem Entgeltzettel

Gehaltszettel Typ 1:

Hier finden Sie die Angaben in der linken Hälfte des Zettels unter dem Kürzel „TG“ (TG steht für Tarifgruppe).

1. Tarif	Gilt-Ab TW	Tarifbezeichn.	TG	STP
		075 TVöD VKA	10	05
BDA	KR	TZ-Zähl	TZ-Nenn	Arb-Std/-

Gehaltszettel Typ 2:

Hier finden Sie die Daten in der Kopfzeile unterhalb des Adressbereichs im Feld „Verg.-gruppe“ (steht für Vergütungsgruppe)

Tarifort	Verg. Gruppe	Stufe	Ind. Stufe	nachst. Stufe
ABD VKA	05	04	06	10.
T a g				

wortungsgrad ... die einzelnen Tätigkeiten zuzuordnen sind. Dabei wird zum Beispiel festgelegt, ob eine Arbeit nur „schwierig“ ist oder ob sie darüber hinaus „gründliche Fachkenntnisse“ erfordert. In der Regel gilt: Entscheidend für die Eingruppierung ist die Wertigkeitsstufe, die mindestens zur Hälfte erreicht wird.

Alle Eingruppierungsmerkmale sind im ABD im A, 2. zu finden.

Die Feststellung von Eingruppierungen ist manchmal eine sehr anspruchsvolle und komplexe Aufgabe. Die → **Mitarbeitervertretung** muss jeder Eingruppierung im Sinne einer Richtigkeitsgewähr zustimmen.

Der festgestellten Eingruppierung entspricht eine Entgeltgruppe (= die Zeile in der Entgelttabelle). Die Spalte entspricht der → **Entgeltstufe**, die vor allem die zunehmende Berufserfahrung abbildet. Im Schnittpunkt von Entgeltgruppe und Stufe findet sich dann in der → **Entgelttabelle** der Eurobetrag für das Tabellenentgelt.

Übt man vorübergehend eine *höherwertige Tätigkeit* aus, etwa als Krankheitsvertretung, verändert sich die Eingruppierung nicht. Wird die höherwertige Tätigkeit mindestens einen Monat lang ausgeübt erhält man dafür aber eine „persönliche Zulage“ (Berechnung der Zulage siehe § 14 ABD A, 1.).

Höhergruppierung ergibt sich, wenn die Über-

nahme beziehungsweise Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nicht nur vorübergehend sondern dauerhaft erfolgt.

Die früheren Bewährungs- und Zeitaufstiege (automatische Höhergruppierung nach Ablauf einer bestimmten Zahl von Jahren) sind 2005 abgeschafft worden. Aufgrund von Überleitungsvorschriften kommen einzelne Altfälle noch in den Genuss solcher Aufstiege.

Darüberhinaus gibt es Übergangsregelungen für Mesner/innen und B-Kirchenmusiker/innen. Diese Beschäftigten hatten nach altem Recht zwei beziehungsweise drei Bewährungs-/Zeitaufstiege. Bis zur Inkraft-Setzung einer neuen Entgeltordnung rücken auch neu eingestellte Mesner/innen nach 2 Jahren in die Entgeltgruppe 5 und B-Kirchenmusiker/innen in die Entgeltgruppe 9 auf (§ 8a Abs. 6 ABD A, 3.).

KIRCHLICHE SCHULEN: Die Lehrkräfte am kirchlichen Schulen sollen grundsätzlich wie vergleichbare Lehrkräfte an staatlichen Schulen vergütet werden.

Alle Ausgaben des
KODA Kompass
zum Lesen, Downloaden
und Ausdrucken unter
www.kodakompass.de

Soweit Lehrkräfte die Voraussetzungen für die Verbeamtung erfüllen, finden die Besoldungsregelungen für vergleichbare Beamte Anwendung. Aus der jeweiligen Berufsbezeichnung ergibt sich somit das entsprechende Entgelt. Näheres regelt die Ordnung für die Verleihung von Berufsbezeichnungen (**OfB, ABD B, 4.3**).



Extrageld. Wer mindestens einen Monat lang höherwertige Tätigkeit ausübt, zum Beispiel den erkrankten Chef vertritt, erhält eine Zulage.

Foto: Dr. Klaus-Uwe Gerhardt/pixelio.de

Soweit Lehrkräfte die fachlichen oder pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis nicht erfüllen, erfolgt die Eingruppierung analog zu den entsprechenden beim Freistaat Bayern angestellten Lehrkräften (Nr. 5 ABD B, 4.1.). Soweit vorgesehen, werden diese Lehrkräfte nach Erfüllung der jeweiligen Bewährungszeit um eine Besoldungsgruppe höhergruppiert (Anlagen A, B und C ABD B, 4.1.).

Jahressonderzahlung

Seit einigen Jahren sind das frühere Urlaubs- und Weihnachtsgeld zu einer „Jahressonderzahlung“ zusammengefasst. Sie wird im November oder Dezember ausgezahlt und beträgt zwischen 90 % und 60 % eines Monatsgehalts:

Entgeltgruppe	S-Entgeltgruppe (Sozial- und Erziehungsdienst)	Jahressonderzahlung
E 1 - 8	S 2 - S 8	90 %
E 9 - 12	S 9 - S 18	80 %
E 13 - 15		60 %

Eine Sonderzahlung erhalten Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen. Die Regelung, dass man das „Weihnachtsgeld“ in bestimmten Fällen zurückzahlen muss, wenn man kün-

dig, gibt es nicht mehr. **Berechnungsweise und Rechtsgrundlage: § 20 ABD A, 1.**

LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN erhalten eine Sonderzahlung entsprechend den Regelungen für Beamte des Freistaats Bayern. Bis Besoldungsgruppe A 11 werden derzeit 70 % eines Monatsentgelts gewährt, ab A 12 gibt es 65 %. Hinzu kommen jeweils 84,29 % des Familienzuschlags.

Besondere Einmalzahlung

2005 sollte zusätzlich zum Tabellenentgelt ein Leistungsentgelt eingeführt werden. Nachdem von Arbeitgeberseite der damalige Modellversuch zum Leistungsentgelt abgebrochen wurde, hatte sich die KODA darauf verständigt ersatzweise eine jährliche „Besondere Einmalzahlung“ einzuführen.

Das Geld wird zum Jahresende ausgezahlt. Wer unter dem Jahr unverschuldet



Weniger ist manchmal mehr. Wer die Kindergeldberechtigung verliert, verliert auch die „Besitzstands Zahlungen Kind“ – und zwar dauerhaft. Manchmal ist es günstiger, wenn Kinder auf einen vorübergehenden Zuverdienst verzichten, um die Kindergeldberechtigung zu behalten.

Foto: Benjamin Klack/pixelio.de

ausscheidet, erhält die Zahlung anteilig. 2011 beträgt sie 17,60 % eines Monatsgehalts. Die Berechnung erfolgt grundsätzlich nach den Berechnungsvorschriften für die → **Jahressonderzahlung**. 2012 wird die Zahlung voraussichtlich knapp 21 % und 2013 etwas weniger als 24 % eines Monatsentgelts betragen.

Seit 2011 besteht die Möglichkeit, 1/5 der „Besonderen Einmalzahlung“ in einen „Leistungsstopp“ einfließen zu lassen und nach individueller Leistung zu vergeben. Hierfür muss eine Dienstvereinbarung zwischen Arbeitgeber und → **Mitarbeitervertretung** abgeschlossen werden. In Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung ist diese individuelle Leistungsbezahlung nicht möglich.

Berechnungsweise und Rechtsgrundlage: § 18a ABD A, 1.

LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN erhalten keine Besondere Einmalzahlung, da sie nach der A-Tabelle für Beamte vergütet werden.

Kinderzuschlag / Familienzuschlag

Neue Kinderzuschläge zum Entgelt gibt es im ABD nur noch für LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN. Da diese entsprechend Beamten vergütet werden, gelten für sie auch die Beamtenregelungen über Familienzuschläge.

An sonstige Beschäftigte werden Kinderzuschläge weiter bezahlt, soweit die Ansprüche im Dezember 2005 bereits

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü		4.726,12	5.238,65	5.724,21	6.047,93	6.123,46
15	3.705,35	4.111,08	4.262,14	4.801,65	5.211,67	5.481,43
14	3.355,75	3.722,62	3.938,43	4.262,14	4.758,49	5.028,24
13	3.093,55	3.431,28	3.614,73	3.970,79	4.467,14	4.672,17
12	2.773,09	3.075,21	3.506,82	3.884,48	4.370,04	4.585,84
11	2.675,97	2.967,32	3.183,11	3.506,82	3.976,20	4.192,00
10	2.578,86	2.859,40	3.075,21	3.291,02	3.701,04	3.798,16
9	2.277,82	2.524,91	2.654,40	2.999,68	3.269,44	3.485,24
8	2.132,15	2.363,05	2.470,97	2.568,08	2.675,97	2.743,95
7	1.996,20	2.211,99	2.352,27	2.460,17	2.541,10	2.616,64
6	1.957,34	2.168,83	2.276,74	2.379,24	2.449,38	2.519,53
5	1.875,33	2.077,12	2.179,62	2.282,14	2.357,67	2.411,62
4	1.782,54	1.974,61	2.104,09	2.179,62	2.255,15	2.299,39
3	1.753,42	1.942,23	1.996,20	2.082,52	2.147,26	2.206,61
2Ü	1.675,71	1.855,92	1.920,67	2.006,98	2.066,33	2.110,58
2	1.617,45	1.791,17	1.845,12	1.899,08	2.017,76	2.141,86
1		1.441,58	1.467,47	1.499,85	1.530,05	1.607,74

Die allgemeine Entgelttabelle (Stand April 2011). Die S-Tabelle (Sozial- und Erziehungsdienst) und die A-Tabelle (Lehrkräfte) sind im KODA Kompass 41, S. 4 - 6 abgedruckt. Dort sind auch die ab August 2011 gültigen Tabellen zu finden.

bestanden. Fällt die Kindergeldberechtigung weg, erlischt der Anspruch. Überschreitet das Kind zum Beispiel zwischen Schule und Studium vorübergehend die Verdienstgrenzen für die Kindergeldberechtigung, erlischt der Anspruch auf Kinderzuschlag dauerhaft. Bei einem (unmittelbaren) Wechsel zwischen zwei kirchlichen Arbeitgebern wird der Kinderzuschlag zumindest für eine gewisse Zeit weiter gezahlt.

Zeitzuschläge

Für Arbeiten Sonn- und Feiertagen, an Samstagen ab 13 Uhr und für Nachtarbeit ab 21 Uhr gibt es Zuschläge. Ausgenommen von diesen Zuschlägen sind Kirchenmusiker/-innen, Mesner/-innen, pastorale Mitarbeiter/-innen, Religionslehrer/-innen sowie LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN.

Info: KODA Kompass 33, S. 15

Überstundenzuschläge siehe → Mehrarbeit und Überstunden.

Fahr- und Reisekosten



Bei → Dienstreisen entstehen zusätzliche Kosten, die gemäß Reisekostenordnung auf Antrag erstattet werden. Zu den Reisekosten zählen Fahrkosten, Übernachtungskosten, Verpflegungsmehraufwand und Nebenkosten, wie zum Beispiel Parkgebühren. Dienstreisen müssen genehmigt oder angeordnet sein. Manche Beschäftigte haben pauschale Genehmigungen, ansonsten muss jede Fahrt oder Dienstreise einzeln angeordnet werden. Zur Umsetzung der Reisekostenordnung existieren in vielen Diözesen Ausführungsbestimmungen. Bei genehmigter Benutzung eines privaten Pkw werden 0,35 Euro pro Fahrkilometer erstattet. Wer einen Kollegen oder Kollegin mitnimmt, erhält weitere 0,02 Euro pro Kilometer und Person. Als

pauschale Abgeltung sonstiger Kosten werden „Tagegelder“ gezahlt. Abhängig von der Dauer der Reise und davon ob freie Mahlzeiten gewährt werden, erhalten Beschäftigte bis zu 24 Euro tägliche Pauschale.

Die Aufwendungen für Fahrten zwischen Wohnung und regelmäßiger Arbeitsstätte sind keine Reisekosten.

Informationen zu Fahrkosten: KODA Kompass 34, S. 5ff., Ergänzung zur Besteuerung KODA Kompass 36, S. 6; Rechtsgrundlage: ABD D, 9.

KIRCHLICHE SCHULEN: Hier gelten die Bestimmungen für die Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern. Das heißt Grundlage für die Erstattung der Reisekosten ist das Bayerische Reiseko-



Frei parken. Das Kilometergeld ersetzt pauschal alle Fahrkosten mit Ausnahme von Parkgebühren. Diese werden bei Dienstreisen extra erstattet.

Foto: S. Hofschlaeger / pixelio.de

stengesetz, welches weitgehend der Reisekostenordnung im ABD entspricht, aber zum Beispiel bei Fortbildungen abweicht (§ 24 Bayerisches Reisekostengesetz). Im Internet unter www.gesetze-bayern.de

Jubiläumzahlung

Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Dienstzeit von 25, 40 und 50 Jahren. Zur Jubiläumsdienstzeit rechnen

die in einem kirchlichen Beschäftigungsverhältnis im Bereich der bayerischen (Erz-) Diözesen zurückgelegten Zeiten. Ausbildungszeit im kirchlichen Dienst, Elternzeit und Sonderurlaub werden angerechnet. Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe. Sind im Computer der Bezügestelle alle Daten gespeichert, gibt es das Jubiläumsgeld automatisch – andernfalls nachfragen. Zusätzlich gibt es zum Jubiläum einen Tag Arbeitsbefreiung. Rechtsgrundlage: § 23 und § 29 ABD A, 1.

KIRCHLICHE SCHULEN: Für Lehrkräfte an diesen Schulen gelten die Bestimmungen für die Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern. Hier beträgt die Jubiläumszulage bei einer Dienstzeit von 25 Jahren 300 Euro und 400 Euro bei 40 Jahren. Zusätzlich können bis zu zwei freie Tage gewährt werden.

Ballungsraumzulage

Die Ballungsraumzulage wird gemäß der „Regelung über eine ergänzende Leistung an Beschäftigte und Auszubildende“ gewährt, wenn Wohn- und Dienstort im „Verdichtungsraum München“ liegen. Begründet wird der Lohnaufschlag mit den höheren Lebenshaltungskosten im Bereich der Landeshauptstadt. Die Liste der hierzu zählenden Gemeinden kann im Internet von der Seite des Landesamtes für

Finanzen heruntergeladen werden (www.lff.bayern.de).

Die Zulage beträgt 75 Euro für Vollbeschäftigte, für Auszubildende 37,50. Pro Kind werden weitere 20 Euro gewährt. Ob jemand Ballungsraumzulage erhält, ist einkommensabhängig. Der „Entgeltgrenzbetrag“ für Vollbeschäftigte beträgt 2.943,25 Euro. Bei der Zulage für Kinder ist die Grenze 4.126,21 Euro (Stand April 2011).

Details: ABD D, 8.

Was bedeutet eigentlich „Es gelten die Bestimmungen für die Beamten des Katholischen Schulwerks“?

Wenn es um LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN geht, wird im ABD an vielen Stellen auf die „Bestimmungen für die Beamten des Katholischen Schulwerks“ verwiesen. Wer diese im Internet oder gar im Buchhandel sucht, wird erfolglos bleiben. Nicht weil die Bestimmungen geheim wären, sondern sie sind schlicht identisch mit den Regelungen für die Beamten des Freistaats Bayern. Die entsprechenden Bestimmungen, „Bayerisches Beamtengesetz“, „Leistungslaufbahngesetz“ und „Bayerisches Besoldungsgesetz“, finden Sie unter www.gesetze-bayern.de.

Geringfügige Beschäftigung

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung, auch Minijob oder 400-Euro-Job genannt, ist grundsätzlich ein normales Teilzeitarbeitsverhältnis, für das steuer- und sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten gelten. So trägt der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge alleine. Bis zu 28,74 % des Bruttolohns betragen diese Arbeitgeberbeiträge. Wälzt der Arbeitgeber die 2 % pauschale Lohnsteuer nicht auf den Beschäftigten ab, dann gilt bei der geringfügigen Beschäftigung „Brutto ist gleich netto!“, zumindest solange man neben seiner Hauptbeschäftigung nicht mehr als einen Minijob hat.

Dies klingt attraktiv, hat aber reduzierte Ansprüche aus der Sozialversicherung zur Folge. Aus dem Minijob hat man keinen Krankenversicherungsanspruch und auch keine Arbeitslosenversicherung. Aufgrund des geringen Einkommens werden nur sehr geringe Rentenansprüche erworben. 1 Jahr Minijob bringt später weniger als 4 Euro Rente pro Monat, obwohl der Arbeitgeber 15 % Arbeitgeberbeitrag in die Rentenversicherung einzahlen muss.

„Minijobber“ haben die Möglichkeit auf ihre Beitragsfreiheit zu verzichten und 4,9 % ihres Entgelts freiwillig an die Rentenversicherung zu zahlen. Dies ist vor allem für Beschäftigte von Interesse, denen Beitragszeiten für einen früheren Rentenbeginn fehlen.

Um die engen Einkommensgrenzen der geringfügigen Beschäftigung nicht zu überschreiten, gibt es verschiedene Möglichkeiten (§ 24 Abs. 8 ABDA, 1.):

- Die Beschäftigten können verlangen, dass das die Geringfügigkeitsgrenzen übersteigende Entgelt durch → **Entgeltumwandlung** für die betriebliche Altersversorgung verwendet wird. Dies ist allerdings nur möglich, solange der oder die Beschäftigte noch keine Rente bezieht und nur, wenn es sich um ein „erstes Arbeitsverhältnis“ handelt. Wer neben seinem Minijob noch eine Hauptbeschäftigung hat, kann diese Möglichkeit nicht nutzen.
- Steigt das Entgelt durch Entgelterhöhungen oder Stufenaufstiege, hat der oder die Beschäftigte Anspruch auf eine Reduzierung des Beschäftigungsumfangs, um die 400 Euro-Grenze nicht zu überschreiten.



Abrechnung unklar? Erster Schritt ist immer der Anruf bei dem auf der Entgeltabrechnung angegebenen Sachbearbeiter – Schreibzeug und Abrechnungen bereithalten.

Foto: bilderbox

- Darüber hinaus können geringfügig Beschäftigte zwar nicht auf das Tabellenentgelt, aber auf sonstige Entgeltbestandteile (etwa Jahressonderzahlung und Einmalzahlungen) ganz oder teilweise verzichten. Dieser Verzicht kann nach einem Jahr widerrufen werden.

Wer unvorhersehbar, zum Beispiel wegen einer Krankheitsvertretung, und längstens zwei Monate innerhalb eines Jahres die Entgeltgrenze überschreitet, bleibt dennoch sozialversicherungsfrei.

Wer die 400 Euro-Einkommengrenze dauerhaft überschreitet, muss nicht in jedem Fall volle Sozialversicherungsbeiträge bezahlen. Zwischen 400 und 800 Euro gibt es die sogenannte Gleitzone mit allmählich wachsenden Beiträgen (Midijobs).

Bei kurzfristiger Beschäftigung (längstens 50 Arbeitstage oder zwei Monate) darf der Inhalt des Arbeitsvertrages frei vereinbart werden. Allerdings muss ein „Mindestlohn“, welcher der Stufe 2 der einschlägigen Entgeltgruppe entspricht, gewährt werden (ABD B, 2.).

Ausführliche Infos zu Mini- und Midijobs unter www.minijob-zentrale.de. Ergänzende Informationen im KODA Kompass 33, S. 14f.

Auszahlung des Entgelts

Spätestens am letzten Banktag des Monats muss das Entgelt für den laufenden Kalen-

dermonat auf das Bankkonto überwiesen sein (§ 24 ABDA, 1.). In einigen kirchlichen Einrichtungen wird aufgrund früherer Regelungen bereits zur Monatsmitte oder zum Monatsbeginn ausgezahlt.

KIRCHLICHE SCHULEN: Die Anweisung des Gehalts erfolgt im Voraus am ersten Banktag des laufenden Monats. Auf dem Konto ist es dann einige Tage später.

Eine schriftliche Lohnabrechnung, in der die Bruttobezüge und die verschiedensten Abzüge detailliert aufgeschlüsselt sind, wird immer dann erstellt, wenn sich gegenüber der vorangegangenen Lohnabrechnung eine Veränderung ergeben hat (§ 108 Gewerbeordnung).

Ausschlussfrist

Wo Menschen arbeiten, passieren Fehler. Für Entgeltzahlungen gilt, dass Entgelt sechs Monate nach- oder rückgefordert werden kann (§ 37 ABD A, 1.). Für die Nachforderung genügt es, die Ansprüche fristgerecht schriftlich geltend zu machen. Sollten Sie Unklares oder Zweifelhafes auf der Gehaltsabrechnung entdecken, empfiehlt es sich zunächst, die zuständige Sachbearbeiterin oder den Sachbearbeiter anzurufen. Die Telefonnummer steht auf der Abrechnung. Oft lassen sich Probleme bereits telefonisch lösen. Übrigens gilt die Ausschlussfrist auch für Arbeitgeber, auch diese dürfen Überzahlungen nur bis zu sechs Monaten zurückfordern.

Wenn die gemeinsame Zeit zu Ende geht – Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Was zu beachten ist, wenn das Arbeitsverhältnis endet, erfahren Sie auf diesen Seiten. Die Vor- und Nachteile von Auflösungsverträgen. Was in einem Zeugnis stehen darf und muss

Altersteilzeit

Altersteilzeit ist ein Modell zum gleitenden oder vorgezogenen Übergang in den Ruhestand. Ab dem 60. Lebensjahr ist Altersteilzeit jetzt grundsätzlich wieder möglich. Es gibt zwei Formen:

- Der oder die Beschäftigte arbeitet während der gesamten Laufzeit des Altersteilzeitvertrages mit der Hälfte des früheren Beschäftigungsumfanges (Teilzeitmodell).
- Der oder die Beschäftigte arbeitet die erste Hälfte der Laufzeit im bisherigen

Umfang, in der zweiten Hälfte – der Freistellungsphase – gar nicht (Blockmodell).

Während der Altersteilzeit wird ca. die Hälfte des vorherigen Bruttoentgelts plus 20 % steuerfreie Aufstockung gezahlt. Die frühere vergleichsweise sehr hohe Aufzahlung gibt es nicht mehr, seit es keine Zuschüsse von der Agentur für Arbeit mehr gibt. Um die Einbußen im Ruhestand gering zu halten, werden ca. 90 % der Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung und zur **➔ Zusatzversorgung** eingezahlt.

- Altersteilzeit
- FALTER
- Renteneintritt
- Befristung
- Arbeitgeberwechsel
- Auflösungsvertrag
- Arbeitszeugnis
- Todesfall

Anspruch auf Altersteilzeit besteht, wenn am 31. Mai des Vorjahres nicht wenigstens 2,5 % der Beschäftigten in Altersteilzeit waren. **Beispiel: Eine Pfarrei hat 10 Beschäftigte, am 31. Mai 2011 ist niemand in Altersteilzeit (= 0 % der Beschäftigten). Das bedeutet im Jahr 2012 haben die Beschäftigten Anspruch auf Altersteilzeit – und zwar alle Beschäftigten, die die Voraussetzungen erfüllen. 2 Mitarbeiterinnen beginnen im Januar 2012 mit Altersteilzeit. Am 31. Mai 2012 sind also 2 von 10 (= 20 %) der Beschäftigten in Altersteilzeit. Da die Quote von 2,5 % überschritten ist, muss der Arbeitgeber im Jahr 2013 keine weiteren Altersteilzeitanträge genehmigen.**

Manchmal ist die Altersteilzeit im gemeinsamen Interesse von Arbeitgeber und Beschäftigten, zum Beispiel wenn der Arbeitgeber umstrukturieren, Personal abbauen oder die Altersstruktur verjüngen möchte. In diesem Fall steht es frei, auch über die Quote hinaus Altersteilzeitverträge abzuschließen.

Die Altersteilzeitregelung ist befristet. Der Laufzeit des Altersteilzeitvertrag muss vor dem 1. Januar 2017 beginnen.

Für den KODA Kompass 44 ist eine ausführliche Information über Altersteilzeit und **➔ FALTER** geplant.

FALTER

Für den gleitenden Übergang von der Berufsarbeit in die Rente gibt es jetzt



Per „FALTER“ in den Ruhestand. „FALTER“ nennt sich eine neue Form des gleitenden Übergangs in die Rente. In der Übergangszeit erhält der Beschäftigte Teilrente plus Teilzeitgehalt. Foto: Margot Bernhardt/pixelio.de



Comeback der Altersteilzeit? Tariflich ist Altersteilzeit ab 60 wieder möglich. Nicht jeder hat Anspruch darauf, aber Nachfragen kann lohnen.

Foto: Rainer Sturm/pixelio.de

neben der → Altersteilzeit die „Flexible Altersarbeitszeit“, genannt „FALTER“. Frühestens zwei Jahre vor Erreichen des jeweils maßgeblichen Rentenalters verringert der oder die Beschäftigte die bisherige Arbeitszeit auf die Hälfte. Zum Ausgleich arbeitet er oder sie über das reguläre Renteneintrittsalter hinaus.

Beispiel: Ein Beschäftigter kann laut Rentenauskunft mit 65 Jahren volle Altersrente beziehen. Er will FALTER nutzen und vereinbart mit seinem Arbeitgeber, dass er vom 63. bis zum 67. Lebensjahr mit der halben Arbeitszeit arbeitet.

Während der Laufzeit der FALTER-Vereinbarung bezieht der oder die Beschäftigte eine Teilrente. Erst nach Ablauf der Flexiblen Altersarbeitszeit erhält er oder sie Altersvollrente. Diese fällt wegen der verlängerten Arbeitsphase geringfügig höher aus als bei einem regulären Wechsel in den Ruhestand. Für Interessenten an diesem Arbeitszeitmodell ist vor Abschluss einer entsprechenden Vereinbarung eine detaillierte Rentenauskunft vom jeweiligen Rentenversicherungsträger unerlässlich.

Für den Arbeitgeber hat FALTER den Vorteil, dass er keine zusätzlichen Kosten hat. Will ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin FALTER in Anspruch nehmen, muss der Arbeitgeber prüfen und abwägen,

ob und welche betrieblichen Gründe dagegensprechen. Da es sich um eine „Kann-Regelung“ handelt, besteht aber kein genereller Anspruch auf „Flexible Altersarbeitszeit“.

Gegenüber vorgezogener Rente oder Altersteilzeit hat FALTER den Vorzug, dass sie unter dem Strich nicht zu finanziellen Einbußen führt. Attraktiv kann das FALTER-Modell zum Beispiel für Ehepaare sein, die zum gleichen Zeitpunkt in Ruhestand gehen möchten. Während zum Beispiel der jüngere Partner wegen der Rente noch voll ar-

beiten will oder muss, kann der ältere Partner seine Arbeitsphase mittels FALTER bei halber Arbeitsbelastung verlängern.

Renteneintritt

Genau genommen ist jeder Arbeitsvertrag befristet und zwar bis zum Ablauf des Monats, in dem der oder die Beschäftigte das Alter zum Bezug der abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat (§ 33 ABD A,1.). Bei LEHRKRÄFTEN AN KIRCHLICHEN SCHULEN und Religionslehrern/-innen i. K. endet das Beschäftigungsverhältnis automatisch mit Ablauf des Schulhalbjahres, also zum 31. Januar oder 31. Juli (ABD B, 4. beziehungsweise § 9 Dienstordnung Religionslehrer/innen i. K.).

Wer früher in Ruhestand gehen möchte und kann, muss rechtzeitig → kündigen oder einen → Auflösungsvertrag schließen.

Bei dauerhafter voller Erwerbsminderung endet das Arbeitsverhältnis. Bei Bezug einer dauerhaften Teilrente wegen Erwerbsminderung (→ Erwerbs- und Berufsunfähigkeit) bleibt das Arbeitsverhältnis bestehen, wenn die Weiterbeschäftigung beantragt wurde und es entsprechende Beschäftigungsmöglichkeiten gibt.

Als Rentner oder Rentnerin kann man trotzdem (weiter-)arbeiten. Voraussetzung

dafür ist der Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages. Über die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen bei einem Hinzuverdienst sollte man sich vor Vertragsabschluss kundig machen.

Befristung

Manche Arbeitsverträge werden in dem Bewusstsein geschlossen, dass sie nur für eine bestimmte Dauer gelten sollen. Solche Verträge enden automatisch, ohne → Kündigung oder → Auflösungsvertrag zu dem im Vertrag angegebenen Datum (Zeitbefristung). Ist in einem Arbeitsvertrag kein bestimmtes Datum genannt, endet der Vertrag zwei Wochen nachdem der Arbeitgeber schriftlich mitgeteilt hat, dass der Zweck, zu dem der befristete Vertrag geschlossen wurde, nun erreicht ist (Zweckbefristung).

Befristete Arbeitsverträge sollen die Ausnahme und nicht die Regel sein. Des-



Klare Regeln. Die Befristung von Arbeitsverträgen ist nur in engen Grenzen zulässig. Foto: bilderbox

halb haben der Gesetzgeber im Teilzeit- und Befristungsgesetz und die Rechtsprechung verschiedene Bedingungen formuliert.

So muss die Befristung immer schriftlich vereinbart werden und zwar vor Arbeitsaufnahme.

Ohne Sachgrund kann höchstens für zwei Jahre ein befristeter Vertrag geschlossen werden. In allen anderen Fällen braucht es für die Befristung einen nachweisbaren

Grund. Zulässig ist die Befristung zum Beispiel, wenn die Arbeitskraft für ein bestimmtes zeitlich befristetes Projekt benötigt wird. Der weitaus häufigste Befristungsgrund ist die Vertretung eines oder einer anderen Beschäftigten, zum Beispiel wegen Elternzeit, Sonderurlaub oder Erkrankung. Grundsätzlich gilt: Ein zulässiger Sachgrund liegt vor, wenn der Arbeitgeber ganz konkret weiß, dass er die Arbeitskraft nur vorübergehend braucht. „Weil man ja nie weiß, was die Zukunft bringt“ und „vielleicht gehen ja eines Tages die Buchungszeiten zurück“ sind sicher keine zulässigen Sachgründe, da sie nicht konkret sind. Ist eine Befristung unzulässig, dann entsteht automatisch ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis.

Ob die Befristung eines Arbeitsvertrages rechtmäßig ist oder war, kann der oder die Beschäftigte vom Arbeitsgericht überprüfen lassen. Eine solche Entfristungsklage ist spätestens drei Wochen nach dem Ende des Vertrages zu erheben. Wer nicht klagt, erkennt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses an, auch wenn die Befristung unzulässig war.

Rechtsgrundlage: Teilzeit- und Befristungsgesetz

Arbeitgeberwechsel

Die geradlinige berufliche Laufbahn von der Ausbildung bis zur Rente beim gleichen Arbeitgeber wird seltener. In vielen Berufen ist ein Wechsel des Arbeitgebers für das berufliche Fortkommen förderlich und sogar notwendig. Daneben gibt es viele weitere, auch ganz persönliche Motive, warum man den Arbeitgeber wechseln möchte. Sei es ein kürzerer Weg zum Arbeitsplatz, bessere Arbeitszeiten, Umzug in eine andere Stadt, Konflikte, die man auf diese Weise beendet ...

Damit der Arbeitgeberwechsel frei nach dem Motto „Neuer Arbeitsvertrag – neues Glück!“ auch glücklich endet, sollten vorab verschiedene Fragen geklärt sein: Welche tariflichen Regelungen werden dem neuen Vertrag zu Grunde liegen? Wird die erworbene Berufserfahrung entsprechend berücksichtigt, so dass keine Gehaltseinbußen entstehen? Kurzfristig wäre es, einfach nur das alte Brutto und das neue Brutto zu vergleichen. Genauso wichtig ist die Frage der Gehaltsentwicklung. Im kirchlichen und öffentlichen Dienst gibt es die Stufenaufstiege, durch die das Gehalt automatisch wächst. Private Arbeitgeber bieten oft nur ein statisches Festgehalt, jede Gehaltserhöhung muss dann erhandelt werden.

Auch Sozialleistungen sollten eingerechnet werden. So hat die Zusatzversorgung im kirchlichen und öffentlichen Dienst zum Beispiel einen Wert von 4 % des Bruttogehalts. Bietet der neue Arbeitgeber keine betriebliche Altersversorgung, sollte man auf ein entsprechend höheres Gehalt achten. Schwer in Euro zu beziffern sind soziale Komponenten wie

das Anrecht auf Sonderurlaub oder Teilzeit aus familiären Gründen, der Kündigungsschutz ...

Man sollte sich vor einem Arbeitgeberwechsel umfassend über die neuen Arbeitsbedingungen informieren. Das gilt auch für Beschäftigte, die innerhalb des kirchlichen Dienstes wechseln, wenngleich das ABD verschiedene Regelungen vorsieht, die manchen „Besitzstand“ sichern (§ 16 und § 16a ABD A,1. sowie § 17, § 17a und § 17b ABD A,3.).

Ergänzende Infos für den Sozial- und Erziehungsdienst: KODA Kompass 40, S. 23. Die Caritas hat inzwischen ebenfalls die Tarifregelungen des öffentlichen Dienstes für den Sozial- und Erziehungsdienst übernommen. → S-Entgeltstufen werden bei einem unterbrechungsfreien Wechsel zur Caritas mitgenommen. Die in dem Beitrag noch erwähnte Kinderzulage ist abgeschafft und wird allenfalls auf betrieblicher Ebene gewährt.

Infos für die übrigen Tätigkeitsbereiche: Im KODA Kompass 38, S. 8f ist eine Übersicht zu finden, welche Regelungen bei welchen Wechseln einschlägig sind (Stand 2009). Ein Nachtrag hierzu im KODA Kompass 39, S. 3.

Auflösungsvertrag

So wie Verträge den beiderseitig erklärten Willen abbilden, kann im gegenseitigem Einvernehmen ein Vertrag auch wieder gelöst werden (§ 33 ABD A, 1.). Sind sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer beziehungsweise Arbeitnehmerin einig, das Arbeitsverhältnis beenden zu wollen, lässt sich das am besten über einen Auflösungsvertrag machen. Ein Auflösungsvertrag ist jederzeit ohne Einhaltung irgendwelcher Fristen möglich.

Das komplette Tarifrecht unter www.onlineABD.de

Die Initiative für Auflösungsverträge geht oft von Beschäftigten aus, die ihre Arbeitsstelle wechseln wollen. Die langen → **Kündigungsfristen** im kirchlichen Dienst schützen einerseits die Beschäftigten, machen aber auch einen → **Arbeitgeberwechsel** schwer. Welcher Arbeitgeber ist schon bereit, auf einen neuen Mitarbeiter bis zu neun Monate zu warten?

In aller Regel entsprechen die Arbeitgeber dem Wunsch nach einem Auflö-



Blind oder nur optimistisch? Wer den Arbeitgeber wechselt, sollte sich vorher verbindlich ausrechnen lassen, was er künftig verdient. Nachverhandeln ist meist aussichtslos.

Foto: M. Weidenthaler

sungsvertrag. Schließlich macht es meist keinen Sinn einen Beschäftigten, der gehen möchte, zu zwingen noch einige Monate abzuarbeiten – und ihm damit möglicherweise sogar seine berufliche Zukunft zu verbauen.

Arbeitszeugnis

Alle Beschäftigten haben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis. Das „Endzeugnis“ enthält immer auch Angaben über Führung und Leistung (qualifiziertes Zeugnis).

Das kirchliche Tarifrecht ABD unterscheidet verschiedene Arten des Arbeitszeugnisses (§ 35 ABD A,1.). Das „Zwischenzeugnis“ kann verlangt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, zum Beispiel Wechsel des Vorgesetzten oder Wechsel des Tätigkeitsbereiches. Besteht die Absicht, sich beruflich zu verändern oder ist das Ende eines befristeten Arbeitsvertrages absehbar, besteht Anspruch auf ein „vorläufiges Zeugnis“. Ein aus den oben genannten Gründen verlangtes Zeugnis ist vom Arbeitgeber „unverzüglich“ auszustellen.

Wenngleich das Zeugnis klar, verständlich, wohlwollend und wahrheitsgemäß formuliert sein muss, hat sich doch eine eigene Zeugnissprache entwickelt. Im Internet findet man viele Übersetzungshilfen. Gegen fehlerhafte Arbeitszeugnisse können rechtliche Schritte eingeleitet werden (→ [Schlichtungsstelle](#), Arbeitsgericht).



Rätselhaft. Im Internet sind Hilfen zu finden, um die Texte von Arbeitszeugnissen zu entschlüsseln: www.wikipedia.de, Stichwort „Arbeitszeugnis“.

Foto: bilderbox

Todesfall

Der Tod des oder der Beschäftigten führt automatisch zum Ende des Arbeitsverhältnisses. Allerdings bestehen nach dem Tod noch verschiedene Verpflichtungen seitens des Arbeitgebers. So erhalten Ehegatte beziehungsweise Ehegattin oder die Kinder ein Sterbegeld (§ 23 Abs. 3 ABD A,1.), das sich aus dem Entgelt für die restlichen Tage des Sterbemontats und dem Tabellenentgelt für zwei weitere Monate zusammensetzt.

Zum Sterbetag meldet der Arbeitgeber den Verstorbenen oder die Verstorbene bei der → [Beihilfeversicherung](#) ab, so dass der Tarif 814 ab dem darauffolgenden Tag für

die mitversicherten Familienangehörigen nicht mehr greift.

In Bezug auf den Tarif 820 K gilt in Fällen, in denen Beihilfeanspruch mit Rentenzusage auch für Hinterbliebene gewährt wird, dass der Arbeitgeber für die Zahlung des Tarifes 820 K für Ehegatten beziehungsweise Ehegattin und minderjährige sowie versorgungsberechtigte Kinder (bei Studium oder Ausbildung bis 25 Jahre, derzeit noch bis 27 Jahre) zuständig bleibt.

Sofern es sich um „Selbstzahler“ handelt, werden die Hinterbliebenen von der Bayerischen Beamtenkrankkasse über eine Möglichkeit der Weiterführung der Höherversicherung unterrichtet.

Der oder die Verstorbene wird zum Todestag auch bei der → [Zusatzversorgung](#) abgemeldet. Der hinterbliebene Ehegatte hat – in der Regel nach 12 Monaten Ehezeit – Anspruch auf Witwen- oder Witwenrente – sofern ein solcher auch aus der gesetzlichen Rentenversicherung besteht. Art, Höhe und Dauer des Anspruchs entsprechen den Bestimmungen der gesetzlichen Rentenversicherung. Kinder haben Anspruch auf Voll- oder Halbwaisenrente aus der Betriebsrente.

Sofern der/die Verstorbene ein → [Arbeitszeitkonto](#) geführt hat oder eine → [Sabbatjahrvereinbarung](#) bestand, werden die vorhandenen Zeitguthaben an die Hinterbliebenen abgegolten. Befand sich der oder die Verstorbene in → [Altersteilzeit](#) im Rahmen des Blockmodells, haben die Hinterbliebenen Anspruch auf eine etwaige Differenz zum vollen Entgelt für die geleistete Arbeitszeit.

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 und der Bayer. Versorgungskammer.

Herausgeber- und Autorenschrift
Bayerische Regional-KODA
Ottmarsgäßchen 8, 86152 Augsburg
Tel.: 08 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 37 93
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

Die Kontaktdaten Ihrer diözesanen KODA-Vertreter auf S. 11

Redaktion

Jürgen Herberich, Johannes Hoppe,
Hans Reich, Markus Schweizer,
Erich Sczepanski, Dr. Christian Spannagl,
Manfred Weidenthaler, Robert Winter,
Vertreter der Arbeitgeberseite: Roland Huth

Redaktionsleitung: Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.) und Robert Winter

Layout: Manfred 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: 57.000
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.

Was steht wo?

Abmahnung.....	27	Erholungsurlaub	15	Kann-Vorschriften.....	18	Probezeit	3
ABD	9	Erwerbsunfähigkeit	26	Kfz-Versicherung	24	Qualifizierung	6
Abordnung	8	Exerzitien	6	Kinder: Betreuung bei		Reisekosten	34
Altersteilzeit.....	36	Fahrkosten	34	Krankheit	18	Renteneintritt.....	37
Änderungskündigung	28	FALTER	36	Kinderzuschlag	33	Riestervertrag.....	24
Änderungsvertrag >		Familienzuschlag	33	Kirchliches Arbeitsgericht	30	Rufbereitschaft	14
Vertragsänderung	29	Fehlgeburt, Bestattung	23	KODA	9	Ruhezeit	15
Arbeit auf Abruf > flexibler		Feiertage.....	15	KODA Kompass	9	Sabbatjahr	16
Beschäftigungsumfang	4	Feiertagszuschlag >		KODA-Mitarbeitervertreter	11	Schlichtungsstelle	30
Arbeitgeberwechsel.....	38	Zeitzuschlag	34	Krankengeld(zuschuss).....	25	Schließzeiten.....	15
Arbeitsbefreiung	13					Schweigepflicht >	
Arbeitsschutz	6					Verschwiegenheit.....	8
Arbeitsunfähigkeit	25					Schwerbehinderung.....	26
Arbeitsvertrag	4					Schwerbehindertenvertretung	
Arbeitszeitkalender Mesner						10
und Kirchenmusiker.....	13					Soll-Vorschriften	18
Arbeitszeitgrenzen.....	15					Sonderurlaub	17
Arbeitszeitkonto	15					Sonntagszuschlag >	
Arbeitszeugnis.....	39					Zeitzuschlag	34
Ärztliche Untersuchung	26					Ständige Arbeitsgruppe	
Auflösungsvertrag	38					Lehrer.....	9
Ausführungsbestimmung	14					Stundenreduzierung >	
Ausschlussfrist	35					Vertragsänderung	29
Auszahlung des Entgelts	35					Tagegeld > Dienstreise	16
Ballungsraumzulage	34					Teilzeitanspruch	17
Bayer. Regional-KODA.....	9					Todesfall.....	39
Beamte des Schulwerks	34					Überlastungsanzeige	6
Befristung.....	37					Überstunden.....	13
Beihilfe.....	19					Umsetzung	8
Bereitschaftsdienst.....	14					Urlaub > Erholungsurlaub	15
Bereitschaftszeit	14					Urlaubsgeld >	
Berufsunfähigkeit.....	26					Jahressonderzahlung	33
Besondere Einmalzahlung	33					Vergütung >	
Betriebliche Regelungen	14					Entgelttabellen	31
Betriebliches Eingliederungs-						Vermögenswirksame	
management.....	26					Leistungen	24
Betriebsübergang	5	Flexibler		Krankschreibung >		Vertragsänderung	29
Betriebsurlaub.....	15	Beschäftigungsumfang	4	Arbeitsunfähigkeit	25	Verschwiegenheit	8
Datenschutz >		Fortbildung.....	6	Kündigung.....	27	Versetzung.....	8
Verschwiegenheit.....	8	Geburtsbeihilfe	23	Leistungsbezahlung > Beson-		Versicherung	29
Dienststörungen	6	Gehalt > Entgelttabelle	31	dere Einmalzahlung	33	Weihnachtsgeld >	
Dienstplan	12	Geringfügige Beschäftigung	35	Mehrarbeit	13	Jahressonderzahlung	33
Dienstreise	16	Geschenkannahme	10	Mini-Job > geringfügige		Weisungsrecht	3
Dienstvereinbarungen.....	14	Gesundheitsschutz.....	6	Beschäftigung	35	Wiedereingliederung.....	26
Direktionsrecht.....	3	Grundordnung	9	Mitarbeitergespräch	10	Wochenarbeitszeit	12
Eingruppierung	31	Haftung	29	Mitarbeitervertretung.....	30	Zahnersatz > Beihilfe	19
Elternzeit	17	Heilpraktiker > Beihilfe.....	19	Mutterschutz	17	Zeitzuschläge	34
Entgeltfortzahlung	25	Höhergruppierung	31	Nebenabreden	4	Zeugnis > Arbeitszeugnis	39
Entgeltstufen	31	Honorarverträge	5	Nebentätigkeit.....	16	Zusatzversicherung, Krank-	
Entgelttabellen	31	Jahresgespräch	10	Personalakte	29	heit > Beihilfe	19
Entgeltumwandlung	24	Jahressonderzahlung	33	Pausen.....	12	Zusatzversorgung	19
		Jubiläumzahlung.....	34	Pflegezeit.....	18		
		Jugendvertreter.....	10				



Foto:
Matthias
Weidenthaler

Gesundheit zum Thema machen

Tarifliche Regelung für Kindertageseinrichtungen verabschiedet

Arbeit soll so organisiert sein, dass sie nicht krank macht. Das steigert auch die Motivation und Berufszufriedenheit. Was eigentlich für jede Berufstätigkeit eine Selbstverständlichkeit sein sollte, erhält nun für den Bereich der Kindertageseinrichtungen ein besonderes Gewicht. Denn hier wird über

eine tarifliche Regelung ein individueller Anspruch auf Gefährdungsbeurteilung eröffnet.

Daneben können auf Antrag der Mitarbeitervertretung betriebliche Kommissionen eingerichtet werden, die dafür sorgen, dass geeignete Maßnahmen zum Gesundheitsschutz eingeleitet werden.

Solche Kommissionen können entsprechend diözesanen Bestimmungen auch für mehrere Einrichtungen gemeinsam gebildet werden.

Der Beschluss trägt der Tatsache Rechnung, dass Kindertageseinrichtungen in den einzelnen Diözesen sehr unterschiedlich organisiert sind. Er verleiht aber auch den Beschäftigten und ihren Vertretungen mehr Möglichkeiten, für ihre Gesundheit selbst initiativ zu werden. Zu finden ist er etwas versteckt in § 2 der Anlage zu § 44 Teil A, 1.

Robert Winter

Mehr zum Thema Gesundheitsschutz finden Sie ab Seite 8 sowie in KODA Kompass Nr. 40 (Download auf www.kodakompass.de)



Themen:

- **Verfügungszeit**
- vorbildliche KODA-Regelung
- **Aktuelles und Beschlüsse**
- Adoptivkinder, Tarifsteigerung im Januar, Praktikanten
- **Endlich verabschiedet**
- Dienstordnung für Pastoralreferenten
- **Entgelt bei Krankheit**
- womit Sie rechnen können
- **Sicher ist sicher**
- 7 Fragen zur Arbeitssicherheit
- **Arbeitsgruppen der KODA**
- der Vorbereitungsausschuss
- **Lehrkräfte**
- Warten auf das neue Dienstrecht



Robert Winter,
Chefredakteur dieser Ausgabe

Schwere Kost

Liebe Leserin,
lieber Leser,

wer liest eigentlich ernsthaft die Anlagen zu den Amtsblättern, in denen die Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA offiziell veröffentlicht werden? In Teil x wird in § y Absatz z das Wort „und“ durch ein „oder“ ersetzt, hier eine Hochziffer mit einer Protokollnotiz angefügt, dort eine Zahl durch eine andere ersetzt. Fesselnde Lektüre sieht anders aus, Leserbindung erreicht man so nicht.

Formal hat das natürlich seine Richtigkeit. Denn im Regelfall beschließt die KODA Änderungen bestehender Vorschriften. Und nur diese Änderungen werden dann auch bekannt gemacht. Aber kapieren kann man das in der Form nicht wirklich.

Dennoch ist es falsch, einfach zu kapitulieren. Schließlich geht es um Ihr Arbeitsvertragsrecht, mithin um Ihre Rechte und Pflichten. Als Redaktion des KODA Kompass bemühen wir uns, Ihnen die großen Entwicklungen wie auch die kleinen Änderungen verständlich näher zu bringen. Nur die wenigsten wird alles interessieren. Nicht immer wird aktuell etwas für Sie dabei sein, wo Ihnen ein Licht aufgeht. Wenn Sie sich im Fall des Falles düster erinnern, dass Sie da doch einmal was gelesen haben, wenn Sie sich dann weiter erkundigen oder selbst im Internet nachschauen (die Amtsblattbeilage würde ich dazu eher nicht empfehlen), dann hat sich unsere Arbeit schon gelohnt.

Im Namen der gesamten Redaktion grüßt Sie

Robert Winter

Lob für die KODA – Herausforderung für die Einrichtungen

Verfügungszeitregelung noch nicht in allen Kitas umgesetzt

Der Landesverband katholischer Tageseinrichtungen lobt das Verfügungszeitmodell der Regional-KODA als „optimale Lösung“. Doch bislang erfolgt die praktische Umsetzung in vielen Einrichtungen recht zögerlich.

Rechtlich herrscht Klarheit. Bereits seit Herbst 2009 müssen mindestens 15 % der Gesamtarbeitszeit des pädagogischen Personals einer Kindertageseinrichtung als Verfügungszeiten gewährt werden. Verantwortlich für die Verteilung der Verfügungszeiten auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die Leitung. Da die Umstellung auf die neue Dienstordnung ins laufende Kindergartenjahr fiel, wurden vielerorts die notwendigen Überprüfungen und Korrekturen auf das derzeitige Kindergartenjahr verschoben.

Doch spätestens seit September 2010 sollte die neue Dienstordnung überall und vollständig, also einschließlich Verfügungszeitregelung, umgesetzt sein. Ausführliche Informationen zu den Regelungen sind im KODA Kompass Nr. 40 vom März 2010 zu finden (download unter www.kodakompass.de).

Die KODA-Regelung stellt in zweierlei Hinsicht eine Besonderheit da. Nur im Bereich des kirchlichen Tarifrechts ABD gibt es überhaupt eine tarifliche Verfügungszeitregelung. Bei den übrigen kirchlichen, kommunalen und privaten Trägern steht es im freien Ermessen des Arbeitgebers, wieviel Verfügungszeit er für angemessen hält. Die zweite Besonderheit ist das Budgetmodell. Die Verfügungszeit kann flexibel

auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, angepasst an die jeweiligen Aufgaben und Bedürfnisse, verteilt werden.

Der „Bayerische Landesverband katholischer Tageseinrichtungen für Kinder“ sieht „insbesondere die in der Dienstordnung geregelte Budgetlösung für die Einrichtungen als optimale Lösung an. (...) Dies kommt aus unserer

Einschätzung der Situation in den Kindertageseinrichtungen sehr entgegen. Ob jedoch der in der Dienstordnung geregelte Mindestanspruch von 15% der wöchentlichen Arbeitszeit ausreichend ist (...), ist aus unserer Sicht sehr fraglich und wird der Praxistest, dem die Dienstordnung derzeit unterzogen wird, zeigen.“ (MITGLIEDERINFO, 30. Jahrgang, Heft 2, S. 8).



Starke Teams. Klare und individuelle Verteilungen erhöhen die Arbeitsgüte und -zufriedenheit.

Foto: Yvonne-Auer / pixelio

Auch innerhalb der KODA war und ist umstritten, ob das jetzige Mindestbudget von 15 % der Gesamtarbeitszeit angemessen ist. Bis 2011 will die KODA daher überprüfen, ob sich die Regelung in der praktischen Arbeit in den Einrichtungen bewährt hat.

Dies setzt allerdings voraus, dass die derzeitige Verfügungszeitregelung auch tatsächlich angewandt und umgesetzt wird. Leitungen und Trägervertreter, aber auch Mitarbeitervertretungen und Beschäftigte sind jetzt gefordert, damit die gelobte Regelung auch praktische Früchte tragen kann.

Manfred Weidenthaler

Aktuelles und Beschlüsse

Geburtsbeihilfe auch für Adoptivkinder

In § 36c ABD Teil A, 1. ist geregelt, dass Beschäftigte bei der Geburt eines Kindes eine Geburtszuschusszahlung von 358 Euro erhalten.

Eine neue Protokollnotiz ergänzt, dass dieser Anspruch auch für Adoptivkinder gilt, sofern für diese ein gesetzlicher Anspruch auf Elternzeit und Elterngeld besteht. Damit wird der Tatsache Rechnung getragen, dass in diesen Fällen auf Adoptiveltern ähnliche Kostenbelastungen zukommen wie auf leibliche Eltern. Diese Kosten für eine Erstausrüstung ein wenig abzufedern, ist Sinn der Geburtsbeihilfe.

Mehr Geld ab Januar 2011

Zum Januar 2011 steigen die Tabellenentgelte um 0,6 Prozent. Außerdem erhalten die Beschäftigten eine Einmalzahlung in Höhe

von 240 Euro. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Einmalzahlung anteilig. Auszubildende bekommen 50 Euro.

Diese Zahlungen gelten für alle Beschäftigten, die nach der „normalen“ ABD-Tabelle bezahlt werden sowie für Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen und sonstigen Einrichtungen des Sozial- und Erziehungsdienstes, die in der S-Tabelle sind. Nicht betroffen sind Lehrkräfte mit A-Besoldung.

Richtlinien zur Praktikantenvergütung

Es gibt Praktikanten, die nicht unter das ABD fallen, aber trotzdem in den Betrieb eingegliedert werden. Dies können Vorpraktikanten sein, die ein Praktikum ableisten, das Voraussetzung für eine Ausbildung oder ein Studium ist. Auch während eines Studiums oder einer Schulausbildung können praktische Semester anfallen. Und schließlich gibt es auch Ausbildungen, die ein Praktikum nach Abschluss der schulischen Ausbildungszeit verlangen.

Für all diese Fälle wurden entsprechend der kommunalen Regelung ein Rahmen für Praktikumsvergütungen festgelegt. Dieser bewegt sich zwischen 400 und 650 Euro monatlich je nach Art des Praktikums.

Darüber hinaus ist bezahlter Urlaub nach den Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes zu gewähren. Reisekosten können entsprechend den allgemeinen Reisekostenregelungen sowie den Sonderregelungen für Praktikanten im ABD (etwa für Familienheimfahrten) erstattet werden. Weitere Zahlungen wie die Jahressonderzahlung werden nicht gewährt.

Robert Winter

Das komplette Tarifrecht unter www.onlineABD.de

Neu in der KODA

Schon wieder gilt es auf Dienstgeberseite ein neues KODA-Mitglied zu begrüßen. Tobias Langsch arbeitet als Jurist im Referat Personalwesen der Erzdiözese München und Freising. Er nimmt in der KODA den Platz von Dorothea Wallraff

Ihre KODA-VertreterInnen

Die aktuellen Telefonnummern

Diözese Würzburg

Jürgen Herberich 09 31/38 66 54 60
Verena Müller 09 31/38 64 32

Diözese Eichstätt

Markus Schweizer 0 84 21/5 02 87
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Diözese Augsburg

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

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Klaus Jüttler 0 83 35/10 06
Dr. Christian Spannagl 0 89/88 82 91

Erzdiözese Bamberg

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

Diözese Regensburg

Bernhard Hommes 09 41/ 5 97 10 51
Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23

Diözese Passau

Dr. Joachim Eder 0 85 07/92 26 03
Elisabeth Weinzierl 0 85 1/8 79 79

Erzdiözese München und Freising

Erich Sczepanski 0 89/21 37 20 60
Anna Maria Sonnenberger 0 81 31/7 16 14
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84
Robert Winter 0 89/21 37 14 80



Für München und Freising in die KODA. Tobias Langsch wird Dienstgebervertreter

Foto: privat

ein, die sich derzeit ihrer Familie widmet. Wir wünschen Herrn Langsch Freude und Erfolg in seiner neuen Tätigkeit.

Robert Winter

Alle VertreterInnen erreichen Sie per Email unter: Nachname@kodakompass.de Post-, und Faxanschriften erfahren Sie unter www.kodakompass.de in der Rubrik „Personen und Kontakte“ oder über die Geschäftsstelle, Tel. 08 21/50 89 53-0.

Was lange währt

Einheitliche Dienstordnung nun auch für Pastoralreferenten

Was für andere Berufsgruppen seit langem selbstverständlich ist, konnte für Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten erst nach Jahren erzielt werden – eine bayernweit einheitliche Dienstordnung. Und dies betrifft auch nur den arbeitsrechtlichen Teil. Inhaltliche Fragen wie Aufgaben, Tätigkeiten und Verantwortlichkeiten werden weiterhin in jeder (Erz-)Diözese durch den jeweiligen Bischof geregelt.



Klarheit gewinnen. Erstmals gibt es bayernweit einheitliche arbeitsrechtliche Regelungen für Pastoralreferenten

Foto: Rainer Sturm / pixello

§ 1 Geltungsbereich

¹Diese Dienstordnung Teil II gilt für Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten – nachfolgend Beschäftigte genannt –, die von den diözesanen Ordnungen für Pastoralreferenten in den bayerischen (Erz-)Diözesen erfasst sind; für Pastoralassistentinnen/Pastoralassistenten gilt sie sinngemäß. ²Beschäftigungsverhältnisse vor Einstellung als Pastoralassistentin/Pastoralassistent sind nicht Gegenstand dieser Ordnung.

Die Dienstordnung Teil II ist die arbeitsrechtliche Ergänzung der Dienstordnung Teil I und genuine Aufgabe der KODA. Die Dienstordnung Teil I stellt eine bischöfliche Regelung dar, die eine Zusammenfassung der Aufgabenbereiche der Pastoralreferenten (PR) enthält, also quasi die Amtsaufgaben der PR umschreibt. Einen solchen einheitlichen Teil I gibt es – anders als bei den Gemeindefreferenten – (noch) nicht. Es gelten hier die bisherigen diözesanen Dienstordnungen weiter.

§ 2 Arbeitgeber, Stellenzuweisung, Dienstanweisung

- (1) Arbeitgeber ist die (Erz-)Diözese.
- (2) ¹Die jeweilige Einsatzstelle der Beschäftigten wird durch eine schriftliche Stellenzuweisung bestimmt. ²In der Stellenzuweisung werden der Dienstort, der unmittelbare Dienstvorgesetzte sowie besondere Beauftragungen genannt.
- (3) ¹Außer dem Diözesanbischof und dem Generalvikar sind auch die vom Diözesanbischof Beauftragten und der unmittelbare Dienstvorgesetzte zu Dienstanweisungen berechtigt.

Der Arbeitsvertrag wird in der Regel räumlich definiert auf den Bereich der Diözese. Damit bleiben Ort und Art der Arbeitsleistung im Arbeitsvertrag offen, so dass aufgrund des Direktionsrechtes des Arbeitgebers die Stellenzuweisung über ein Anstellungsschreiben erfolgen kann.

§ 3 Räumliche Mittel und Sachmittel, Dienstwohnung

- (1) Vor Dienstantritt ist sicher zu stellen, dass der für die Tätigkeit notwendige Arbeitsplatz sowie die sonstigen notwendigen räumlichen Mittel und Sachmittel zur Verfügung gestellt werden.
- (2) ¹Der/dem Beschäftigten kann eine Dienstwohnung zugewiesen werden, wenn die dienstlichen Belange es erfordern. ²Auf Antrag der/des Beschäftigten kann von der Zuweisung einer Dienstwohnung abgesehen werden oder sie/er von der Bezugspflicht entbunden werden, wenn die Verpflichtung zum Bezug der Dienstwohnung eine besondere Härte bedeutet und die Beeinträchtigung dienstlicher Belange bei Abwägung mit den besonderen persönlichen Verhältnissen der/des Beschäftigten hingenommen werden kann. ³Sofern mit einer Stelle die Verpflichtung verbunden ist, eine Dienstwohnung zu beziehen, ist in der Stellenausschreibung bzw. im Rahmen eines Anhörungsgespräches nach § 6 Absatz 1 darauf hinzuweisen.

Mit dieser Bestimmung wird klargestellt, dass vom Arbeitgeber und/oder Dienstvorgesetzten alle für die Tätigkeit notwendigen Mittel bereitgestellt werden müssen. Es besteht damit aber kein Anspruch auf ein bestimmtes eigenes Arbeitszimmer, es reicht wenn ein Platz etwa im Pfarrbüro mit PC-Zugang zur Verfügung gestellt wird (Diözesan kann es bessere Regelungen geben).

Durch diese Bestimmung wird eine kollektivrechtliche Grundlage für das Erfordernis des Bezugs einer Dienstwohnung gegeben. Der Arbeitgeber kann damit den Bezug im Rahmen des Direktionsrechtes anordnen. Allerdings müssen es „die dienstlichen Belange erfordern“. Damit ist bereits eine erhebliche Einschränkung für den Dienstgeber gegeben. Die Erforderlichkeit

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 1:

¹Diese Voraussetzung liegt nicht vor, wenn die ständige Einsatzbereitschaft der/des Beschäftigten außerhalb der Arbeitszeit auch auf andere Weise gewährleistet werden kann. ²Die dienstlichen Verhältnisse erfordern die Zuweisung einer Dienstwohnung, wenn die Anwesenheit der/des Beschäftigten an der Einsatzstelle/Dienststätte auch außerhalb der Arbeitszeit aus dienstlichen Gründen sichergestellt sein muss und sie/er daher im Gebäude, in dem sich die Dienststätte befindet, oder in seiner unmittelbaren Nähe wohnen muss.

[...]

§ 6 Stellenwechsel

(1) ¹Die Beschäftigten sind vor einem vom Arbeitgeber beabsichtigten Stellenwechsel zu hören. ²Persönliche und familiäre Belange werden dabei nach Möglichkeit berücksichtigt.

(2) Ein Stellenwechsel kann auch von den Beschäftigten selbst beantragt werden.

(3) Bei einem dienstlich veranlassten Stellenwechsel erstattet der Arbeitgeber die Umzugskosten nach den diözesanen Regelungen und ist nach Möglichkeit bei der Wohnungssuche behilflich.

[...]

§ 11 Qualifizierung

(1) Die Beschäftigten sind verpflichtet, sich beruflich fortzubilden.

(2) An dienstlich angeordneten Qualifizierungsmaßnahmen besteht Teilnahmepflicht. Die Kosten dafür trägt der Arbeitgeber.

(3) ¹Abweichend von § 5a Absatz 1 Teil A, 1. und § 29 Absatz 1 a Buchstabe d, Doppelbuchstabe aa Teil A, 1. stehen für freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen und für Exerzitien bzw. Einkehrtage den Beschäftigten insgesamt zwei Wochen pro Jahr zur Verfügung. ²Die Einzelheiten werden von den (Erz-)Diözesen geregelt.

(4) Darüber hinaus gehende diözesane Regelungen bleiben unberührt.

der Nutzung setzt voraus, dass wegen der Eigenart der Arbeit die möglichst ständige Anwesenheit am Arbeitsort oder in dessen Nähe notwendig ist (BAG, Urteil vom 7. 6. 2006 - 4 AZR 316/05). Die Protokollnotiz stellt diese Voraussetzungen noch einmal klar. In der Regel wird dies nicht der Fall sein. Sonst muss in der Stellenausschreibung auf die Verpflichtung, eine Dienstwohnung zu beziehen hingewiesen werden.

Das individuelle Anhörungsrecht vor einer Versetzung ist verpflichtend. Auch das Anhörungsrecht der MAV ist nach § 29 Abs. 1 Nr. 10 MAVO zu beachten. Die Berücksichtigung familiärer und persönlicher Belange ist zwar bei der Entscheidung des Arbeitgebers nicht ausschlaggebend, muss aber in einem ausgewogenen Verhältnis Berücksichtigung finden. Im Streitfall ist die Möglichkeit gegeben, die Individualschlichtungsstelle anzurufen.

Auch wenn ein Stellenwechsel selbst beantragt wird, handelt es sich rechtlich trotzdem um eine Versetzung, da die Entscheidung immer der Dienstgeber trifft.

Anstelle der im ABD vorgesehenen 3 Fortbildungstage und der 3 Exerzitientage stehen den PR insgesamt 10 Tage (bei einer Fünf-TageWoche) pro Jahr zur Verfügung. Die Aufteilung der Tage – ob je 5 Tage für Exerzitien und 5 Tage für Fortbildung oder bis zu 10 Tage entweder für Exerzitien oder Fortbildung – obliegt der jeweiligen Diözese.

Zu beachten ist, dass Arbeitsbefreiung gemäß § 29 Abs. 1 a Buchst. d Doppelbuchstabe bb (Katholiken- oder Kirchentag) nicht vom Kontingent für Fortbildungen und Exerzitien abgezogen wird.

Diözesane Sonderregelungen zu Fortbildungen bleiben unberührt.

Dr. Joachim Eder

Haben diese Ausschnitte aus Dienstordnung und Kommentierung Sie neugierig gemacht?

Sie wollen sich genauer informieren ...

Foto: Viktor Mildnerberger / pixello

Den vollständigen Text der Dienstordnung mit einem ausführlichen Kommentar von Dr. Joachim Eder finden Sie unter

www.kodakompass.de

im Themen-ABC Buchstabe D oder P

Abgesichert im Krankheitsfall

Krankengeld und Krankengeldzuschuss

Mit der Neugestaltung des Tarifrechts im öffentlichen Dienst (TVöD) wurde die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall mit Wirkung zum 1. Oktober 2005 vereinheitlicht. Die Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung ist nunmehr auch im ABD in § 21 und das Entgelt im Krankheitsfall in § 22 ABD Teil A, 1. geregelt. Die Regelung der Altfälle (§ 71 ABD alt vom 30.09.2005) erfolgt durch § 13 ABD Teil A, 3.

Krankengeld – viele Hürden führen zum richtigen Wert

Sind Sie wegen einer Krankheit unverschuldet arbeitsunfähig, zahlt Ihr Arbeitgeber das Entgelt sechs Wochen lang weiter. Anschließend erhalten Sie von der gesetzlichen Krankenkasse Krankengeld.

Grundsätzlich beträgt Ihr Brutto-Krankengeld 70 Prozent Ihres letzten beitragspflichtigen Arbeitsentgelts, maximal jedoch 90 Prozent Ihres Nettoarbeitsentgelts. Über diesen Grundsatz hinaus existieren viele gesetzlich festgelegte zusätzliche Faktoren, von denen Ihre tatsächliche Krankengeldhöhe abhängt. Zum Beispiel werden unter Umständen krankenversi-

cherungspflichtige Einmalzahlungen, wie die Jahressonderzahlung, berücksichtigt. Einmalig gezahltes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt wird gesondert berücksichtigt, sofern es in den letzten 12 Monaten vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit erzielt wurde. Das Krankengeld darf, unter Berücksichtigung von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt, 100 Prozent des laufenden Nettoarbeitsentgeltes nicht übersteigen. Das Krankengeld wird auf einer kalendertäglichen Basis berechnet. Für den ganzen Monat werden 30 Tage berücksichtigt; das gilt auch für den Monat Februar. Wegen derselben Krankheit wird Krankengeld für längstens 78 Wochen innerhalb von je drei Jahren gezahlt.

Bruttokrankengeld und Nettokrankengeld

Bruttokrankengeld ist die Barleistung des gesetzlichen Krankenversicherungsträgers.

Es handelt sich um das Krankengeld vor Abzug der darauf entfallenden Sozialversicherungsbeiträge. Nettokrankengeld ist folglich das um die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung reduzierte Krankengeld.

Krankengeldzuschuss - Altfälle stehen besser da

Der Arbeitgeber hat gemäß § 22 ABD Teil A, 1. einen Krankengeldzuschuss zu dem von der gesetzlichen Krankenversicherung gezahlten täglichen Krankengeld zu zahlen.

Der Krankengeldzuschuss beträgt in den in § 13 ABD Teil A, 3. geregelten (Alt) Fällen die Differenz zwischen Nettokrankengeld und Nettoentgelt.

In den übrigen Fällen wird der Krankengeldzuschuss auf der Basis der Differenz zwischen Bruttokrankengeld und Nettoentgelt berechnet, da die Beschäftigten vom Bruttoentgelt die hälftigen Sozialversicherungsbeiträge zu tragen haben.

In beiden Fällen wird der Krankengeldzuschuss nach Ablauf der sechswöchigen Entgeltfortzahlung längstens bis zum Ende der 39. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt. Wer bis zu drei Jahre beschäftigt ist, erhält den Krankengeldzuschuss nur bis zum Ende der 13. Woche, wer höchstens ein Jahr Beschäftigungszeit vorweisen kann, erhält keinen Zuschuss.

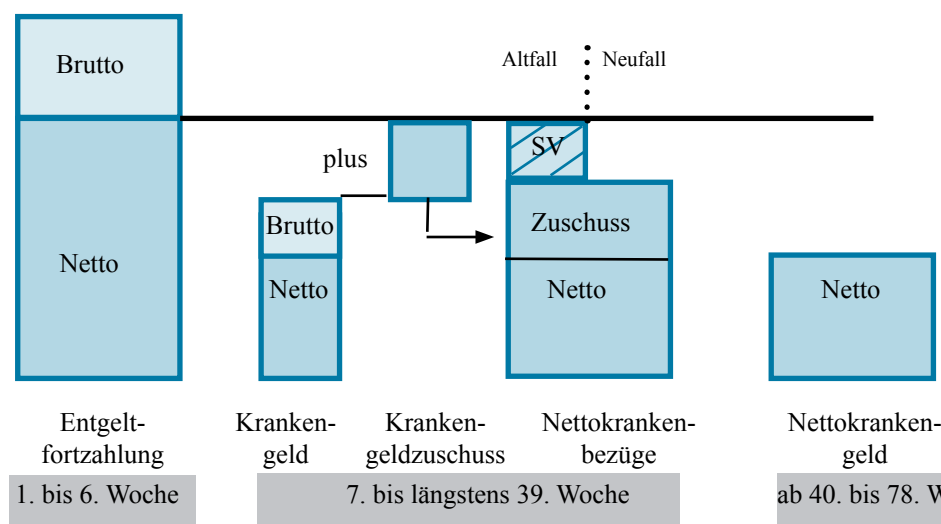
Der Krankengeldzuschuss ist steuerpflichtig aber sozialversicherungsfrei soweit die Summe aus Krankengeld und Krankengeldzuschuss die Nettovergütung vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit nicht übersteigt.

Übrigens: Ein auf der Lohnsteuerkarte eingetragener Freibetrag erhöht Ihr Nettoarbeitsentgelt und damit möglicherweise auch Ihr Krankengeld.

Altfälle sind ehemalige Angestellte, „die am 30. Juni 1994 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 1. Juli 1994 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat“ (§ 71 ABD alt)

Die Differenz zwischen Bruttokrankengeld und Nettoentgelt wird als Krankengeldzuschuss gewährt. Altfälle erhalten zusätzlich den Sozialversicherungsanteil (SV), also die Differenz zwischen Brutto- und Nettokrankengeld, als Zuschuss bezahlt.

Einkommensentwicklung bei langer Krankheit



1. bis 6. Woche

7. bis längstens 39. Woche

ab 40. bis 78. Woche

Ein Berechnungsbeispiel

Krankengeld

Wie eine korrekte Krankengeldberechnung erfolgt, soll anhand eines Beispiels erläutert werden.

Beispiel: Sie bekommen in der EG 5 Stufe 6, gemäß Entgelttabelle ABD Anlage A (Stand 2010), ein Brutto-Monatsentgelt von 2397,24 €. Zur leichteren Berechnung runden wir das Entgelt auf 2.400,00 € auf.

Erster Schritt:

Zunächst werden die „Brutto- und Netto-Tagessätze“, der „Brutto-Einmalzahlungstagessatz“ sowie der „Hinzurechnungsbetrag für Einmalzahlungen“ ermittelt.

	brutto	netto
Monatsverdienst	2.400	1.800
Tagessatz (= Monat / 30 Tage)	80	60
Jahressonderzahlung pro Tag (90% aus 2.400 = 2.160 / 360)	6	4
Durchschnittsverdienst / Tag	86	64

Zweiter Schritt:

Dann werden drei so genannte „Höchstgrenzen“, bis zu welcher Höhe maximal Krankengeld gezahlt werden darf, ermittelt.

Höchstgrenze 1: (70% des kalendertäglichen Regelentgelts vom Brutto) 70% x (80 + 6)	60,20
Höchstgrenze 2: (100% des kalendertäglichen Nettoentgelts)	60,00
Höchstgrenze 3: (90% des kalendertäglichen Regelentgelts vom Netto inklusive Netto-Hinzurechnungsbetrag für Einmalzahlungen) 90% x (60 + 4)	57,60

Dritter Schritt – Ergebnis:

Im letzten Schritt werden die „Höchstgrenzen“ gegenübergestellt.

Die niedrigste Höchstgrenze ist maßgebend. Das tägliche Brutto-Krankengeld beträgt **57,60**. Pro Monats sind das **1.728€** und damit 72,00 € weniger als das monatliche Netto-Regelentgelt.



Foto: Jerzy Sawluk / pixelio

Wenn man nicht auf die Beine kommt. Bis zum Ende der 39. Krankheitswoche zahlt der Arbeitgeber Zuschüsse.

Vom Krankengeld sind Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten. Ihr Krankenversicherungsschutz in der gesetzlichen Krankenversicherung bleibt beitragsfrei

erhalten. Sie müssen jedoch vom Brutto-Krankengeld den Arbeitnehmeranteil zur Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung und Pflegeversicherung zahlen.

Krankengeldzuschuss

	Neufall	Altfall
Bruttokrankengeld / Tag	57,60	57,60
Rentenversicherung (9,95%)		-5,73
Arbeitslosenversicherung (1,40%)		-0,81
Pflegeversicherung (0,975%)		-0,56
Nettokrankengeld	50,50	50,50
Nettourlaubsgeld / Tag (= Nettogehalt)	60,00	60,00
Krankengeldzuschuss / Tag	2,40	9,50
Krankengeldzuschuss / Monat (x 30)	72,00	285,00

Fazit:

Der Neufall erhält durch den Krankengeldzuschuss zwar sein monatliches Netto von 1.728 + 72 = 1.800€, muss davon aber noch

30 x 7,10 = 213 € Sozialversicherungen zahlen. Das sind knappe 12 % weniger Geld, das zur Verfügung steht. Der Altfall erhält 1.800 + 213 = 2.013 € im Monat.

Sonderfälle

Für **Beschäftigte, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen**, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Höchstsatz des Nettokrankengeldes, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen.

Krankengeldzuschuss wird in Höhe der Differenz zwischen dem (fiktiven) Krankengeld und dem Nettoentgelt ge-

währt. Derzeit beträgt der Höchstsatz 87,50 € brutto (76,72 € netto) pro Tag. „Einkommenslücken“ müssen dort über die private Krankentagegeldversicherung ausgeglichen werden.

Für **Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft** gibt es ebenfalls Sonderregelungen (ABD Teil B, 4. / SR-L Nr. 8). Hier kann noch eine Entgeltfortzahlung bis zur 26. Woche gelten.

Hans Reich

Wie sicher ist Ihr Arbeitsumfeld?

Sieben Fragen zur Arbeitssicherheit - Machen Sie den Test!



Ein sicherer Arbeitsplatz fällt nicht vom Himmel – nicht einmal bei kirchlichen Einrichtungen. Im Gegenteil: Damit Arbeitsplätze wirklich sicher sind, keine Unfälle passieren und niemand wegen der Arbeit krank wird, muss präventiv vieles organisiert werden. Es braucht regelmäßige Informationen und klare Regelungen, es

Alles aktuell? Arbeitssicherheit braucht kontinuierliches Engagement.

Foto: Rike / pixelio

braucht systematisch geplante Maßnahmen und deren ständige Kontrolle, es braucht das Engagement und die Aufmerksamkeit aller Beteiligten.

Auch wenn die Hauptverantwortung der Arbeitgeber trägt, so ist das Ziel sicherer Arbeitsplätze eine wichtige Gemeinschaftsaufgabe.

Mit dem folgenden Test können Sie selbst feststellen, was bereits für eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung getan wurde und was noch zu tun wäre.

<p>❶ Gibt es leicht zugängliche Informationen über Notruf-, Erste-Hilfe- und Rettungseinrichtungen (beispielsweise Verbandkasten, Feuerlöscher, Fluchtwege), über Ersthelfer, herbeizuziehende Ärzte, anzufahrende Krankenhäuser, über die zuständige Fachkraft für Arbeitssicherheit und den bestellten betriebsärztlichen Dienst sowie über Unfallverhütungsvorschriften und andere aushangpflichtige Gesetze?</p>	
<p><input type="radio"/> Ja Prima!</p>	<p><input type="radio"/> Nein Da besteht Handlungsbedarf. Im Notfall soll man entsprechende Informationen nicht lange suchen müssen. Deshalb gibt es entsprechende Vorschriften in den BGV A1 § 12 und § 25. Die Aufgaben der Betriebsärzte sind in § 2 ff. ASiG geregelt, die Aufgaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in § 5 ff. ASiG.</p>
<p>❷ Sind in Ihrer Einrichtung die beziehungsweise der Sicherheitsbeauftragte und die Ersthelfer bekannt?</p>	
<p><input type="radio"/> Ja Prima!</p>	<p><input type="radio"/> Nein Da besteht Handlungsbedarf. In Einrichtungen mit bis zu 20 Beschäftigten (wobei in diesem Fall die betreuten Kinder einer Kindertageseinrichtung oder die gleichzeitig anwesenden Ehrenamtlichen mit gezählt werden) braucht es mindestens eine Ersthelferin oder einen Ersthelfer, bei mehr als 20 Beschäftigten müssen 5 % eine entsprechende Qualifikation nachweisen (§ 10 ArbSchG i.V.m. §§ 24 ff BGV A1); zusätzlich muss die nötige Anzahl an Sicherheitsbeauftragten aus dem Kreis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestellt werden (§ 22 SGB VII i.V.m. § 20 BGV A1).</p>
<p>❸ Ist die Gefährdungsbeurteilung Ihres Arbeitsplatzes auf dem aktuellen Stand?</p>	
<p><input type="radio"/> Ja Prima!</p>	<p><input type="radio"/> Nein Da besteht Handlungsbedarf. Der Arbeitgeber muss die erforderlichen Maßnahmen zur Sicherheit und zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten nach den neuesten Kenntnissen treffen, diese auf ihre Wirksamkeit überprüfen und ständig verbessern; dazu braucht es nach § 5 ArbSchG i.V.m. § 3 BGV A1 und § 2 Abs. 2 der Anlage zu § 44 ABD eine individuelle Gefährdungsanalyse unter Einbeziehung der Beschäftigten, die die physischen, psychischen und organisatorischen Belastungen am Arbeitsplatz berücksichtigt.</p>
<p>❹ Erhalten Sie mindestens jährlich eine Sicherheitsunterweisung und wird diese dokumentiert?</p>	
<p><input type="radio"/> Ja Prima!</p>	<p><input type="radio"/> Nein Da besteht Handlungsbedarf. Dazu ist der Arbeitgeber nach § 12 ArbSchG i.V.m. § 4 BGV A1 nämlich verpflichtet.</p>

<p>5 Gibt es in Ihrer Einrichtung eine Mitarbeitervertretung?</p>	
<p><input type="radio"/> Ja Prima!</p>	<p><input type="radio"/> Nein Schade, wenn die Voraussetzungen dazu nicht erfüllt sind (nach § 6 MAVO mindestens 5 wahlberechtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter), ansonsten muss der Arbeitgeber gem. § 10 MAVO die Wahl einer MAV anregen und dann liegt es an Ihnen selbst ... Die MAV hat die Aufgabe sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz, die Unfallverhütung und die Gesundheitsförderung in der Einrichtung einzusetzen (§ 26 MAVO).</p>
<p>6 Erhalten Sie die gegebenenfalls nötige persönliche Schutzausrüstung gestellt?</p>	
<p><input type="radio"/> Ja Prima!</p>	<p><input type="radio"/> Nein Entweder in der Gefährdungsbeurteilung (siehe 3. Frage) wurde festgestellt, von Ihrem konkreten Arbeitsplatz gehen keine besonderen Gefährdungen aus, die eine persönliche Schutzausrüstung nötig machen würden, oder der Arbeitgeber muss hier gemäß § 29 ff. BGV A1 tätig werden. Zur persönlichen Schutzausrüstung zählen z.B. Einmalhandschuhe und Hautcreme für Kinderkrippenpersonal oder Reinigungskräfte, Gehörschutz für Hausmeister, etc.</p>
<p>7 Tragen Sie selbst jederzeit aktiv dazu bei, dass niemand zu Schaden kommt?</p>	
<p><input type="radio"/> Ja Prima!</p>	<p><input type="radio"/> Nein Dann aber los! Die Beschäftigten müssen die Weisungen des Arbeitgebers befolgen (§ 15 ArbSchG), Gefahren melden (§ 16 ArbSchG), Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitssicherheit machen (§ 17 ArbSchG) oder die Bestellung zum Sicherheitsbeauftragten annehmen, Sie sollten bereit sein, sich als Ersthelferin oder Ersthelfer ausbilden zu lassen (§ 28 BGV A1) oder für eine Kandidatur zur MAV, sich regelmäßig fortbilden und in Kindertageseinrichtungen bei Gesundheitszirkeln zur Gesundheitsförderung mitarbeiten (§ 2 Abs. 4 der Anlage zu § 44 ABD).</p>

<p>Fundstellen für die angeführten Gesetze und Verordnungen:</p> <p>ABD – Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-) Diözesen www.onlineABD.de</p> <p>ArbSchG – Arbeitsschutzgesetz www.bundesrecht.juris.de/arbschg</p>	<p>ASiG – Arbeitssicherheitsgesetz www.bundesrecht.juris.de/asig</p> <p>BGV A1 Berufsgenossenschaftliche Vorschrift „Grundsätze der Prävention“ www.vbg.de Suchbegriff „bgv a1“</p> <p>MAVO – Mitarbeitervertretungsordnung der jeweiligen Diözese bei der</p>	<p>jeweiligen DiAG-MAV (suche unter: www.bag-mav.de möglich) erfragbar</p> <p>SGB VII – Siebtes Buch Sozialgesetzbuch www.bundesrecht.juris.de/sgb_7</p>
--	--	---

Markus Schweizer

Impressum

KODA Kompass

Organ der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite
Erstellt in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die Veröffentlichungen im jeweiligen diözesanen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

Herausgeber- und Autorenschrift
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

Jürgen Herberich, Johannes Hoppe, Hans Reich, Markus Schweizer, Erich Sczepanski, Dr. Christian Spannagl, Manfred Weidenthaler, Robert Winter, Vertreter der Arbeitgeberseite: Roland Huth

Redaktionsleitung: Manfred Weidenthaler und Robert Winter (V.i.S.d.P.)

Layout: Robert Winter

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: 55.500
Abo-Bestellung auch unter: www.kodakompass.de, Rubrik „Service“

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



Foto: Yado / pixelio

Besser vorsichtig. Viele Gefahren lassen sich mit geringem Aufwand vermeiden.

Serie: Arbeitsgruppen der KODA

Der Vorbereitungsausschuss

„Chat-Room“ der KODA

Fehler können fatal sein. Die Arbeitsverhältnisse von 52.000 Beschäftigten werden von der KODA gestaltet. Irrtümer, Unklarheiten, schlecht vorbereitete Beschlüsse kann und will sich die Kommission nicht leisten. Intensive Vorbereitung jeder Entscheidung ist Pflicht. Der Vorbereitungsausschuss ist dabei die zentrale Kommunikations- und Schnittstelle zwischen den unterschiedlichen Bereichen des Systems KODA.

Circa dreimal im Jahr treffen sich die 38 Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter der Bayerischen Regional-KODA zu meist zweitägigen Vollversammlungen. Nur die Vollversammlung kann Beschlüsse fassen und Regelungen treffen. Bis eine Vorlage in der Vollversammlung zur Abstimmung gelangt, hat sie oft einen langen, manchmal jahrelangen, Weg hinter sich. In Arbeitskreisen und Arbeitsgruppen werden Interessen geklärt, Experten angehört, Lösungswege erarbeitet – und oft auch wieder verworfen. Die KODA-Mitglieder arbeiten dabei in enger Rückbindung an ihre jeweilige Seite.

„Routinebeschlüsse“, wie zum Beispiel die redaktionelle Anpassung von Beihilfevorschriften an staatliche Vorgaben, sind meist schnell erledigt. Schwierig wird es, wenn Entscheidungen weitreichende Auswirkungen auf die Einkommen oder die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten haben, etwa wenn Eingruppierungs-, Arbeitszeitkonten- oder Altersteilzeitregelungen zur Debatte stehen. Grundsatzentscheidungen, wie die Entscheidung über die Anbindung an den kommunalen öffentlichen Dienst oder den Erhalt beziehungsweise die Abschaffung

sozialer Komponenten (wie die Kinderzulage) bedürfen manchmal mehrjähriger Entscheidungsprozesse.

Dabei ist der monatlich tagende Vorbereitungsausschuss eine zentrale Schnittstelle zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite in der Zeit zwischen den Vollversammlungen. Was auf die Tagesordnung der Vollversammlung soll, wird hier in der Regel vorbesprochen. Spielräume und Positionen der jeweils anderen Seite werden ausgelotet. Kreatives Denken ist dabei erwünscht, und manchmal zeichnen

sich überraschende neue Wege im Laufe einer Vorbereitungsausschuss-Sitzung ab – obwohl und vielleicht weil der Vorbereitungsausschuss zwar über alles reden, aber nichts entscheiden darf. Eine Arbeitsweise, die bei aller Ernsthaftigkeit, auch etwas von einem Internet-Chatroom hat. Alles kann eingebracht werden, Neues kann entstehen, aber Entscheidungsbefugnisse haben die Mitglieder des Ausschusses nicht.

Im Anschluss an die Sitzung des Vorbereitungsausschusses gehen alle Ergebnisse und Themen zurück an die ebenfalls monatlichen Sitzungen der Arbeitnehmerbeziehungsweise Arbeitgeberseite und schließlich in die Vollversammlung. Oft werden Vorlagen dort noch weitreichend umgestaltet, ergänzt oder auch an die Ausschüsse zurückverwiesen. Findet ein Antrag die 2/3-Mehrheit in der Vollversammlung, wird er nach In-Kraft-Setzung durch die Diözesanbischöfe Teil des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts ABD.



Manfred Weidenthaler

Dienstnehmerseite
(von unten links im Uhrzeigersinn)
Manfred Weidenthaler
Johannes Hoppe
Jürgen Herberich
Michael Wenninger
Markus Schweizer
Hans Reich (KODA-Vorsitzender)

Dienstgeberseite
(von oben rechts im Uhrzeigersinn)
Dr. Stefan Korta (Stellv. KODA-Vorsitzender)
Martin Floß
Thomas Lorey
Jutta Schmitt
nicht im Bild:
Reiner Sroka
ein Platz ist derzeit nicht besetzt

Vorbereitungsausschuss. Die Vertreter der Dienstnehmerseite werden zu Beginn und zur Hälfte jeder KODA-Amtsperiode neu gewählt.

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Warten auf das neue Dienstrecht

Im Jahr 2011 kommt für die Beamtinnen und Beamten des Freistaats Bayern das neue Dienstrecht und dadurch wird es auch im Lehrerbereich einige Änderungen geben, die über die SR-L Einzug ins ABD finden werden.

Eine erste Änderung hat sich bereits im Gefolge des funktionslosen Beförderungsamtes an Realschulen auf Grund des allgemeinen Gleichstellungsgesetzes ergeben – hier konnte im Gegensatz zur bisherigen Praxis keine Lehrkraft mehr auf Grund ihres Alters auf die fällige Beurteilung verzichten. Zuvor konnte man ab 50 Jahren wählen, ob man beurteilt werden wollte, ab 55 Jahren erfolgte eine Beurteilung nur noch auf ausdrücklichen Wunsch der Lehrkraft. (Selbstverständlich konnte der Schulleiter bei einer Minderleistung der Lehrkraft von sich aus eine Beurteilung veranlassen.)

Das neue Dienstrecht sieht vor, dass man als Folge des Allgemeinen Gleichstel-

lungsgesetzes in Zukunft an keiner Schulart mehr auf eine anstehende Beurteilung verzichten kann. Eine solche Beurteilung ist auch im Hinblick auf die im neuen Dienstrecht vorgesehenen Leistungsprämien und –stufen relevant.

Die ständige Arbeitsgruppe Lehrer (StAGL) in der Bayerischen Regional-



Foto: Stefanie Hofschläger / pixello

KODA wird sich eingehend mit diesem Thema befassen und überlegen, ob man nicht eine eigenständige Regelung einbaut, wonach Lehrkräfte wie bisher auf eine Beurteilung verzichten können, wenn sie eine entsprechende Erklärung unterschreiben. In dieser Erklärung müsste festgehalten sein, dass die Lehrkraft über die Folgen dieses Verzichts

umfassend informiert wurde. Über weitere sich aus dem neuen Dienstrecht ergebende Beschlüsse der StAGL werden wir zu gegebener Zeit berichten.

Dr. Christian Spannagl

Auch das sind Berufe der Kirche

Museumspädagoge i.K.



Foto: privat

Das Jura-Museum Eichstätt auf der Wilibaldsburg hoch über dem Altmühltal ist eines der schönst gelegenen Naturkundemuseen in Deutschland. Es gründet sich auf den naturwissenschaftlichen Sammlungen des Bischöflichen Seminars. Dort arbeitet Hans-Dieter Haas M.A. als Museumspädagoge „im Kirchendienst“. Die im Museum gezeigten Versteinerungen ermöglichen eine Zeitreise in eine rund 150 Millionen Jahre alte tropische Insel-, Riff- und Lagunenlandschaft, die von Fischeosauriern und Krokodilen, Korallenfischen und Krebsen, und in der Luft darüber von Insekten und Flugsauriern bevölkert war. Das Bild zeigt Haas bei einem Workshop mit Kindern zum Thema „Wie die Dinos fliegen lernten“, rund um den Urvogel Archeopteryx.

Markus Schweizer

Kurz erklärt

ABD: „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)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: „Bayerische Regional-Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts“. Je zur Hälfte mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreterinnen und -vertretern besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung. Die 19 Vertreter der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind von den Beschäftigten für 5 Jahre gewählt.

Ständige Arbeitsgruppe Lehrer: Arbeitsgruppe innerhalb der Bayerischen

Regional-KODA, zuständig für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Deren Arbeitsvertragsrecht orientiert sich an den Regelungen für Lehrkräfte des Freistaates Bayern im Beamtenverhältnis.

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

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

Mitarbeitervertretung (MAV): Die MAV vertritt die Interessen der MitarbeiterInnen auf betrieblicher Ebene. Sie ist vergleichbar einem Betriebs- oder Personalrat.

Für Sie gefunden

www.vkb.de

SMS auf dem Handy: „Ihre VKB meldet: Warnung ROT: Unwetter aus WSW, Starkregen/Hagel, schwere Sturmböen, Blitzrate mäßig.“ Es bleibt noch genug Zeit aus der Ferne die Nachbarn anzurufen, wenn die Fenster gekippt sind. Möglich macht es ein Service der Versicherungskammer Bayern. Voraussetzung: ein Versicherungsvertrag bei der VKB. Weil alle ABD-Beschäftigten über den kirchlichen Arbeitgeber automatisch in der Beihilfe versichert sind, ist diese Voraussetzung gegeben. Für 10 Euro im Jahr gibt's den Wind und Wetter Service der Versicherungskammer Bayern. Infos unter www.vkb.de | Service | Wind & Wetter

Jürgen Herberich

Die Versicherungskammer Bayern informiert

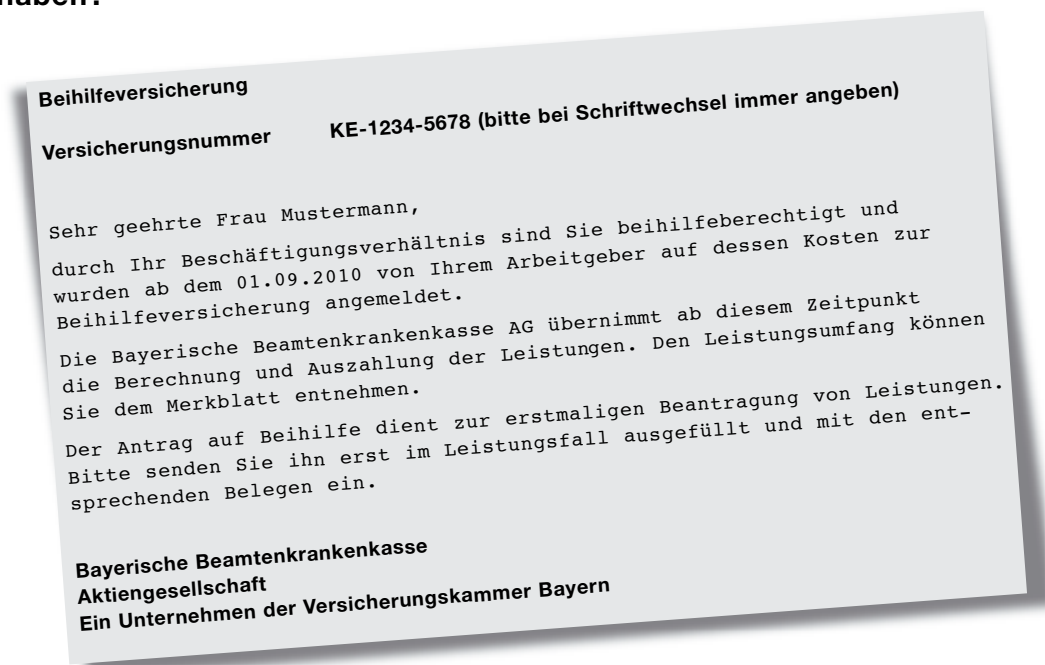
Wussten Sie schon ...



... dass die Beihilfeversicherung auch für Sie als Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung bares Geld wert ist?

Sie erhalten Zuschüsse zur Zahnersatz- und Heilpraktikerbehandlung. Ihr Arbeitgeber hat Sie dazu bei der Versicherungskammer Bayern zur Beihilfeversicherung angemeldet:

Erinnern Sie sich noch an Ihre Anmeldebestätigung, mit der Sie auch einen Beihilfeantrag erhalten haben?



Die Grundabsicherung in der Beihilfeversicherung bezahlt Ihr Arbeitgeber und ist für Sie kostenlos. Leistungsverbesserungen können Sie in Form von Zusatzversicherungen, wie z. B. dem Tarif 820K, unkompliziert und zum Teil ohne Fragen zum Gesundheitszustand selbst dazu kombinieren.

Mehr dazu erfahren Sie in den kommenden Ausgaben des KODA Kompass.

Wichtiger Hinweis

Noch immer erreichen uns Beihilfeanträge, die an unsere alte Anschrift in Haar bei München gerichtet sind. Diese Adresse ist nicht mehr gültig.

Bitte senden Sie Anträge und Schreiben zukünftig nur noch an die

Bayerische Beamtenkrankenkasse AG
Maximilianstr. 53
81537 München

Auf Wunsch erhalten Sie gerne Beihilfeanträge mit unserer aktuellen Anschrift.

Fragen und Anregungen

Haben Sie eine spezielle Frage, die Sie gerne im KODA Kompass zum Thema Beihilfe beantwortet haben möchten?

Senden Sie uns Ihre Anregungen mit dem Stichwort „KODA Kompass“ an die E-Mail-Adresse

beihilfe@vkb.de

Für telefonische Rückfragen stehen wir Ihnen unter (0 89) 21 60-85 05 gerne zur Verfügung.

Aufmerksames Lesen wird belohnt. In einer der kommenden Ausgaben gibt es ein attraktives Gewinnspiel zum Thema Beihilfe!

Mehr Geld für alle

Schrittweise Erhöhungen ab Januar 2010
240 Euro Einmalzahlung Anfang 2011

Beschäftigte im Bereich des ABD profitieren von der Entgelt-erhöhung im öffentlichen Dienst. Rückwirkend zum 1. Januar 2010 werden die Tabellenentgelte um 1,2 Prozent erhöht. Das gilt auch für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst, deren

Entgelte gerade erst auf die neuen S-Tabellen umgestellt wurden.

Ab Januar 2011 steigen die Entgelte dann um weitere 0,6 Prozent, ab August 2011 nochmals um 0,5 Prozent.

Darüber hinaus wurde für Anfang 2011 eine Einmalzahlung von 240 Euro verein-

bart. Hinzu kommen Einmalzahlungen für einige Beschäftigte, die durch den Wegfall von Bewährungsaufstiegen im neuen System besonders benachteiligt sind.

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen, deren Entgelt nach der A-Besoldung berechnet wird, erhalten seit März 2010 ebenfalls 1,2 Prozent mehr.

Alle neuen Entgelttabellen und weitere Auswirkungen der Tarifabschlüsse finden Sie in diesem Heft.

Robert Winter

Themen:

- **Tarifautomatik**
- am öffentlichen Dienst dran-bleiben
- **Weitere Tarifiergebnisse**
- höhere Einmalzahlungen, Bewährungsaufstiege verlängert, Ausgleichszahlungen
- **Die neuen Tariftabellen**
- Entgelttabelle,
- S-Tabelle,
- A-Besoldung
- **Azubis bis Altersteilzeit**
- was zu verhandeln ist
- **Altersversorgung für Lehrkräfte**
- Urteil mit Folgen
- **Väter in Elternzeit**
- Fakten und Erfahrungen
- **Beschlüsse und Arbeitsvorhaben**
- Herabgruppierungsschutz in Kitas
- Arbeitszeitkontenregelung verlängert
- Ballungsraumzulage verlängert



Thomas Plaßmann



Robert Winter,
Chefredakteur dieser Ausgabe

Stürmische Zeiten

**Liebe Leserin,
lieber Leser,**

die Kirche befindet sich in heftigem Gegenwind. Fälle sexueller Gewalt, Prügel und finanzielle Unregelmäßigkeiten kommen ans Tageslicht. Was Einzelne begangen haben und wie über Jahrzehnte damit umgegangen wurde, belastet das Selbstbild von Kirche und die öffentliche Meinung über sie.

Auch unter kirchlichen Beschäftigten ist Verunsicherung spürbar. Ob am Arbeitsplatz, im Bekanntenkreis oder beim Einkaufen – sie müssen unverschuldet zur Krise ihres Arbeitgebers Stellung beziehen. Und manch einer macht sich auch Sorgen um die Zukunft.

Bei den Verantwortungsträgern unserer Diözesen wird fieberhaft an der Aufarbeitung gearbeitet, wie mit Opfern und Tätern umzugehen ist und welche Lehren man für die Zukunft daraus ziehen muss. Es wird entscheidend sein, wie glaubwürdig es gelingt, aus diesem Debakel auf allen Ebenen zu lernen. Wo Kirche als moralische Instanz versagt, wo sie ihre eigenen Werte nicht überzeugend vorlebt, da wenden sich die Menschen ab.

Will Kirche auch in Zukunft ein attraktiver Arbeitgeber sein, der einen sicheren Arbeitsplatz für qualifizierte und engagierte Menschen bietet, muss sie nun Rahmenbedingungen schaffen, die weit über die Kompetenzen einer KODA hinausgehen. Es geht ums Ganze.

Im Namen der gesamten Redaktion grüßt Sie

Robert Winter

Leichter unterwegs mit Automatik

Stell dir vor, es gibt einen Tarifabschluss und wir hätten nichts davon

Die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich darüber freuen, dass sich die Lohnsteigerungen im öffentlichen Dienst auch in ihren Gehaltsabrechnungen wiederfinden. Doch wie kommt es eigentlich dazu? Weder sind die kirchlichen Dienstgeber Mitglied in einem Arbeitgeberverband, noch sind viele kirchliche Beschäftigte Gewerkschaftsmitglieder.

Die Kirche hat für sich entschieden, keine Tarifverträge abzuschließen. Sie versucht für die Tariffindung einen eigenen Weg, den „Dritten Weg“, zu gehen. In arbeitsrechtlichen Kommissionen, paritätisch besetzt, werden die Arbeitsrechtsregelungen ausgehandelt und mit Zweidrittelmehrheit beschlossen. Doch wird in der Bayerischen Regional-KODA das Rad nicht neu erfunden. Im Gegenteil, Grundlage für das „einheitliche, regionale, kirchliche Arbeitsvertragsrecht“ ist der Tarifvertrag für kommunale Beschäftigte TVöD-VKA, der auf kirchliche Erfordernisse und Besonderheiten angepasst wird. Dennoch bedarf es immer eines eigenen KODA-Beschlusses und der Inkraftsetzung durch den Bischof als kirchlichen Gesetzgeber. Egal ob eine Regelung auf der Grundlage eines Tarifvertrages Geltung erlangen soll wie beispielsweise die Tarifregelung zur Altersteilzeit oder ob eine echt kirchenspezifische Regelung wie die Dienstordnung für Pastoralreferentinnen und -referenten in Kraft gesetzt wird.

Anders ist das allerdings bei Veränderungen die das Entgelt direkt betreffen.

Hier waren sich die Mitglieder der Bayerischen Regional-KODA einig, dass die Änderungen der Entgelttabelle, des Leistungsentgelts, der Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld) oder der tariflicher Einmalzahlungen zum gleichen Zeitpunkt wie im öffentlichen Dienst fester Bestandteil des „Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-) Diözesen (ABD)“ werden sollen, sofern keine abweichenden Beschlüsse gefasst werden. Diese „Tarifautomatik“ wurde auf Initiative der Mitarbeiterseite 1995

als Grundsatzbeschluss gefasst und findet sich etwa in § 20a ABD Teil A,1. Bis dahin hatten kirchliche Beschäftigte Verträge, die sich direkt auf den Bundesangestellten-tarif (BAT) bezogen.



Leere Gesten. Wo keine eigene Durchsetzungsmacht besteht, braucht es Tarifautomatik für finanzielle Sicherheit.

Foto: Hofschlaeger / pixello

Zuletzt 2005, im Jahr der großen Tarifreform im öffentlichen

Dienst, wurde von der Bayerischen Regional-KODA die Tarifautomatik erneut bestätigt. Sind sich doch im Grunde alle Beteiligten bewusst, dass echte Lohnverhandlungen im sogenannten Dritten Weg nur schwer gelingen könnten. Allein, es fehlt an der sogenannten Gegnerfreiheit, also der Unabhängigkeit der Verhandlungspartner in den Kommissionen. Zudem bestehen keine starken Arbeitnehmerorganisationen und Arbeitskampf ist ausgeschlossen.

Dank der Tarifautomatik finden die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die in der jüngsten Tarifrunde erzielte Lohnerhöhung um 1,2 Prozent rückwirkend zum 1. Januar 2010 ohne eigenen KODA-Beschluss auf ihren Gehaltsabrechnungen wieder.

Markus Schweizer

Weitere Tarifergebnisse

... sofern die KODA nichts Abweichendes beschließt

Neben den prozentualen Entgeltsteigerungen werden noch weitere Bestandteile des Tarifabschlusses im öffentlichen Dienst automatisch Bestandteile des ABD.

240 Euro zusätzlich im Januar

Im Januar 2011 gibt es für alle Beschäftigte eine Einmalzahlung von 240 Euro. Teilzeitkräfte erhalten sie anteilig. Auszubildende bekommen 50 Euro.

Besondere Einmalzahlung steigt

Derzeit gibt es im Bereich der Bayerischen Regional-KODA keine individuelle Leistungsbezahlung. Das Geld aus dem Leistungstopf wird jährlich in einer besonderen Einmalzahlung (§ 18a ABD Teil A, 1.) pauschal ausgeschüttet. Die Auszahlung erhöht sich von derzeit 12 Prozent im Jahr

- 2010 auf 15 Prozent
- 2011 auf 18 Prozent
- 2012 auf 21 Prozent
- 2013 auf 24 Prozent

des in den Monaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten Entgelts.

Garantiebeträge bei Höhergruppierungen steigen

Wer höhergruppiert wird, erlebt manchmal eine böse Überraschung. Der erhoffte Zuwachs beim Tabellenentgelt stellt sich in einzelnen Fällen als sehr gering heraus. Deshalb gibt es Garantiebeträge, um die bei einer Höhergruppierung das Entgelt mindestens steigen muss. Diese erhöhen sich in den Entgeltgruppen 1 bis 8 (sowie S 2 bis S 8) von 30 auf 50 Euro und in den Entgeltgruppen 9 bis 15 (sowie S 9 bis S 18) von 60 auf 80 Euro.

Bewährungsaufstiege und Vergütungsgruppenzulagen verlängert

Für die Laufzeit des Tarifvertrages bis 29. Februar 2012 wurde auch die Regelung verlängert, dass ausstehende Bewährungsaufstiege und Vergütungsgruppenzulagen

noch gewährt werden. Wie dies genau geschieht, wurde in KODA Kompass Nr. 35 erläutert. Erfreulicherweise hat die Dienstgeberseite wieder zugesagt, dass die Bezügestellen der Diözesen von sich aus prüfen werden, ob ein Anspruch besteht. Die sonstigen Bezügestellen sind gebeten, ebenfalls auf die Beschäftigten zuzugehen.

Ausgleichszahlungen für einzelne Beschäftigte der Entgeltgruppen 2 bis 8

Beschäftigte, die nach September 2005 eingestellt wurden, erhalten keine Bewährungsaufstiege mehr. Als Ausgleich dafür erhalten einzelne Beschäftigte in früheren Angestelltentätigkeiten eine Ausgleichszahlung. Dies gilt nicht für ehemalige ArbeiterInnen und für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst, auch wenn sie auf ihr Wahlrecht nach S 8 und S 9 verzichtet haben.

Zu unterscheiden sind drei Fälle:

- Beschäftigte in den Entgeltgruppen 2 bis 8, die nach dem 30. September 2005 und vor dem 1. Januar 2010 eingestellt wurden, erhalten im Juli 2010 eine Pauschalzahlung von 250 Euro.
- Beschäftigte in den Entgeltgruppen 2 bis 8, die zwischen 1. Januar 2010 und 1. Juli 2010 eingestellt wurden und nach Altrecht nach spätestens einem Jahr in eine höhere Vergütungsgruppe aufgestiegen wären. Sie erhalten **auf Antrag** die Pauschalzahlung von 250 Euro im September 2010.
- Beschäftigte in den Entgeltgruppen 2 bis 8, die zum 1. Oktober 2005 übergeleitet wurden und danach aufgrund eines Wechsels ihrer Tätigkeit neu eingruppiert wurden, erhalten die Pauschalzahlung von 250 Euro zum 1. Juli 2010, wenn der Tätigkeitswechsel vor dem 1. Januar 2010 erfolgt ist. Im September erhalten Sie die Zahlung, wenn der Wechsel erst zwischen Januar 2010 und 1. Juli 2010 erfolgt ist. **Auch hier muss ein Antrag gestellt werden.**

Robert Winter

Wechsel auf Dienstgeberseite

Regensburger Generalvikar ersetzt Prälat Anton Wilhelm

Domkapitular Prälat Anton Wilhelm, Diözese Regensburg, wurde zum 28. Februar 2010 von seiner Aufgabe als Dienstgebervertreter für die Diözese Regensburg entpflichtet.

Er gehörte der Bayerischen Regional-KODA seit 1. Dezember 2006 an. Als Leiter des Referates



Geht. Prälat Anton Wilhelm

Foto: Pressestelle Regensburg

Pastorale Dienste/Bildung im Bischöflichen Ordinariat Regensburg war er mit den arbeitsrechtlichen Aspekten von Arbeitsverhältnissen vertraut.

Mit seiner ruhigen und nachdenklichen Art trug er in den Vollversammlungen zu einem guten Miteinander bei. Er war gleichermaßen auf Dienstgeberseite und auf Mitarbeiterseite für seine Ehrlichkeit und Offenheit geschätzt. Hohe Sachkenntnis und gleichzeitig seine persönliche Bescheidenheit zeichneten ihn aus.

Wir danken Domkapitular Prälat Anton Wilhelm für seine konstruktive und wohlwollende Zusammenarbeit und wünschen ihm weiterhin alles erdenklich Gute und Gottes Segen.

Seine Nachfolge tritt Monsignore Michael Fuchs, der Generalvikar des Bistums Regensburg, an. Dienstgeber- und Mitarbei-

Kommt. Generalvikar Michael Fuchs

Foto: Pressestelle Regensburg



terseite begrüßen ihn herzlich und wünschen ihm für seine Arbeit in der Bayerischen Regional-KODA viel Freude und Gottes Segen.

Hans Reich

Alle Ausgaben der Zeitschrift
KODA Kompass finden Sie
unter
www.kodakompass.de

Die Entgelttabellen für die Jahre 2010 und 2011

Die aktuelle Entgelttabelle:

Entgelt- gruppe	Grundentgelt									Entgelt		
	Stufe 1			Stufe 2			Stufe 3			Stufe 4		
	ab Januar 2010	ab Januar 2011	ab August 2011	ab Januar 2010	ab Januar 2011	ab August 2011	ab Januar 2010	ab Januar 2011	ab August 2011	ab Januar 2010	ab Januar 2011	ab August 2011
15Ü				4.697,93	4.726,12	4.749,75	5.207,41	5.238,65	5.264,84	5.690,07	5.724,21	5.758,45
15	3.683,25	3.705,35	3.723,88	4.086,56	4.111,08	4.131,63	4.236,72	4.262,14	4.283,45	4.773,01	4.801,65	4.830,29
14	3.335,74	3.355,75	3.372,53	3.700,42	3.722,62	3.741,24	3.914,94	3.938,43	3.958,12	4.236,72	4.262,14	4.287,56
13	3.075,10	3.093,55	3.109,02	3.410,82	3.431,28	3.448,44	3.593,17	3.614,73	3.632,80	3.947,11	3.970,79	3.994,47
12	2.756,55	2.773,09	2.786,95	3.056,87	3.075,21	3.090,59	3.485,90	3.506,82	3.524,35	3.861,31	3.884,48	3.907,65
11	2.660,01	2.675,97	2.689,35	2.949,62	2.967,32	2.982,15	3.164,13	3.183,11	3.199,03	3.485,90	3.506,82	3.524,35
10	2.563,48	2.578,86	2.591,76	2.842,35	2.859,40	2.873,70	3.056,87	3.075,21	3.090,59	3.271,39	3.291,02	3.310,65
9	2.264,23	2.277,82	2.289,20	2.509,85	2.524,91	2.537,53	2.638,57	2.654,40	2.667,67	2.981,79	2.999,68	3.017,57
8	2.119,43	2.132,15	2.142,81	2.348,96	2.363,05	2.374,87	2.456,23	2.470,97	2.483,32	2.552,76	2.568,08	2.583,40
7	1.984,29	1.996,20	2.006,18	2.198,80	2.211,99	2.223,05	2.338,24	2.352,27	2.364,03	2.445,50	2.460,17	2.474,84
6	1.945,67	1.957,34	1.967,13	2.155,89	2.168,83	2.179,67	2.263,16	2.276,74	2.288,12	2.365,05	2.379,24	2.393,43
5	1.864,15	1.875,33	1.884,71	2.064,73	2.077,12	2.087,50	2.166,62	2.179,62	2.190,52	2.268,53	2.282,14	2.295,75
4	1.771,91	1.782,54	1.791,45	1.962,83	1.974,61	1.984,48	2.091,54	2.104,09	2.114,61	2.166,62	2.179,62	2.192,62
3	1.742,96	1.753,42	1.762,18	1.930,65	1.942,23	1.951,95	1.984,29	1.996,20	2.006,18	2.070,10	2.082,52	2.094,94
2Ü	1.665,72	1.675,71	1.684,09	1.844,85	1.855,92	1.865,20	1.909,21	1.920,67	1.930,27	1.995,01	2.006,98	2.018,95
2	1.607,80	1.617,45	1.625,53	1.780,49	1.791,17	1.800,13	1.834,12	1.845,12	1.854,35	1.887,75	1.899,08	1.910,41
1				1.432,98	1.441,58	1.448,79	1.458,72	1.467,47	1.474,81	1.490,90	1.499,85	1.508,80



Foto: Ernst Rose / pixelio

Mehr erwartet

Gerade langjährige Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen profitieren von der Überleitung in die S-Tabelle nicht. Sie verdienen nicht mehr und nicht weniger als vorher.

Da war bei manchen die Enttäuschung groß. Sie hätten sich zumindest eine kleine finanzielle Aufwertung ihrer Leistung gewünscht.

Wenigstens nimmt auch die S-Tabelle an den allgemeinen Entgeltsteigerungen teil. Ein kleiner Trost!

Robert Winter

Die aktuelle S-Tabelle:

Entgelt- gruppe	Grundentgelt					
	Stufe 1			Stufe 2		
	ab Januar 2010	ab Januar 2011	ab August 2011	ab Januar 2010	ab Januar 2011	ab August 2011
S 18	3.036,00	3.054,22	3.069,49	3.137,20	3.156,02	3.174,84
S 17	2.732,40	2.748,79	2.762,54	3.010,70	3.028,76	3.046,81
S 16 Ü						
S 16	2.661,56	2.677,53	2.690,92	2.944,92	2.962,59	2.979,26
S 15	2.560,36	2.575,72	2.588,60	2.833,60	2.850,60	2.867,60
S 14	2.530,00	2.545,18	2.557,91	2.732,40	2.748,79	2.765,18
S 13 Ü	2.572,63	2.588,06	2.601,00	2.775,03	2.791,68	2.808,33
S 13	2.530,00	2.545,18	2.557,91	2.732,40	2.748,79	2.765,18
S 12 Ü	2.471,43	2.486,25	2.498,69	2.724,43	2.740,77	2.757,11
S 12	2.428,80	2.443,37	2.455,59	2.681,80	2.697,89	2.713,98
S 11 Ü	2.380,89	2.395,18	2.407,15	2.684,49	2.700,60	2.716,71
S 11	2.327,60	2.341,57	2.353,27	2.631,20	2.646,99	2.662,78
S 10	2.266,88	2.280,48	2.291,88	2.509,76	2.524,82	2.539,88
S 9	2.256,76	2.270,30	2.281,65	2.428,80	2.443,37	2.457,94
S 8	2.165,68	2.178,67	2.189,57	2.327,60	2.341,57	2.355,54
S 7	2.099,90	2.112,50	2.123,06	2.302,30	2.316,11	2.330,00
S 6	2.064,48	2.076,87	2.087,25	2.266,88	2.280,48	2.293,88
S 5	2.064,48	2.076,87	2.087,25	2.266,88	2.280,48	2.293,88
S 4	1.872,20	1.883,43	1.892,85	2.125,20	2.137,95	2.150,70
S 3	1.771,00	1.781,63	1.790,53	1.983,52	1.995,42	2.007,32
S 2	1.695,10	1.705,27	1.713,80	1.791,24	1.801,99	1.812,74

nd 2011

Entwicklungsstufen						
	Stufe 5			Stufe 6		
August 2011	ab Januar 2010	ab Januar 2011	ab August 2011	ab Januar 2010	ab Januar 2011	ab August 2011
7.752,83	6.011,86	6.047,93	6.078,17	6.086,94	6.123,46	6.154,08
8.825,66	5.180,59	5.211,67	5.237,73	5.448,74	5.481,43	5.508,84
9.283,45	4.730,11	4.758,49	4.782,28	4.998,25	5.028,24	5.053,38
9.990,65	4.440,50	4.467,14	4.489,48	4.644,30	4.672,17	4.695,53
9.903,90	4.343,98	4.370,04	4.391,89	4.558,49	4.585,84	4.608,77
9.524,35	3.952,49	3.976,20	3.996,09	4.167,00	4.192,00	4.212,96
9.307,47	3.678,97	3.701,04	3.719,55	3.775,51	3.798,16	3.817,15
9.014,68	3.249,94	3.269,44	3.285,79	3.464,45	3.485,24	3.502,66
8.580,92	2.660,01	2.675,97	2.689,35	2.727,58	2.743,95	2.757,67
8.472,47	2.525,94	2.541,10	2.553,80	2.601,03	2.616,64	2.629,72
8.391,14	2.434,77	2.449,38	2.461,63	2.504,50	2.519,53	2.532,12
8.293,55	2.343,61	2.357,67	2.369,46	2.397,24	2.411,62	2.423,68
8.190,52	2.241,70	2.255,15	2.266,43	2.285,68	2.299,39	2.310,89
8.092,93	2.134,45	2.147,26	2.157,99	2.193,45	2.206,61	2.217,64
8.017,01	2.054,01	2.066,33	2.076,67	2.097,99	2.110,58	2.121,13
7.908,57	2.005,73	2.017,76	2.027,85	2.129,09	2.141,86	2.152,57
7.507,34	1.520,92	1.530,05	1.537,70	1.598,15	1.607,74	1.615,78

Foto: artefaktum / pixello



Die Erhöhungen gelten auch für:

- individuelle Zwischen- oder Endstufen
- Vergütungsgruppenzulagen
- Besitzstandszahlungen für Kinder
- Zeitzuschläge und Überstundenentgelte

Nicht erhöht werden:

- Schicht- und Wechselschichtzulagen
- vermögenswirksame Leistungen
- Jubiläumszahlungen
- Strukturausgleichszahlungen

Entwicklungsstufen												
	Stufe 3			Stufe 4			Stufe 5			Stufe 6		
August 2011	ab Januar 2010	ab Januar 2011	ab August 2011	ab Januar 2010	ab Januar 2011	ab August 2011	ab Januar 2010	ab Januar 2011	ab August 2011	ab Januar 2010	ab Januar 2011	ab August 2011
1,80	3.542,00	3.563,25	3.581,07	3.845,60	3.868,67	3.888,02	4.301,00	4.326,81	4.348,44	4.579,30	4.606,78	4.629,81
3,91	3.339,60	3.359,64	3.376,44	3.542,00	3.563,25	3.581,07	3.946,80	3.970,48	3.990,33	4.184,62	4.209,73	4.230,78
	3.283,94	3.303,64	3.320,16	3.643,20	3.665,06	3.683,38	3.865,84	3.889,04	3.908,48	3.926,56	3.950,12	3.969,87
7,40	3.167,56	3.186,57	3.202,50	3.440,80	3.461,44	3.478,75	3.744,40	3.766,87	3.785,70	3.926,56	3.950,12	3.969,87
4,85	3.036,00	3.054,22	3.069,49	3.268,76	3.288,37	3.304,81	3.643,20	3.665,06	3.683,38	3.805,12	3.827,95	3.847,09
2,54	2.985,40	3.003,31	3.018,33	3.187,80	3.206,93	3.222,96	3.440,80	3.461,44	3.478,75	3.617,90	3.639,61	3.657,81
5,63	3.028,03	3.046,19	3.061,42	3.230,43	3.249,81	3.266,06	3.483,43	3.504,33	3.521,85	3.609,93	3.631,58	3.649,74
2,54	2.985,40	3.003,31	3.018,33	3.187,80	3.206,93	3.222,96	3.440,80	3.461,44	3.478,75	3.567,30	3.588,70	3.606,65
4,48	2.967,31	2.985,11	3.000,03	3.179,83	3.198,90	3.214,90	3.442,95	3.463,60	3.480,92	3.554,27	3.575,59	3.593,47
1,38	2.924,68	2.942,23	2.956,94	3.137,20	3.156,02	3.171,80	3.400,32	3.420,72	3.437,83	3.511,64	3.532,71	3.550,37
4,10	2.816,05	2.832,95	2.847,11	3.139,89	3.158,73	3.174,52	3.392,89	3.413,25	3.430,32	3.544,69	3.565,96	3.583,79
0,22	2.762,76	2.779,34	2.793,23	3.086,60	3.105,12	3.120,65	3.339,60	3.359,64	3.376,44	3.491,40	3.512,35	3.529,91
7,44	2.631,20	2.646,99	2.660,22	2.985,40	3.003,31	3.018,33	3.268,76	3.288,37	3.304,81	3.501,52	3.522,53	3.540,14
5,59	2.580,60	2.596,08	2.609,06	2.858,90	2.876,05	2.890,43	3.086,60	3.105,12	3.120,65	3.304,18	3.324,01	3.340,63
3,27	2.530,00	2.545,18	2.557,91	2.818,42	2.835,33	2.849,51	3.081,54	3.100,03	3.115,53	3.289,01	3.308,74	3.325,28
7,69	2.464,22	2.479,01	2.491,40	2.626,14	2.641,90	2.655,11	2.747,58	2.764,07	2.777,89	2.924,68	2.942,23	2.956,94
1,88	2.428,80	2.443,37	2.455,59	2.590,72	2.606,26	2.619,30	2.737,46	2.753,88	2.767,65	2.898,37	2.915,76	2.930,34
1,88	2.418,68	2.433,19	2.445,36	2.499,64	2.514,64	2.527,21	2.610,96	2.626,63	2.639,76	2.803,24	2.820,06	2.834,16
8,64	2.256,76	2.270,30	2.281,65	2.368,09	2.382,29	2.394,21	2.438,92	2.453,55	2.465,82	2.530,00	2.545,18	2.557,91
5,40	2.125,20	2.137,95	2.148,64	2.266,88	2.280,48	2.291,88	2.307,36	2.321,20	2.332,81	2.347,84	2.361,93	2.373,74
1,00	1.862,08	1.873,25	1.882,62	1.943,04	1.954,70	1.964,47	2.024,00	2.036,14	2.046,32	2.104,96	2.117,59	2.128,18

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Mehr Geld auch für Lehrkräfte

Etwas zeitversetzt zu den anderen Beschäftigten erhalten auch die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen, deren Entgelt sich nach der A-Besoldung für Beamte richtet, eine Erhöhung ihres Entgelts.

Für sie erfolgt eine Erhöhung um 1,2 Prozent rückwirkend zum 1. März 2010.

Robert Winter



Auch dabei. Die A-Besoldung zieht bei der Entgelterhöhung mit.

Foto: S. Hofschlaeger / pixelio

Tabelle A-Besoldung ab 1. März 2010:

Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 7	1.858,73	1.905,76	1.971,60	2.037,44	2.103,27	2.169,12	2.234,97	2.281,98	2.329,00	2.376,04		
A 8		1.972,56	2.028,82	2.113,19	2.197,57	2.281,94	2.366,34	2.422,58	2.478,81	2.535,08	2.591,32	
A 9		2.098,87	2.154,22	2.244,27	2.334,31	2.424,38	2.514,43	2.576,32	2.638,24	2.700,14	2.762,05	
A 10		2.258,32	2.335,23	2.450,59	2.565,99	2.681,35	2.796,73	2.873,56	2.950,57	3.027,47	3.104,39	
A 11			2.596,87	2.715,08	2.833,30	2.951,54	3.069,76	3.148,57	3.227,39	3.306,22	3.385,03	3.463,83
A 12			2.789,68	2.930,63	3.071,56	3.212,52	3.353,47	3.447,44	3.541,38	3.635,36	3.729,33	3.823,30
A 13			3.134,78	3.286,99	3.439,20	3.591,40	3.743,59	3.845,06	3.946,53	4.048,01	4.149,48	4.250,96
A 14			3.260,88	3.458,27	3.655,63	3.853,00	4.050,37	4.181,95	4.313,54	4.445,11	4.576,70	4.708,29
A 15						4.232,90	4.449,91	4.623,51	4.797,10	4.970,71	5.144,32	5.317,91
A 16						4.670,75	4.921,71	5.122,50	5.323,29	5.524,05	5.724,83	5.925,60

Familienzuschlag	Stufe 1	Stufe 2	Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 96,68 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 299,68 Euro.
bis Besoldungsgruppe A 8	107,64	204,32	
ab Besoldungsgruppe A 9	113,04	209,72	

Zustellprobleme?



Foto: Bubi / pixelio

Sollten Sie als kirchlicher Mitarbeiter im ABD-Bereich den KODA Kompass nicht erhalten, wenden Sie sich bitte an Ihre Bezügestelle. Sie verwaltet die Adressen für den Versand. Die Redaktion hat keinen Einfluss auf die Adressen (siehe auch KODA Kompass Nr. 38). *Redaktion*

Impressum

KODA Kompass

Organ der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite
Erstellt in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die Veröffentlichungen im jeweiligen diözesanen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

Herausgeber- und Autorenschrift
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

Jürgen Herberich, Johannes Hoppe, Hans Reich, Markus Schweizer, Erich Sczepanski, Dr. Christian Spannagl, Manfred Weidenthaler, Robert Winter, Vertreter der Arbeitgeberseite: Roland Huth

Redaktionsleitung: Manfred Weidenthaler und Robert Winter (V.i.S.d.P.)

Layout: Robert Winter

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: 54.000
Abo-Bestellung auch unter:
www.kodakompass.de, Rubrik „Service“

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

Leichter rein – leichter raus

Übernahme von Auszubildenden und Altersteilzeit auf der Tagesordnung

Auszubildende sollen im öffentlichen Dienst eine Einstiegschance bekommen. Sofern ihr Abschluss einen mindestens befriedigenden Notenschnitt erreicht, werden sie befristet für ein Jahr übernommen.

Aber auch am Ende der Berufslaufbahn gibt es Bewegung. Die Tarifparteien haben eine Regelung zur Altersteilzeit beschlossen, die allerdings erheblich schlechtere Konditionen bietet als früher: höchstens 2,5 Prozent der Beschäftigten einer Verwaltung oder eines Betriebs

haben Anspruch auf Altersteilzeit. Da ist ganz schnell das Ende der Fahnenstange erreicht, zumal wenn schon Altersteilzeitverhältnisse bestehen.

Auch entsteht ein Anspruch erst mit der Vollendung des 60. Lebensjahres. Und schließlich ist das Ganze auch finanziell weniger attraktiv geworden. Es werden nur noch 20 Prozent aufgestockt.

Die Bayerische Regional-KODA wird sich im Sommer mit diesen Neuregelungen des öffentlichen Dienstes befassen. Sie

muss entscheiden, ob sie diese Regelungen übernimmt, oder eine eigene kirchenspezifische Lösung findet.

Auf alle Fälle stehen die Themen „Übernahme von Auszubildenden“ und „erleichterter Übergang in den Ruhestand“ durch den Tarifabschluss auch wieder auf der Tagesordnung der Bayerischen Regional-KODA.

Robert Winter

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Urteil zur Altersversorgung

Wenn Sie als Lehrkraft an einer kirchlichen Schule beschäftigt sind und laut ihrem Arbeitsvertrag Anspruch auf eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen haben, haben Sie wahrscheinlich Post von ihrem Schulträger bekommen.

Auslöser dafür war ein inzwischen rechtskräftiges Urteil des Landesarbeitsgerichts München (LAG) vom 8. April 2009 (Aktenzeichen: 10 Sa 324/08), in dem geklärt worden war, welche Leistungen der Schulträger zu erbringen hat, um diese Zusage zu erfüllen.

Rentenzusagen vertragswidrig

Die Zusage auf eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen gelangte ursprünglich aufgrund der Vorgaben des Freistaats Bayern in den jeweiligen Arbeitsvertrag, weil damit die Refinanzierung nach dem Bayerischen Schulfinanzierungsgesetz verknüpft war. Durch Angestelltenrente und Rente aus der Zusatzversorgung war anfangs tatsächlich eine auch in der Höhe mit einer Pension vergleichbare Rente gewährleistet. Durch die Rentenkürzungen der letzten Jahre und die Umstellung der Zusatzversorgung auf das sogenannte Punktemodell ist damit allerdings auch die zu erwartende Rente bei vielen Lehrkräften gesunken.

Die sich aus der Angestelltenrente und der Zusatzversorgung ergebende Rente

entsprach nach Ansicht einer Klägerin deshalb nicht mehr der ursprünglich zugesagten Versorgung, so dass sie durch alle Instanzen bis zum Bundesarbeitsgericht ging. Das Bundesarbeitsgericht verwies die Klage mit bestimmten Vorgaben wieder an das LAG zurück.

Urteil verlangt neue Berechnung

Das Landesarbeitsgericht hat nun entschieden, dass der Dienstgeber bei Lehrkräften,

Fortsetzung auf Seite 8

Kurz erklärt

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

Bayerische Regional-KODA: „Bayerische Regional-Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts“. Je zur Hälfte mit Arbeitnehmer- und ArbeitgebervertreterInnen besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung. Die 19 VertreterInnen der MitarbeiterInnen sind von den Beschäftigten für 5 Jahre gewählt.

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

KODA Kompass: Organ der Mitar-

beiterseite 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 werden die Kosten von den Diözesen getragen – mit finanzieller Unterstützung durch die Bayerische Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

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

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

Mitarbeitervertretung (MAV): Die MAV vertritt die Interessen der MitarbeiterInnen auf betrieblicher Ebene. Sie entspricht einem Betriebs- oder Personalrat. Sie ist in allen Einrichtungen mit mindestens 5 Beschäftigten zu wählen. Die Wahl wird von den MitarbeiterInnen selbst organisiert. Die „Diözesane Arbeitsgemeinschaft der MAVen“ (DiAG), die in jedem Bistum besteht, unterstützt bei der Durchführung der Wahl.

Fortsetzung von Seite 7

deren Rentenbeginn nach dem 1. Januar 2002 liegt und denen arbeitsvertraglich eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen zugesagt worden war, seiner Zusage genügt, wenn er die Rente folgendermaßen berechnet: Die „Gesamtrente“ wird wieder nach der bis 31. Dezember 2001 geltenden Satzung der Zusatzversorgung der bayerischen Gemeinden berechnet, also vor der Umstellung auf das Punktemodell. (Nach der alten Satzung sind zum Beispiel die Zeiten, in denen Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung, aber nicht in die Zusatzversorgungskasse gezahlt wurden, wieder zur Hälfte anrechenbar.)

Altersbezüge = gesetzliche Rente + Betriebsrente + eventueller Zuschlag

Von dieser berechneten „Gesamtrente“ wird die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung abgezogen – der verbleibende Teil wird als „Versorgungsrente“ bezeichnet. Die so berechnete fiktive Versorgungsrente wird nach den Vorgaben des LAG-Urteils entsprechend der Herabsetzung des Versorgungsniveaus der Beamten um 4,33% gemindert – anschließend wird die nach dem aktuellen Punktemodell berechnete Betriebsrente abgezogen. Falls sich ein Restbetrag ergibt, ist das dann der Betrag, den die Lehrkraft im Rentenfall zusätzlich zur gesetzlichen Rente und zur Betriebsrente nach dem Punktemodell erhält. Diesen Zuschlag muss der Schulträger selbst bezahlen, die Berechnung übernimmt aber die Versorgungskammer für ihn. Der Zuschlag wird genauso wie die Betriebsrente jährlich zum 1. Juli erhöht (derzeit um 1%).

Was muss ich tun?

Wenn Sie in Rente gehen und eine arbeitsvertragliche Zusage auf eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen erhalten haben, wird automatisch vom Schulträger geprüft, ob Sie Anspruch auf einen Zuschlag haben. Für noch aktive Lehrkräfte ist wegen der komplexen und individuellen Berechnung der Netto-Gesamtversorgung mit vielen Unsicherheitsfaktoren eine zuverlässige Vorhersage nicht möglich. Dem steht allerdings das berechtigte Interesse jeder Lehrkraft gegenüber, von

ihrem Dienstgeber Auskunft über die zu erwartende Rentenhöhe zu erhalten, um ihre persönliche Altersvorsorge planen zu können. Wünschenswert wäre zumindest, dass die Zusatzversorgungskasse eine Reihe von Musterbeispielen veröffentlicht, anhand derer man wenigstens die Größenordnungen der möglichen Zuschläge sehen kann. Sicher ist es auf jeden Fall sinnvoll, die Kontrollmitteilungen der Zusatzversorgung mit den Mitteilungen über die gesetzliche Rente im Hinblick darauf zu vergleichen, welche Zeiten in der gesetzlichen Rente anerkannt werden, bei der Zusatzversorgungskasse aber nicht, da diese Zeiten nach der alten Ordnung eventuell zum Teil berücksichtigt werden könnten.

Dr. Christian Spannagl



Schwierige Materie. Wieviel Rente erhalten Lehrkräfte

Foto: Rainer Sturm / pixelio



Glossar:

Zuschlag = Versorgungsrente minus Betriebsrente

Versorgungsrente = Gesamtversorgung minus gesetzliche Rente

Gesamtversorgung = gesamtversorgungsfähige Zeit (Versorgungssatz in %) mal gesamtversorgungsfähiges Entgelt (fiktives Nettoentgelt)

Gesamtversorgungsfähige Zeit = Umlagemonate plus zusätzliche Zeiten der gesetzlichen Rentenversicherung zur Hälfte (Halbanrechnung)

Gesamtversorgungsfähiges Entgelt = Durchschnitt der zusatzversorgungspflichtigen Entgelte der letzten 3 Jahre vor Eintritt des Versicherungsfalles (pauschale Berechnung eines fiktiven Nettoentgelts; u.a. Lohnsteuerabzüge und Beiträge zur Sozialversicherung)

Beihilfetarife für Mitarbeiter der Katholischen Kirche in Bayern

Die nachfolgende Aufstellung soll Ihnen einen Überblick über die Beihilfeansprüche der Mitarbeiter der Katholischen Kirche in Bayern geben. Es wird auch dargestellt, welche Ansprüche für die Familienangehörigen bestehen.

Der Anspruch für berücksichtigungsfähige Angehörige richtet sich nach dem Anspruch des kirchlichen Mitarbeiters

Angehöriger ist	Anspruch des kirchlichen Mitarbeiters			
	Tarif 814	Tarif 814 und 820K (auf Arbeitgeberkosten)	Tarif 835	Tarif 830
	als gesetzlich Krankenversicherter (Beihilfe für Zahnersatz und Heilpraktiker)	als gesetzlich Krankenversicherter Altfall oder als Lehrkraft (Beihilfe für Zahnersatz, Heilpraktiker, Krankenhaus, Sehhilfen)	als privat Krankenversicherter mit Arbeitgeberzuschuss (Restkostenbeihilfe)	als privat Krankenversicherter ohne Arbeitgeberzuschuss (Beamten-Beihilfe)
gesetzlich krankenversichert ohne eigenen Beihilfeanspruch	Tarif 814	Tarif 814 und 820K	Tarif 814	Tarif 814 und 820K
gesetzlich krankenversichert mit Beihilfeanspruch im öffentlichen Dienst	kein Anspruch	Tarif 820K nur, wenn Beihilfeanspruch im öffentlichen Dienst nach Tarif 814 besteht; sonst kein Anspruch	kein Anspruch	kein Anspruch
privat krankenversichert mit Arbeitgeberzuschuss	kein Anspruch	Tarif 835	kein Anspruch	Tarif 835
privat krankenversichert mit Beihilfeanspruch im öffentlichen Dienst	kein Anspruch	kein Anspruch	kein Anspruch	kein Anspruch

Berücksichtigungsfähigkeit von Kindern bei mehreren Beihilfeberechtigten und erhöhter Beihilfe-Bemessungssatz

Sind Kinder bei mehreren Beihilfeberechtigten berücksichtigungsfähig, gelten für kirchliche Mitarbeiter einige Besonderheiten.

Grundsätzlich gilt: Besteht über einen Elternteil im öffentlichen Dienst ein Beihilfeanspruch, sind Kinder nach kirchlichen Vorschriften nicht berücksichtigungsfähig.

Das bedeutet, dass sie auch nicht in die Beihilfeversicherung beim kirchlich Beschäftigten aufgenommen werden. Ausgenommen sind Kinder von gesetzlich krankenversicherten Altfällen und Lehrkräften (siehe Aufstellung oben). Den erhöhten Beihilfe-Bemessungssatz von 70 % bei zwei oder mehr berücksichtigungsfähigen Kindern erhält in der Regel derjenige Beihilfeberechtigte, der das Kindergeld bzw. den Familienzuschlag bezieht. Dies kann auch der kirchliche Mitarbeiter sein, wobei die Kinder aber die Beihilfe nur über den öffentlichen Dienst erhalten.

Bürgerentlastungsgesetz

Seit dem 1. Januar 2010 gilt das Bürgerentlastungsgesetz. Demnach können Beiträge zur Krankenversicherung in höherem Umfang von der Steuer abgesetzt werden.

Bei privat Krankenversicherten werden die Aufwendungen steuerlich berücksichtigt, die ein so genanntes Basisniveau, das heißt eine der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung entsprechende Versorgung, absichern.

Dies bedeutet aber auch umgekehrt, dass bei gesetzlich Krankenversicherten die Beiträge einer Zusatzkrankenversicherung, z.B. dem Tarif 820K, nicht berücksichtigt werden können, da diese Leistungen die Basisabsicherung übersteigen.

Lediglich in den Fällen, in denen die Beiträge zur Gesetzlichen Krankenversicherung und Pflegepflichtversicherung bestimmte jährliche Grenzen (1 900 Euro für Ledige, 3 800 Euro für Verheiratete) nicht überschreiten, können Beiträge zu einer Zusatzversicherung berücksichtigt werden.

Haben Sie Fragen? Rufen Sie einfach unter (089) 21 60-85 06 bei uns an. Wir helfen Ihnen gerne weiter.

Väter in Elternzeit

Ziel der gesetzlichen Regelungen zur Elternzeit ist es, Müttern wie Vätern zu ermöglichen, sich um ihre Kinder zu kümmern, ohne dabei den Kontakt zu ihrem Beruf zu verlieren. Insbesondere die Chance auf Teilzeitarbeit soll für Väter ein Anreiz sein, sich mehr an der Kindererziehung zu beteiligen.

Elternzeit: Anspruch und Regelungen

Alle Arbeitnehmer/innen in Deutschland haben ein Anrecht auf Elternzeit. Dabei handelt es sich um eine bis zu 3-jährige unbezahlte Freistellung von der Arbeit, die für die Erziehung von Kindern im selben Haushalt beansprucht werden kann. Im Januar 2007 wurde im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) auch ein Elterngeld eingeführt.

Beide Elternteile können die Elternzeit gleichzeitig nehmen oder auch untereinander aufteilen. Gearbeitet werden muss währenddessen nicht, eine berufliche Tätigkeit mit bis zu 30 Stunden pro Woche ist aber möglich. Danach ist eine Rückkehr an den alten Arbeitsplatz oder an einen gleichartigen und gleich vergüteten Arbeitsplatz möglich.

In den ersten 12 bis maximal 14 Monaten nach der Geburt eines Kindes kann zudem Elterngeld beantragt werden. Ausführliche Infos dazu stellt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) in der Broschüre „Elterngeld und Elternzeit“ zur Verfügung (www.bmfsfj.de/Kategorien/Publikationen/Publikationen,did=89272.html).

Warum Väter (nicht) in Elternzeit gehen

Obwohl die Elternzeitbeteiligung von Vätern nach Angaben des Statistischen Bundesamtes seit 2007 von damals knapp 7 Prozent auf heute über 18 Prozent gestiegen ist, gehen immer noch vergleichsweise wenige Männer und auch für sehr viel kürzere Zeit in Elternzeit.

Hauptgrund dafür ist laut des 2008 erstellten Evaluationsberichts des Familienministeriums, dass eine Reduzierung der Arbeitszeit finanziell (48 Prozent) oder beruflich beziehungsweise betrieblich bedingt (35 Prozent) nicht möglich oder unattraktiv ist (zum Beispiel weil der Mann besser verdient und die finanziellen Einbußen zu groß wären oder weil eine Teilzeitbeschäftigung in einem Kleinunternehmen beziehungs-

weise einer selbständigen Tätigkeit nicht in Frage kommt). Überdies scheinen sich viele Männer die Kindererziehung (noch) nicht zuzutrauen und überlassen sie deshalb der Partnerin (20 Prozent).

Es gibt allerdings auch gute Gründe für Väter, Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Dazu gehören laut den Ergebnissen des Berliner „Instituts für sozialwissenschaftlichen Transfer“, das im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung eine Studie zur neuen Elternzeit durchgeführt hat:

- eine zunehmende Familienorientierung von Männern, die die Erweiterung ihrer Familie bewusst miterleben wollen,
- die Unterstützung der Partnerin in der stressigen Anfangszeit oder beim beruflichen Wiedereinstieg am Ende der Elternzeit,
- und einmal andere Erfahrungen abseits der Arbeit zu machen.

Im folgenden Interview, das die Gleichstellungsbeauftragte der Erzdiözese Bamberg mit einem Vater geführt hat, der Elternzeit in Anspruch genommen hat, werden diese Erfahrungen bestätigt.

Johannes Hoppe

„Das kann ich nur empfehlen!“

Über den Luxus, Zeit für Familie und Beruf zu haben

Interview mit Michael Kutsch-Meyer, Pastoralreferent in der Erzdiözese Bamberg

Der 48-jährige Michael Kutsch-Meyer arbeitet als Seelsorger in der Justizvollzugsanstalt Bamberg und als Dekanatsjugendseelsorger in Forchheim. Er ist verheiratet und lebt mit seiner Frau und seinen beiden Kindern Paula (13) und Rafael (10) in Hausen. Erfahrungen mit Elternzeit hat er nach der Geburt seiner Tochter Paula gesammelt.

Das Interview führte Andrea Krapf, die Gleichstellungsbeauftragte für die Erzdiözese Bamberg.



„Schön aber auch sehr anstrengend“. Michael Kutsch-Meyer über seine Elternzeiterfahrung im Gespräch mit Andrea Krapf

Foto: Pilkenroth

Krapf: Was ist Ihnen in Ihrer Vaterrolle wichtig am Zusammensein mit Ihren Kindern?

Kutsch-Meyer: Ich möchte vor allem Zeit haben für meine Kinder, ich will ihr Ansprechpartner sein, den Alltag mit ihnen teilen. Je nach Alter der Kinder ist das natürlich sehr unterschiedlich, wie wir die Zeit miteinander verbracht haben. So bin ich schon lange Fußballtrainer für die Mannschaft meines Sohnes und gemeinsame Unternehmungen mit den Kindern sind mir sehr wichtig.

Krapf: Haben Sie schon einmal Elternzeit genommen oder aus familiären Gründen in Teilzeit gearbeitet?

Kutsch-Meyer: Nach der Geburt unserer Tochter ist zunächst meine Frau sechs Monate zu Hause geblieben. Danach habe ich 1,5 Jahre Elternzeit genommen. Anschließend haben wir uns beide entschlossen, in Teilzeit zu arbeiten. Momentan habe ich eine 65 %-Stelle und meine Frau eine 50 %-Stelle, wir sind beide im Bereich der Kategorie Seelsorge beschäftigt.

Krapf: Welche Motive haben Sie dazu bewogen, in Elternzeit zu gehen?

Kutsch-Meyer: Ich fand die Aufgabe, mich um Paula zu kümmern, total spannend und wollte daher in Elternzeit gehen. Außerdem konnte ich beruflich leichter unterbrechen als meine Frau, die ihre Ausbildung beenden wollte.

Krapf: Wie haben Sie die Elternzeit erlebt?

Kutsch-Meyer: Die Elternzeit war sehr schön, aber auch sehr anstrengend. Mit einem Kleinkind zu leben heißt ja, dass man sich stark an den Rhythmus des Kindes anpassen muss. Das ist in gewisser Weise schon eine Einschränkung, und ein bisschen komisch war es auch, als einziger Vater an der Krabbelgruppe teilzunehmen

Das wichtigste Fazit ist aber für mich, dass ich durch diese Zeit eine sehr intensive Beziehung zu meiner Tochter aufbauen konnte. Ich bin für sie und für meinen Sohn ein ebenso wichtiger Ansprechpartner wie meine Frau.

Krapf: Hat sich durch Ihre Elternzeit oder Teilzeitarbeit die Beziehung zu Ihren Kindern/zu Ihrer Partnerin verändert? Inwiefern?

Kutsch-Meyer: Wir haben uns die Kinderbetreuung immer in der einen oder anderen Form aufgeteilt. Ich glaube, dadurch haben wir eine gleichberechtigte Partnerschaft mit viel Verständnis auch für das Freiheitsbedürfnis des jeweils anderen. Nach der Elternzeit ist bei mir die Erkenntnis gereift, dass ich für meine Zufriedenheit beides brauche: Familie

eher für gemeinsame Unternehmungen zuständig und meine Frau ist bei schulischen Belangen eher am Ball.

Krapf: Was ist schwierig für Sie bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf? Was klappt gut – was nicht?

Kutsch-Meyer: Durch die Teilzeitarbeit klappt momentan alles wunderbar. Außerdem sind unsere Kinder ja auch schon ziemlich selbständig. Probleme gibt es, wenn Sondertermine entstehen, wenn etwa ein Kollege krank wird und man einspringen muss oder wenn Fortbildungen und Tagungen mit mehreren Übernachtungen eingeplant werden müssen. Auch wenn die Kinder krank werden, müssen wir umorganisieren. Da wir keine Familie vor Ort haben, versuchen wir dann, unsere Arbeitszeiten so zu verschieben, dass immer jemand für das kranke Kind da ist.

Krapf: Wie geht/ging Ihr Arbeitgeber auf Ihre Bedürfnisse als Vater ein?

Kutsch-Meyer: Ich empfinde die Erzdiözese Bamberg als Arbeitgeberin im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sehr kulant. In meinen Gesprächen wegen Elternzeit oder Teilzeit mit



Attraktives Modell. Doch wer als Mann für seine Kinder beruflich kürzer treten will, braucht manchmal einen langen Atem.

Foto: Andreas Klaukien / pixello

und meinen Beruf. Für meine Frau ist das genauso und deshalb haben wir uns nach der Geburt von Rafael entschieden, uns beide um seine Betreuung zu kümmern und beide in Teilzeit zu arbeiten.

Für mich ist das Zusammensein mit meinen Kindern eine große Bereicherung. Ich kann nur jedem, der die Chance hat, empfehlen, von den Möglichkeiten der Elternzeit oder Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.

Krapf: Welche Aufgaben im Haushalt und bei der Kindererziehung übernehmen Sie (gerne)?

Kutsch-Meyer: Ich mache alles, was anfällt: Kochen, Einkaufen, wobei ich ganz klar sagen muss, dass Putzen nicht zu meiner großen Leidenschaft gehört. In der Erziehung teilen wir uns viele Aufgaben, aber meine Frau und ich haben unterschiedliche Schwerpunkte: Ich bin

Vorgesetzten habe ich nur positive Erfahrungen gemacht. Das Wichtigste ist, dass man sich wirklich im Klaren ist, was man möchte und frühzeitig das Gespräch mit Vorgesetzten sucht.

Klar, manche Stellen sind für mich durch die Entscheidung Teilzeit zu arbeiten, zum Beispiel wegen häufiger Abendtermine oder hoher Reisetätigkeit, nicht mehr in Frage gekommen. Aber da muss man eben Prioritäten setzen.

Krapf: Herr Kutsch-Meyer, vielen Dank für das interessante Gespräch!

Gleichstellungs-Stelle für die Erzdiözese Bamberg

Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie:
www.erzbistum-bamberg.de/information/beruf_und_familie/index.html

Beschlüsse

und woran wir arbeiten

Kindertageseinrichtungen

Schutz vor Herabgruppierung

Bei Leitungen und stellvertretenden Leitungen von Kindertageseinrichtungen richtet sich die Eingruppierung nach der Zahl der vergebenen Plätze. Sinkt die Durchschnittsbelegung um nicht mehr als 5 Prozent unter die maßgebliche Schwelle oder sinkt sie aufgrund von Maßnahmen, die der Arbeitgeber verantwortet (etwa Qualitätsverbesserungen), findet keine Herabgruppierung statt.

In der Toleranzgrenze liegt damit ein Absinken der Belegung von mindestens

40	auf	38,
70	auf	67,
100	auf	95,
130	auf	124,
180	auf	171

Plätze.

Gesundheitsschutz braucht Konzept

Noch keine Einigung konnte die KODA in ihrer letzten Vollversammlung erzielen, wie die Tarifeinigung zum Gesundheitsschutz umgesetzt werden soll. Es wird weiter nach einer Lösung gesucht, die zugeschnitten auf die kirchlichen Strukturen einen effizienten Gesundheitsschutz für die Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen sicher stellt.

Arbeitszeitkonten

Zeit zur Überarbeitung

Die bisherige Regelung zu Arbeitszeitkonten bleibt bis mindestens Ende 2011 bestehen. Das hat die KODA auf ihrer letzten Vollversammlung beschlossen. Bis dahin soll eine neue Regelung gefunden werden, die sowohl Dienstgeber- wie Dienstnehmerinteressen gerecht wird und auch neuen gesetzlichen Regelungen zur finanziellen Absicherung flexibler Arbeitszeiten Rechnung trägt.

Erzdiözese München

Ballungsraumzulage verlängert

Beschäftigte und Auszubildende, deren Wohn- und Arbeitsort in eigens benannten Gemeinden im Ballungsraum München liegt, erhalten auch weiterhin eine ergänzende Leistung zum Ausgleich für ihre



erhöhen Lebenshaltungskosten, wenn ihr Entgelt unter bestimmten Einkommensgrenzen bleibt. Näheres ist in ABD Teil D, 8. geregelt.

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Verbesserungen während Altersteilzeit

Auch während der Ansparphase der Altersteilzeit im Blockmodell können Lehrkräfte eine Dienstzulage erhalten. Auch Beförderungen sind in Ausnahmefällen während der Altersteilzeit möglich.

Robert Winter

Keine Rutschgefahr. Geringfügig darf die Kinderzahl in Kitas ohne Folgen sinken.

Foto: knipseline / pixello

Ihre KODA-VertreterInnen

Die aktuellen Telefonnummern

Diözese Würzburg

Jürgen Herberich 09 31/38 66 54 60
Verena Müller 09 31/38 64 32

Diözese Eichstätt

Markus Schweizer 0 84 21/5 02 87
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Diözese Augsburg

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

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Klaus Jüttler 0 83 35/10 06
Dr. Christian Spannagl 0 89/88 82 91

Erzdiözese Bamberg

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

Diözese Regensburg

Bernhard Hommes 09 41/ 5 97 10 51
Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23

Diözese Passau

Dr. Joachim Eder 0 85 07/92 26 03
Elisabeth Weinzierl 08 51/8 79 79

Erzdiözese München und Freising

Erich Sczepanski 0 89/21 37 20 60
Anna Maria Sonnenberger 0 81 31/7 16 14
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84
Robert Winter 0 89/21 37 14 80

Alle VertreterInnen erreichen Sie per Email unter: Nachname@kodakompass.de
Post-, und Faxanschriften erfahren Sie unter www.kodakompass.de in der Rubrik „Personen und Kontakte“ oder über die Geschäftsstelle, Tel. 08 21/50 89 53-0.

KODA Kompass

www.kodakompass.de

Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Kompletter Sozial- und Erziehungsdienst übergeleitet

Pädagogische Mitarbeiter in Kindertagesstätten, Heimen, Jugendzentren betroffen





Manfred Weidenthaler,
Chefredakteur dieser Ausgabe

Warum wir uns mit der Gesundheit schwer tun

Liebe Leserin,
lieber Leser,

schnell waren wir uns in der KODA einig, dass die Entgeltregelungen für den kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst voll und ganz in den kirchlichen Bereich übernommen werden.

Ganz anders beim zweiten Teil des Tarifabschlusses, dem „Gesundheitstarifvertrag“: Prüfungsbedarf bestünde hier, die Gefahr einer Bürokratisierung drohe Dabei ist es gar nicht so einfach herauszufinden, was der Gesundheitstarifvertrag des öffentlichen Dienstes eigentlich Neues regelt. Auch ArbeitnehmervertreterInnen tun sich schwer zu erklären, was er Neues regelt. Denn die regelmäßigen Gefährdungsbeurteilungen sind schon jetzt vorgeschrieben, ebenso betriebsärztliche Untersuchungen nach der Biostoffverordnung, die Einrichtung von Arbeitsschutzausschüssen oder die Zuständigkeiten der Mitarbeitervertretungen für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit.

Warum ist es dann ein Problem, Gesundheitsschutz zusätzlich tariflich zu verankern?

Vielleicht hängt es damit zusammen, dass Theorie und Praxis zwei recht verschiedene Dinge sind: Oder wissen Sie, wieviel nach den Vorschriften der Berufsgenossenschaft ausgebildete ErsthelferInnen es in Ihrer Einrichtung gibt? Und wann hatten Sie zuletzt die für alle vorgeschriebene jährliche Sicherheitsunterweisung?

Auf Seite 18 lesen Sie, was jetzt schon Standard in Sachen Gesundheitsschutz sein sollte.

Es grüßt Sie Ihr
KODA Kompass-Team

Manfred Weidenthaler
Manfred Weidenthaler,
Redaktionsleiter

Sozial- und Erziehungsdienst

Die neuen Entgeltregelungen des öffentlichen Dienstes wurden komplett für den Bereich der Bayerischen Regional-KODA übernommen. Rückwirkend zum November 2009 wird der Sozial- und Erziehungsdienst in das neue Entgeltsystem übergeleitet.

Betroffen sind fast 15.000 pädagogische MitarbeiterInnen in den Kindertagesstätten, sowie alle übrigen Beschäftigten, die nach den Sozial- und Erziehungsdienst-Regelungen angestellt sind. Dazu gehören viele ErzieherInnen und SozialpädagogInnen in kirchlichen Schulen, Heimen, Jugendzentren sowie sozialen Diensten und Einrichtungen. Übergeleitet wird, wer unter die beiden Sozial- und Erziehungsdienst-Regelungen des kirchlichen Tarifrechts ABD fällt (G.1.- und G.2.-Regelung im ABD, Teil A, 2.3. Das komplette ABD unter www.onlineABD.de).

Nicht übergeleitet wird, wer nach anderen Regelungen eingruppiert ist. So gibt es zum Beispiel für SozialpädagogInnen in der kirchlichen Verbands- und Bildungsarbeit (etwa DekanatsjugendpflegerInnen) eigene Entgeltregelungen („2.10. Erwachsenenarbeit“ und „2.11.

Jugendarbeit“ im ABD Teil A, 2.).

Wer nicht weiß, unter welche Regelung er/sie fällt, sollte zunächst im Arbeitsvertrag nachsehen und, wenn das nicht weiterhilft, in der Personalstelle fragen.

Die S-Klasse – was bringt's?

Die neue S-Eingruppierung („S“ steht für Sozial- und Erziehungsdienst) bringt vor allem wieder einheitliche Eingruppierungen. Die Unterscheidung zwischen Neu- und Altfällen, mit schlechteren Eingruppierungen für nach September 2005 Eingestellte, entfällt. Zum zweiten bringt sie vielen MitarbeiterInnen mehr Geld – vielen, aber nicht allen. Für einige Beschäftigte ist die alte Entgelttabelle sogar besser. Deshalb hat ein Teil der ErzieherInnen und HeilpädagogInnen ein Wahlrecht – nur wenn die Betroffenen bis 30. Juni einen Antrag stellen, werden sie in die neue S-Entgelttabelle überführt. Im Beitrag „Der Weg in die neue S-Klasse“ erfahren Sie, ob Sie ein Wahlrecht haben und ob sich der Antrag lohnt. Und alle Beschäftigten erfahren, was die Überleitung für sie konkret in Euro und Cent bringt.

Manfred Weidenthaler

Projekte Woran wir arbeiten

Überprüfung der Entgeltordnung Mesner

Gute MesnerInnen sind gefragt und begehrt. Manche Arbeitgeber beklagen, dass es schwer sei, geeignete MesnerInnen zu finden angesichts der geringen Bezahlung neu Eingestellter. Eine Arbeitsgruppe der KODA prüft derzeit Möglichkeiten zur Neugestaltung der Entgeltregelung.

PfarrsekretärInnen – eigentlich ganz einfach

Eigentlich ist die Eingruppierung von PfarrsekretärInnen eine klare Sache. Durch eine individuelle Arbeitsplatzbewertung, bestehend aus zeitlicher Erfassung der einzelnen Arbeitsvorgänge sowie Zuordnung zu den tariflichen Tätigkeitsmerkmalen, wird zunächst die zutreffende Fallgruppe ermittelt. Aus dieser ergibt sich dann die Eingruppie-

rung. Sehr praxisnah scheint dies nicht. Die KODA hat eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die sich mit einer möglichen Überarbeitung der Dienstordnung sowie der Entgeltregelungen für PfarrsekretärInnen befasst.

Pastoralreferenten in der Zielgeraden

Die Dienstordnung für PastoralreferentInnen ist eine der kürzesten Regelungen im ABD und lautet im vollständigen Text: „vgl. diözesane Regelungen“. Seit vielen Jahren arbeitet die zuständige Arbeitsgruppe an einer einheitlichen Dienstordnung für alle bayerischen Diözesen. Im März ist es soweit. Eine von Dienstgeber- und Dienstnehmerseite gemeinsam erstellte Beschlussvorlage kommt in die Vollversammlung und – vielleicht – zur Abstimmung.

Manfred Weidenthaler

Geburtsbeihilfe erhöht

Von 230 Euro auf 358 Euro hat die KODA die Beihilfe zur Erstausrüstung nach Geburt eines Kindes erhöht. Der Betrag wird unabhängig vom Beschäftigungsumfang einmal pro Kind in voller Höhe gezahlt. Sind beide Ehepartner im Bereich des kirchlichen Tarifrechts ABD tätig, erhalten sie den Betrag insgesamt einmal. M.W.

Sabbatjahr auch in Teilzeit

Gestrichen wurde die Bestimmung, dass nur mindestens mit 50 % Beschäftigungsumfang Tätige ein Sabbatjahr in Anspruch nehmen können. Die Möglichkeit, eine Sabbatjahrvereinbarung zu schließen, haben jetzt alle Beschäftigten (Sabbatjahrregelung, ABD Teil D, 5.) M.W.

Frei für Kirchentag

Kirchliche MitarbeiterInnen erhalten bis zu zwei Tage arbeitsfrei für die Teilnahme am ökumenischen Kirchentag in München (§ 29 Abs. 1a, ABD Teil A, 1.). M.W.

Gerüchte und Fakten

Putzen nur bis 1,60 Meter

Gerücht: „Reinigungskräfte dürfen nur bis zu einer Höhe von 1,60 m putzen.“

Fakt: Die 1,60 m-Grenze gibt es tatsächlich. Und zwar in den Vergabevorschriften des öffentlichen Dienstes. Bei der Vergabe von Reinigungsaufträgen wird dort unterschieden, ob über oder unter einer Höhe von 1,60 m zu putzen ist.

Mit der Arbeit unserer Reinigungskräfte hat das aber nichts zu tun. Diese dürfen so hoch putzen wie sie wollen beziehungsweise sollen – eine standsichere Leiter vorausgesetzt.

Unkündbar während Krankheit

Gerücht: „Solange man krankgeschrieben ist, kann man nicht gekündigt werden.“

Fakt: Dieses Gerücht ist erstaunlich weit verbreitet. Erstaunlich deshalb, weil es völlig falsch ist. Vermutlich kommt



Foto: bilderbox

es von der Annahme, die Fürsorgepflicht verbiete es, einem ohnehin schon Kranken auch noch zu kündigen. Tatsächlich ist es völlig unerheblich, ob der/die MitarbeiterIn arbeitsfähig oder arbeitsunfähig ist. Im Einzelfall kann sogar die Krankheit selbst ein zulässiger Kündigungsgrund sein. Das gilt zum Beispiel für sehr lange Dauererkrankungen mit negativer Zukunftsprognose.

Pech bei Betriebsurlaub

Gerücht: „Wenn ich im Betriebsurlaub krank werde, bekomme ich keinen Ersatzurlaub.“

Fakt: Wer während des Erholungsurlaubs arbeitsunfähig erkrankt und dies durch Attest belegt, erhält Ersatzurlaub. So steht es im Bundesurlaubsgesetz. In welcher Form der ausgefallene Urlaub gewährt wurde, als individueller Urlaub oder als Betriebsurlaub, ist ohne Belang.

Manfred Weidenthaler

Themen

● Aktuelles

- Verdienstgrenze für Kinderzuschlag beachten 4
- Pfarreiwechsel – Besitzstände mitnehmen 4
- Lehrkräfte im Ruhestand – freie Eingruppierung 4

● Personen und Perspektiven

- Generalvikar Dr. Robert Simon verlässt KODA 5
- 100-Tage-Bilanz: Vorsitzender Hans Reich über seine Ziele 36
- Wechsel Generalvikar K. Metzl – F. Stadlberger 4
- Danke: KODA-Sekretärin Heidelberger in Rente 4

Sonderteil Kindertagesstätten

● Verfügungszeit

Mindestens 15 % durchschnittlich 6

● Haftung und Aufsichtspflicht

Was Sie wissen sollten 8

● Dienstordnung Kindertagesstätten

Wesentliches, Neues, Wichtiges ... 10

● Wenn's später wird

Mehrarbeit und Überstunden in der Kita 12

● Dienstplan gestalten

Jetzt flexible Pläne zulässig 14

● Schließzeiten

für alle mit Betriebsurlaub und Urlaubsanspruch 16

● Gesunder Arbeitsplatz

für alle Berufsgruppen

Was Gesetze und Berufsgenossenschaft jetzt schon fordern 18

● Stichwort: Qualifizierung

20

● Schutz bei Rückgruppierung

Integrationsgruppen und Leitungen 22

● Besitzstände Altrecht

Gruppenregelung bleibt für Altfälle bis 1992 22

● Ich will mich verändern

Arbeitgeberwechsel bei S-Entgelt 23

Sonderteil Der Weg in die „S-Klasse“

● In 4 Schritten zum neuen Entgelt 25

● So geht's weiter – Gehaltsperspektiven 33

● Strukturausgleich, Weihnachtsgeld ... 34

● Einmal freie Auswahl – S-Tabelle auf Antrag 35

Ihre KODA-VertreterInnen 17



Wechsel in der Geschäftsstelle

Ilona Heidelberger in den Ruhestand verabschiedet

Unsere langjährige Sekretärin in der KODA-Geschäftsstelle, Ilona Heidelberger, ist in den Ruhestand gegangen. Die beiden Vorsitzenden haben dies zum Anlass genommen, ihr herzlich für ihren Dienst zu danken und sie mit einem gemeinsamen Mittagessen in ihren neuen Lebensabschnitt zu verabschieden.

Ilona Heidelberger war schwerpunktmäßig mit buchhalterischen Aufgaben und mit der Buchung der Tagungshäuser für die Veranstaltungen der Bayerischen Regional-KODA betraut. Außerdem hat sie dafür gesorgt, dass neue KODA-Mitglieder mit den erforderlichen Unterlagen und Informationen versorgt wurden, um die Arbeit in der Kommission gut aufnehmen zu können. „Mir hat die

Arbeit in der Geschäftsstelle eigentlich immer Spaß gemacht“ resümierte sie im Abschlussgespräch und bedankte sich bei den Mitgliedern der Kommission für die gute Zusammenarbeit.



Danke für 10 Jahre treue Dienste. V. l. n. r.: KODA-Vorsitzender Dr. Stefan Korta, Ilona Heidelberger, Stellv. KODA Vorsitzender Hans Reich. Foto: Eduard Frede

Diesen Dank geben wir gerne zurück. Danke für den treuen Dienst, danke auch für die vielen kleinen Dienste und Hilfestellungen, wenn jemand etwa mit dem neuen Anmeldeverfahren zu den Sitzungen nicht zu Recht kam. Für all das sagen wir „Vergelt's Gott“ und wünschen Ilona Heidelberger für ihren Ruhestand Muße für ihre Hobbys, eine gute Gesundheit und Gottes Segen. S.K.

Stadlberger löst Generalvikar Metzl ab

„Schade, dass Sie schon wieder gehen“ kommentierte Hans Reich, Sprecher der Mitarbeiterseite das vorzeitige Ausscheiden von **Generalvikar Klaus Metzl** aus der KODA. August 2007 war Metzl von der Freisinger Bischofskonferenz in die KODA berufen worden. Offen und stets bereit zum Gespräch trug er zu einer positiven Arbeits- und Verhandlungsumgebung in der Kommission bei.

Seine Nachfolge tritt **Franz Stadlberger** an. Der „gelernte“ Pastoralreferent ist seit 2008 Personalreferent im Passauer Ordinariat. Wir wünschen Franz Stadlberger eine glückliche Hand und Gottes Segen für sein Wirken in der Bayerischen Regional-KODA. M.W.



Verdienstgrenze Kinderzulage

Wenn Kinder vorübergehend mehr als 8004 Euro eigenes Jahreseinkommen haben, fällt die Kindergeldberechtigung und damit der Anspruch auf die tarifliche „Besitzstandszahlung Kind“ weg. Verdient das Kind später wieder weniger, weil es zum Beispiel eine weitere Schulausbildung aufnimmt, lebt die staatliche Kindergeldzahlung wieder auf. Der tarifliche Anspruch auf den „Kinderzuschlag“ entfällt aber dauerhaft. M.W.

Pfarrwechsel

Wer wegen Wegfall seines Arbeitsplatzes in eine andere Kirchenstiftung oder Ordinariatseinrichtung seiner Diözese wechseln muss, kann – wenn der Dienstgeber einverstanden ist – seine Besitzstände mitnehmen. Da es sich um eine „Kann-Regelung“ handelt, ist unbedingt vor dem Wechsel eine entsprechende Vereinbarung zu treffen. (§ 17a, ABD Teil A, 3.) M.W.

Lehrkräfte im Ruhestand

Auch Lehrkräfte kirchlicher Schulen, die im Ruhestand weiterbeschäftigt werden, sind grundsätzlich nach dem kirchlichen Tarifrecht ABD zu behandeln (Sonderregelung Lehrkräfte ABD Teil B, 4.). Wird ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen, ist jedoch die Eingruppierung innerhalb der A-Besoldung frei vereinbar. M.W.

Herzlichen Glückwunsch

Martina Lukas, Religionslehrerin in der Diözese Regensburg war unsere 1234. newsletter-Abonnetin und Gewinnerin eines 50 Euro-Büchergutscheins, zur Verfügung gestellt von der Zusatzversorgungskasse



Preisübergabe. V. l. n. r.: Erich Sczepanski, Redaktion KODA Kompass; Michael Wenninger, KODA-Mitarbeitervertreter Diözese Regensburg; Gewinnerin Martina Lukas; Walter Dietsch, Zusatzversorgungskasse.

Foto: B. Penzkofer.

Stets aktuell informiert:

Der kostenfreie newsletter unter kodakompass.de

Ein bayerischer Fels im kirchlichen Tarifrecht

Generalvikar Dr. Simon verlässt nach 25 Jahren die KODA

Die KODA ist, wie jedes Gremium, auf die Farbigkeit und Fähigkeiten ihrer Mitglieder angewiesen. Mit der Verabschiedung von Dr. Robert Simon, dem langjährigen Generalvikar der Erzdiözese München und Freising, hat die KODA ein „Schwergewicht“ verloren. Wenn er von einer Sache endgültig überzeugt war, setzte er sich mit seiner ganzen Autorität



„KODA-Arbeit ist eine Form von Seelsorge.“ Ein gutes Tarifrecht sei ein notwendiger Rahmen für gute seelsorgerische Arbeit, so Dr. Simon bei seiner Amtsübergabe in München.

Foto: M. Weidenthaler

dafür ein – gleich ob die Angelegenheit von Dienstgeber- oder Dienstnehmerseite eingebracht wurde. Er fühlte sich aber auch der bayerischen Generalvikarkonferenz verpflichtet, wenn hier eine Entscheidung getroffen worden war. Bei der Kinderkomponente musste die Mitarbeiterseite dies zu ihrem

Leidwesen erfahren. Er war eine tragende Säule im KODA-Geschehen, da er die schwierige Aufgabe der Vermittlung der unterschiedlichen Interessen in die zuständigen kirchlichen Entscheidungsgremien übernahm. Von besonderer Bedeutung war dabei die Berichterstattung bei der Freisinger Bischofskonferenz, die eine große Rolle für die Anerkennung der Arbeit der Bayerischen Regional-KODA spielte. Als ausgewiesener Gegner zentraler Regelungen konnte er die für ganz Deutschland zuständige Zentral-KODA nur mühsam akzeptieren; er setzte ganz klar auf regionale bayerische Regelungen, da er nur hier schnelle und für beide Seiten befriedigende Ergebnisse erwartete.

Persönlich wurde Dr. Simon von allen Mitgliedern in höchstem Maße geschätzt; er war häufig bei den abendlichen Gesprächen dabei, ohne Kontaktscheu, offen für alle. Die Mitarbeiterseite dankt ihm für seine Arbeit, die die KODA geprägt hat, vor allem aber für sein ausgleichendes und zielführendes Wirken.

Dr. Joachim Eder,
für die KODA-Mitarbeiterseite



Foto: Ch. Spannagl

Der Nachfolger Generalvikar Dr. Beer

Der neue Münchner Generalvikar Dr. Peter Beer tritt auch in der KODA die Nachfolge von Dr. Simon an.

Der 44-jährige Beer studierte Theologie und Pädagogik und war bis 1996 als Religionslehrer im Kirchendienst tätig. Seit 2002 ist er Priester und Professor für Religionspädagogik an der Hochschule Benediktbeuern. Zuletzt leitete Beer das „Katholische Büro Bayern“, die kirchliche Kontaktstelle zu Staatsregierung, Landtag, Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften. Mit politischem Arbeiten und Wirken ist Beer bestens vertraut. Für seine tarifpolitische Arbeit in der KODA wünschen wir ihm eine gute Hand und Gottes Segen. M.W.



Foto: Erzb. Ord. Mün., Pressestelle



Danke Herr Generalvikar. Für die Menschen und „menschliche Lösungen“ setzte sich Dr. Simon in der KODA ein. Bei Arbeitnehmer- und ArbeitgebervertreterInnen hatte sein Wort höchstes Gewicht. Im Bild: Dr. Korta dankt im Namen der Kommission auf der Abschiedsfeier in Augsburg.

Foto: Ch. Spannagl

Wieviel Verfügungszeit bekomme ich künftig?

15 % der Arbeitszeit muss durchschnittlich gewährt werden

Qualität braucht Zeit!

Die neue „Dienstordnung für das pädagogische Personal in den katholischen Kindertageseinrichtungen“ (DO, im ABD Teil C, 7.) enthält auch eine neue Verfügungszeitregelung. Sie gilt bereits seit September für alle Kindertagesstätten und ist vorerst auf zwei Jahre befristet.

Was ist Verfügungszeit?

„Verfügungszeiten sind die Zeiten, in denen die pädagogischen Kräfte nicht direkt mit den Kindern arbeiten, sondern ihre pädagogische Arbeit vor- oder nachbereiten. So müssen etwa die pädagogische Konzeption, die Jahres-, Wochen- und Tagespläne erarbeitet und im Team besprochen werden. Gespräche mit den Eltern, Kooperationspartnern, dem Träger und der Grundschule müssen geführt und in regelmäßigen Teamsitzungen die pädagogische Arbeit reflektiert sowie die (dokumentierten) Beobachtungen des

Entwicklungsverlaufs der Kinder analysiert werden.

Diese Arbeiten gehören nach den Art. 10, 13, 14 und 15 BayKiBiG [Anm.: Bayerisches Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz] zu den Aufgaben einer Kindertageseinrichtung. Somit muss der Träger seinem Personal hierfür auch Arbeitszeit einräumen. § 17 Abs. 1 Satz 2 AVBayKiBiG [Anm.: Ausführungsverordnung zum BayKiBiG] zählt deswegen auch angemessene Verfügungszeiten zur Arbeitszeit des pädagogischen Personals.“ (aus Praxishandbuch Jung/Lehner Ausgabe 2006, Randnummer 303)

Wieviel Gesamtverfügungszeit gibt es?

Verfügungszeit ist also keine „Belohnung“ für besondere Leistungen, sondern die notwendige Vor- und Nachbereitungszeit für die Arbeit mit den Kindern. Die Verfügungszeit ist Arbeitszeit und daher grundsätzlich in der Einrichtung abzuleisten.

Die gesamte regelmäßige Arbeitszeit des pädagogischen Personals (Fach- und Ergänzungskräfte) in einer Kindertageseinrichtung ergibt sich aus der Summe der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeiten. Die in der Einrichtung zur Verfügung gestellte Gesamtverfügungszeit darf 15 % dieser gesamten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht unterschreiten (§ 7 Abs. 2 Buchst. b DO).

Beispiele: Bei einem Kindergarten mit zwei pädagogischen Mitarbeitern (je 39 Stunden Wochenarbeitszeit) beträgt die regelmäßige Gesamtarbeitszeit 2 x 39 Stunden, 15 % hieraus sind 11,7 Stunden. Es sind also mindestens 11,7 Stunden Gesamtverfügungszeit pro Woche zu gewähren.

Bei einem größeren Kindergarten mit insgesamt 3 in Vollzeit und 6 halbtags tä-

tigen pädagogischen Beschäftigten ergibt sich eine gesamte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 3 x 39 plus 6 x 19,50 Stunden, zusammen also 234 Stunden. 15 % hieraus sind 35,10 Stunden, die mindestens als „Gesamtverfügungszeit“ für alle pädagogischen Beschäftigten zur Verfügung stehen.

Die 15 % sind ein Mindestmaß, das im Regelfall als ausreichend betrachtet wird. Unter Umständen kann aber eine Erhöhung der Gesamtverfügungszeit in Betracht kommen – etwa bei Kindertagesstätten mit einer besonderen pädagogischen Kon-



Foto: bilderbox

Die Testphase

Der Anspruch auf Verfügungszeiten war der am meisten umstrittene Punkt bei der Überarbeitung der Dienstordnung. Manche Arbeitgebervertreter wollten statt einer verbindlichen KODA-Regelung betriebliche Lösungen. Je nach örtlicher Lage und finanziellen Rahmen sollte für jede Einrichtung individuell entschieden werden, wieviel Verfügungszeit gewährt wird. Andererseits geht vielen KODA-MitarbeitervertreterInnen die jetzt gefundene Regelung noch nicht weit genug. Zudem ist unklar, ob sich die Möglichkeit der internen Aufteilung der Verfügungszeit bewähren wird. Aus diesem Grund soll eine systematische Bewertung anhand ausgewählter Einrichtungen erfolgen. 2011 wird dann entschieden, ob sich die jetzige Regelung bewährt hat oder ob Änderungen notwendig sind.

M.W.

zeption oder auf Grund einer besonderen sozialen Brennpunktsituation. Auch wenn dem pädagogischen Personal zusätzlich Trägeraufgaben übertragen werden, kann das dazu führen, dass mehr Verfügungszeit benötigt wird.

Wie wird die Gesamtverfügungszeit aufgeteilt?

Die Aufteilung der Gesamtverfügungszeit auf die einzelnen pädagogischen Beschäftigten erfolgt im Rahmen der Dienstplangestaltung durch die Leitung nach „billigem Ermessen“ (§ 7 Abs. 2 Buchst. b Satz 2 DO). „Billiges Ermessen“ ist eine juristische Umschreibung für eine angemessene, faire Regelung. Was dem sogenannten „billigen Ermessen“ entspricht, ist unter Berücksichtigung der Interessen beider Parteien und des in vergleichbaren Fällen Üblichen festzustellen.

Grundsätzlich ist von einer Gleichbehandlung aller Beschäftigtengruppen auszugehen. Das kann zum Beispiel so erfolgen, dass allen Fachkräften grundsätzlich wöchentlich eine Verfügungszeit von 7 Stunden bei Vollzeitarbeit und allen Ergänzungskräften grundsätzlich eine Verfügungszeit von 3 Stunden bei Vollzeitarbeit zugestanden wird. Der übersteigende Rest der Gesamtverfügungszeit könnte für besondere Aufgaben wie pädagogische Leitung, Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern wie Schulen oder für Sonderprojekte verwendet werden.

Darüber hinaus kann auch bei unterschiedlichen Anforderungen an die einzelnen pädagogischen Kräfte ein Ausgleich stattfinden. Wenn etwa eine Fachkraft sämtliche Kinder mit besonderem Förderbedarf in einer Gruppe betreut, dann ist zu überlegen, ob dieser Kraft auch mehr Verfügungszeit zugestanden wird als Beschäftigten, die keine solchen „Faktorkinder“ betreuen. Dieses „Mehr an Vor- und Nachbereitung“ bei einzelnen Kräften wäre durch ein „Weniger“ bei anderen ausgeglichen und würde sich in einer unterschiedlichen Verteilung der Verfügungszeit niederschlagen.

Mitarbeiter sind zu beteiligen

Die Verteilung der Verfügungszeit auf die Beschäftigten erfolgt im Rahmen der Dienstplangestaltung in Zusammenarbeit mit den Beschäftigten und in Absprache mit dem Träger (§ 2 Abs. 2 Nr. 2 Buchst. c

Vier Schritte zu korrekten Verfügungszeit

1 Ist-Stand klären

Wieviel Personalstunden haben wir?

Wieviel davon sind Verfügungszeit?

 Stunden = %


Foto: Sebastian Staendicke/PIXELIO

2 Möglichen Erhöhungsbedarf ermitteln

Unterschreitet die derzeitige Verfügungszeit die vorgeschriebene Mindestverfügungszeit von 15%?

JA / NEIN (Wenn ja, ist eine Korrektur zwingend erforderlich.)

Ist es in der Einrichtung erforderlich, über die 15 % hinaus zusätzliche Verfügungszeit für pädagogische Arbeit oder Leitungsaufgaben zu gewähren?

JA / NEIN

3 Wenn erforderlich, Korrektur planen

Möglichkeiten zur Korrektur prüfen:

- Optimierung des Dienstplans?
(z. B. Verringerung der Personalquote in belegungsschwachen Zeiten)
- Überprüfung der Angebotsstruktur?
(z. B. personalintensive Randzeiten)
- Erhöhung des Beschäftigungsumfangs von MitarbeiterInnen?

.....

.....

.....

.....

4 Gegebenenfalls Zeitplan erstellen und Korrektur durchführen

Bis wann muss die Korrektur umgesetzt sein?

Die neue Verfügungszeitregelung gilt bereits jetzt. Das bedeutet, die gegebenenfalls notwendige Erhöhung der Verfügungszeit auf mindestens 15 % der Gesamtarbeitszeit des pädagogischen Personals ist umgehend vorzunehmen. Wenn dies organisatorisch nur schrittweise möglich ist, sollte zwischen Träger, Leitung, Mitarbeitervertretung und Team ein verbindlicher Zeitplan vereinbart werden.

Manfred Weidenthaler

DO). So soll sichergestellt werden, dass die Interessen aller Beschäftigten berücksichtigt werden. Allerdings wird es nie „allen recht“ gemacht werden können. Daher ist es in der Verantwortung der pädagogischen Leitung, abschließend über die Verteilung der Verfügungszeit zu entscheiden. Die

Zuweisung der Verfügungszeit erfolgt im Dienstplan. Je flexibler die Verfügungszeiten gehandhabt werden sollen, desto flexibler muss auch der Dienstplan erstellt werden.

Erich Sczepanski

Wirklich mit einem Bein im Gefängnis?

Haftung und Aufsichtspflicht in der Kindertagesstätte

Jeder kennt den Spruch „Als Erzieher steht man immer mit einem Bein im Gefängnis“. Diese „Berufsweisheit“ zum Thema Aufsichtspflicht ist schlicht falsch. Keine Erzieherin ist im Gefängnis, zumindest nicht wegen Aufsichtspflichtverletzung. Eine andere Frage sind finanzielle Schadenersatzforderungen, wenn einmal etwas passiert. Gut geschützt sind kirchliche MitarbeiterInnen auch in diesem Fall. Nur bei sehr schwerem Fehlverhalten werden sie finanziell zur Rechenschaft gezogen.

Wer anderen Schaden zufügt, haftet grundsätzlich dafür. Verursacht jemand durch unabsichtliches Fehlverhalten einen Sach- oder Personenschaden, spricht man von „Fahrlässigkeit“. Das Tarifrecht des kirchlichen Dienstes, das ABD, legt fest, dass Beschäftigte nur bei „grober Fahrlässigkeit“ für Fehler haften (§ 3 Abs. 8b ABD Teil A, 1.). „Grob fahrlässig“ ist ein Fehler, der einem verständigen Menschen nie und nimmer passieren dürfte.

Grob fahrlässig wäre es, scharfe Werkzeuge oder Messer ungesichert im Gruppenraum aufzubewahren. Grob fahrlässig könnte es auch sein, am Abend beim Absperren des Gruppenzimmers die noch brennende Osterkerze zu vergessen.

Geld sparen – private Diensthaftpflicht meist unnötig

Doch selbst bei grober Fahrlässigkeit sind die MitarbeiterInnen der meisten Kitas durch die diözesane Haftpflichtversicherung geschützt. Diese Versicherung schützt MitarbeiterInnen der Ordinate und der Kirchenstiftungen (Pfarreien).

Wer bei einem kirchlichen Verein oder einer Ordenseinrichtung beschäftigt ist, sollte sich kundig machen, ob die Einrichtung in die diözesane Haftpflichtversicherung einbezogen ist oder eine

eigene Betriebshaftpflicht besteht. Eine Betriebshaftpflicht, die unbedingt die grobe Fahrlässigkeit einschließen sollte, schützt

lässigkeit tritt gegebenenfalls die diözesane Sammelversicherung ein.

PKW-Fahrten nur mit Genehmigung

Auch bei Kfz-Schäden tritt der Dienstgeber ein, soweit die Schäden nicht bereits durch die Kfz-Haftpflicht und gegebenenfalls (Teil)Kasko gedeckt sind (§ 3 Abs. 8c, ABD, Teil A, 1.). Allerdings ist der Arbeitgeber nur dann zur Zahlung verpflichtet, wenn die Benutzung des PKW vorab genehmigt war. Solche Genehmigungen können auch pauschal, zum Beispiel für alle Besorgungsfahrten, erfolgen. Im Ausnahmefall kann es sein, dass der Arbeitgeber auch für Schäden eintritt, obwohl die Fahrt vorher nicht ausdrücklich genehmigt war. Dies könnte etwa der Fall sein, wenn eine Erzieherin ein nicht abgeholtes Kind nach Hause fahren muss und niemand mehr da ist, der diese Dienstfahrt genehmigen könnte.

Bei bedingtem Vorsatz ist Schluss

Keine Versicherung, auch keine diözesane Sammelversicherung, zahlt, wenn ein Schaden vorsätzlich oder bedingt vorsätzlich verursacht wird. Bedingt vorsätzlich wäre es

etwa, wenn ein/e Beschäftigte abends die Tür zum Garten nicht abschließt, weil es ihm/ihr zu umständlich ist, extra nochmal nach hinten zu gehen. Dem/der Beschäftigten ist es letztlich egal, ob jemand in die Tagesstätte einsteigt oder nicht – ein solches Verhalten wird „bedingt vorsätzlich“ genannt.

Diözesanversicherungen geben keine „Narrenfreiheit“

Fehlverhalten führt äußerst selten zu finanziellen Forderungen gegen den/die



Nicht auszurotten: Die Geschichte von der Erzieherin im Gefängnis – mit gesundem Menschenverstand ist man auf der sicheren Seite.

Foto: bilderbox

nicht nur die Beschäftigten sondern auch den Träger selbst vor finanziellen Forderungen. Private Berufs- oder Diensthaftpflichtversicherungen sind unnötig, wenn sie nicht mehr leisten als die Betriebshaftpflicht.

Schlüssel ist weg – meist zahlt die Einrichtungsversicherung

Ein Sonderfall eines Haftpflichtschadens ist der Schlüsselverlust. Für die Frage der Haftung gilt das Gesagte. Tariflich sind Beschäftigte bis einschließlich mittlerer Fahrlässigkeit geschützt. Bei grober Fahr-

MitarbeiterIn, kann aber arbeitsrechtliche Konsequenzen haben.

Fehlverhalten kann mit einer Ermahnung oder gar einer Abmahnung geahndet werden. Eine Abmahnung ist die Rüge eines Verhaltens verbunden mit der Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen (zum Beispiel Kündigung) für den Wiederholungsfall. Grob fahrlässiges Verhalten berechtigt den Arbeitgeber zu einer Abmahnung, egal ob Sachen oder Menschen tatsächlich zu Schaden gekommen sind. Vernachlässigt ein/e Beschäftigte zum Beispiel wiederholt die Aufsichtspflicht, darf der Arbeitgeber nicht warten, bis wirklich ein Kind zu Schaden kommt. Er muss rechtzeitig mit Dienstanweisungen, Ermahnungen, Abmahnungen und als allerletztes Mittel sogar mit Kündigung reagieren.

Horror Aufsichtspflichtverletzung

Eine Schreckensvorstellung für jede/n MitarbeiterIn: Ein Kind verunglückt in der Kita. Durch die gesetzliche Unfallversicherung sind die finanziellen Folgen, zum Beispiel ärztliche Behandlung, im Allgemeinen abgedeckt. Doch was passiert, wenn dem/der MitarbeiterIn Aufsichtspflichtverletzung vorgeworfen wird?

„Das Maß der gebotenen Aufsicht bestimmt sich nach Alter, Eigenart und Charakter des Kindes“ (BGH, 10.7.84, AZ VI ZR 273/82). Eine beunruhigend schwammige Definition des Bundes-

gerichtshofs – einerseits. Andererseits trägt sie der Tatsache Rechnung, dass hier starre Regeln keinen Sinn machen. Der/die pädagogische MitarbeiterIn braucht Ermessensspielraum. Nur so kann er/sie dem einzelnen Kind gerecht werden und es optimal fördern. So mag es für einen 5-jährigen eine wichtige Übung sein, allein und unbeobachtet einen Bötengang im Haus zu machen, für einen 3-jährigen wäre das Gleiche eine Überforderung. „Listen“, was erlaubt und verboten ist, gibt es nicht und kann es nicht geben. Das Prinzip soll daher am Beispiel dargestellt werden:

Frau A. und Frau B. gehen wie jeden Montag mit ihrer Gruppe von 25 Kindern nachmittags in den Turnraum. Zwei 5-jährige nutzen die Gelegenheit, um zu entwischen und werden eine Stunde später von der Leiterin auf dem Parkplatz vor der Einrichtung „aufgegriffen“. Ob eine Aufsichtspflichtverletzung vorliegt, hängt von den Umständen ab. Hatten die beiden MitarbeiterInnen die Gruppe im Blick oder sind sie ins



Gut geschützt: Tarifliche Haftung und Sammelversicherungen schützen kirchliche Beschäftigte im allgemeinen weit besser als Beschäftigte in privaten Einrichtungen. Foto: Claudia Hautumm/PIXELIO

Gespräch vertieft voraus gegangen? Hätten sie auf die beiden Kinder besonders achten müssen, da sie schon mehrfach solche Ausflüge versucht haben? Wussten die beiden MitarbeiterInnen, dass wegen Bauarbeiten an diesem Tag die Außentür nicht abgeschlossen war?

Je nach Umständen und Grad der Fahrlässigkeit, falls überhaupt eine solche vorliegt, wird ein Tadel oder gar eine Abmahnung die Folge sein.

Nehmen wir an, die Kinder haben während ihres „Ausflugs“ auf dem Parkplatz ein Auto beschädigt. Jetzt wird die Frage der Aufsichtspflichtverletzung haftungsrelevant. Haben Frau A. und Frau B. sich absolut „untadelig“ verhalten und sind die Kinder durch Umstände entwischt, die einfach nicht vorhersehbar waren, bleibt der Autobesitzer auf seinem Schaden sitzen. Nach Bürgerlichem Gesetzbuch (BGB) § 828 muss der Träger beziehungsweise die Versicherung nur zahlen, wenn jemand die Aufsichtspflicht verletzt hat. Kann die Angelegenheit nicht anders geregelt werden, ist damit zu rechnen, dass der Autobesitzer klagt, damit vor Gericht eine Aufsichtspflichtverletzung festgestellt wird und er seinen Schaden ersetzt bekommt.

Ansprechpartner bei Haftungs- und Versicherungsfragen in den Ordinariaten



Diözese	Ansprechpartner	Informationen
Augsburg	Hr. Weber, 08 21/31 66-5 15 rudolf.weber@bistum-augsburg.de oder Fr. Kolb, 0821/31 66-5 14 maria.kolb@bistum-augsburg.de	Merkblatt „Übersicht der diözesanen Sammelversicherungsverträge“
Bamberg	Fr. Müller-Eitzenberger, 09 51/5 02-2 86 marion.mueller@erzbistum-bamberg.de oder Fr. Wientzek, 09 51/5 02-3 14 heidi.wientzek@erzbistum-bamberg.de	Merkblätter zu den einzelnen Versicherungen
Eichstätt	Fr. Schröter 0 84 21/50-2 18 mschroeter@bistum-eichstaett.de	Informationsheft „Versicherungsschutz für die Diözese Eichstätt“
München u. Freising	Fr. Wild, 0 89/21 37-12 98 cwild@ordinariat-muenchen.de	Amtsblatt 11/2003, in Überarbeitung
Passau	Hr. Fuchs 08 51/3 93-31 30 wilfried.fuchs@bistum-passau.de	Informationsheft „Versicherungsschutz der Diözese Passau“
Regensburg	Fr. Gürtler, 09 41/5 97-11 14 bguertler.fika@bistum-regensburg.de	www.bja-regensburg.de → Service → Versicherungen
Würzburg	Hr. Schnabel 09 31/38 6-2 38 franz.schnabel@bistum-wuerzburg.de	MitarbeiterInformationssystem /Download/Dienstrecht/Kirchl. Versicherungsschutz (Stand 2005)

Recherche: Markus Schweizer

Die MitarbeiterInnen selbst werden in aller Regel nicht finanziell zur Verantwortung gezogen – auch hier gelten die eingangs beschriebenen Regeln zur Haftung. In den beschriebenen Grenzen zahlt der Arbeitgeber oder seine Versicherung.

Nehmen wir nun an, Frau A. wäre an diesem Tag allein mit der Gruppe. Sie will noch ein privates Telefongespräch ungestört zu Ende zu führen und schickt die Kinder schon mal allein in den Turnraum. Dies obwohl sie weiß, dass die Außentür offen steht. Als sie mit telefonieren fertig ist, ist es bereits so spät, dass sie auf das Zählen der Kinder verzichtet und gleich mit dem Turnen beginnt.

Kommt bei dem „Ausflug“ der beiden Kinder ein Mensch zu Schaden, muss Frau A. mit strafrechtlichen Konsequenzen (fahrlässige Körperverletzung oder fahrlässige Tötung), zivilrechtlichen (Schmerzensgeldklage) und arbeitsrechtlichen

Folgen (Kündigung) rechnen. Sie muss weiter damit rechnen, dass sie für durch den Unfall verursachten Kosten ganz oder teilweise aufkommen muss.

Solch extreme Fälle enden mit einiger Wahrscheinlichkeit vor Gericht. Aber selbst bei einem derart verantwortungslosen Verhalten wird der Richter genau die Umstände des Einzelfalls abwägen und prüfen, wie es zu dem Fehlverhalten kommen konnte. In der Praxis ist es äußerst selten, dass MitarbeiterInnen von Kindertagesstätten wegen Aufsichtspflichtverletzungen straf- oder zivilrechtlich belangt werden. Was nicht zuletzt an dem Verantwortungsbewusstsein und der hohen pädagogischen Qualität des Personals der Tagesstätten liegen dürfte.

Zusammenfassend lässt sich sagen: Wer sich im Rahmen dessen verhält, was der gesunde Men-

schenverstand gebietet, ist haftungsrechtlich wohl fast immer auf der sicheren Seite. Und wenn trotzdem mal etwas passiert, sind kirchliche MitarbeiterInnen gut geschützt durch die Haftungsregelungen im ABD und gegebenenfalls durch die diözesanen Sammelversicherungen.

Manfred Weidenthaler

Literaturtipps:

Simon Hundmeyer: Aufsichtspflicht in Kindertageseinrichtungen. Carl Link, 2006^e, 17,50 Euro

Unter die Lupe genommen

Wichtiges, Neues, Wesentliches in der Kita-Dienstordnung

Mit dem Beginn des neuen Kindergartenjahres ist eine neue „Dienstordnung für das pädagogische Personal in den katholischen Kindertageseinrichtungen“ in Kraft getreten. KODA Kompass stellt die wichtigsten Neuerungen vor.

Wie im Bayerischen Kinderbildungs- und Betreuungsgesetz (BayKiBiG) und der ergänzenden Verordnung unterscheidet die Dienstordnung nur noch zwischen pädagogischer Fachkraft und pädagogischer Ergänzungskraft.

Dienstordnung für das pädagogische Personal in den katholischen Kindertageseinrichtungen

§ 2 Aufgaben der Leitung

(1) Die Leitung hat die Aufgabe, in Zusammenarbeit mit der vom Träger ausdrücklich bestellten ständigen Vertretung der Leitung, den weiteren pädagogischen Fachkräften, den pädagogischen Ergänzungskräften und dem Elternbeirat den Träger nach dessen Maßgabe bei der Erstellung und der Fortschreibung einer den Verhältnissen angepassten Konzep-

Berufsbezeichnungen. Erzieherin, Kinderpflegerin, Sozialassistent, Heilerziehungspfleger, Heilerziehungspflegehelferin, Erstkraft, Zweitkraft, Fachkraft, Ergänzungskraft Die Bezeichnungen der pädagogischen Beschäftigten in den Kindertagesstätten – und nur für diese gilt die neue Dienstordnung – wurde vereinheitlicht.

Stellung der Leitung. Die Stellung der Leitung gegenüber dem Träger, im pädagogischen Team und gegenüber den Eltern und dem Elternbeirat wird konkretisiert. Dabei wird bekräftigt, dass letztendlich der Träger die Verantwortung für die pädagogische Konzeption in der Kindertagesstätte hat. Die Leitung hat die Aufgabe, den Träger zu unterstützen – und dabei die gesetzlichen Anforderungen zugrunde zu legen. Sie ist dem Träger gegenüber verantwortlich.



tion der Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsarbeit zu unterstützen. Sie orientiert sich dabei an der Situation ihrer Einrichtung und am Bildungs- und Erziehungsplan (BEP). Für die Planung und Durchführung der gesamten Arbeit in der katholischen Kindertageseinrichtung ist sie dem Träger verantwortlich; die vom Träger ausdrücklich bestellte ständige Vertretung der Leitung ist zu informieren. Die Leitung hat an regelmäßigen Konferenzen für Leitungen bzw. Dienstgesprächen teilzunehmen.

(2) Die Leiterin hat insbesondere folgende Leitungsaufgaben:

(...)

2. Betriebsführung

(...)

c. Aufstellung eines Dienstplanes für alle Beschäftigten der Einrichtung in Zusammenarbeit mit den Beschäftigten und in Absprache mit dem Träger,

d. Regelung der Vertretung, insbesondere bei Arbeitsunfähigkeit, Urlaub und Fortbildung, und bei Zeitausgleich für Mehrarbeit und Überstunden,

(...)

3. Zusammenarbeit

(...)

e. mit der/dem Beauftragten des Trägers für die in der Kindertageseinrichtung anfallenden Verwaltungsarbeiten¹⁾

1) Hinweis: Der/dem für die in der Kindertageseinrichtung anfallenden Verwaltungsarbeiten zuständigen Beauftragten sollen diejenigen Verwaltungsaufgaben übertragen werden, die nicht in unmittelbarem Zusammenhang zur pädagogischen Arbeit stehen. Hierzu zählen insbesondere Einzug, Überprüfung und Mahnung von Elternbeiträgen, die Beantragung der kinderbezogenen Zuschüsse, Aufstellung des Haushaltsplanes, Erstellen der Jahresrechnung, Stellenausschreibungen, buchhalterische Aufgaben, Erstellen von Statistiken und Materialbestellungen.

Die Teilnahme an den regelmäßigen Leitungskonferenzen gehört zu den Pflichtaufgaben der Leitung einer Kindertagesstätte.

Neue Dienstplanregelung. Bisher war die Leitung zur Aufstellung eines „Jahresdienstplanes“ verpflichtet. Mit dem neuen Fördersystem des Staates, das auch Änderungen der Buchungszeiten der Eltern (in gewissem Umfang) zulässt, sind flexiblere Dienstpläne erforderlich geworden. Ob dies Wochen- oder Monatsdienstpläne sein werden, bleibt den örtlichen Bedürfnissen überlassen.

Die Vorgabe, dass die Dienstpläne „in Zusammenarbeit mit den Beschäftigten“ (Wenn eine Mitarbeitervertretung besteht, sind die Mitbestimmungsrechte nach MAVO zu beachten!) und in Absprache mit dem Träger“ erstellt werden sollen, zielt auf die Berücksichtigung berechtigter Interessen ab. „Absprache mit dem Träger“ lässt einen weiten Delegationsspielraum des Trägers zu. „Beschäftigte“ im Sinne dieser Vorschrift sind nicht nur die „pädagogischen Beschäftigten“ sondern alle für die Einrichtung tätigen Personen, also auch hauswirtschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Die Dienstpläne müssen gemäß § 106 Satz 1 GewO nach „billigem Ermessen“ erstellt werden (siehe § 7 – Verfügungszeit). Dienstpläne sind daher unter Beteiligung der Betroffenen und nach klaren nachvollziehbaren Kriterien und Grundsätzen zu erstellen, um Ungerechtigkeiten, Bevorzugungen und Benachteiligungen weitestgehend auszuschließen. **i** Mehr zur Dienstplanerstellung auf Seite 14.

Vertretungen regeln ist LeiterInnenaufgabe. Da die Aufgabe der Leitung bisher mit der Erstellung des Jahresdienstplanes beendet war, konnte sie im Rahmen der Dienstplangestaltung auch nicht für einen Zeitausgleich sorgen. Diesen zu ermöglichen war daher bisher Aufgabe des Trägers. Nun ist es Aufgabe der Leitung, die zugleich auch – im Rahmen der Dienstplangestaltung – die Vertretung regelt.

Änderungen eines einmal bekanntgegebenen Dienstplans sind nur im Einvernehmen mit dem/der Beschäftigten möglich. Wird der/die Beschäftigte länger als im Plan vorgesehen benötigt, bleibt die Möglichkeit Mehrarbeit oder Überstunden anzuordnen.

i Information zum Thema Mehrarbeit und Überstunden auf Seite 12.

Beauftragter für Verwaltungsarbeit. Buchstabe e. stellt ein Novum der neuen Dienstordnung dar. Die Leitung einer Kindertagesstätte ist eine hochqualifizierte pädagogische Fachkraft. Deren vergleichsweise teure Arbeitskraft mit Verwaltungsaufgaben zu belegen ist fachlich und betriebswirtschaftlich problematisch. Die Aufnahme von Buchst. e zeigt, dass diese Verwaltungsarbeiten nicht originäre Aufgabe der pädagogischen Leitung sind.

Mit dem etwas sperrigen Begriff einer/s *„Beauftragten des Trägers für die in der Kindertageseinrichtung anfallenden Verwaltungsarbeiten“* soll eine Vielzahl von Gestaltungsmöglichkeiten abgedeckt werden. Der Begriff umfasst ehrenamtliche Kräfte, eine (teilzeitbeschäftigte) Pfarrsekretärin genauso wie eine zentrale Geschäftsführung für einen Kita-Verbund.

Anzumerken ist, dass die trägerbezogenen Verwaltungstätigkeiten (zum Beispiel Abrechnung der kinderbezogenen Förderung, statistische Arbeiten, Personalmanagement, Einschreibungen) beim Anstellungsschlüssel nicht eingerechnet werden dürfen. Wenn der Träger derartige Aufgaben dem pädagogischen Personal überträgt, muss er hierzu ein zusätzliches Stundendeputat außerhalb des Anstellungsschlüssels einräumen.

§ 7 Regelung der Arbeitszeit, Verfügungszeit, Mehrarbeit, Fortbildung und Vergütung

(...)

4) 'Darüber hinaus stehen innerhalb der Einrichtung für jede pädagogische Fach- und Ergänzungskraft – soweit gesetzliche Regelungen bestehen, zusätzlich zu diesen gesetzlichen Regelungen – im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Kalenderjahr 19,5 Stunden für Zwecke gemeinsamer zusätzlicher Vorbereitung und Qualifizierung zur Verfügung. ²Bei Teilzeitbeschäftigten gilt Satz 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass sich die Stundenzahl nach Satz 1 in dem Umfang, der dem Verhältnis der individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht, reduziert.

Teamfortbildung. Absatz 4 der Regelung ist eine Spezialbestimmung, die als Ausgleich anlässlich der Erhöhung der tariflichen Arbeitszeit von 38,5 auf 39 Stunden wöchentlich eingeführt wurde. Mit Absatz 4 wird eine Regelung für die Teamfortbildung innerhalb der Einrichtung geschaffen, die es sonst nicht gibt. Damit alle Mitglieder des pädagogischen Teams – also alle pädagogischen Fach- und Ergänzungskräfte – gemeinsam an den Teamfortbildungen teilnehmen können, werden die unterschiedlichen „Fortbildungsanteile“, die sich aufgrund der unterschiedlichen Arbeitszeiten von Teil- und Vollzeitkräften ergeben, zusammengefasst. Die sich so ergebenden Gesamtstunden werden auf alle Beschäftigten gleichermaßen aufgeteilt.

Welche Maßnahmen zur Teamfortbildung genutzt werden, ist von der Leitung zu entscheiden. Zur Teamfortbildung können alle Maßnahmen in Frage kommen, um im Team fachliche und/oder soziale Kompetenzen (soziale Interaktion und Kommunikation) zu stärken.

Da eine Teamfortbildung aber in der Regel Kosten verursacht, ist das Einvernehmen mit dem Träger, also seine Zustimmung erforderlich.

i Mehr zum Thema Qualifizierung und Fortbildung auf Seite 20.

Erich Sczepanski

Die vollständige Dienstordnung (ABD Teil C, 7.) mit Erläuterungen unter www.kodakompass.de, Themen-ABC, Stichwort „Dienstordnung“ Rechtsgültig ist die Veröffentlichung in den diözesanen Amtsblättern.

„Wenn's wieder später wird ...“

Mehrarbeit und Überstunden in der Kindertagesstätte

Anspruch

Träger erwarten, dass der Kita-Betrieb möglichst ohne Störungen abläuft. Flexible Buchungszeiten der Eltern, pädagogische Vor- und Nachbereitung, Fortbildung, Teambesprechung, die Einbindung der Kita in das Leben der Pfarrgemeinde ... erfordern hohen Einsatz des pädagogischen Personals und einen gut strukturierten Dienstplan. Eltern buchen Betreuungszeiten ihrer Kinder und wollen, dass die Kleinen nicht allzu häufig mit einem Wechsel der Betreuungspersonen konfrontiert sind. ErzieherInnen wünschen sich überschaubare Abläufe, Planbarkeit und zuverlässige Dienstzeiten.

und Wirklichkeit

Die Praxis zeigt, dass in den meisten Einrichtungen beinahe täglich wenigstens eine MitarbeiterIn ihren Dienst nicht antreten kann, sei es durch Urlaub, Krankheit oder Fortbildung. KollegInnen müssen einspringen, den Dienst übernehmen und länger arbeiten. Dadurch entstehen Mehrarbeit oder Überstunden.

Bis zu 60 Stunden pro Woche zulässig

Laut Dienstordnung, die Bestandteil des Arbeitsvertrages ist, erstellt der/die LeiterIn einen Dienstplan für die Kita-Beschäftigten.

Erkrankt beispielsweise eine Erzieherin für zwei Wochen, muss die Leitung dafür sorgen, dass bestimmte Zeiten wie Früh-, Mittags- oder Spätdienst in ihrer Einrichtung abgedeckt sind. Natürlich ist es in so einem Fall nicht auszuschließen, dass eine MitarbeiterIn in dieser Zeit mit einer Gruppe alleine zurechtkommen muss. Das Bayerische Kinder-, Bildungs- und Betreuungsgesetz (BayKiBiG) sieht vor, dass bei längerer Fehlzeit für Ersatz gesorgt werden muss, sonst kann es Probleme mit dem Anstellungsschlüssel geben. Der wiederum führt bei Nichteinhaltung von 1:11,5 zu Schwierigkeiten bei der Bezuschussung.

Das Arbeitszeitgesetz legt die normale durchschnittliche Arbeitszeit auf maximal 8 Stunden pro Werktag, einschließlich Samstag, fest. Auf diese Weise sind regel-



Mehrarbeit. Vollzeitkräfte sind zu Überstunden verpflichtet. Foto: KNA-Bild

mäßig 48 Stunden pro Woche erlaubt. In besonderen Situationen dürfen 10 Stunden pro Tag, das heißt 60 Stunden in der Woche gearbeitet werden. Sonderregelungen gibt es für Jugendliche unter 18 Jahren, werdende Mütter und Schwerbehinderte.

Innerhalb der gesetzlichen Grenzen ist die Anordnung von Mehrarbeit und Überstunden möglich. Mehrarbeit und Überstunden entstehen, wenn länger als im Dienstplan festgelegt gearbeitet werden muss.

Mehrarbeit liegt vor, wenn Teilzeitbeschäftigte ihren vertraglich verein-



Freizeit hat Vorrang. Wenn kein Freizeitausgleich möglich ist, werden Überstunden ausbezahlt oder dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

Foto: korkey/PIXELIO

barten Stundenumfang überschreiten. Wird die regelmäßige Vollzeitarbeitszeit (durchschnittlich 39 Stunden pro Woche) überschritten, entstehen Überstunden. Da Vollbeschäftigte ja bereits regelmäßig 39 Stunden pro Woche arbeiten, sind zusätzliche Stunden bei ihnen immer Überstunden. Ausnahme: Erfolgt bis Ende der folgenden Kalenderwoche ein Freizeitausgleich für die zusätzliche Arbeit, dann zählen die zusätzlichen Stunden nicht als Überstunden.

Flexible Dienstpläne jetzt möglich

Die alte Dienstordnung für Kindertagesstätten sah feste Jahresdienstpläne vor. In Einrichtungen mit starren Jahresdienstplänen entstehen Mehrarbeit und Überstunden durch Elternabende, Kindergartenübernachtung, Tag der offenen Tür ... ebenso wie durch nicht planbare Ereignisse, wie etwa die Erkrankung von Beschäftigten.

In Einrichtungen mit flexiblen Dienstplänen, wie sie die neue Dienstordnung ermöglicht, wird die vorhersehbare zusätzliche Arbeit bereits in die Dienstpläne eingeplant. So ist es möglich in der Woche des Sommerfestes Beschäftigten zum Beispiel 45 statt 39 Stunden in den Dienstplan zu schreiben. Werden die 6 zusätzlichen Stunden irgendwann innerhalb von 52 Wochen ausgeglichen (indem in einer anderen Woche entsprechend weniger Stunden in den Dienstplan geschrieben werden), dann entstehen keine Überstunden (§ 6 Abs. 2 ABD Teil A, 1.). Gleiches gilt für die Mehrarbeit der Teilzeitkräfte.

Echte Mehrarbeit beziehungsweise Überstunden entstehen in Einrichtungen mit flexiblen Dienstplänen durch

dann entstehen, wenn kein Zeitausgleich bis zum Ende der nächsten Kalenderwoche erfolgt. Hängt der Dienstplan bereits aus, kann ein solcher Zeitausgleich aber nicht einseitig vom Arbeitgeber angeordnet werden. Einmal festgelegte Dienstpläne sind verbindlich und können nur einvernehmlich geändert werden.

Ausgleichen, auszahlen oder gutschreiben

Notwendige Überstunden muss jede/r Vollbeschäftigte leisten. Da Vollbeschäftigte ihre Arbeitskraft voll zur Verfügung stellen, müssen sie bei Bedarf und im Rahmen billigen Ermessens auch über die dienstplanmäßig festgelegten Stunden hinaus arbeiten. Teilzeitkräfte müssen dies nur, wenn sie einverstanden sind oder dies in ihrem Arbeitsvertrag vereinbart ist (§ 6 Abs. 5 ABD Teil A, 1.). Aufgrund gesetzlicher Regelung können Beschäftigte mit anerkannter Schwerbehinderung verlangen, nicht zu Mehrarbeit/Überstunden herangezogen zu werden, wenn dadurch eine tägliche Arbeitszeit von acht Stunden überschritten würde (§ 124 Sozialgesetzbuch IX).

Grundsätzlich gibt es drei Möglichkeiten mit einmal angefallenen Mehrarbeits- oder Überstunden

nicht eingeplante Ereignisse. Wenn etwa KollegInnen ausfallen und daher Beschäftigte länger als im Dienstplan ausgewiesene Zeit hinaus geleistete Arbeit führt immer zu Mehrarbeits- oder Überstunden. Bei Überstunden gilt wieder die Ausnahme, dass Überstunden nur

umzugehen: ausgleichen, auszahlen oder auf einem Arbeitszeitkonto gutschreiben. Für Überstunden gilt, dass der Freizeitausgleich Vorrang hat (§ 43 ABD Teil A, 1.). Auch wenn Überstunden ausgeglichen werden, erhalten Beschäftigte den Überstundenzuschlag. Ist ein Freizeitausgleich nicht möglich, sind Überstundenentgelt plus Überstundenzuschlag auszuzahlen. Besteht für Beschäftigte ein Arbeitszeitkonto, werden nicht ausgeglichene Überstunden plus die in Zeit umgerechneten Überstundenzuschläge dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben (siehe Arbeitszeitkontenregelung ABD Teil D, 4.). Die Mehrarbeit der Teilzeitbeschäftigten kann ebenfalls ausgeglichen, ausgezahlt oder gutgeschrieben werden. Für Mehrarbeit gibt es allerdings keinen Überstundenzuschlag.

Der Anspruch auf „Zeitzuschläge“ besteht unabhängig vom Freizeitausgleich. Im ABD (§ 8 Teil A, 1.) ist geregelt, welchen prozentualen Zuschlag es pro Stunde für Nacharbeit (zum Beispiel Kindergartenübernachtung) und Sonn- und Feiertagsarbeit (zum Beispiel Pfarrfest) gibt. Der KODA Kompass Nr. 33 hat unter „Das Stichwort“ darüber berichtet (Download unter www.kodakompass.de).

Nicht ohne Anordnung

Zusätzliche Arbeit, gleich ob Mehrarbeit oder Überstunden, muss angeordnet sein. Wer ohne Rücksprache aus eigenem Ermessen einfach länger arbeitet, hat keinen Anspruch darauf, dass die Zeit anerkannt wird. Nur in besonderen Fällen sind Mehrarbeit oder Überstunden ohne Anordnung zulässig: Wenn etwa am Abend ein Kind nicht rechtzeitig abgeholt wird und es zwingend notwendig ist, länger zu bleiben.



Die Chefin fragen. Wer sich selbst Mehrarbeit oder Überstunden anordnet, hat keinen Anspruch auf Ausgleich oder Bezahlung.

Foto: bilderbox

Um unliebsame finanzielle Überraschungen zu vermeiden, empfiehlt es sich vorausschauend mit dem Träger zu planen und festzulegen, welche Aktionen über die Gruppenarbeit hinaus im Laufe des Jahres anfallen. In jedem Fall sollte die Leitung abklären, wie mit anfallenden Mehrarbeits- und Überstunden umzugehen ist.

Soweit es um die Dienstplangestaltung und die Anordnung von Mehrarbeit und Überstunden geht, ist auch die Mitarbeitervertretung zu beteiligen – vorausgesetzt die Beschäftigten haben eine Mitarbeitervertretung gewählt (§ 36 bis 38 MAVO).

Übrigens: Wer an einem freien Ausgleichstag krank wird, bekommt für den „verlorenen“ freien Tag leider keinen Ersatztag.

Susanne Steiner-Püschel

Gottesdienst als Arbeitszeit?

Katholiken sollen an Sonn- und Feiertagen den Gottesdienst besuchen. So ist es Kirchenlehre und Tradition. Kann Mitarbeit bei einem Gottesdienst dann Arbeitszeit sein, wenn der/die Beschäftigte doch ohnehin in den Gottesdienst gehen soll?

Ja – Gottesdienstzeit ist Arbeitszeit, wenn der/die Beschäftigte in diesem Gottesdienst beruflich tätig ist. Unter dieser Voraussetzung ist Gottesdienstzeit Arbeitszeit für Kita-Beschäftigte ebenso wie für MesnerInnen oder KirchenmusikerInnen. Führen etwa Kindergartenkinder im Familiengottesdienst ein szenisches Spiel auf, muss der/die verantwortliche KinderpflegerIn oder ErzieherIn da sein. Und zwar vor und während des Gottesdienstes, um die Kinder in Empfang zu nehmen, herzurichten, anzuleiten und schließlich wieder den Eltern zu übergeben. Die gesamte Zeit ist Arbeitszeit.

Etwas anderes ist es, wenn der Pfarrgemeinderat oder der Pfarrer die Kita-MitarbeiterInnen einfach nur sehr herzlich einlädt, am Neujahrsgottesdienst mit anschließendem Stehempfang teilzunehmen. Arbeitszeit sind alle Zeiten, bei denen man anwesend sein muss oder beruflich tätig ist.

Übrigens, die in manchen Einrichtungen übliche Praxis bestimmte Veranstaltungen, zum Beispiel Gottesdienste, zu 50 % als Arbeitszeit zu zählen, gibt es im Tariffrecht nicht. Tariffrechtlich gibt es nur Arbeit oder Nicht-Arbeit.

Manfred Weidenthaler

Der Weg zum Dienstplan

Personaleinsatz mit Dienstplänen optimieren

Der Dienstplan ist ein unverzichtbares Planungs-, Führungs- und Steuerungsinstrument für den Personaleinsatz in Kindertageseinrichtungen. Öffnungszeiten, Anwesenheitszeiten der Kinder und die Arbeitszeiten der pädagogischen Fach- und Ergänzungskräfte entwickeln sich immer weiter auseinander. Träger und LeiterInnen von Kitas müssen sicherstellen, dass der Personaleinsatz, also die tatsächliche Anwesenheit der Erziehungskräfte, mit dem Betreuungsbedarf, also der tatsächlichen Anwesenheit der Kinder, in möglichst große Übereinstimmung gebracht wird. Öffnungszeiten, die am Bedarf der Eltern orientiert sind, eine sich immer weiter ausdehnende Altersspanne der Kinder und nicht zuletzt „neue“ oder veränderte Aufgaben (Beobachtung und Dokumentation) in Kindertageseinrichtungen stellen hohe Anforderungen an die Dienstplangestaltung. Daher ist eine bedarfsorientierte Personaleinsatz- und Arbeitszeitplanung in Kindertagesstätten unverzichtbar. Ein optimaler Dienstplan stellt sicher, dass

eine Dienstplangestaltung, die davon ausgeht, dass alle in einer Kita angestellten pädagogischen Fach- und Ergänzungskräfte für eine kontinuierliche Betreuung benötigt werden, zum Scheitern verurteilt.

Nach einschlägigen Erfahrungswerten fallen durchschnittlich 1/5 der Jahresarbeitszeit aller pädagogischen Fach- und Ergänzungskräfte für die Arbeit am Kind, aus. Daher muss bei der Dienstplanung davon ausgegangen werden, dass immer circa 1/5 der Erziehungskräfte für die Arbeit am Kind nicht zur Verfügung steht. Diese Betrachtung zwingt zum Überdenken der inneren Organisation vieler Kindertageseinrichtungen.

Effektiver Personaleinsatz ist das Ziel

Genau genommen ist es Aufgabe eines Dienstplanes, den durch die Anwesenheit der Kinder in der Kindertageseinrichtung vorhandenen Betreuungsbedarf durch den bedarfsgerechten Einsatz der Erziehungskräfte abzudecken. Jede Arbeitsstunde

muss möglichst effektiv eingesetzt werden. Beispielsweise ist der Betreuungsbedarf beim Freispiel der Kinder im Garten der Kita deutlich geringer. Zeiten, in denen wenige Kinder anwesend sind, sollen mit weniger Personal ausgestattet werden. Auf pädagogische Kernzeiten sollen möglichst viele Arbeitsstunden konzentriert werden.

Allein die Überprüfung der Früh- und Spätdienstzeiten kann in kleineren und mittleren Einrichtungen erhebliche Effekte haben.

Wo es noch nicht praktiziert wird, empfiehlt sich dringend das Erstellen von Tages-, Wochen-, Monats- und Jahresbetreuungsbedarfsprofilen, die genau belegen, wann wieviel Kinder anwesend sind, um den Personaleinsatz exakt darauf abstimmen zu können.



Anspruchsvoll. Öffnungszeiten, Buchungen, Personalarbeitsstunden und berechnete Interessen der Beschäftigten sollen passgenau zusammengebracht werden.

Foto: Rainer Sturm/PIXELIO

stets genügend pädagogische Fach- und Ergänzungskräfte zur Bildung, Erziehung und Betreuung in den Kindertageseinrichtungen bereitstehen.

20 % Ausfall ist realistisch

Der Dienstplan wird in der Regel für Gruppen erstellt, das heißt einer bestimmten Anzahl an Kindern werden jeweils die entsprechenden pädagogischen Fach- und Ergänzungskräfte zugeordnet. Dabei ist



Foto: bilderbox

Das magische Dreieck: Öffnungszeit, Kinderzahl, Personalstunden

Die Dienstplangestaltung in Kindertagesstätten ist in manchen Fällen recht einfach zu regeln, kann sich aber insbesondere in größeren Einrichtungen rasch zu einem komplizierten Organisationsvorgang entwickeln, der ein gehöriges Maß an Managementfähigkeit erfordert. Die folgenden Empfehlungen sind als Hilfestellung gedacht, um für den Einzelfall entsprechende Orientierungsgrundlagen heranziehen zu können. Für eine sinnvolle Personaleinsatzplanung sind zunächst folgende Größen zueinander in Beziehung zu setzen.

1. Öffnungszeiten

Die Öffnungszeiten stecken den Rahmen ab, innerhalb dessen die Anwesenheit von Erziehungskräften zwingend erforderlich ist, und zwar mit der Variante von mindestens einer Erziehungskraft bis hin zum vollen Personaleinsatz in Kernzeiten. Die Bemessung der Regelpersonalbesetzung bezieht sich jeweils auf die Öffnungszeit der Einrichtung, Bezug nehmend auf die täglichen Stunden und die Tage in der Woche. Dies ergibt eine Regelöffnungszeit von entsprechenden Wochenstunden.

2. Gruppengrößen und Anwesenheitszeiten der Kinder

Die regulären maximalen Gruppengrößen für die einzelnen Einrichtungsarten sind in der Ausführungsverordnung des

Bayerischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetzes (AVBayKiBiG) festgelegt. Je nach durchschnittlicher regelmäßiger Anwesenheitszeit der einzelnen Kinder kommen dabei jedoch Schwankungsbreiten zum Tragen, so dass sich im Tagesverlauf unterschiedliche Gruppierdichten ergeben, die Auswirkungen auf die Dienstplangestaltung haben. In den Kernzeiten (das heißt, wenn die meisten Kinder anwesend sind), sollte pro Gruppe die volle Personalbesetzung zur Verfügung stehen, während der Personaleinsatz in Randzeiten (wenn erst oder nur noch einzelne Kinder anwesend sind) so variiert werden kann, dass eine gruppenübergreifende Personalrelation ausreichend erscheint.

3. Personalbesetzung

Zur Absicherung des ausreichenden Einsatzes pädagogischen Personals ist für je 11,5 Buchungsstunden der angemeldeten Kinder mindestens eine Arbeitsstunde des pädagogischen Personals anzusetzen (Mindestanstellungsschlüssel von 1:11,5); empfohlen wird jedoch ein Anstellungsschlüssel von 1:10,0. Zur Arbeitszeit des pädagogischen Personals gehören die Zeiten der pädagogischen Arbeit mit den



Realistisch planen. Circa 1.800 Arbeitsstunden jährlich entfallen nach Abzug des Urlaubs auf eine Vollzeitkraft – theoretisch. Durch Fortbildungen, Projekte, Veranstaltungen, Krankheit, Dienstbefreiungen ... stehen in der Praxis viel weniger für den Gruppenbetrieb zur Verfügung. Fotos: Dieter Kaiser/Pixelio

Kindern, sowie angemessene Verfügungszeiten. Hierzu rechnen auch Team- und Elterngespräche. Darüber hinaus sind Freistellungen für Leitungsaufgaben, sowie MAV-Tätigkeit zu berücksichtigen. Fehlzeiten wegen Krankheit oder Urlaub und Abwesenheit durch Fortbildung müssen ebenfalls einkalkuliert werden. Buchungszeiten von Kindern mit Gewichtungsfaktor sind entsprechend vervielfacht einzurechnen.

Jahresarbeitszeit realistisch berechnen

Verbunden mit diesen Grundsatzfragen ist eine Arbeitszeitberechnung für das Jahr pro MitarbeiterIn durchzuführen. Das heißt: Wie viele Stunden stehen für die Arbeit pro pädagogischer Fach- und Ergänzungskraft im Jahr zur Verfügung? Nach der Berechnungsformel: Wochenarbeitszeit x 52,14 Wochen = Jahresarbeitszeit, abzüglich Urlaub, Feiertage, Krankheit/Mutterschutz, Fortbildung, Dienstbefreiungen, gegebenenfalls MAV-Tätigkeit und Sonstiges ergibt sich eine entsprechende einplanbare Jahresarbeitszeit.

Bei näherer Betrachtung unterteilt sich die Arbeitszeit der Erziehungskräfte in drei „Säulen“:

1. Arbeit mit Kindern, also der Kernanteil der Arbeitszeit von pädagogischen Fach- und Ergänzungskräften,
2. Teambesprechung, Elternarbeit, Fortbildung, Vor- und Nachbereitung der Arbeit (Verfügungszeiten),
3. Ausfallzeiten, also Zeiten, in denen Beschäftigte nicht in der Kita tätig sind, wie Urlaub, Krankheit, Kur, MAV-Aufgaben etc.

Je mehr Stunden der Jahresarbeitszeit auf eine einzelne Säule entfallen, desto weniger Stunden bleiben für die anderen Säulen.

Aufgaben der Dienstpläne

Dienstpläne erfüllen die unterschiedlichsten Aufgaben. Sie ...

- dokumentieren die Arbeit der Beschäftigten im Sinne des § 16 Arbeitszeitgesetz;
- sind Grundlage für effizientes Arbeiten innerhalb der Kindertageseinrichtung;

- ermöglichen eine gleichmäßige Verteilung des Belastungsgrades für alle Beschäftigte;
- können, wenn sie ausgewogen sind, krankheitsbedingte Ausfallzeiten minimieren;
- dienen als Abrechnungsgrundlage für die Berechnung von Zuschlägen;
- sind nach Fertigstellung Teil der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten und des Arbeitgebers;
- optimieren die Organisation der Arbeitsabläufe.

(Mehr)Wochenpläne meist sinnvoller

In der Praxis werden sowohl Wochen- wie auch Monatsdienstpläne erstellt, in denen die Soll- und die Ist- Arbeitszeiten der einzelnen Beschäftigten für die laufenden Wochen beziehungsweise für den laufenden Monat festgehalten sind.

Sinnvoll ist in der Regel das Erstellen von Wochenplänen, weil Mehrarbeit und Überstunden sich am Wochenzeitraum und nicht am Monatszeitraum orientieren. Auch ist im Arbeitsvertrag beziehungsweise im ABD die Arbeitszeit pro Woche und nicht pro Monat vereinbart worden. Wochen- dienstpläne sind auch praktikabler, weil hier die eingeplante Arbeitszeit immer gleich bleiben kann, während sich bei einem Monatsdienstplan die Zeiten immer verändern. Ob 1-, 2- oder 4-Wochenpläne zu erstellen sind, ist nirgends festgelegt. Je kürzer der Zeitraum, desto flexibler kann auf aktuelle Ereignisse, zum Beispiel Krankheitsfälle, reagiert werden. Je länger der Zeitraum, desto größer ist die Planungssicherheit für die Beschäftigten. Für die Form eines Dienstplanes gibt es keine Vorschriften, es sei denn, in einer Dienstvereinbarung wurden dafür Regeln festgelegt.

Dienstpläne rechtzeitig bekanntgeben

Allerdings hat jeder/jede Beschäftigte ein Recht darauf, den eigenen Dienstplan rechtzeitig und in schriftlicher Form zu erhalten. Für die rechtzeitige Bekanntgabe des Dienstplanes gibt es keine gesetzliche oder tarifliche Vorgabe. In der Praxis hat sich folgende Formel hierfür herausgebildet: Dauer des Dienstplanes geteilt durch zwei ist späteste Bekanntgabe an die Beschäftigten. Wird also ein Dienstplan für 4 Wochen erstellt, dann ist er spätestens volle zwei Wochen davor dem/der MitarbeiterIn auszuhändigen. Ein einmal

erstellter Dienstplan ist ab dem Zeitpunkt der Aushändigung an den/die MitarbeiterIn rechtsverbindlich (gleichermaßen für Arbeitgeber und Beschäftigte) für den festgelegten Wochen- beziehungsweise Monatszeitraum (BAG, Urteil vom 4.9.1985). Ab diesem Zeitpunkt können dann Änderungen nur noch im beiderseitigen Einvernehmen vorgenommen werden. Die Mindestankündigungsfrist beträgt 4 Tage (Urteil AG Frankfurt vom 29.10.2005). Werden die Arbeitszeiten

der Beschäftigten nur in den Dienstplänen festgehalten, kommen diesen eine weitere wichtige Bedeutung zu. Dann sind sie die Arbeitszeitznachweise im Sinne des § 16 Arbeitszeitgesetz. Die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zu Dienstplanregelungen ist zwingend vorgeschrieben (§ 36 Abs. 3 MAVO).

Derzeit laufen Initiativen der bayrischen (Erz-) Diözesen, die Dienstplangestaltung in die Kindergartensoftware „Adebis-Kita“ zu integrieren.

Hans Reich

Urlaub zur freien Verfügung

Chancen und Grenzen der Schließtageregelungen

Immer wieder heiß diskutiert wird in den Kitas die Frage, ob Urlaub auch außerhalb der Schließzeiten genommen werden kann und darf? Juristisch ist die Frage seit 1981 geklärt: Beschäftigte haben das Recht, über einen Teil ihres Urlaubs frei zu verfügen.

Schließzeiten haben Vorteile für die Einrichtung und für die Beschäftigten.

Bundesarbeitsgericht spricht Beschäftigten 40 % zu

Nicht ganz klar ist, wieviel Urlaub zur freien Verfügung gewährt werden muss. Dies liegt daran, dass Urlaubskonflikte fast immer innerbetrieblich gelöst werden. Es gibt kaum Gerichtsurteile. In der Rechtsliteratur wird nach wie vor das Urteil des Bun-



Die Balance finden. Die berechtigten Interessen der Beschäftigten und der Einrichtung sind in Einklang zu bringen. Foto: bilderbox

Besonders MitarbeiterInnen mit Familie begrüßen die Möglichkeit, in den Haupturlaubszeiten frei zu haben. Doch kommt es immer wieder vor, dass Beschäftigte aus unterschiedlichen Gründen Urlaub außerhalb der Schließzeiten möchten oder brauchen. Dieser Wunsch darf ihnen nicht verwehrt werden.

desarbeitsgerichts vom 28. Januar 1981 als Maßstab herangezogen. Die Bundesrichter urteilten damals, dass ArbeitnehmerInnen über 40 % ihrer Urlaubstage frei verfügen dürfen. Ferner gibt es noch ein Urteil der kirchlichen Schlichtungsstelle Köln, die eine dreiwöchige Schließzeit für zulässig erklärt hat (12.9.96, ZMV 97/37).

„Frei“ heißt nicht „beliebig“

Würden alle pädagogischen MitarbeiterInnen ihren Anspruch auf freie Wahl des Urlaubstermins voll ausschöpfen, müssten viele Einrichtungen die Zahl ihrer Schließtage drastisch verringern. In der Praxis handelt es sich bei den Urlaubswünschen außerhalb der Schließzeiten eher um Ausnahmen, aber auch die müssen personell gemanagt und im Dienstplan berücksichtigt werden. Für die Urlaubsbeantragung gelten daher die gleichen Regeln wie für andere MitarbeiterInnen. Soweit in der Einrichtung keine besondere Regelung besteht, ist der Urlaub so rechtzeitig zu beantragen, dass die Abwesenheit im Dienstplan berücksichtigt werden kann. Braucht ein/e MitarbeiterIn sehr kurzfristig frei, müssen Leitung/Träger eine Interessensabwägung vornehmen.

Wie allen ArbeitnehmerInnen kann auch Kita-MitarbeiterInnen aus dringenden betrieblichen Gründen ein bestimmter Wunschtermin verweigert werden. So kann die Leitung/der Träger zum Beispiel Urlaubswünsche in den ersten 2 Wochen des Kindergartenjahres oder in der Woche vor dem großen Sommerfest ablehnen, wenn der/die Betreffende in dieser Zeit aus pädagogischen oder organisatorischen Gründen unabhkömmlich ist. Bedingung für eine Urlaubsverweigerung ist aber, dass der/die MitarbeiterIn nach Abwägung aller Umstände zu diesem Zeitpunkt objektiv unabhkömmlich sein muss. Kollidieren Urlaubswünsche mehrerer MitarbeiterInnen, so muss der Arbeitgeber abwägen, wer den Vorrang bekommt und berücksichtigt dabei

insbesondere soziale Belange. Ausführliche Informationen rund um Urlaubsantrag und -gewährung sind im KODA Kompass Nr. 33 zu finden (www.kodakompass.de, Rubrik Download).

30 Schließtage plus Urlaub?

Viele Träger (und Beschäftigte) wollen die bewährten 30 Schließtage beibehalten. Nur über Urlaub ist das ohnehin nicht machbar, da jüngere Beschäftigte gar keine 30 Urlaubstage haben. Reichen die Urlaubstage nicht, bleibt die Möglichkeit, die Schließtage durch Mehrarbeits- und Überstundenausgleich, flexible Dienstpläne, gegebenenfalls auch über ein Arbeitszeitkonto abzudecken. Lange Schließzeiten und Urlaub zur freien Verfügung müssen sich nicht ausschließen.

Nur mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung

Wenn die Beschäftigten eine Mitarbeitervertretung (MAV) gewählt haben, ist diese bei der Erstellung von Richtlinien zur Urlaubsplanung zwingend zu beteiligen (§ 36 Mitarbeitervertretungsordnung). Die Mitarbeitervertretung entscheidet nicht, wer wann in Urlaub geht, aber sie ist beteiligt, wenn es um die Erstellung des Kriterienkatalogs geht oder die Frage, wann und wie Urlaub zu beantragen ist. Auch Urlaubssperren für bestimmte Zeiten des Kindergartenjahres sind zustimmungspflichtig.

Sollte es tatsächlich zu einem nicht lösbaren Konflikt wegen der Urlaubsgewäh-

rung kommen, wird die Mitarbeitervertretung erste Anlaufstelle für die Betroffenen sein. Sollte die Vermittlung der MAV erfolglos bleiben, kann der/die MitarbeiterIn die „Schlichtungsstelle“ der (Erz-)Diözese anrufen (Sitz beim jeweiligen Ordinariat).

Auch die Festlegung der Zahl und der Lage der Schließtage ist nur mit Beteiligung der MAV möglich. Aufgabe der Mitarbeitervertretung ist es, die berechtigten Interessen der Beschäftigten bei der Gestaltung der Schließzeiten einzubringen.

Manfred Weidenthaler

Kontakt



Ihre VertreterInnen auf Mitarbeiterseite

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Klaus Jüttler 0 83 35/10 06

Dr. Christian Spannagl 0 89/88 82 91

Diözese Augsburg

Karin Jörg 08 21/41 85 05

Klaus Probst 0 90 75/60 35

Johannes Reich 0 83 41/9 08 54 81

Erzdiözese Bamberg

Johannes Hoppe 09 11/4 01 02 62

Susanne Steiner-Püschel 09 11/26 13 90

Diözese Eichstätt

Markus Schweizer 0 84 21/5 02 87

Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Erzdiözese München und Freising

Erich Sczepanski 0 89/21 37 20 60

Anna Maria Sonnenberger 0 81 31/7 16 14

Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84

Robert Winter 0 89/21 37 14 80

Diözese Passau

Dr. Joachim Eder dr.eder@kodakompass.de

Elisabeth Weinzierl 08 51/8 79 79

Diözese Regensburg

Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23

Bernhard Hommes 09 41/5 97 10 51

Diözese Würzburg

Jürgen Herberich 09 31/38 66 54 60

Verena Müller 09 31/38 64 32

Email: NACHNAME@kodakompass.de

Postanschriften, Faxnummern sowie Kontaktadressen der Dienstgebervertreter unter www.kodakompass.de oder über die Geschäftsstelle, Tel. 08 21/15 37 92.

Kurz erklärt

ABD: „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen“. Tarifrecht für die KirchenmitarbeiterInnen, ohne Caritas. Großteils mit dem Tarifvertrag des kommunalen öffentlichen Dienstes, TVöD-VkA, übereinstimmend. Veröffentlicht unter www.onlineABD.de

Bayerische Regional-KODA: „Bayerische Regional-Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts“. Je zur Hälfte mit Arbeitnehmer- und ArbeitgebervertreterInnen besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung. Die 19 VertreterInnen der MitarbeiterInnen sind von den Beschäftigten für 5 Jahre gewählt.

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

KODA Kompass: Organ der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA. Wird in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite erstellt und erscheint in der Regel 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.

Anspruch auf einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz

Auch die Beschäftigten sind bei der Umsetzung gefragt



Gabi Schoenemann/PIXELO

Der öffentliche Dienst hat jetzt einen eigenen Gesundheitsschutztarifvertrag. Dadurch ist das Thema Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz verstärkt ins Bewusstsein der Beschäftigten gerückt. Klar, wer will schon durch die Berufsarbeit krank werden? Wohl niemand. Und, wie alle wissen, ist Vorsorge besser als Heilen.

Die Bayerische Regional-KODA wird die Inhalte des „Gesundheitstarifvertrages“ in ihrer nächsten Vollversammlung beraten. Es wird überlegt, wie die Intention in das kirchliche Tarifrecht ABD übertragen werden kann und ob der Geltungsbereich möglicherweise auf alle kirchlichen Beschäftigten ausgeweitet wird.

Doch egal wie die Beratungen in der KODA ausgehen, bereits jetzt gibt es umfangreiche gesetzliche Vorschriften und betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten für einen optimalen Gesundheitsschutz.

Der Arbeitgeber ist verantwortlich

Aus der Fürsorgepflicht, die der Arbeitgeber seinen MitarbeiterInnen gegenüber hat, ergibt sich, dass alle erforderlichen Maßnahmen ergriffen werden müssen, um die Sicherheit der Beschäftigten zu gewährleisten und ihre Gesundheit zu erhalten. Das ist im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

geregelt. Dort ist im Detail beschrieben, was vom Arbeitgeber zu leisten ist. Die Verantwortung dafür kann der Arbeitgeber nicht abgeben, selbst wenn er sich verschiedener Fachleute wie Betriebsärzte oder Fachkräfte für Arbeitssicherheit bedient. Diese Fachleute informieren den Arbeitgeber lediglich über Gefährdungen, die von den Arbeitsbedingungen ausgehen und beraten ihn darin, wie Abhilfe geschaffen werden kann.

Dies betrifft die Gestaltung des Arbeitsplatzes an sich (Beleuchtung, Mobiliar ...) ebenso, wie äußere Einwirkungen beispielsweise von Lärm oder Biostoffen (etwa Krankheitserreger) oder auch psychische Belastungen durch unklare Aufgabenstellungen, Strukturen oder Vorgesetztenverhalten.

Bildschirmarbeit), die der Arbeitgeber ermöglichen muss. Ergeben sich daraus weitere notwendige Konsequenzen wie Impfungen oder Sehhilfen für den Bild-



Auch ohne Gesundheitstarifvertrag. Selbstverständlich haben MitarbeiterInnen Anspruch auf erwachsenengerechte Stühle.

Foto: KNA-Bild

schirmarbeitsplatz, muss die notwendigen Kosten der Arbeitgeber tragen.

Viele Beteiligte – ein Ziel

Ob der Arbeitgeber wirklich alles ihm Mögliche tut, um Unfälle und Erkrankungen zu verhindern, kontrollieren die Berufsgenossenschaften sowie teilweise die Gewerbeaufsichtsämter. Die Berufsgenossenschaften haben als eine besondere Art der Sozialversicherung, die die Kosten nach Arbeits- und Wegeunfällen sowie für Berufskrankheiten trägt, die Aufgabe, die Arbeitgeber bei Fragen der Unfallverhütung zu beraten (Prävention). Die Berufsgenossenschaften entwickeln dazu „Berufsgenossenschaftliche Vorschriften“ (Unfallverhütungsvorschriften). In den bayerischen Diözesen üben die jeweiligen Ordinariate über einen sogenannten Präventionsvertrag die Beratungs- und Kontrollfunktion zusammen mit den Berufsgenossenschaften aus (Ansprechpartner siehe unten). Es sollten in regelmäßigen Abständen Begehungen in der Einrichtung vor Ort stattfinden. Werden dabei sicherheitstechnische Mängel (in der



Arbeitgeberpflicht. Regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen und Sicherstellung des Gesundheitsschutzes sind gesetzlich vorgeschrieben.

Foto: bilderbox

Zusätzlich zur allgemeinen Beurteilung der Arbeitsplätze muss die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter individuell betrachtet werden. Das geschieht durch die arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen (zum Beispiel Impfberatung im Rahmen der Biostoffverordnung oder Sehtest bei

Regel durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit) oder Gesundheitsgefahren (in der Regel durch den Betriebsarzt beziehungsweise die Betriebsärztin) festgestellt, gibt es Hinweise, wie Abhilfe geschaffen werden kann. Verantwortlich bleibt der Arbeitgeber. Eine ähnliche beratende Funktion hat die Mitarbeitervertretung. Sie soll sich „für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz, die Unfallverhütung und die Gesundheitsförderung in der Einrichtung“ einsetzen (§ 26 Abs. 3 Nr. 7 MAVO).

Auch die Beschäftigten selbst sind verpflichtet, aktiv am Arbeitsschutz mitzuwirken. Konkret heißt das, Gefahrenpunkte, Mängel und festgestellte Defekte unverzüglich dem Arbeitgeber zu melden, selbst für die Sicherheit und Gesundheit der Menschen zu sorgen, mit denen man es bei der Arbeit zu tun hat, oder Vorschläge zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zu machen.

Gefährdungsbeurteilung ist durchzuführen

Der Arbeitgeber muss eine „Gefährdungsbeurteilung“ auf den konkreten

Arbeitsplatz hin durchführen. Bei mehr als 10 Beschäftigten muss der Arbeitgeber das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die ergriffenen Maßnahmen und deren Überprüfung dokumentieren (§ 6 ArbSchG). Bei der Berechnung der Zahl der Beschäftigten zählen Teilzeitkräfte bis 20 h/Woche als 0,5 Beschäftigte; bis 30 h/Woche zählen sie als 0,75 Beschäftigte. Dabei sind nicht nur die Beschäftigten in der Kita, sondern die der ganzen Pfarrei zu berücksichtigen. In den kirchlichen Einrichtungen wird die Gefährdungsbeurteilung zumeist in Zusammenarbeit mit den diözesanen Fachkräften für Arbeitssicherheit und mit dem Betriebsarzt durchgeführt.



Ersthelfer sind auszubilden

Der Arbeitgeber muss für ausreichend „Ersthelfer“ sorgen. Als Regel gilt: Bis 20 Beschäftigte/Versicherte reicht ein Ersthelfer.



Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den (Erz-)Diözesen

Augsburg

Peter Heim
08 21/31 66-3 68
peter.heim@bistum-augsburg.de

Bamberg

Walther Schaffer
09 51/5 02-3 89
walther.schaffer@erzbistum-bamberg.de
oder Bertram Pelka
09 51/5 02-3 99
bertram.pelka@erzbistum-bamberg.de

Eichstätt

Clemens Bittl
0 84 21/50-2 75
cbittl@bistum-eichstaett.de
oder Adolf Metz
0 84 21/50-2 65
ametz@bistum-eichstaett.de

München und Freising

Sonja Ruef
0 89/21 37-18 45
sruef@ordinariat-muenchen.de
oder Wolfgang Kefer
0 89/21 37-17 62
wkefer@ordinariat-muenchen.de

Passau

Thomas Rösch 08 51/3 93-33 21
thomas.roesch@bistum-passau.de

Regensburg

Stefan Meier
09 41/5 97-11 93
smeier.bau@bistum-regensburg.de
oder Peter Bauer
09 41/5 97-11 88
pbauer.bau@bistum-regensburg.de

Würzburg

Rainer Beutel
01 70/4 58 55 76
rainer.beutel@bruno-werk.de
oder Stefan Strunz
09 31/3 09 83 38
stefan.strunz@bruno-werk.de

Berufsgenossenschaften für ...

Personal in den Kindertagesstätten:
Berufsgenossenschaft für
Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege
Pappelallee 35/37
22089 Hamburg
0 40/2 02 07-0
www.bgw-online.de

Friedhofsmesner:
Gartenbau-Berufsgenossenschaft
Frankfurter Straße 126

34121 Kassel

05 61/9 28-0
www.gartenbau.lsv.de

Kirchliche Beschäftigte soweit nicht
anderes zugeordnet:
Verwaltungsberufsgenossenschaft VBG
Deelbögenkamp 4, 22297 Hamburg
0 40/51 46-0
www.vbg.de

Für die betreuten Kinder in Kindertagesstätten ist zuständig:

Bayerischer
Gemeindeunfallversicherungsverband
Ungererstraße 71
80805 München
0 89/3 60 93-0
www.guvv-bayern.de

Ausführliche Infos im Internet

Arbeitsschutzgesetz, Arbeitssicherheitsgesetz, Informationen zur Biostoffverordnung ... finden Sie im Internet. Den gesuchten Begriff einfach in die Suchmaschine eingeben. Gute Informationen bieten auch die Webseiten der Berufsgenossenschaften.

Darüber sind mindestens 5 % im Verwaltungsbereich und mindestens 10 % in sonstigen Einrichtungen vorgeschrieben.

Sicherheitsbelehrung vorgeschrieben

Der Arbeitgeber muss nachweislich bei der Einstellung und dann mindestens jährlich zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzthemen unterweisen. Dazu gehört das Verhalten im Brandfall ebenso, wie vorschriftsmäßige Nutzung der Erste-Hilfe-Einrichtungen, der sichere Umgang mit Gefahrstoffen, und vieles andere mehr. Festgelegt ist dies in den „Berufsgenossenschaftlichen Vorschriften“ (§ 4, BGV A 1 bzw. GUV-V A 1).

Die Beschäftigten müssen die sicherheitstechnischen Vorgaben befolgen, sie müssen sich als Ersthelfer zur Verfügung stellen und sie müssen Auffälligkeiten und Mängel dem Arbeitgeber anzeigen. Gesundheitsschutz ist also Teamaufgabe!

Markus Schweizer

Zusätzliches Gewicht für ohnehin wichtiges Thema

Der für den Kindertagesstättenbereich des kommunalen öffentlichen Dienstes abgeschlossene Gesundheitsschutztarifvertrag hat die Intention „die Arbeit und die Arbeitsbedingungen so zu organisieren, dass diese nicht Ursache von Erkrankungen oder Gesundheitsschädigungen sind.“ Betriebliche Gesundheitsförderung „fördert die Erhaltung beziehungsweise Herstellung gesundheitsgerechter Verhältnisse am Arbeitsplatz sowie gesundheitsbewusstes Verhalten.“ Damit verbunden ist die Hoffnung auf Steigerung der Motivation und Verbesserung der Qualität. Über den Tarifvertrag ist der Bereich des Gesundheitsschutzes Bestandteil des Individualarbeitsvertrages geworden und hat so einen wesentlichen materiellen Zugewinn erfahren. Durch die Möglichkeit, betriebliche Kommissionen zu bilden und Gesundheitszirkel einzurichten, bleibt das Thema im Blick und erhält die nötige Aufmerksamkeit. Das Initiativrecht dazu haben die Personalvertretungen – letztendlich haben also die Beschäftigten ihr Glück selbst in der Hand

Markus Schweizer

DAS STICHWORT

Qualifizierung

Qualifizierung ist das A und O der Arbeitswelt. In einem Beruf, in dem die Formung von Kindern die oberste Prämisse darstellt, muss Qualifizierung auch mit einem besonderen Stellenwert bedacht sein. Die neue Dienstordnung für das pädagogische Personal in Kindertagesstätten berücksichtigt dies mit zwei eigenen Absätzen in § 7.

Die Regelung in § 7 Abs. 3 der Dienstordnung ist eine Regelung für die individuelle Fortbildung, legt also die Ansprüche der einzelnen Beschäftigten fest. Im Gegensatz dazu ist die Regelung in § 7 Abs. 4 eine besondere einrichtungsbezogene Regelung.

Dienstordnung vor allgemeiner Regelung

Mit den beiden Absätzen zur Fortbildung in der Dienstordnung wurde eine Sonderregelung zu den Paragraphen 5 und 5 a im allgemeinen Teil des ABD (Teil A, 1.) geschaffen – dies ist die allgemeine Qualifizierungsregelung für alle kirchlichen Beschäftigten. Durch die Dienstordnung wurde der grundsätzliche Anspruch nach den § 5 und 5 a des ABD auf Qualifizierung jedoch nicht aufgehoben. Nur soweit abweichende Regelungen in der Dienstordnung bestehen, gehen diese den Regelungen des allgemeinen Teils des ABD vor. Es können aber nicht beide Regelungen nebeneinander geltend gemacht werden. So geht es nicht, dass man drei Fortbildungstage nach § 5 a und zusätzlich fünf nach der Dienstordnung beansprucht.

Zu beachten ist, dass die neue Terminologie – „Fortbildung“ als Unterbegriff zu „Qualifizierung“ – sich noch nicht in § 7 Absatz 3 der Dienstordnung findet. Damit muss das Verhältnis zwischen den Regelungen zur Fortbildung im allgemeinen Teil sowie in der Dienstordnung erläutert werden.

In § 7 Abs. 3 wird im Buchstaben a die generelle Verpflichtung zur

beruflichen Fortbildung angesprochen. Eindeutig geklärt ist, dass Fortbildungsmaßnahmen, die vom Dienstgeber angeordnet sind, als Arbeitszeit gelten und vom Arbeitgeber voll zu bezahlen sind.

Bis zu 5 Tage für „fachliche Veranstaltungen“

Im Buchstaben b findet sich eine weitergehendere Regelung als im allgemeinen Teil des ABD. Wenn Mitarbeiterinnen im Einverständnis mit dem Arbeitgeber an einer fachlichen Veranstaltung teilnehmen, erhalten sie bis zu fünf Tage Arbeitsbefreiung jährlich sowie einen Kostenersatz in Höhe von 50 % der gesamten Aufwendungen. Darunter fallen Verpflegungs-, Übernachtungs- und Fahrkosten sowie alle weiteren Kosten, die in einem sachlichen Zusammenhang mit dieser Maßnahme stehen.



Sich schlau machen. Der Arbeitgeber fördert die Qualifizierung der Beschäftigten. Im ABD ist festgelegt, dass jährlich ein Qualifizierungsgespräch stattfindet (§ 5 Abs. 4, ABD Teil A, 1.) *Foto: dieter-haugk/PIXELIO*

Hier finden sich erhebliche Unterschiede zur Regelung im allgemeinen Teil:

- Es muss sich nicht um eine Qualifizierungsmaßnahme handeln, sondern lediglich um eine „fachliche Veranstaltung“
- Es bedarf keiner Festlegung eines „dienstlichen Interesses“ an dieser Veranstaltung durch den Arbeitgeber; es bedarf

lediglich des „Einverständnisses“ des Arbeitgebers, um eine 50-prozentige Bezuschussung zu erhalten.

- Arbeitsbefreiung wird pro Jahr an fünf Arbeitstagen gewährt, also zwei Tage mehr als im allgemeinen Teil für alle Beschäftigten festgelegt ist.

Es gibt zwar keine eigene Regelung wie in § 5 a ABD, dass Teilzeitbeschäftigte nur Anspruch auf anteilige Arbeitsbefreiung haben. Allerdings ist davon auszugehen, dass jemandem der mit einem geringeren Beschäftigungsumfang beschäftigt ist, Befreiung von der Arbeit auch nur in dem entsprechenden geringeren Umfang zu gewähren ist.

Nach Buchstabe c werden Besinnungstage und Exerzitien, die im Interesse des Arbeitgebers angeboten werden, nicht auf die freiwillige Fortbildung angerechnet. Damit gelten die Regelungen des allgemeinen Teils in § 29 Abs. 1 a Buchst. d für Exerzitien, also bis zu drei Tage Arbeitsbefreiung pro Kalenderjahr.

Arbeitskreise und -konferenzen dem Dienst gleichgestellt

Die Regelung in Buchstabe d macht deutlich, dass die Teilnahme an Arbeitskreisen und Arbeitskonferenzen, zu denen Beschäftigte vom Träger entsandt werden, dem Dienst gleichstehen. Diese können nicht auf die fünf Tage Fortbildungsanspruch angerechnet werden.

Allerdings können Fortbildungstage, die vom Arbeitgeber verpflichtend vorgegeben werden, auf diese fünf Tage angerechnet werden, müssen allerdings dann – da sie vom Arbeitgeber angeordnet sind – voll bezahlt werden.

Zusätzlich einrichtungsbezogene Qualifizierung

Im kommunalen öffentlichen Dienst ist bereits vor einiger Zeit für Beschäftigte im Erziehungsdienst zum Ausgleich für die 39-Stunden-Woche ein jährlicher Anspruch auf 2,5 Tage (19,5 Stunden) Qualifizierungs- und Vorbereitungszeit geschaffen worden, für Teilzeitbeschäftigte anteilig.

Im Bereich der Bayerischen Regional-KODA gab es damals – und auch heute noch – weit günstigere Regelungen zur Qualifizierungs- und Vorbereitungszeit als

im Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes.

Der „Ausgleich“ für die Arbeitszeiterhöhung wurde daher für den kirchlichen Bereich in Form von neuen zusätzlichen „Teamtage“ verwirklicht. Dabei wurde die Regelung nicht ausschließlich als individueller Anspruch ausgestaltet, sondern als individueller Anspruch innerhalb der



Zeit für Gott und sich. Bis zu drei Tage jährlich können für Exerzitien und Einkehrtage in Anspruch genommen werden. Auch zur Teilnahme am diesjährigen ökumenischen Kirchentag gibt es Arbeitsbefreiung (§ 29, Abs. 1a, ABD Teil A, 1.)

Foto: Rainer Sturm/PIXELIO

Einrichtung „für Zwecke gemeinsamer zusätzlicher Vorbereitung und Qualifizierung“. Die Zeit soll zur Teamfortbildung und Teamvorbereitung genutzt werden. Die Ausgestaltung obliegt der Leitung im Einvernehmen mit dem Träger. Es können aus diesem Zeitbudget nicht die regelmäßigen Teamsitzungen bestritten werden, sondern ausschließlich zusätzliche Teamfortbildungen und -vorbereitungen.

Eine Besonderheit ist dabei, dass die Stunden für die zusätzliche Teamfortbildung und Teamvorbereitung aller MitarbeiterInnen – voll- und teilzeitbeschäftigt – zunächst in einen Topf kommen und dann zu gleichen Teilen für alle verwendet werden.

Die Vollversammlung war der Auffassung, dass die fünf derzeit bestehenden regulären individuellen Fortbildungstage den individuellen Bedarf des pädagogischen Personals abdecken können und die hier gefundene innovative Form der Umsetzung des Tarifabschlusses in das ABD dem Einrichtungsbedarf und dem Team besser zugute kommt.

Beispiel: Es gibt in der Einrichtung 18 Mitarbeiterinnen, davon 10 Vollbeschäftigte (Fortbildungskontingent = $10 \times 19,5 (= 2,5 \text{ Tage}) = 195 \text{ Stunden}$), 8 Teilzeitbeschäftigte mit jeweils halbem Beschäftigungsumfang (Fortbildungskontingent = $8 \times 9,75 = 78 \text{ Stunden}$). Gesamt stehen in diesem Fall der Einrichtung

273 Stunden für 18 Mitarbeiterinnen zur Verfügung. Diese Stunden werden nun für alle MitarbeiterInnen in gleicher Weise verwendet, das heißt, dass insgesamt 15 Stunden und 10 Minuten (bezogen auf alle 18 Mitarbeiterinnen) für gemeinsame Teamfortbildungen zur Verfügung stehen. Diese können nun – je nachdem ob noch Schließ-

tage zur Verfügung stehen oder nicht – auf 2 Arbeitstage verteilt werden, auf 4 Halbtage oder auch im Anschluss an die Arbeit am Kind an zum Beispiel 8 Tagen anteilig im Rahmen der Arbeitszeit. Die Entscheidung darüber wird innerhalb der Einrichtung getroffen.

Ein einfaches Tool zum Berechnen des Umfangs der Teamtage ist unter www.kodakompass.de, Themen-ABC, Buchstabe K wie Kita, zu finden.

Mit Dienstvereinbarungen ausgestalten

Die gesamte Materie – individuelle wie einrichtungsbezogene Fortbildung – kann durch Dienstvereinbarung zwischen Mitarbeitervertretung (MAV) und Arbeitgeber ausgestaltet werden. Die Regelung in § 5 Abs. 2 allgemeiner Teil ist hier die entsprechende Grundlage. Allerdings kann die MAV keine Regelung gegen den Willen des Arbeitgebers durchsetzen.

Dr. Joachim Eder

Fiktive Laufzeit für Integrationsgruppen und Kita-LeiterInnen

Stufe bei Rückgruppierung gesichert

Im öffentlichen Dienst droht LeiterInnen, ihren StellvertreterInnen sowie MitarbeiterInnen in Integrationsgruppen bei schwankenden Kinderzahlen ein doppelter Gehaltsverlust: Durch die niedrigere S-Entgeltgruppe nach einer Rückgruppierung und durch eine schlechtere Einstufung.

Die Bayerische Regional-KODA hat für diese Fälle eine kircheneigene Regelung getroffen, die Einkommensverluste durch vorübergehende Höhergruppierungen verhindert.

Widersinnig: Schräg nach oben, senkrecht nach unten

Wer höhergruppiert wird, erhält in der neuen Entgeltgruppe die Stufe, in der sie/er mindestens so viel wie bisher verdient. Das heißt, wer zum Beispiel als Leiterin in Entgeltgruppe S 7 Stufe 5 ist (= 2.715 Euro) und wegen Überschreitung der Grenze von 39 Kindern höhergruppiert wird, ist danach in Entgeltgruppe S 10 Stufe 4

(= 2.950 Euro). Sinkt im folgenden Jahr die Kinderzahl und muss die LeiterIn wieder rückgruppiert werden, bleibt sie – im öffentlichen Dienst – in der gleichen Stufe. Das heißt, die Mitarbeiterin ist wieder in Entgeltgruppe S 7, aber nur noch in Stufe 4 (= 2.595 Euro). Unter dem Strich können Beschäftigte durch vorübergehende Höhergruppierungen sehr viel Geld verlieren. Dies gilt für LeiterInnen, aber auch für KinderpflegerInnen und ErzieherInnen in Integrationsgruppen, die wegen der Integrationsgruppentätigkeit vorübergehend höhergruppiert werden und weil die Integrationsgruppe nicht mehr zu Stande kommt, rückgruppiert werden müssen.

2007 hatte die KODA eine Zulagenregelung beschlossen, um solche nicht nachvollziehbaren Entgeltverluste zu



Zurück an den Start. Im öffentlichen Dienst können Rückgruppierungen bis zu 5 Jahre bei der Stufenlaufzeit kosten. Foto: bilderbox

verhindern. Diese Regelung war mit dem neuen S-Eingruppierungssystem nicht mehr vereinbar.

Mehr Gerechtigkeit durch fiktive Stufenlaufzeit

Ein neuer KODA-Beschluss schützt aber weiterhin vor Entgeltverlust: Wird der/die Beschäftigte wieder rückgruppiert, dann wird er/sie so behandelt, als wäre keine Höhergruppierung erfolgt. Die Zeit in der höheren Entgeltgruppe wird voll für die Einstufung anerkannt. In seltenen Sonderfällen kann es durch diese Regelung vorkommen, dass er/sie in der niedrigeren S-Gruppe mehr verdient als in der höheren. In diesen Fällen gilt, dass die Stufenlaufzeit innerhalb der Stufe, der man nach der Rückgruppierung zugeordnet ist, neu zu laufen beginnt.

Manfred Weidenthaler

Das System des öffentlichen Dienstes

S-Entgeltgruppe	Grundstufen		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
...	Höhergruppierung im Jahr 2010
S 4	1.850	2.100	2.230	2.340	2.410	
			Rückgruppierung im Jahr 2011			
S 3	1.750	1.960	2.100	2.240	2.280	2.320

Doppelter Einkommensverlust. Im Jahr 2010 wird eine Ergänzungskraft wegen schwieriger Tätigkeit (Integrationsgruppe) diagonal höhergruppiert, finanziell bringt ihr das 90 Euro pro Monat. Kommt die Integrationsgruppe 2011 nicht mehr zu Stande, wird sie rückgruppiert, kommt aber nurmehr in Stufe 5 und verdient damit fünf Jahre lang 40 Euro monatlich weniger als vor der Höhergruppierung.

Die KODA-Regelung

S-Entgeltgruppe	Grundstufen		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
...	Höhergruppierung im Jahr 2010
S 4	1.850	2.100	2.230	2.340	2.410	
			Rückgruppierung im Jahr 2011			
S 3	1.750	1.960	2.100	2.240	2.320	

Stufe und Laufzeit bleiben erhalten. Bei der Rückgruppierung wird so gerechnet, als ob die MitarbeiterIn ununterbrochen in der niedrigeren Entgeltgruppe gewesen wäre. Sie erhält wieder 2.320 Euro wie zuvor.

Altrecht für LeiterInnen bleibt

Bis 1992 gab es die Eingruppierung von Kita-LeiterInnen und ihren StellvertreterInnen nach Anzahl der Gruppen statt nach Zahl der Kinder. Für LeiterInnen, die damals nach Gruppen eingruppiert waren, galt immer, dass sie bei sinkender Kinderzahl solange sich die Gruppenzahl nicht ändert in ihrer Entgeltgruppe bleiben. Diese Besitzstandsregelung gilt auch für die neuen S-Eingruppierungen weiter.

Manfred Weidenthaler

Ich will mich verändern

Arbeitgeberwechsel durch S-Eingruppierung einfacher

Ein Arbeitgeberwechsel kann schnell zum finanziellen Absturz werden, wenn der/die MitarbeiterIn nicht aufpasst. „Über Geld spricht man nicht“ mag für die High Society gelten. Kirchliche MitarbeiterInnen sollten nachfragen und gegebenenfalls verhandeln, bevor sie etwas unterschreiben oder ihren alten Arbeitsplatz aufgeben.

Durch die Überführung in die neuen S-Eingruppierungen gibt es keinen Unterschied mehr zwischen höher eingruppierten Altfällen und Neueingestellten. Eine Kinderpflegerin im normalen Gruppendienst ist zum Beispiel immer in S 3 eingruppiert, bei jedem kirchlichen und kommunalen Arbeitgeber, der das kirchliche Tarifrecht „ABD“ oder den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes „TVöD“ anwendet. Ob sie neu eingestellt wird oder schon lange im Dienst ist, spielt keine Rolle mehr.

Aufgepasst bei der Stufe

Problematischer ist die Zuordnung zu einer Stufe innerhalb der jeweiligen Entgeltgruppe. Berufserfahrung bis zu 4 Jahren wird automatisch anerkannt. 4 Jahre dauert der Regelaufstieg in die Stufe 3 der neuen S-Entgeltgruppen. Wer bereits in einer höheren Stufe ist, also in der Stufe 4, 5 oder 6, fällt beim Arbeitgeberwechsel zurück oder muss verhandeln. Im ABD ist ausdrücklich festgelegt, dass höhere Stufen beim Arbeitgeberwechsel anerkannt werden „können“. Bei Kitas der Kirchenstiftungen (Pfarreien) braucht der Arbeitgeber hierfür immer die Zustimmung der Stiftungsaufsicht. Im Zweifelsfall sollten MitarbeiterInnen den künftigen Arbeitgeber fragen, ob die Zustimmung vorliegt.

Nicht vergessen: Zwischenentgelt, Struktur- ausgleich, Kinderzulage

Viele MitarbeiterInnen befinden sich nach Überführung in die S-Entgelttabelle in einer individuellen Zwischen- oder Endstufe (wenn ihr Vergleichsentgelt höher als das S-Tabellententgelt ist). Anspruch auf

dieses höhere Zwischenentgelt besteht bei einem Arbeitgeberwechsel nicht. Gleiches gilt für mögliche Strukturausgleiche, sie entfallen, wenn nicht einzelvertraglich etwas anderes vereinbart wird.

Sehr unterschiedlich ist die Mitnahme von „Besitzstandszahlungen Kind“ geregelt: Eine dauerhafte automatische

Nachteil ist, hängt vom Einzelfall ab. Bezüglich sozialer Leistungen, wie etwa Anspruch auf Zusatzversorgung, bestehen kaum Unterschiede zwischen KODA- und Caritas-Bereich.

Privat-Kindergärten – Vorsicht, alles frei vereinbar

Mit einem späten, aber manchmal bösen Erwachen, kann der Wechsel zu einem privaten Träger enden. Private Kindergartenvereine, etwa Montessori-



**Selbstbewusst
nachfragen und klare
Vereinbarungen
treffen – sonst wird
der Stellenwechsel
zum Roulettenspiel.**
Fotos: bilderbox



Mitnahme erfolgt, wenn MitarbeiterInnen innerhalb einer Diözese zwischen Pfarrkindergärten wechseln. Der Wechsel zu Caritas-Kindergärten ist bezüglich Kinderzulage problemlos, da dort ohnehin allen Beschäftigten eine Kinderzulage gewährt wird. (Die im KODA Kompass Nr. 38 veröffentlichte Tabelle „Arbeitgeberwechsel“ enthält hierzu Detailinformationen. Lediglich die Zeilen Entgeltgruppe und Stufenzuordnung sind durch die Einführung der S-Entgeltgruppen überholt. Unter www.kodakompass.de, Rubrik „download“.)

Caritas – ein anderes System

Problematisch ist bei einem Wechsel zur Caritas dagegen die Eingruppierung. Bei der Caritas gilt noch immer ein etwas modernisiertes BAT-Recht (Der BAT war der frühere Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes.). Ob der Wechsel ins Caritas-Tarifrecht finanziell von Vorteil oder

oder Waldorfkindergarten-Vereine sind nicht tarifgebunden. Das heißt Löhne und Sozialleistungen werden frei vereinbart. Hier heißt es nachfragen: Bietet der Träger eine zusätzliche Altersversorgung (die zusätzliche Altersversorgung im kirchlichen und öffentlichen Dienst ist 4 % des Bruttogehalts wert), Anspruch auf Sonderurlaub und befristete Teilzeit zur Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen ...? Und vor allem: Sind Gehaltssteigerungen im neuen Arbeitsvertrag vorgesehen oder müssen diese jährlich von jedem und jeder MitarbeiterIn einzeln ausgehandelt oder erbeten werden? Ein attraktives Einstiegsbrutto kann sich da schnell relativieren.

Doch egal zu welchem Arbeitgeber der Weg führt, in jedem Fall sollte man sich eine zuverlässige und genaue Auskunft geben lassen, womit man finanziell zu rechnen hat. Und überall dort, wo gutes Kita-Personal knapp ist, kann sich Verhandeln lohnen.

Manfred Weidenthaler

Fragen und Informationen rund um die Behandlung beim Heilpraktiker

Was ist der Unterschied zwischen einem Heilpraktiker und einem Arzt für Naturheilverfahren oder Homöopathie?

	Heilpraktiker	Arzt für Naturheilverfahren oder Homöopathie
Ausbildung	Heilpraktikerschule	Medizinstudium
Abschluss	Erlaubnis als Heilpraktiker tätig zu sein	Ärztliche Approbation
Abrechnung nach	Gebührenverzeichnis für Heilpraktiker (GebüH)	Gebührenordnung für Ärzte (GOÄ)
Gesetzliche Behandlungseinschränkungen (d.h. Behandlungen dürfen vom jeweiligen Behandler nicht durchgeführt werden)	Behandlungsverbote aufgrund des Infektionsschutzgesetzes (z.B. Grippe, Scharlach, Windpocken, Keuchhusten). Verschreibungspflichtige Arzneimittel dürfen nicht verordnet werden.	Keine
Leistungsanspruch in folgenden Tarifen	830, 835, 814, 854 820 K, PEP Standard	830 und 835
Erstattungsfähige Leistungen	Leistungen für Behandlung und schriftlich verordnete, nicht verschreibungspflichtige Arzneimittel	Für die Behandlung durch einen Arzt erhalten nur privat Krankenversicherte eine Beihilfe.
Erstattungsfähiger Umfang (d.h. aus diesem Betrag wird die Auszahlung zum Bemessungssatz bzw. zum tariflichen Prozentsatz ermittelt)	Anerkannt werden in der Beihilfe und im Tarif 820K die Mindestsätze des Gebührenverzeichnisses, im Tarif PEP Standard die Höchstsätze des Gebührenverzeichnisses.	2,3facher Satz im Einzelfall mit Begründung bis 3,5facher Satz der GOÄ

Sonstige Fragen zum Heilpraktiker

Welche Leistungseinschränkungen können vorkommen?

Leistungen für Psychotherapie beim Heilpraktiker sind generell ausgeschlossen. Behandlungen bei Heilpraktikern, die aufgrund eingeschränkter Zulassung ausschließlich auf dem Gebiet „Psychotherapie“ tätig sein dürfen, können generell nicht erstattet werden.

Bezuschusst werden nur wissenschaftlich allgemein anerkannte Behandlungsmethoden (z.B. Akupunktur, Moxibustion, Neuraltherapie).

Unwissenschaftliche Arzneimittel, Vorsorge/Stärkungsmittel, Kosmetika, Nahrungsergänzungsmittel etc. können nicht erstattet werden.

Bei Dauerbehandlungen über mehrere Monate oder sonstiger Auffälligkeiten erfolgt eine Prüfung der medizinischen Notwendigkeit und Angemessenheit.

Sind im Gebührenverzeichnis für Heilpraktiker für jede Behandlung

„Festbeträge“ vorhanden, nach denen abgerechnet und erstattet wird?

Nein, das ist leider nicht so. Im Gebührenverzeichnis, das übrigens nur eine Abrechnungsempfehlung darstellt, gibt es für jede Behandlung eine gewisse Preisspanne, die einen Richtwert darstellt. Je nach Regelung in der Beihilfeverordnung bzw. im Tarif können die Mindest- bzw. Höchstsätze dieses Gebührenverzeichnisses anerkannt werden.

Der sich daraus ergebende beihilfe- und/oder erstattungsfähige Betrag wird zum personenbezogenen Bemessungssatz bzw. dem im Tarif festgelegten Prozentsatz ausgezahlt.

Gibt es Leistungen für eine osteopathische Behandlung?

Eine osteopathische Behandlung beim Heilpraktiker ist erstattungsfähig, wenn sie nach der Gebührenordnung für Heilpraktiker abgerechnet wird.

Was kann ich tun, damit ich beim Versuch den Heilpraktiker als Alternative zur Schulmedizin zu nutzen nicht auf den Kosten sitzen bleibe z.B. wegen der Behandlungsmethoden, der Sätze usw.?

Bitte lassen Sie sich durch die zahlreichen Regelungen nicht abschrecken, die sanfte Medizin auszuprobieren. Wichtig ist, dass Sie sowohl mit dem Heilpraktiker als auch mit uns engen Kontakt halten, die oben genannten Themen ansprechen und genau nachfragen. Auch Heilpraktiker kennen die Behandlungsmethoden, die von Versicherungen in der Regel nicht anerkannt werden. Eine Liste mit den häufigsten unwissenschaftlichen Behandlungsmethoden können wir Ihnen bei Bedarf zur Verfügung stellen. Außerdem empfiehlt es sich, sich möglichst nach kurzer Behandlungsdauer eine Rechnung geben zu lassen, um zu sehen, ob und ggf. inwieweit „Ihr“ Heilpraktiker von den beihilfe- bzw. erstattungsfähigen Sätzen abweicht.

Wichtig: Neben dem vollständig ausgefüllten und unterschriebenen Beihilfeantrag benötigen Sie zur Antragstellung die Rechnung des Heilpraktikers, auf der folgende Details enthalten sein müssen:

- Name und Adresse des Patienten
 - Diagnose(n)
 - GebüH-Ziffer(n), Leistungsbeschreibung und Einzelbeträge pro Behandlungstag
- Wird nur eine Quittung/pauschale Rechnung vorgelegt, kann keine Erstattung erfolgen.

Haben Sie Fragen? Rufen Sie einfach unter (089) 21 60-85 06 bei uns an. Wir helfen Ihnen gerne weiter.

Der Weg in die neue „S-Klasse“

In 4 Schritten verstehen und prüfen Sie Ihre Überleitung

4.525 Euro



Foto: bildbox

Einfach selbst nachschauen: Soviel steht mir jetzt zu! Soviel bekomme ich in den nächsten Jahren!

Die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst erhalten rückwirkend zum 1. November 2009 eine eigene Entgelttabelle. Diese umfasst die Entgeltgruppen S 2 bis S 18 mit jeweils sechs Stufen. Die Überleitung in die neue Tabelle vollzieht sich in vier Schritten:

1. Ermittlung der neuen S-Entgeltgruppe
2. Zuordnung zu einer Stufe innerhalb Ihrer neuen S-Entgeltgruppe

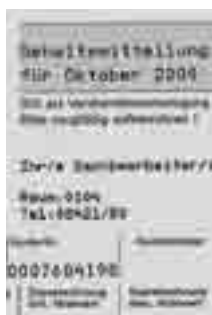
3. Bildung des Vergleichsentgelts
4. Ermittlung des neuen Entgelts

Wenn Sie alle Schritte nacheinander durchgehen, wissen Sie, wieviel Ihnen nach der Überleitung zusteht. Zusätzlich erfahren Sie, wie Ihre Einkommensentwicklung in den nächsten Jahren aussieht. Einige MitarbeiterInnen werden nur auf Antrag in die S-Tabelle überführt. Ob sich das lohnt, erfahren Sie auf den nächsten Seiten.

Was Sie jetzt zur Hand nehmen sollten:

Ihren Gehaltszettel, Stand Oktober 2009

Manche Bezügestellen verschicken Bezügeabrechnungen nur, wenn sich etwas geändert hat: In diesem Fall nehmen Sie die letzte Abrechnung, die sie vor Oktober erhalten haben.



Einen Stift

Jetzt brauchen Sie noch etwas Zeit und Ruhe.

Alles klar? Beginnen Sie jetzt mit Schritt 1.



Foto: knipseline/PIXELIO

DIE NEUE S-ENTGELTTABELLE (nur für den Sozial- und Erziehungsdienst = pädagogische Mitarbeiter in Kitas, Heimen, Jugendzentren ...)

DIE ALTE ENTGELTTABELLE (gilt weiterhin für alle, die nicht im Sozial- und Erziehungsdienst tätig sind)

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
EG 12	2.723,86	3.020,62	3.444,57	3.815,5
EG 11	2.628,47	2.914,64	3.126,61	3.444,5
EG 10	2.533,08	2.808,65	3.020,62	3.232,6
EG 9	2.237,38	2.480,09	2.607,28	2.946,4
EG 8	2.094,30	2.321,11	2.427,10	2.522,4
EG 6	1.922,60	2.130,33	2.236,32	2.337,0
EG 5	1.842,05	2.040,25	2.140,93	2.241,6
EG 3	1.722,29	1.907,76	1.960,76	2.045,5
EG 2	1.588,74	1.759,38	1.812,37	1.865,3



S-Klasse. „S-“ steht im Tarifrrecht für „Sozial- und Erziehungsdienst“. Vielen bringt sie etwas mehr Geld – von Luxusbezahlung kann aber keine Rede sein. Foto: W.-Poertner/pixelio

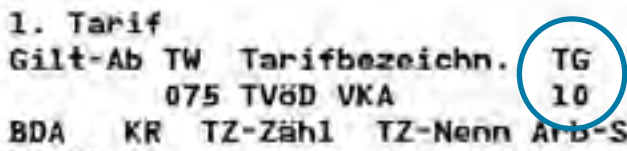
1.675 Euro

Schritt 1: Ermittlung Ihrer neuen S-Gruppe

Für den 1. Schritt müssen Sie wissen, in welcher alten Entgeltgruppe Sie im Oktober 2009 waren. Wie Ihr Gehaltszettel aussieht, hängt vom Computerprogramm Ihrer Bezugsstelle ab.

Gehaltszettel Typ 1:

Hier finden Sie die Entgeltgruppe in der linken Hälfte des Zettels unter dem Kürzel „TG“ (TG steht für Tarifgruppe).



Gehaltszettel Typ 2:

Hier finden Sie die Entgeltgruppe in der Kopfzeile unterhalb des Adressbereichs im Feld „Verg.-gruppe“ (steht für Vergütungsgruppe)



Integrationsgruppe und Leitung – Zulage statt Höhergruppierung

Wer wegen Wechsels in eine Integrationsgruppe oder im Rahmen von Leitungstätigkeit Anspruch auf Bezahlung nach einer höheren Entgeltgruppe hatte, hat den Unterschied zwischen seiner alten Eingruppierung und der neuen höheren Eingruppierung in der Regel in Form einer Zulage erhalten. Dies galt für Höhergruppierungen ab 1. September 2008, bei Leitungstätigkeit bereits ab 1. September 2007.

Bei der Überleitung ist von dieser höheren Eingruppierung auszugehen!

Im Gehaltszettel finden Sie die Zulage gegebenenfalls unter der Bezeichnung „HöherwertTätig.“ (Gehaltszettel Typ 1) oder „Verg.höherw. Tätig.“ (Typ 2).

➊ Suchen Sie innerhalb Ihrer Berufsgruppe Ihre alte Entgeltgruppe.

➋ Manche Entgeltgruppen kommen mehrfach vor. Suchen Sie Ihr Tätigkeitsmerkmal (Jede/r ist einem Tätigkeitsmerkmal zugeordnet. Kinderpflegerinnen mit „schwierigen fachlichen Tätigkeiten“ sind z. B. Ergänzungskräfte in Integrationsgruppen. Wenn Sie Ihre Zuordnung nicht kennen, fragen Sie Ihre/n Vorgesetzte/n.)

➌ Lesen Sie Ihre neue Eingruppierung ab.

Ihre alte Entgeltgruppe	Tätigkeitsbeschreibung (Fallgruppe)	Ihre neue S-Gruppe
KinderpflegerInnen		
EG 2	1 Beschäftigte in der Tätigkeit von KinderpflegerInnen mit staatl. Anerkennung	S 2
EG 3 EG 5 nach Aufstieg (nach 2 Jahren)	2 KinderpflegerInnen	S 3
EG 5 EG 6 nach Aufstieg (nach 5 Jahren)	2 KinderpflegerInnen mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten 3	S 4
ErzieherInnen		
EG 5	2 Beschäftigte in der Tätigkeit von ErzieherInnen mit staatl. Anerkennung	S 4 (Endstufe 4)
EG 6 EG 8 nach Aufstieg (nach 3 Jahren) EG 8 + Zulage 85,65 € (nach 4 Jahren)	4 ErzieherInnen 5	S 6
EG 8 EG 8 + Zulage 85,65 € (nach 4 Jahren)	4 ErzieherInnen in Schulkindergärten, Vorschulklassen etc. (als eigenes Merkmal entfallen) 5	S 6
EG 8 EG 9 nach Aufstieg (nach 4 Jahren): keine Stufe 6, 9 Jahre in Stufe 4	4 ErzieherInnen mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten 7	S 8
EG 9 keine Stufe 6, 9 Jahre in Stufe 4 EG 9 ohne Stufe 6 + Zulage 85,65 € (nach 4 J.)	7 ErzieherInnen mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Beschäftigte mindestens der EG 8 8	S 9
HeilpädagogInnen		
EG 8 EG 9 nach Aufstieg (nach 4 Jahren): keine Stufe 6, 9 Jahre in Stufe 4	4 HeilpädagogInnen mit staatl. Anerkennung und entsprechender Tätigkeit 7	S 8

Leitungen von Kindertagesstätten und ausdrücklich bestellte stellvertretende Leitungen			
EG 8 + sofortige Zulage 102,78 €	6	Leitung bis 39 Plätze stellvertretende Leitung 40 bis 69 Plätze	S 7
EG 9 EG 9 nach Aufstieg (nach 4 Jahren)	9 9	Leitung 40 bis 69 Plätze stellvertretende Leitung 70 bis 99 Plätze	S 10
EG 9 EG 9 + Zulage 126,38 € (nach 4 Jahren)	9 11	Leitung 70 bis 99 Plätze stellvertretende Leitung 100 bis 129 Plätze	S 13
EG 10 EG 10 nach Aufstieg (nach 4 Jahren)	12 12	Leitung 100 bis 129 Plätze stellvertretende Leitung 130 bis 179 Plätze	S 15
EG 10 EG 10 + Zulage 140,60 (nach 4 Jahren)	12 13	Leitung 130 bis 179 Plätze stellvertretende Leitung mindestens 180 Plätze	S 16
EG 11 EG 11 nach Aufstieg (nach 4 Jahren)	14 14	Leitung mindestens 180 Plätze	S 17
SozialpädagogInnen			
EG 8	4	Beschäftigte in der Tätigkeit von SozialarbeiterInnen bzw. SozialpädagogInnen	S 8 (Endstufe 4)
EG 9 EG 9 nach Aufstieg (nach 2 Jahren) EG 9 n. Aufstieg + Zulage 105,32 (nach 6 J.)	9 10	SozialarbeiterInnen bzw. SozialpädagogInnen mit entsprechenden Tätigkeiten	S 11
EG 9 EG 9 + Zulage 126,38 (nach 4 Jahren)	9 11	SozialarbeiterInnen bzw. SozialpädagogInnen mit schwierigen Tätigkeiten	S 12
EG 10	12	SozialarbeiterInnen bzw. SozialpädagogInnen, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus S 12 heraushebt	S 15
EG 11 EG 11 nach Aufstieg (nach 4 Jahren)	14 14	SozialarbeiterInnen bzw. SozialpädagogInnen, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus S 12 heraushebt	S 17
EG 12 EG 12 nach Aufstieg (nach 5 Jahren)	15 15	SozialarbeiterInnen bzw. SozialpädagogInnen, deren Tätigkeit sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus S 17 heraushebt	S 18



Grüne Nummer. Bereits vor dem 1. Oktober 2005 Beschäftigte brauchen diese Nummer in Schritt 3.



Hier eintragen:

Meine alte Entgeltgruppe:

(aus der ich übergeleitet werde)

EG

Meine neue S-Entgeltgruppe:

S

Nur für bereits vor dem 1. Oktober 2005 Beschäftigte:

(Diese MitarbeiterInnen wurden damals in das „TVöD-System“ übergeleitet.)

• Notieren Sie hier die zu Ihrem Fall gehörige grüne Nummer in der linken Spalte der obenstehenden Tabelle:

grüne Nr.:

• ErzieherInnen und HeilpädagogInnen, die in S8 oder S9 kommen würden, dürfen wählen, ob Sie in die S-Tabelle wollen. Lesen Sie zunächst auf S. 35 weiter.

**Jetzt kennen Sie Ihre neue reguläre S-Entgeltgruppe!
Im nächsten Schritt erfahren Sie Ihre neue Einstufung!**

Schritt 2: Stufenzuordnung

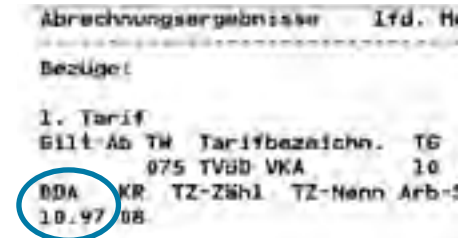
Entgelttabellen bestehen immer aus Entgeltgruppen und aus Stufen (siehe Abbildung auf S. 25). Im Laufe der Jahre rücken Sie von Stufe zu Stufe auf. Da die

Aufrückzeiten in der S-Tabelle zum Teil länger sind, müssen Sie neu einer Stufe zugeordnet werden. Für den 2. Schritt müssen Sie jetzt zwei Daten wissen:

1. In welcher Stufe Ihrer alten Entgeltgruppe waren Sie im Oktober 2009?
2. Im wievielten Jahr waren Sie in dieser Stufe?

Gehaltszettel Typ 1: Hier finden Sie ein Kürzel „BDA“. „BDA“ steht für Bezügedienstalter und ist ein fiktives Datum (Monat/Jahr), das der Computer benutzt um Ihre Stufenanstiege zu berechnen. Anhand des „BDA“ finden Sie Ihre Stufe und das Jahr heraus.

➊ Rechnen Sie aus wieviel Jahre und Monate zwischen dem unter BDA angegebenen Datum und Ende Oktober 2009 liegen. Jetzt wissen Sie im wievielten „Bezügealtersjahr“ Sie sich befinden. (Abgebildetes Beispiel: „BDA 10/97“ = 1. Oktober 1997. Zwischen dem 1. Oktober 1997 und Ende Oktober 2009 liegen 12 Jahre und 1 Monat. Die Person befindet sich also im 13. Jahr.)



- ➋ Suchen Sie in der zweiten Zeile Ihr „Bezügealtersjahr“. Lesen Sie jetzt in der ersten Zeile Ihre Stufe ab. Lesen Sie in der 3. Zeile ab, in welchem Jahr Ihrer Stufe Sie sich befinden.



Ihre Stufe:	Stufe 1			Stufe 2			Stufe 3			Stufe 4				Stufe 5				Stufe 6		
„Bezügealtersjahr“:	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	...
Jahr in der Stufe:	1	1	2	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	...

Gehaltszettel Typ 2:

➊ Lesen Sie im **Feld Stufe** (unter dem Adressfeld) Ihre Stufe ab.

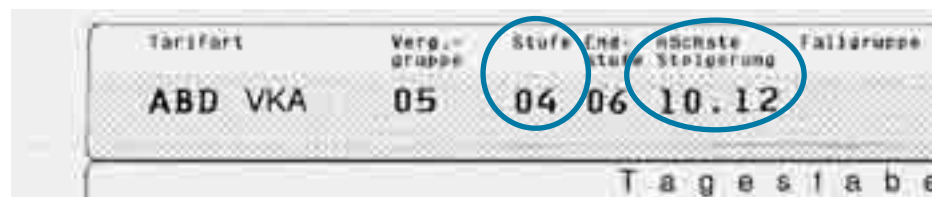
➋ Etwas weiter rechts finden Sie das **Feld „nächste Steigerung“**. Hier steht in der Regel, in welchem Monat und Jahr Sie in die nächste Stufe aufrücken. (Im abgebildeten Beispiel würde der nächste Stufenanstieg 10.12 = Oktober 2012 erfolgen. Da die Person in Stufe 4 ist, würde sie also zum 1. Oktober 2012 nach Stufe 5 kommen.)

Rechnen Sie aus wieviele Jahre und Monate zwischen 31. Oktober 2009 und dem Monat und Jahr des nächsten Stufenanstiegs liegen. (Im abgebildeten Beispiel liegen zwischen dem 31. Oktober 2009 und dem 1. Oktober 2012 genau 2 Jahre und 11 Monate, also mehr als 2 Jahre.)

Jetzt kennen Sie die „Restlaufzeit“ in Ihrer aktuellen Stufe.

Wenn im Feld „nächste Steigerung“ „99.99“ steht. In diesem Fall sind Sie bereits in Ihrer Endstufe (meist Stufe 6). Da für Sie keine Stufensteigerung mehr vorgesehen ist, ist im Feld „nächste Steigerung“ kein Datum eingetragen. Sie können jedoch anhand Ihrer alten Entgeltabrechnungen feststellen,

wann Sie in Ihre Endstufe kamen (Tipp: In aller Regel sind Sie entweder bereits Anfang Oktober 2005 bei der Überleitung in die „TVöD-Tabelle“ in Ihre Endstufe gekommen – in diesem Fall sind Sie jetzt im 5. Jahr dieser Stufe oder Sie wurden im September 2007 bei der Stufen-Aufrundung der Stufe zugeordnet – dann sind Sie jetzt im 3. Jahr Ihrer Endstufe.)



- ➌ Suchen Sie in der ersten Zeile Ihre Stufe.
- ➍ Suchen Sie in der Zeile „Ihre Restlaufzeit“ Ihre Restlaufzeit (2 Jahre und 11 Monate sind zum Beispiel „mehr als 2 Jahre“). „≤ 1“ bedeutet „weniger oder genau ein Jahr“, „> 1“ bedeutet mehr als 1 Jahr, höchstens aber 2 Jahre“.



Ihre Stufe	Stufe 1			Stufe 2			Stufe 3			Stufe 4				Stufe 5			
Ihre Restlaufzeit	≤ 1	≤ 1	> 1	≤ 1	> 1	> 2	≤ 1	> 1	> 2	> 3	≤ 1	> 1	> 2	> 3	> 4		
Jahr in der Stufe	1	2	1	3	2	1	4	3	2	1	5	4	3	2	1		

Hier eintragen:

Tragen Sie hier Ihre alte „Stufe“ und das gefundene „Jahr in der Stufe“ ein:

Stufe	/	Jahr in der Stufe
-------	---	-------------------

❶ Ist Ihre S-Gruppe die S8 oder S9? Wenn nein: Sie sind ein „Regelfall“. Für Sie gilt die rechte Spalte. Gehen Sie gleich zu **❷**.
Wenn ja: Für Sie gilt eine besondere Stufenüberleitung. Sehen Sie in der 2. Zeile nach, in welcher Spalte Ihr Fall vorkommt.

❷ Suchen Sie nun in Ihrer Spalte links vom Pfeil Ihre alte Stufe und das zugehörige „Jahr in der Stufe“. Rechts vom Pfeil lesen Sie Ihre neue S-Stufe und das neue „Jahr in der Stufe“ ab.



Sonderfälle bei Überleitung nach S 8 und S 9			Regelfall
Stufenzuordnung bei Überleitung aus EG 8 nach S 8 alte Stufe/ Jahr → neue Stufe/ Jahr	Stufenzuordnung bei Überleitung aus EG 9 nach S 8 alte Stufe/ Jahr → neue Stufe/ Jahr	Stufenzuordnung bei Überleitung aus EG 9 nach S 9 alte Stufe/ Jahr → neue Stufe/ Jahr	Allgemeine Stufenzuordnung: alte Stufe/ Jahr → neue Stufe/ Jahr
1 / 1. Jahr → 1 / 1. Jahr	1 / 1. Jahr → 1 / 1. Jahr	1 / 1. Jahr → 1 / 1. Jahr	1 / 1. Jahr → 1 / 1. Jahr
2 / 1. Jahr → 2 / 1. Jahr	2 / 1. Jahr → 2 / 1. Jahr	2 / 1. Jahr → 2 / 1. Jahr	2 / 1. Jahr → 2 / 1. Jahr
2 / 2. Jahr → 2 / 2. Jahr	2 / 2. Jahr → 2 / 2. Jahr	2 / 2. Jahr → 2 / 2. Jahr	2 / 2. Jahr → 2 / 2. Jahr
3 / 1. Jahr → 2 / 3. Jahr	3 / 1. Jahr → 2 / 3. Jahr	3 / 1. Jahr → 2 / 3. Jahr	3 / 1. Jahr → 2 / 3. Jahr
3 / 2. Jahr → 3 / 1. Jahr	3 / 2. Jahr → 3 / 1. Jahr	3 / 2. Jahr → 3 / 1. Jahr	3 / 2. Jahr → 3 / 1. Jahr
3 / 3. Jahr → 3 / 2. Jahr	3 / 3. Jahr → 3 / 2. Jahr	3 / 3. Jahr → 3 / 2. Jahr	3 / 3. Jahr → 3 / 2. Jahr
4 / 1. Jahr → 3 / 3. Jahr	4 / 1. Jahr → 3 / 3. Jahr	4 / 1. Jahr → 3 / 3. Jahr	4 / 1. Jahr → 3 / 3. Jahr
4 / 2. Jahr → 3 / 4. Jahr	4 / 2. Jahr → 3 / 4. Jahr	4 / 2. Jahr → 3 / 4. Jahr	4 / 2. Jahr → 3 / 4. Jahr
4 / 3. Jahr → 4 / 1. Jahr	4 / 3. Jahr → 4 / 1. Jahr	4 / 3. Jahr → 4 / 1. Jahr	4 / 3. Jahr → 4 / 1. Jahr
4 / 4. Jahr → 4 / 2. Jahr	4 / 4. Jahr → 4 / 2. Jahr	4 / 4. Jahr → 4 / 2. Jahr	4 / 4. Jahr → 4 / 2. Jahr
5 / 1. Jahr → 4 / 3. Jahr	4 / 5. Jahr → 4 / 3. Jahr	4 / 5. Jahr → 4 / 3. Jahr	5 / 1. Jahr → 4 / 3. Jahr
5 / 2. Jahr → 4 / 4. Jahr	4 / 6. Jahr → 4 / 4. Jahr	4 / 6. Jahr → 4 / 4. Jahr	5 / 2. Jahr → 4 / 4. Jahr
5 / 3. Jahr → 4 / 5. Jahr	4 / 7. Jahr → 4 / 5. Jahr	4 / 7. Jahr → 5 / 1. Jahr	5 / 3. Jahr → 5 / 1. Jahr
5 / 4. Jahr → 4 / 6. Jahr	4 / 8. Jahr → 4 / 6. Jahr	4 / 8. Jahr → 5 / 2. Jahr	5 / 4. Jahr → 5 / 2. Jahr
5 / 5. Jahr → 4 / 7. Jahr	4 / 9. Jahr → 4 / 7. Jahr	4 / 9. Jahr → 5 / 3. Jahr	5 / 5. Jahr → 5 / 3. Jahr
6 / 1. Jahr → 4 / 8. Jahr	5 / 1. Jahr → 4 / 8. Jahr	5 / 1. Jahr → 5 / 4. Jahr	6 / 1. Jahr → 5 / 4. Jahr
6 / 2. Jahr → 5 / 1. Jahr	5 / 2. Jahr → 5 / 1. Jahr	5 / 2. Jahr → 5 / 5. Jahr	6 / 2. Jahr → 5 / 5. Jahr
6 / 3. Jahr → 5 / 2. Jahr	5 / 3. Jahr → 5 / 2. Jahr	Ab bisherige Stufe 5 drittes Jahr erfolgt die Zuordnung zur Stufe 6.	Ab bisherige Stufe 6 drittes Jahr erfolgt die Zuordnung zur Stufe 6. Seltene Sonderfälle: Für sogenannte „Beschäftigte in der Tätigkeit von Erzieherinnen“ (S 4) und „Beschäftigte in der Tätigkeit von SozialarbeiterInnen bzw. SozialpädagogenInnen“ (S 8) ist die Endstufe die Stufe 4. Ab bisherige Stufe 4 drittes Jahr erfolgt die Zuordnung zur Stufe 4.
6 / 4. Jahr → 5 / 3. Jahr	5 / 4. Jahr → 5 / 3. Jahr		
6 / 5. Jahr → 5 / 4. Jahr	5 / 5. Jahr → 5 / 4. Jahr		
6 / 6. Jahr → 5 / 5. Jahr	5 / 6. Jahr → 5 / 5. Jahr		
6 / 7. Jahr → 5 / 6. Jahr	5 / 7. Jahr → 5 / 6. Jahr		
6 / 8. Jahr → 5 / 7. Jahr	5 / 8. Jahr → 5 / 7. Jahr		
6 / 9. Jahr → 5 / 8. Jahr	5 / 9. Jahr → 5 / 8. Jahr		
6 / 10. Jahr → 5 / 9. Jahr	5 / 10. Jahr → 5 / 9. Jahr		
6 / 11. Jahr → 5 / 10. Jahr	5 / 11. Jahr → 5 / 10. Jahr		
Ab bisherige Stufe 6 zwölftes Jahr erfolgt die Zuordnung zur Stufe 6.	Ab bisherige Stufe 5 zwölftes Jahr erfolgt die Zuordnung zur Stufe 6.		

Hier eintragen:

Meine Stufe in der S-Tabelle:

Stufe

Mein „Jahr in der neuen Stufe“:

Jahr

Jetzt kennen Sie Ihre neue Eingruppierung und Einstufung!

Wenn Sie möchten, können Sie in der S-Tabelle nachschauen, wieviel Euro „Tabellenentgelt“ dem entsprechen (S. 32). Bitte lesen Sie aber anschließend unbedingt an dieser Stelle weiter! Enttäuscht? Viele MitarbeiterInnen, vor allem die schon vor Oktober 2005 im Dienst waren, werden mehr erhalten als in der S-Tabelle steht. In den Schritten 3 und 4 errechnen Sie Ihr tatsächliches künftiges Entgelt.



Foto: Bilderbox

Schritt 3: Bildung des Vergleichsentgelts

Jede und jeder soll nach der Überleitung das Gleiche oder mehr verdienen wie zuvor. Um dieses Ziel zu erreichen wird eine „Vergleichsentgelt-Berechnung“ durchgeführt. Nach der Vergleichsentgelt-Berechnung und dem Günstigkeitsvergleich in Schritt 4 wissen Sie auf wieviel Entgelt Sie künftig Anspruch haben.

a) (Vergleichs)Entgelttabelle für nach dem 30. September 2005 Eingestellte

Wurden Sie bei Ihrem Arbeitgeber erst nach dem 30. September 2005 eingestellt? Wenn ja, ist die Berechnung Ihres Vergleichsentgelts sehr einfach. Wenn nein, überspringen Sie diese Seite und machen Sie bei b) weiter. Das Vergleichsentgelt ist fast immer das reguläre Tabellenentgelt der alten Entgelttabelle.

❶ Suchen Sie in dieser Spalte die alte Entgeltgruppe mit der Sie in die S-Tabelle übergeleitet werden (steht am Ende von Schritt 1).

❷ Suchen Sie hier die alte Stufe mit der Sie in die S-Tabelle übergeleitet wurden (steht auf S. ?? ganz unten). Ausnahme: Wenn Sie

im November 2009 Anspruch auf einen Stufenaufstieg hatten, ist in diesem Schritt die höhere Stufe vom November 2009 heranzuziehen.

Ihre alte Entgeltgruppe	Ihre alte Stufe					
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 12	2.723,86	3.020,62	3.444,57	3.815,52	4.292,47	4.504,44
EG 11	2.628,47	2.914,64	3.126,61	3.444,57	3.905,61	4.117,59
EG 10	2.533,08	2.808,65	3.020,62	3.232,60	3.635,35	3.730,74
EG 9	2.237,38	2.480,09	2.607,28	2.946,43	3.211,40	3.423,37
EG 8	2.094,30	2.321,11	2.427,10	2.522,49	2.628,47	2.695,24
EG 6	1.922,60	2.130,33	2.236,32	2.337,01	2.405,90	2.474,79
EG 5	1.842,05	2.040,25	2.140,93	2.241,62	2.315,81	2.368,80
EG 3	1.722,29	1.907,76	1.960,76	2.045,55	2.109,14	2.167,43
EG 2	1.588,74	1.759,38	1.812,37	1.865,37	1.981,95	2.103,84

Sonderfall Leitung bis 39 Plätze (Diese Beschäftigten erhalten eine Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 102,78 Euro, die in die Vergleichsentgelttabelle einfließt):

EG 8 + 102,78	2.197,08	2.423,89	2.529,88	2.625,27	2.731,25	2.798,02
---------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

❸ Lesen Sie Ihr Vergleichs(tabellen)entgelt ab.

Ich bin in Teilzeit!

Die Vergleichsentgelt-Berechnung wird immer auf Basis der (fiktiven) Vollzeitbezüge durchgeführt. Die Tabellen gelten also auch für Teilzeitkräfte. Erst zum Schluss werden Ihre Bezüge auf Teilzeit umgerechnet.

❹ Tragen Sie hier das oben gefunde Vergleichs(Tabellen)entgelt ein:

❺ Einzelne MitarbeiterInnen erhalten aufgrund einer Höhergruppierung einen „Garantibetrag“ (maximal 60 Euro). Der Garantibetrag ist hier einzutragen (im Gehaltszettel als „Garantibetrag“ ausgewiesen; bei manchen Typ 2-Gehaltszetteln als „Zulage“ vor „Summe Brt-Wirksam“). Teilzeitkräfte teilen vor dem Eintragen den Betrag in ihrem Gehaltszettel durch die Zahl ihren Wochenstunden und nehmen das Ergebnis mal 39:

+

=

❻ Zählen Sie die Beträge aus den beiden Feldern zusammen. Das Ergebnis ist Ihr Vergleichsentgelt:



Foto: bilderbox; Montage M. Weidenthaler

b) Vergleichsentgelt für bereits vor dem 1. Oktober 2005 Beschäftigte

Unter diese Gruppe fallen nur die Beschäftigten, die mindestens seit September 2005 beim gleichen Arbeitgeber tätig sind. Das sind MitarbeiterInnen die bei der Tarifreform 2005 bereits ein erstes Mal übergeleitet wurden. Grundlage für das Vergleichsentgelt ist auch bei diesen

MitarbeiterInnen das alte Tabellenentgelt plus gegebenenfalls eine Vergütungsgruppenzulage und gegebenenfalls ein Garantiebtrag. Im Unterschied zu Neueinstellten erhalten die meisten dieser Beschäftigten einen Zuschlag von 2,65 % auf ihr Vergleichsentgelt. Die 2,65 % sind in

untenstehende Tabelle schon eingerechnet (erkennbar an den hellgrünen Feldern).

Für MitarbeiterInnen in den Stufen 2 bis 5, die keine Erhöhung bekommen, gibt es besondere „Überleitungs-S-Gruppen“ (S 11 Ü, S 12 Ü, S 13 Ü, S 16 Ü).

➊ Suchen Sie in dieser Spalte die alte Entgeltgruppe mit der Sie in die S-Tabelle übergeleitet werden (Steht am Ende von Schritt 1).

➋ Suchen Sie hier die grüne Nummer, die Sie sich am Ende von Schritt 1 notiert haben.

➌ Suchen Sie hier die alte Stufe mit der Sie in die S-Tabelle übergeleitet wurden (steht auf S. 28 ganz unten). Ausnahme: Wenn Sie

im November 2009 Anspruch auf einen Stufenaufstieg hatten, ist an dieser Stelle die höhere Stufe vom November 2009 heranzuziehen.

Entgeltgruppe		Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 12	15	2.723,86	3.100,67	3.535,85	3.916,63	4.406,22	4.504,44
EG 11	14	2.628,47	2.991,88	3.209,47	3.535,85	4.009,11	4.117,59
EG 10 + 140,60	13	2.673,68	3.027,41	3.161,22	3.373,20	3.876,01	3.871,34
EG 10	12	2.533,08	2.883,08	3.100,67	3.318,26	3.731,69	3.730,74
EG 9 + 126,38	11	2.363,76	2.606,47	2.733,66	3.072,81	3.337,78	3.549,75
EG 9 + 105,32	10	2.342,70	2.585,41	2.712,60	3.051,75	3.316,72	3.528,69
EG 9	9	2.237,38	2.545,81	2.676,37	3.024,51	3.296,50	3.423,27
EG 9 o. St. 6 + 85,65	8	2.323,03	2.633,73	2.764,29	3.112,43	3.297,05	-----
EG 9 o. St. 6	7	2.237,38	2.545,81	2.676,37	3.024,51	3.211,40	-----
EG 8 + 102,78	6	2.197,08	2.488,12	2.596,92	2.694,84	2.803,63	2.798,02
EG 8 + 85,65	5	2.179,95	2.470,54	2.579,34	2.677,26	2.786,04	2.780,89
EG 8	4	2.094,30	2.382,62	2.491,42	2.589,34	2.698,12	2.695,24
EG 6	3	1.922,60	2.186,78	2.295,58	2.398,94	2.469,66	2.474,79
EG 5	2	1.842,05	2.094,32	2.197,66	2.301,02	2.377,18	2.368,80
EG 2	1	1.588,74	1.806,00	1.860,40	1.914,80	2.034,47	2.103,84

➍ Lesen Sie Ihr Vergleichs(tabellen)entgelt ab.

WICHTIG: Wenn Sie in der Stufe 3 oder 4 sind, gilt für Sie die etwas günstigere Überleitungs-S-Gruppe „S 16 Ü“.

WICHTIG: Sie kommen in die günstigere Überleitungs-S-Gruppe S 12 Ü (Sozpäd.) bzw. S 13 Ü (Kita-Leitung und StellvertreterIn)

WICHTIG: Sie kommen in die etwas günstigere Überleitungs-S-Gruppe „S 11 Ü“.

➎ Tragen Sie hier das oben gefundene Vergleichs(Tabellen)entgelt ein:

➏ Falls Sie zu einem der rechts stehenden Ausnahmefälle gehören, dann tragen Sie hier den entsprechenden Zuschlag zum Vergleichs(Tabellen)entgelt ein:

+

➐ Zählen Sie die Beträge aus den beiden Feldern zusammen. Das Ergebnis ist Ihr Vergleichsentgelt:

=

Die drei Ausnahmen:

• Wenn Sie in einer der alten Entgeltgruppen 9 bis 12 waren und seit Oktober 2007 noch einen Bewährungsaufstieg hatten, dann erhalten sie dafür eine Zulage. Dadurch entsteht eine „individuelle Zwischenstufe“, (etwa Stufe 3+). Diese Zulage (im Gehaltszettel z. B. als „IndZwSt“ abgekürzt) ist um 2,65% zu erhöhen (mal 1,0265) und bei ➎ einzutragen. Teilzeitkräfte Anmerkung unten beachten!

• Einzelne MitarbeiterInnen erhalten aufgrund einer Höhergruppierung einen sogenannten „Garantiebtrag“ (maximal 60 Euro). Dieser Garantiebtrag (im Gehaltszettel in der Regel als „Garantiebtrag“ ausgewiesen) ist um 2,65% zu erhöhen (mal 1,0265) und bei ➎ einzutragen. Teilzeitkräfte Anmerkung unten beachten!*

• Viele ältere Beschäftigte sind seit der Tarifreform 2005 in einer individuellen Endstufe (Das heißt ihr persönliches Entgelt ist höher als die höchste Stufe ihrer Entgeltgruppe.) Im Gehaltszettel ist dies an einer Abkürzung wie „IndEndSt“ zu erkennen. Der dort genannte Betrag ist bei ➎ einzutragen. Teilzeitkräfte Anmerkung unten beachten!*

* **Teilzeitkräfte aufgepasst:** Die Vergleichsentgelt-Berechnung wird auf Grundlage des (fiktiven) Vollzeitentgelts durchgeführt. Das heißt, Sie müssen den in Ihrem Gehaltszettel stehenden Betrag durch die Zahl Ihrer Stunden teilen und dann mal 39 nehmen. (Wer 18,5 Stunden pro Woche arbeitet teilt durch 18,5 und rechnet anschließend mal 39 und trägt das Ergebnis erst dann bei ➎ ein.)

Schritt 4: Ermittlung des neuen Entgelts

➊ Tragen Sie hier Ihre S-Gruppe ein (Schritt 1). Falls Sie in einer Ü-Gruppe sind (dies haben Sie in Schritt 3 erfahren), schreiben Sie „Ü“ dahinter:

➋ Tragen Sie hier Ihre neue Stufe ein (siehe Ende Schritt 2):

➌ Suchen Sie jetzt unten in der S-Entgelttabelle ihr S-Tabellentgelt und tragen Sie es hier ein:

➍ Tragen Sie hier Ihr in Schritt 3 ermitteltes Vergleichsentgelt ein



Foto: bilderbox



Foto: bilderbox

Der höhere Betrag ist Ihr neues Entgelt! Sie erhalten das neue Entgelt rückwirkend ab November 2009!

Hinzu kommen alle Zahlungen, die nicht in die Vergleichsentgelt-Berechnung eingingen, wie Kinderzuschläge und vermögenswirksame Leistungen.

Teilzeitkräfte teilen das herausgefundene (Vollzeit)Entgelt durch 39 und nehme es mal ihrer Wochenstundenzahl.

Das Fazit

Sie wollen wissen, ob Sie durch die S-Tabelle jetzt schon mehr verdienen?

Tragen Sie hier ihr altes Entgelt ein. Tragen Sie hier ihr neues Entgelt einschließlich derjenigen Zulagen ein, die in die Berechnung des Vergleichsentgelts eingeflossen sind.

Viele MitarbeiterInnen profitieren erst längerfristig von den S-Eingruppierungen. Mehr dazu auf der nächsten Seite.



*Autoren der Anleitung:
Robert Winter
Manfred Weidenthaler*

Die neue S-Entgelttabelle

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2 nach 1 Jahr in Stufe 1	Stufe 3 nach 3 Jahren in Stufe 2	Stufe 4 nach 4 Jahren in Stufe 3	Stufe 5 nach 4 Jahren in Stufe 4	Stufe 6 nach 5 Jahren in Stufe 5
S 18	3.000,00	3.100,00	3.500,00	3.800,00	4.250,00	4.525,00
S 17	2.700,00	2.975,00	3.300,00	3.500,00	3.900,00	4.135,00
S 16 Ü ²	–	–	3.245,00	3.600,00	3.820,00	3.880,00
S 16	2.630,00	2.910,00	3.130,00	3.400,00	3.700,00	3.880,00
S 15	2.530,00	2.800,00	3.000,00	3.230,00	3.600,00	3.760,00
S 14	2.500,00	2.700,00	2.950,00	3.150,00	3.400,00	3.575,00
S 13 Ü ¹	2.542,12	2.742,12	2.992,12	3.192,12	3.442,12	3.567,12
S 13	2.500,00	2.700,00	2.950,00	3.150,00	3.400,00	3.525,00
S 12 Ü ¹	2.442,12	2.692,12	2.932,12	3.142,12	3.402,12	3.512,12
S 12	2.400,00	2.650,00	2.890,00	3.100,00	3.360,00	3.470,00
S 11 Ü ¹	2.352,66	2.652,66	2.782,66	3.102,66	3.352,66	3.502,66
S 11	2.300,00	2.600,00	2.730,00	3.050,00	3.300,00	3.450,00
S 10	2.240,00	2.480,00	2.600,00	2.950,00	3.230,00	3.460,00
S 9	2.230,00	2.400,00	2.550,00	2.825,00	3.050,00	3.265,00
S 8	2.140,00	2.300,00	2.500,00	2.785,00 ³	3.045,00 ⁴	3.250,00 ⁵
S 7	2.075,00	2.275,00	2.435,00	2.595,00	2.715,00	2.890,00
S 6	2.040,00	2.240,00	2.400,00	2.560,00	2.705,00	2.864,00
S 5	2.040,00	2.240,00	2.390,00	2.470,00	2.580,00	2.770,00
S 4	1.850,00	2.100,00	2.230,00	2.340,00 ⁶	2.410,00	2.500,00
S 3	1.750,00	1.960,00	2.100,00	2.240,00	2.280,00	2.320,00
S 2	1.675,00	1.770,00	1.840,00	1.920,00	2.000,00	2.080,00

¹Die Überleitungsgruppen S 11 Ü, S 12 Ü und S 13 Ü gelten nur für Beschäftigte, die eine Vergütungsgruppenzulage bereits erhalten. Alle anderen kommen in die normalen Gruppen S 11, S 12 oder S 13.

²Die Überleitungsgruppe S 16 Ü gilt nur für Beschäftigte, die ihre Vergütungsgruppenzulage bereits erhalten und aus den Stufen 3 oder 4 ihrer alten Entgeltgruppe 10 übergeleitet werden.

³ Endstufe für Beschäftigte in der Tätigkeit von SozialarbeiterInnen bzw. SozialpädagogInnen

⁴ Wird erreicht nach 8 Jahren in Stufe 4

⁵ Wird erreicht nach 10 Jahren in Stufe 5

⁶ Endstufe für Beschäftigte in der Tätigkeit von ErzieherInnen

So geht's weiter!

Das verdienen Sie in den nächsten Jahren

In der neuen S-Tabelle können alle MitarbeiterInnen in die Stufe 6 ihrer Entgeltgruppe aufrücken. Einzige seltene Ausnahme: Sogenannte MitarbeiterInnen „in der Tätigkeit von Erziehern oder Sozialpädagogen“, das sind Beschäftigte ohne die

entsprechende Ausbildung. Sie kommen nur bis Stufe 4 (siehe auch Tabelle in Schritt 1).

Ältere langjährig Beschäftigte – oft schon in Endstufe

Viele ältere und schon lang im Dienst Stehende haben ihre höchst mögliche Einstufung bereits erreicht. Sehen Sie in der S-Entgelttabelle nach, ob Ihr neues Entgelt gleich oder höher als die höchste Stufe Ihrer neuen S-Eingruppierung ist.

Wenn das so ist, erhalten Sie bereits das höchstmögliche Entgelt. Weitere Aufstiege

sind – derzeit – nicht vorgesehen. Allerdings wird im öffentlichen Dienst weiterhin über eine neue Entgeltordnung verhandelt. Dies könnte zu einer höheren Eingruppierung von Beschäftigten auch im kirchlichen Dienst führen. Es ist allerdings damit zu rechnen, dass die Verhandlungen noch



Foto: bilderbox

mehrere Jahre dauern werden. Selbstverständlich profitieren auch MitarbeiterInnen, die bereits in einer Endstufe sind, von den allgemeinen prozentualen Entgelterhöhungen.

Alle MitarbeiterInnen, die noch nicht in einer Endstufe sind

Für alle MitarbeiterInnen, deren neues Entgelt geringer ist, als das für ihre Eingruppierung vorgesehen Endgehalt, gibt es Stufenaufstiege.

Dabei ist es zunächst ohne Belang, ob Sie im Augenblick das „Vergleichsentgelt“

oder das „S-Tabellenentgelt“ erhalten. Im Unterschied zur alten Entgelttabelle sind in der S-Tabelle die Stufenlaufzeiten in den Stufen 2 und 3 um je ein Jahr verlängert. Das heißt, es dauert länger, bis Sie in die nächste Stufe aufrücken.

Ihr nächstes Aufstiegsdatum

❶ Am Ende von Schritt 2 haben Sie Ihre neue Stufe und das zugehörige Jahr in dieser Stufe notiert. Suchen Sie in der 1. Zeile Ihre neue Stufe.

❷ Suchen Sie in der 2. Zeile das zugehörige Jahr in dieser Stufe und kreuzen Sie es an.

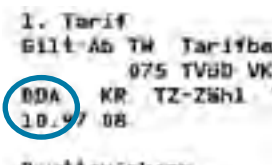
Ihre Stufe:	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
Jahr in der Stufe:	1	1 2 3	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4 5

Jetzt können Sie ablesen, wieviele Jahre Sie noch in dieser Stufe verbringen müssen, bis Sie in die nächste aufrücken.

Wenn Sie zum Beispiel das 3. Jahr der Stufe 3 angekreuzt haben, bedeutet das, dass Sie im Augenblick im dritten Jahr der Laufzeit der Stufe 3 sind. Sie müssen also nach Ablauf dieses dritten Jahres noch 1 Jahr warten bis Sie in die Stufe 4 aufrücken.

Gehaltszettel Typ 1

Der Monat im Feld „BDA“, ist der Monat in dem das jeweils nächste Jahr Ihrer Stufenlaufzeit beginnt. (Beachten: Die dahinterstehende Jahreszahl ist nicht mehr relevant. Sie galt nur für Ihre alte Eingruppierung.)

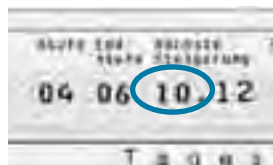


cken. In der S 8 gibt es ab Stufe 4 längere Aufstiegszeiten, siehe Anmerkungen zur S-Tabelle auf der linken Seite.

Angebrochenen Jahre werden „taggenau“ von Ihrer alten Einstufung übernommen. Das heißt Sie können den Monat, in dem Ihr derzeit laufendes Jahr endet der Entgeltabrechnung Oktober 2009 entnehmen.

Gehaltszettel Typ 2

Der Monat im Feld „nächste Steigerung“, ist der Monat in dem Sie jeweils in das nächste Jahr Ihrer Stufe aufrücken. (Beachten: Die dahinterstehende Jahreszahl ist nicht mehr relevant. Sie galt nur für Ihre alte Eingruppierung.)



Das kann doch nicht stimmen?



Wo Menschen (und Computer) arbeiten, passieren Fehler. Wer Zweifel hat, ob die Überleitung stimmt, wendet sich zunächst an seine Bezügestelle – am einfachsten telefonisch. Die Telefonnummer des/der Zuständigen ist auf der Entgeltabrechnung angegeben. Ein Tipp: Bezügestellenarbeit ist „Saisonarbeit“. Außerhalb der „Gehaltsläufe“ (Diese sind zum Monatswechsel oder zur Monatsmitte.) haben die KollegInnen in den Bezügestellen mehr Zeit und Ruhe für Mitarbeiteranfragen.

Lässt sich das Problem telefonisch nicht klären, muss schriftlich Einspruch eingelegt werden. Je genauer in dem Einspruch geschildert wird, was warum nicht stimmt oder zweifelhaft ist, desto einfacher und schneller kann der Einspruch bearbeitet werden. Die Mitarbeitervertretung (MAV) in der jeweiligen Einrichtung gibt Auskünfte und berät dabei.

Auf diese Weise dürften sich (fast) alle Fälle klären lassen. Wenn nicht, dann bleibt dem/der Beschäftigten der Weg zur jeweiligen diözesanen Schlichtungsstelle (KODA Kompass Nr. 22) und als letzte Möglichkeit zum Arbeitsgericht.

6-Monatsfrist beachten!

Einsprüche gegen Entgeltabrechnungen müssen innerhalb von 6 Monaten eingelegt werden.

Und soviel gibt es in der nächsten Stufe

Jetzt wissen Sie, wann Sie in die nächste Stufe aufrücken. Sie brauchen jetzt nur noch in der S-Entgelttabelle ablesen, wieviel Geld Sie in der nächsten Stufe verdienen. Wenn Sie derzeit das Vergleichsentgelt

statt dem S-Tabellenentgelt erhalten (also in Schritt 4 bei der Waage im rechten Feld eine größere Zahl steht), kann es sein, dass auch das S-Tabellenentgelt in der nächsthöheren Stufe noch immer geringer

als Ihr „Vergleichsentgelt“ ist. In diesem Fall bekommen Sie weiterhin das höhere Vergleichsentgelt – solange bis durch weitere Höherstufungen das S-Tabellenentgelt höher ist.

Beispiel Kinderpflegerin Annette B.

Annette B. ist seit Juli 2000 als Ergänzungskraft im Kindergarten tätig. Sie kommt in die neue S-Entgeltgruppe S 3, Stufe 4, 1. Jahr. Ihr Stufenentgelt wäre 2.240 Euro, ihr Vergleichsentgelt sind 2.301,02 Euro. Sie erhält also das höhere Vergleichsentgelt ausbezahlt. Ende September 2013 vollendet sie die vierjährige Laufzeit in Stufe 4 und steigt im Oktober

in Stufe 5 auf. Das S-Tabellenentgelt der Stufe 5 beträgt 2.280 Euro ist also noch immer niedriger als ihr Vergleichsentgelt. Sie erhält also weiterhin das Vergleichsentgelt ausbezahlt. Erst wenn sie in die Stufe 6 aufrückt, ist das S-Tabellenentgelt mit 2.320 Euro höher als das Vergleichsentgelt – ab diesem Zeitpunkt erhält sie das dann höhere S-Tabellenentgelt.



1	Stufe 2 nach 1 Jahr in Stufe 1	Stufe 3 nach 3 Jahren in Stufe 2	Stufe 4 nach 4 Jahren in Stufe 3	Stufe 5 nach 4 Jahren in Stufe 4	Stufe 6 nach 5 Jahren in Stufe 5
...
1.960,00	1.960,00	2.100,00	2.240,00	2.280,00	2.320,00
1.770,00	1.770,00	1.840,00	1.920,00	2.000,00	2.080,00

Oktober 2009: Ihr Vergleichsentgelt ist mit 2301,02 Euro höher als das S-Tabellenentgelt. Sie erhält das Vergleichsentgelt.

Oktober 2013: Aufrücken in Stufe 5. Ihr Vergleichsentgelt ist noch immer höher als das S-Tabellenentgelt. Sie erhält Vergleichsentgelt.

Oktober 2018: Aufrücken ist Stufe 6. Jetzt ist ihr S-Tabellenentgelt höher als das Vergleichsentgelt. Sie erhält das S-Tabellenentgelt.



Langer Weg. In Einzelfällen kann es 9 Jahre und länger dauern bis MitarbeiterInnen von der neuen S-Tabelle profitieren. Foto: bilderbox

Strukturausgleich, Weihnachtsgeld ...

Keine Bewährungsaufstiege und Vergütungsgruppenzulagen

Für Beschäftigte in der neuen Entgelttabelle S gibt es keine Bewährungsaufstiege und Vergütungsgruppenzulagen. Sie sind in der Vergleichsentgelt-Berechnung berücksichtigt.

Strukturausgleich bleibt

Einzelnen Beschäftigten steht aus der Überleitung im September 2005 zusätzlich zum Tabellenentgelt ein „Strukturausgleich“ zu. Im Oktober 2009 bereits gezahlte Strukturausgleiche werden unverändert

nach den allgemeinen Regelungen weiter gewährt.

Beginnt ein Anspruch auf Strukturausgleich erst nach dem Oktober 2009, wird ein Strukturausgleich für Ledige nicht mehr gewährt. Ein Strukturausgleich für Verheiratete wird um den Betrag gekürzt, der einer/m Ledigen mit gleichen Voraussetzungen zustehen würde.

Zuordnung S-Gruppen und allgemeine Entgeltgruppen

Sofern im ABD auf Entgeltgruppen Bezug genommen wird, etwa bei der Jahressonderzahlung oder bei „vorübergehender

Übertragung höherwertiger Tätigkeit“ gelten folgende Entsprechungen:

EG 2	entspricht	S 2
EG 4		S 3
EG 5		S 4
EG 6		S 5
EG 8		S 6 bis 8
EG 9		S 9 bis 14
EG 10		S 15 bis 16
EG 11		S 17
EG 12		S 18

Beschäftigte bis S 8 erhalten deshalb 90 % Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld), ab S 9 gibt es 80 %.

Die nächste Überleitung kommt bestimmt ...

... und der KODA Kompass wird Sie dann wieder informieren.

Damit wir das optimal können, bitten wir Sie um eine kurze Rückmeldung: Kamen Sie mit den Anleitungen zurecht? War es schwer oder leicht? Gab es „Klappen“ und Probleme?

Mailen Sie an: redaktion@kodakompass.de

Danke! Ihr KODA Kompass-Team

Einmal „freie Auswahl“ – S 8 und S 9 nur auf Antrag

Für manche ErzieherInnen und HeilpädagogInnen, die in S 8 oder S 9 kommen würden, lohnt der Wechsel in die neue S-Tabelle nicht. Deshalb gibt es für einen Teil dieser MitarbeiterInnen ein Wahlrecht.

Betroffen sind ErzieherInnen und HeilpädagogInnen, die

- in die neuen Entgeltgruppen S 8 oder S 9 kommen würden und
- schon vor dem 1. Oktober 2005 bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt waren (also 2005

vom „BAT-System“ ins „TVöD-System“ übergeleitet wurden).

Diese MitarbeiterInnen werden ausschließlich auf Antrag in die neue S-Entgelttabelle überführt. Ein solcher Antrag ist bis spätestens 30. Juni 2010 zu stellen. Zur Antragsstellung genügt ein formloser Brief: „Ich beantrage hiermit die Überleitung in die S-Entgelttabelle.“ Wer den Antrag stellt, wird rückwirkend ab November 2009 übergeleitet.

Für wen sich der Antrag lohnt

- 1 Suchen Sie Ihren Fall (siehe Tabelle aus Schritt 1, S. 26)
- 2 Die hier angegebene „grüne Nummer“ muss mit der „grünen Nummer“ in der Tabelle in Schritt 1 übereinstimmen.
- 3 Jetzt die Stufe suchen, in der Sie sich im November 2009 befunden haben. (Sie kennen Ihre Stufe nicht? Lesen Sie auf S. 28 wie Sie die Stufe auf dem Gehaltszettel finden.). Es geht um die alte Stufe der alten Entgelttabelle, in der Sie im November 2009 waren!

Der Antrag ...	☺ rentiert sich immer ... ☺	☺ rentiert sich im Einzelfall ... ☺	☹ rentiert sich nie ... ☹
EG 8 nach S 8	4 für alle	---	---
EG 9 nach S 8	7 für alle in Stufe 5	---	für alle in Stufe 1 - 4
EG 9 nach S 9	7 für alle in Stufe 5	für MitarbeiterInnen in Stufe 4, besonders wenn sie noch lange zu arbeiten haben*	für alle in Stufe 1 - 3
„EG 9 + Zulage 85,65 Euro“ nach S 9	8 ---	für MitarbeiterInnen in Stufe 4, besonders wenn sie nicht mehr lange zu arbeiten haben*	für alle in Stufe 1 - 3 und 5

* In diesen Fällen ist der Entgeltunterschied meist nicht groß. Um herauszufinden, was günstiger ist, muss der voraussichtliche Einkommensverlauf bis zum Renteneintritt in beiden Tabellen verglichen werden. Tipp: Die Gewerkschaft ver.di hat auf ihrer nur Mitgliedern zugänglichen internen Homepage einen Vergleichsrechner.



Sprung in die „S-Klasse“. Vor allem für schon länger Beschäftigte kann der Antrag bares Geld bringen.

Foto: anavanz/PIXELIO

Autoren der Überleitungsbeiträge: Robert Winter, Manfred Weidenthaler

Stufenaufstieg beantragen?

Auch die neuen Stufenlaufzeiten werden im Computer der Bezügestelle hinterlegt. Sind die Daten richtig eingegeben sind und arbeitet die Software korrekt, rücken sie automatisch in die nächste Stufe auf – einen Antrag müssen Sie nicht stellen.

Unabhängig davon gibt es aber weiterhin die Möglichkeit MitarbeiterInnen mit dauerhaft überdurchschnittlichen Leistungen einen vorzeitigen Stufenaufstieg zu gewähren. Umgekehrt kann der Stufenaufstieg verzögert werden, wenn die Leistungen dauerhaft erheblich unterdurchschnittlich sind (§ 17 Abs. 2, ABD Teil A, 1.). Vor einer Verzögerung des Stufenaufstiegs muss der/dem Beschäftigten allerdings rechtzeitig Gelegenheit gegeben werden die Mängel bei der Arbeit abzustellen.

Die Beiträge dienen der allgemeinen Information. Sehr seltene Sonderfälle sind nicht dargestellt. Angaben ohne Gewähr. Rechtsgültig ist die Veröffentlichung in den diözesanen Amtsblättern.

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 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 37 93
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

Jürgen Herberich, Johannes Hoppe, Hans Reich, Markus Schweizer, Erich Sczepanski, Dr. Christian Spannagl, Manfred Weidenthaler, Robert Winter, Vertreter der Arbeitgeberseite: Roland Huth

Redaktionsleitung: Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.) und Robert Winter

Layout: Manfred 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: 54.300
Abo-Bestellung auch unter www.kodakompass.de, Rubrik „Service“

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

Die ersten 100 Tage sind um ...

Hans Reich – Kontinuität und sozialer Ausgleich

Hans Reich, seit Oktober Sprecher der Mitarbeiterseite und seit Januar Vorsitzender der Bayerischen Regional-KODA zu seinen Motiven und Zielen.

KODA Kompass: *Was hat deine Frau gesagt, als du ihr erzählt hast, du wirst nach 23 Jahren noch mal KODA-Vorsitzender?*

Reich: Meine Frau hat meine beruflichen und privaten Entscheidungen immer mitgetragen. Natürlich war Ihre Begeisterung, verbunden mit dem Wissen, dass dies wieder mehr Abwesenheit von der Familie bedeutet, nicht sehr groß. Ihre spontane Reaktion: „Musst du dir das noch einmal antun.“

KODA Kompass: *Was reizt dich an dieser Aufgabe?*

Reich: Ganz spontan: die Herausforderung! Die KODA begleitet mich seit ihrer Gründung 1980. Bereits damals habe ich mich der Verantwortung als Vorsitzender gestellt und konnte die ersten entscheidenden Jahre mitgestalten. Mit Beschluss vom 7. Oktober 1981 hat die KODA die Anwendung des Bundesangestelltentarifs (BAT) in seiner jeweils gültigen Fassung als Grundsatz festgeschrieben. Diesen Grundsatzbeschluss konnte ich entscheidend mitgestalten. Er gibt bis heute allen kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Rechtssicherheit. Dieses „Dranbleiben“ am öffentlichen Dienst möchte ich auch für die Zukunft sichern.

Für mich ist wichtig zu wissen, dass alle Mitglieder der Kommission schlussendlich das gleiche Ziel vor Augen haben: Ein einheitliches, regionales und eigenständiges Arbeitsvertragsrecht in Bayern zu gestalten. Ich traue mir die Beharrlichkeit zu, im Zugehen auf alle Mitglieder der Kommission auch künftig dieses gemeinsame Ziel zu erreichen. Der „Dritte Weg“ hat sich in Bayern bewährt, auch bei knapper werdenden finanziellen Mitteln.

KODA Kompass: *Neue Besen kehren gut, sagt der Volksmund. Was wird jetzt in der KODA anders?*



Reich: „Neue Besen kehren gut, aber die alten Besen wissen, wo die Dreckecken sind.“ Tja, die Antwort ist nicht so leicht. Ich denke, die Arbeit der Bayerischen Regional-KODA hat in den letzten 29 Jahren sehr viel Kontinuität gezeigt. Ich kann das deshalb beurteilen, weil ich mittlerweile das einzige Mitglied der KODA bin, das all diese Jahre mitgestalten konnte.

Alle bisherigen Vorsitzenden haben in die Leitung ihre ganz persönliche Note eingebracht. Das wird auch bei mir so sein. Ich werde versuchen mit Fach- und Sachkompetenz zu leiten und das gute Miteinander zu pflegen.

KODA Kompass: *Wenn du 3 Wünsche an die Arbeitgeberseite frei hättest ...?*

Reich: Ich wünsche mir ...

- das offene Miteinander und die Besonderheit des bayerischen Weges auch zukünftig beizubehalten.
- zukunftsweisende, gerade im Blick auf sozialen Ausgleich bedachte Entscheidungen, mitzutragen.
- meine Arbeit und Verantwortung, trotz meiner persönlichen Ecken und Kanten, kritisch, offen und respektvoll zu begleiten.

Zur Person

Johannes Reich

- geboren 1951 in Altenstadt – Landkreis Weilheim-Schongau
- getauft auf den Namen Johannes Baptist – von allen Hans genannt
- verheiratet – 1 Kind – wohnhaft in Kaufbeuren

beruflich

- seit 1972 im kirchlichen Dienst in der Diözese Augsburg
- 1972 bis 1975 – CAJ-Sekretär
- Januar bis Juni 1976 – Halbjahreskurs im Katholischen Sozialinstitut in Freising
- Juli 1976 bis August 2004 – KAB Sekretär in Kaufbeuren, Bildungsreferent und KAB Rechtsstelle
- Theologie im Fernkurs – Domschule Würzburg
- September 2004 – Pastoraler Mitarbeiter Betriebsseelsorge Diözese Augsburg
- seit Oktober 1980 – Mitarbeitervertreter in der Bayerischen Regional-KODA
- seit Oktober 2009 – Sprecher der KODA-Mitarbeiterseite
- seit Januar 2010 – Vorsitzender der Bayerischen Regional-KODA

ehrenamtlich

- Mitglied des Verwaltungsrates der AOK Bayern
- Vorsitzender des AOK Direktionsbeirats Kaufbeuren-Ostallgäu
- Mitglied des Verwaltungsrates der Kliniken Ostallgäu-Kaufbeuren
- Bezirksvorsitzender der ACA Arbeitsgemeinschaft Christlicher Arbeitnehmerorganisationen in Schwaben
- Diözesanvorsitzender der Christlichen Arbeiterhilfe e.V. Diözese Augsburg
- Vorsitzender der KAB in Kaufbeuren
- Vorstand der Blaskapelle Altenstadt

und wenn er frei hat

- Blasmusik – Skifahren – Wandern – Ahnenforschung



Dranbleiben. Seit 1980 setzt sich Hans Reich für die enge Anbindung an den öffentlichen Dienst ein. Foto: M. Weidenthaler

Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Durchbruch bei Kitas

15 % Verfügungszeit garantiert, mehr Geld durch Tarifübernahme

Ab sofort sind mindestens 15 % der Arbeitszeit der pädagogischen MitarbeiterInnen einer Kindertagesstätte als Verfügungszeit zu vergeben. Auch im Entgeltbereich tut sich etwas: Voraussichtlich im Dezember wird die KODA die Überleitung der Beschäftigten

in die neue „S-Entgelttabelle“ des öffentlichen Dienstes beschließen. Für viele bedeutet dies deutlich mehr Geld und zwar rückwirkend ab November 2009.

Jahrelang wurde über die Aktualisierung der Dienstordnung für Kindertagesstätten verhandelt. Knackpunkt war die Ver-

fügungszeit. Die MitarbeitervertreterInnen in der KODA konnten jetzt ihre Forderung nach einem verbindlichen Anspruch auf Verfügungszeit durchsetzen.

Die Verfügungszeit wird in Form eines Stundenpools verwaltet. Mindestens 15 % der regelmäßigen Arbeitszeit aller pädagogischen MitarbeiterInnen fließen in den Topf. Die Stunden werden dann auf diese MitarbeiterInnen aufgeteilt. Ob die Auf-

● Fortsetzung auf Seite 2



Thomas Plaßmann

Themen

- **Eder geht nach Brasilien**
Reich Nachfolger an KODA-Spitze
- **Religionslehrer**
Neue Dienst- und Entgeltordnung – und viele offene Fragen
- **Neue Dienstzulage**
Beförderungsmöglichkeit an kirchlichen Volks- und Realschulen
- **Rentner gleichgestellt**
Künftig reguläre Eingruppierung
- **Extra-Geld**
„Besondere Einmalzahlung“
- **Auf den Punkt gebracht**
 - Anspruch auf befristete Teilzeit
 - Anrecht auf einen Parkplatz
 - Zulagen in Altersteilzeit
- **Das Stichwort: Missio Canonica**
- **Nachtrag Arbeitgeberwechsel**
Anerkennung öffentlicher Dienst
- **Homes löst Zeitler ab**
Wechsel im Bistum Regensburg
- **Arbeitszeitkalender 2010**
für Mesner und Kirchenmusiker



Manfred Weidenthaler,
Chefredakteur dieser Ausgabe

Danke für's Streiken

Nicht nur Erzieher profitieren

Liebe Leserin,
lieber Leser,

über Monate hinweg haben die KollegInnen in den kommunalen Kindergärten gestreikt. Auch KinderpflegerInnen und ErzieherInnen im kirchlichen Dienst haben den Arbeitskampf bei Kundgebungen und Aktionen unterstützt. Nur gestreikt haben sie nicht – das ist Kirchenbeschäftigten nach wie vor verboten. Die Früchte des Streiks ernten aber auch kirchliche MitarbeiterInnen. Ein weiteres Mal hat sich die enge Anbindung des kirchlichen Tarifrechts an den öffentlichen Dienst bewährt.

Wirklich sensationell sind die finanziellen Ergebnisse des Streiks nicht. Die MitarbeiterInnen bekommen im Wesentlichen zurück, was sie schon einmal hatten, eine Bezahlung auf dem Niveau des alten Tarifvertrages „BAT“.

Die Streikenden haben aber noch etwas anderes erreicht. Sie haben die vierjährige Blockadepolitik im öffentlichen Dienst durchbrochen. 2005 wurde eine neue Entgeltordnung für alle Tätigkeiten und Berufe versprochen. Passiert ist nahezu nichts. Wenigstens an einer Stelle, im Sozial- und Erziehungsdienst, ist jetzt die Blockade gebrochen. Ob das reicht, endlich Bewegung in die Verhandlungen zu bekommen, wird sich zeigen. Vielleicht bedarf es zuvor noch einiger Streiks.

Zunächst aber liebe Kolleginnen und Kollegen in den kommunalen Kindertagesstätten: Herzlichen Dank für's Streiken!

Es grüßt Sie Ihr
KODA Kompass-Team

Manfred Weidenthaler
Manfred Weidenthaler,
Redaktionsleiter

Fortsetzung von Seite 1

teilung gleichmäßig erfolgt oder ob für besondere Anforderungen und Aufgaben mehr Verfügungszeit gewährt wird, wird vor Ort entschieden. Die Leitung ist für die Verteilung verantwortlich.

Den Wortlaut der Dienstordnung mit Erläuterungen finden Sie unter www.kodakompass.de im Themen-ABC.

Die Früchte des Streiks

Im öffentlichen Dienst gibt es ab November Einkommensverbesserungen im Sozial- und Erziehungsbereich. Als Ergebnis des Arbeitskampfes wurde beschlossen, eine neue Entgelttabelle einzuführen, die S-Tabelle (S wie Sozialdienst). Zur Überleitung aus der jetzigen Entgelttabelle in die neue Tabelle sind komplizierte Überleitungsregelungen vorgesehen. Die Details werden derzeit ausgehandelt. Bereits jetzt steht fest, dass vor allem die nach dem September 2005 neu Eingestellten durch die Neuregelung besser gestellt werden. Aber auch viele

schon länger im Dienst Stehende werden profitieren. Arbeitgeber- und Mitarbeiterseite der KODA erklärten, dass die neuen Regelungen möglichst schnell auch den kirchlichen Beschäftigten zu Gute kommen sollen.

Neu im öffentlichen Dienst ist der Tarifvertrag Gesundheitsschutz. Seine Regelungen gehen allerdings im Kern nicht wesentlich über das bereits jetzt gültige Arbeitsschutzgesetz hinaus. Schon bislang sind in jeder Einrichtung „Gefährdungsanalysen“ durchzuführen und nötigenfalls Gesundheitsschutzmaßnahmen in Zusammenarbeit mit der Mitarbeitervertretung (MAV) zu ergreifen. Ein Vorteil des Tarifvertrags liegt darin, dass die Aufmerksamkeit in den Einrichtungen stärker auf Fragen des Gesundheitsschutzes gelenkt wird.

Für die Februar-Ausgabe des KODA Kompass ist ein großer Sonderteil „Kindertagesstätten“ mit ausführlichen Informationen zu den neuen Regelungen geplant.

Manfred Weidenthaler

Newsletter abonnieren und 50 Euro-Gutschein gewinnen

Werden Sie der oder die 1234. AbonnentIn des kostenfreien [kodakompass-newsletters](http://www.kodakompass-newsletters) und gewinnen Sie einen Buch/CD-Gutschein über 50 Euro, zur Verfügung gestellt von der Zusatzversorgungskasse BVK (Bayerische Versorgungskammer).

Wer den kodakompass-newsletter abonniert, ist immer auf dem Laufenden. Wir informieren Sie per Email mit einer

kurzen Nachricht und einem Link auf den ausführlichen Beitrag rund ums Tarifrecht. Der newsletter ist ein kostenloser Service der Online-Redaktion.

Fast 1.200 AbonnentInnen sind bereits tarifpolitisch immer auf dem neuesten Stand. Wenn Sie der oder die 1234. werden wollen, dann schauen Sie vorbei, unter www.kodakompass.de, Rubrik Newsletter Abo.

März	April	
1		
2		
3		
4	1	Palmsontag
5	2	
6	3	1 Tag d
7	4	2
8	5	Gründonnerstag
9	6	Karfreitag**
10	7	Karsamstag
11	8	Ostersonntag*
12	9	Ostermontag**
13	10	
14	11	
15	12	10

Mesner, Kirchenmusiker

Der Arbeitszeitkalender 2010 ist da!

Für MesnerInnen und KirchenmusikerInnen gibt es jetzt den Arbeitszeitkalender 2010 mit Erläuterungen zum Feiertagsausgleich, festen freien Tag

Weiter finden Sie auf unserer Homepage ein Excel- und OpenOffice-Formblatt zur Arbeitszeitberechnung von MesnerInnen.

Nur unter www.kodakompass.de, Rubrik Themen-ABC, Stichwort Mesner oder Kirchenmusiker.

Dr. Joachim Eder übernimmt Aufgabe in Brasilien

Comeback: Hans Reich neuer Sprecher der Mitarbeiterseite



Dr. Joachim Eder
(links) und Hans
Reich (rechts).

Foto: M. Weidenthaler

Nach 16 Jahren verlässt Dr. Joachim Eder die Spitze der Bayerischen Regional-KODA. Konsequenz und wenn nötig in der Sache hart aber fair vertrat er die Interessen der Kirchenmitar-

zeitmäßig weit über die Pflicht hinaus. Ein Engagement, für das die KODA-Mitarbeiterseite ihm größten Dank schuldet. Trotz aller Arbeit kamen für Eder seine vier inzwischen erwachsenen Kinder an erster

Stelle. Mit manchmal faszinierender Energie managte er seine beiden Leidenschaften KODA und Familie und fand sogar – manchmal – noch Zeit für sich. Aber selbst im Urlaub ließ ihn der Dienst selten ganz los und einige KODA Kompass-Beiträge entstanden am italienischen Sandstrand oder in kalifornischen Internet-Cafés.

Das schwierigste Feld eines Sprechers und Vorsitzenden in der KODA ist die „Innenpolitik“. Verschiedenste Interessen und unterschiedlichste Persönlichkeiten sind immer wieder unter einen Hut zu bekommen. Kollegial, fair und ehrlich war sein Führungsstil – ein Kompliment, das in der Politik

an den öffentlichen Dienst. Dabei ging es ihm nicht um bloßes Abschreiben vom öffentlichen Dienst, sondern um kirchengemäße Ausgestaltung unserer Regelungen. Sicherheit der Arbeitsplätze, angemessene Arbeitsbedingungen und sozial gerechte Vorschriften lagen und liegen ihm am Herzen. Die endgültige Abschaffung der Kinderzulage nach drei Jahren tarifpolitischem Kampf war daher seine vielleicht größte politische Niederlage.

Joachim Eder hat vor einigen Jahren eine neue Leidenschaft entdeckt, sein Engagement für ein Kinderdorf in Brasilien. Seit Oktober arbeitet er in der Leitung dieses Kinderdorfes mit. Er wird in den nächsten Jahren immer wieder längere Zeit in Brasilien sein, was sich mit den Aufgaben an der Spitze der KODA nicht vereinbaren lässt. Eder's politisches Wirken endet aber nicht mit dem Rücktritt als Sprecher der Mitarbeiterseite und Stellvertretender KODA-Vorsitzender. Er wird dem Gremium weiterhin als Mitglied angehören und auch sein Amt als Mitglied der für deutschlandweite Fragen zuständigen Zentral-KODA behalten.

Zum Nachfolger als Sprecher der Mitarbeiterseite und Stellvertretender KODA-Vorsitzender wurde Hans Reich gewählt.



Über Bayerns Grenzen hinaus. Eder (dritter v. l.) als Vertreter der Zentral-KODA bei Kontaktgesprächen in Rom.

Foto: G. Grädler

beiterInnen. Hans Reich, Dienstnehmervertreter aus der Diözese Augsburg, hat am 1. Oktober die Ämter des Sprechers der Mitarbeiterseite und des Stellvertretenden KODA-Vorsitzenden übernommen.

Eder war und ist ein Arbeitnehmervertreter aus Leidenschaft. Hunderte Tagesordnungen, Protokolle, Erklärungen und Vorlagen hat Dr. Joachim Eder an der Spitze der Mitarbeiterseite verfasst. Über 100 Tage pro Jahr war er auf Dienstreisen quer durch ganz Deutschland unterwegs, um zu klären, zu verhandeln, zu überzeugen Sein Engagement ging kraft- und

nicht selbstverständlich ist.

Im Umgang mit der Arbeitgeberseite konnte er emotional und hart sein. Das Ziel, zu konkreten und für beide Seiten akzeptablen Lösungen zu kommen, verlor er dabei nie aus den Augen, was ihm auch auf Arbeitgeberseite hohe Wertschätzung eintrug.

Eder kämpfte 16 Jahre erfolgreich für ein kirchliches Tarifrecht auf dem Niveau des und in enger Anbindung



Neues Arbeitsfeld. Eder mit Familie im Kinderdorf Guarabira in Brasilien.

Foto: privat

Reich ist „KODA-Urgestein“ Schon seit ihrer Gründung 1980 gehört er der Kommission an. Von 1980 bis 86 war er schon einmal Vorsitzender beziehungsweise Stellvertretender Vorsitzender. Die Mitarbeiterseite der KODA ist froh, mit Hans

Reich einen außerordentlich erfahrenen und kompetenten Nachfolger gefunden zu haben. Der 58-jährige Betriebsseelsorger aus Kaufbeuren ist Verfechter einer möglichst engen Anbindung an den öffentlichen Dienst und einer sozialen Ausgestaltung

kirchlichen Tarifrechts. Für seine neue Aufgabe an der Spitze unserer Kommission wünschen wir Hans Reich eine glückliche Hand und Gottes Segen.

Manfred Weidenthaler

„Ich musste in große Fußstapfen treten“

Mein Rückblick auf 16 Jahre KODA-Vorsitz

Ein starker Vorgänger: Wolfgang Rückl war von 1986 bis 1993 Vorsitzender der Bayerischen Regional-KODA auf Mitarbeiterseite. Anschließend wechselte Rückl – ein Mitglied der ersten Stunde seit 1980 – auf die Dienstgeberseite und das gleich als Vorsitzender.

13 Mann und drei Frauen stark war damals das Arbeiterteam. Es umfasste nach der Wahl 1993 nur noch fünf „Alte“, dazu jedoch elf neue Mitglieder. Eine Ausgangsposition, die nicht gerade eine „gleiche Augenhöhe“ mit der Dienstgeberseite erwarten ließ, als ich 1993 nach internen Überlegungen – Joachim Eder oder Norbert Siebert – Vorsitzender der Mitarbeiterseite wurde. Kein Wunsch kandidat. Eher eine Übergangslösung? Ich weiß noch, welche Ängste mich damals begleitet haben, als ich diese Aufgabe übernommen habe, die mich einerseits anzog, vor der ich andererseits auch ein gehöriges Stück Angst hatte. Ich wusste: Große Fußstapfen sind es, in die ich steigen muss. Und gleich wurde die Mitarbeiterseite mit einem Angriff auf die Grundlagen unseres Arbeitsvertragsrechts überrascht: Forderung nach Abschaffung der BAT-Tarifautomatik durch die Dienstgeberseite – und das möglichst ohne „öffentliche Begleitmusik“. Wir wussten, was das bedeutet: Zukünftig ein Nachverhandeln der Tarifänderungen im öffentlichen Dienst, keine Sicherheit einer Übernahme, keine Druckmittel, um Verschlechterungen abwehren zu können. Und hier erlebte ich, dass sich die Entwicklung eigener Stärken durch Konfliktsituationen beschleunigt. Nach zähem Ringen kam es zu einem Kompromiss, der im Wesentlichen heute noch gilt und der den Ausschlag gab für die breite Anerkennung meiner Person als Vorsitzender der Mitarbeiterseite. Dieser Kompromiss war, ist und bleibt der entscheidende Sicherheitsfaktor für alle Beschäftigten: Eine Tarifautomatik im Bereich des Entgelts mit der Möglichkeit, per KODA-Beschluss davon abweichen zu können, nachträgliche Verhandlungen

über alle weiteren tariflichen Änderungen mit der Absicht, diese – in kirchengemäßer Form – zu übernehmen.

Eine „geniale Formulierung“ – ohne KODA geht nichts

Für die bedeutendste Regelung während meiner Amtszeit halte ich jedoch den Wortlaut der sogenannten „Einbeziehungsklausel in die Arbeitsverträge“: „Es gelten die von der Bayerischen Regional-KODA beschlossenen und vom Diözesanbischof in

dem. Indirekt ist damit auch festgelegt, dass im Arbeitsvertrag abweichend vom ABD einzelvertraglich keine verschlechternde Bedingungen vereinbart werden können.

Enttäuschung – das Aus für die Kinderkomponente

Auf der anderen Seite meine größte Enttäuschung: Die Ablehnung der Kinderkomponente durch die Dienstgeberseite. Noch heute ist mir unverständlich, dass diese soziale Regelung, die auch dem Denken des kirchlichen Gesetzbuches CIC vom „Familienlohn“ näher kommt und aus der christlichen Soziallehre ableitbar ist, abgelehnt wurde, obwohl die Mitarbeiterseite bereit war, sie durch die Verringerung des „Leistungslohnes“ selbst zu finanzieren.

Kirchliche Pioniere – die Tarifreform

Als weiterer Kernpunkt meiner Amtszeit ist die Ablösung des „BAT-Systems“ durch das „TVöD-System“ zu nennen. Die Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA war die erste in Deutschland, die innerkirchlich dieses System gefordert und sich darauf eingelassen hat. Dabei konnten mit dem Systemwechsel verbundene Verschlechterungen abgemildert werden und gleichzeitig eine

Gleichstellung mit den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes auf Dauer gesichert werden. Der zusätzliche Umstieg auf den TVöD-VkA, die kommunale Fassung des TVöD, eröffnete vielen die Möglichkeit, die Stufe 6 in ihrer Entgeltgruppe zu erreichen, womit eine weitere Abfederung der systembedingten finanziellen Verschlechterungen erreicht wurde.

Unter Dach und Fach – die Lehrerregelungen

Nicht übersehen werden darf die Entwicklung der Sonderregelung für die Lehr-



Langjährige Partner und Gegenspieler. Schulrat i. K. Wolfgang Rückl (links) und Dr. Joachim Eder.

Foto: J. Hoppe

Kraft gesetzten Regelungen.“ Dieser Satz wurde Bestandteil des ABD und Grundlage für jeden Arbeitsvertrag. Mit dieser „genialen Formulierung“ wurde sichergestellt, dass keine Regelung Bestandteil des kirchlichen Tarifrechts ABD werden kann, die nicht von der Bayerischen Regional-KODA beschlossen worden ist. Es bedarf zweier Elemente, damit eine Regelung für die Arbeitsverhältnisse wirksam wird: Eines KODA-Beschlusses und der bischöflichen Inkraftsetzung. Fehlt eines der beiden Elemente, kann eine Regelung nicht wirksam werden. Selbst der Bischof kann alleine kein Arbeitsvertragsrecht setzen oder än-

kräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft, die ich in den Jahren 1998 bis 2008 innerhalb der Lehrerkommission fördern und mitgestalten durfte. Insgesamt ist eine tragfähige Grundlage für die weiteren Jahre geschaffen worden, die den beamtenrechtlichen Bezug des kircheneigenen Arbeitsvertragsrechtes für diese Berufsgruppe sicherstellt.

Nicht selbstverständlich – auf Augenhöhe mit Arbeitgebern

Der „bayerische Umgang“ mit der Novellierung von Ordnungen für die Gestaltung des Arbeitsvertragsrechtes war auch ein Kennzeichen für den gegenseitigen Umgang von Dienstgeber- und Mitarbeiterseite. Änderungen der KODA-Ordnungen wurden, obwohl alleinige Materie der Diözesanbischöfe, all die Jahre in gemeinsamer Abstimmung von Dienstgeber- und Mitarbeiterseite behandelt und als Empfehlung der Freisinger Bischofskonferenz vorgelegt. Der Einfluss der Mitarbeiterseite hat dabei Entwicklungen ermöglicht, die in den anderen Diözesen – wenn überhaupt – erst im Nachhinein übernommen wurden. Hier konnte die Mitarbeiterseite dazu beitragen, dass das System des Dritten Weges in Bayern auf paritätische Weise gestaltet wurde. Deutlich wurde dies nicht zuletzt im Anspruch der MitarbeitervertreterInnen auf qualifizierte Freistellungen vom Dienst, die so bemessen sind, dass effektive Arbeit möglich ist.

Bayerischer Weg – Verhandeln mit menschlicher Qualität

Mit Wolfgang Rückl ist die Person benannt, mit der ich harte sachliche Auseinandersetzungen führte, die mich aber auch am meisten in meiner charakterlichen und menschlichen Entwicklung beeinflusst hat und der ich dafür großen Dank sage. Viele Kolleginnen und Kollegen auf beiden Sei-



Eröffnung der 7. KODA-Amtszeit 2008. Dr. Joachim Eder, Erzbischof Dr. Reinhard Marx und Dr. Stefan Korta, Sprecher der Arbeitgeberseite. Foto: J. Hoppe

ten gab es in diesen Jahren, zu denen sich gute Beziehungen entwickelten, mit denen freundschaftliche Kontakte bestehen, die mir wichtig sind. Den menschlichen Kontakt innerhalb der KODA zu ermöglichen, war mir ein wichtiges Anliegen. Ich bin dankbar, dass im Großen und Ganzen diese Einstellung das Miteinander prägte.

Meine Wiederwahlen zeigten mir einerseits Grenzen auf, da ich merkte, dass ich nicht immer unumstritten war; sie gaben mir allerdings auch Gewissheit, dass ich durch meinen Stil das Vertrauen der Mitarbeiterseite und der Dienstgeberseite immer wieder gewinnen konnte. So konnte mit Dr. Stefan Korta als neuem Dienstgebersprecher ab Juli 2006 nahtlos eine gute Arbeit für die Bayerische Regional-KODA in freundschaftlicher Weise weitergeführt werden.

Meine neue Aufgabe – Missionsprojekt in Brasilien

Ich durfte die Arbeit der Bayerischen Regional-KODA in 16 entscheidenden Jahren in führender Position begleiten und beeinflussen. Alle Bereiche des kirchlichen

Arbeitsvertragsrechtes konnten einer zufriedenstellenden Regelung zugeführt werden. Diese Arbeit war für mich mehr als nur eine normale Arbeit; sie hat mich ausgefüllt, mir Spaß gemacht, mir Möglichkeiten auch zum wissenschaftlichen Arbeiten eröffnet und meinen Horizont erheblich erweitert. Es entsprach meinem persönlichen Arbeitsstil, im Team zu arbeiten und trotzdem hohe Freiheit und Gestaltungsmöglichkeiten zu besitzen. Es war eine Tätigkeit, in der ich hohe Akzeptanz und Wertschätzung von allen Seiten erfahren durfte.

Und trotzdem ist mir jetzt am Schluss die Entscheidung leicht gefallen, diese Tätigkeit abzugeben und in andere Hände zu legen. Die Entscheidung fiel umso leichter, als ich sie in Hände legen kann, die große Erfahrung haben und in denen sie bestens weitergeführt wird: In die Hände von Hans Reich, einem „alten Hasen“ mit Erfahrung als Vorsitzender aus den ersten sechs KODA-Jahren. Ich nehme jetzt eine Tätigkeit auf, die bereits seit meiner Studienzeit ein Wunschtraum gewesen ist: Eine missionarische Arbeit. Die Freistellung durch meinen Diözesanbischof Wilhelm Schraml ermöglicht mir, diese Tätigkeit in einem Kinderdorf für Straßenkinder in Guarabira im Staat Paraiba im Nordosten Brasiliens zu leisten. Ich darf dort die Arbeit eines visionären Priesters begleiten, weiterführen und mithelfen, eine Leitung unter brasilianischer Regie aufzubauen. Ich kann diese Arbeit so lange ausüben, wie meine Tätigkeit als Beschäftigter für die Diözese Passau noch andauert. Ich kann diese Tätigkeit mit meiner Familie ausüben, die mich begleitet und mit mir dieses neue Abenteuer unseres Lebens angeht. Ich freue mich darauf, bleibe aber als reguläres Mitglied der Mitarbeiterseite weiterhin der KODA verbunden, da meine neue Aufgabe auch viele Monate des Jahres Präsenz in Deutschland erfordert.

Kurz erklärt

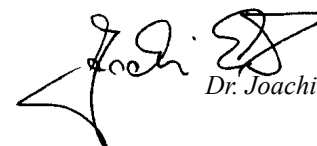
ABD: „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen“. Tarifrecht für die KirchenmitarbeiterInnen, ohne Caritas. Großteils mit dem Tarifvertrag des kommunalen öffentlichen Dienstes, TVöD-VkA, übereinstimmend. Veröffentlicht unter www.onlineABD.de

Bayerische Regional-KODA: „Bayerische Regional-Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechtes“. Je zur Hälfte mit Arbeitnehmer- und ArbeitgebervertreterInnen besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung. Die 19 VertreterInnen der MitarbeiterInnen sind von den Beschäftigten für 5 Jahre gewählt.

Ständige Arbeitsgruppe Lehrer: 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.


Dr. Joachim Eder

Dienstzulage an Volks- und Realschulen

Leistung lohnt sich – neues Beförderungsamt bringt 200 Euro monatlich

Lehrkräfte an staatlichen Real- und Volksschulen können im Rahmen der Dienstrechtsreform ab September 2009 auch ohne Übernahme einer entsprechenden Funktion in den Genuss einer Gehaltszulage von 200 Euro kommen. Im Realschulbereich wird dieses „funktionslose dauerhafte Beförderungsamt“ im Schuljahr 2009/10 an 750 und 2010/11 an 1.000 Lehrkräfte vergeben, bei den Volksschulen an 3.000 beziehungsweise 3.500 Lehrkräfte – entscheidend dafür ist die letzte Beurteilung. Falls keine aktuelle Beurteilung vorliegt, muss die Schulleitung eine Beurteilung erstellen.

Kontakt

Ihre VertreterInnen auf Mitarbeiterseite

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Klaus Jüttler 0 83 35/10 06

Dr. Christian Spannagl 0 89/88 82 91

Diözese Augsburg

Karin Jörg 08 21/41 85 05

Klaus Probst 0 90 75/60 35

Johannes Reich 0 83 41/9 08 54 81

Erzdiözese Bamberg

Johannes Hoppe 09 11/4 01 02 62

Susanne Steiner-Püschel 09 11/26 13 90

Diözese Eichstätt

Markus Schweizer 0 84 21/5 02 87

Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Erzdiözese München und Freising

Erich Sczepanski 0 89/21 37 20 60

Anna Maria Sonnenberger 0 81 31/7 16 14

Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84

Robert Winter 0 89/21 37 14 80

Diözese Passau

Dr. Joachim Eder dr.eder@kodakompass.de

Elisabeth Weinzierl 08 51/8 79 79

Diözese Regensburg

Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23

Bernhard Hommes 09 41/5 97 10 51

Diözese Würzburg

Jürgen Herberich 09 31/38 66 54 60

Verena Müller 09 31/38 64 32

Email: NACHNAME@kodakompass.de

Postanschriften, Faxnummern sowie Kontaktadressen der Dienstgebervertreter unter www.kodakompass.de oder über die Geschäftsstelle, Tel. 08 21/15 37 92.

Die „Ständige Arbeitsgruppe Lehrer“ innerhalb der Bayerischen Regional-KODA hat sich darauf verständigt, die staatliche Regelung bis auf kleine Änderungen für die Real- und Volksschulen in kirchlicher Trägerschaft zu übernehmen – jeder Schulträger weist für seine Lehrkräfte eine der staatlichen Quote entsprechende Anzahl von Stellen mit Dienstzulage aus.

Anders als bei der staatlichen Regelung gibt es für Realschullehrkräfte aber keine Mindestwartezeit, ab der man diese Zulage bekommen kann. Lehrkräfte in der Ansparphase der Altersteilzeit erhalten sie nicht mehr.

Einer speziellen Regelung bedurfte es für die RealschullehrerInnen mit Führungsaufgaben nach Nr. 5a ABD Teil B,

4.1. und für die RealschullehrerInnen als SystembetreuerInnen oder als Beratungslehrkraft nach Nr. 5b – alles Funktionen auf Zeit, die es beim Staat nicht gibt. Sie können diese Zulage ebenfalls erhalten, dürfen damit aber nicht über die Besoldungsgruppe A14 hinauskommen. Auf den ersten Blick macht die neue Zulage keinen Sinn, wenn jemand aufgrund besonderer Funktionen ohnehin die volle Differenz zu A14 erhält. Die besonderen Funktionen werden aber auf Zeit verliehen und können wieder wegfallen. In diesem Fall lebt die vorher finanziell nicht wirksame Zulage auf.

Die neue Regelung tritt zum 1. April 2010 in Kraft. Mit ihr wird das große Engagement der Lehrkräfte an den kirchlichen Real- und Volksschulen honoriert,

außerdem wäre es sonst in Zeiten gravierenden Lehrkräftemangels noch schwieriger geworden, in Konkurrenz zum Staat gute Lehrkräfte für die kirchlichen Real- und Volksschulen zu gewinnen. Nicht zuletzt bleibt so die Nähe zum staatlichen Lehrer wenigstens grundsätzlich gewahrt.

Dr. Christian Spannagl



Erfolgreichen Unterricht belohnen. Auch für Lehrkräfte ohne Sonderfunktion gibt es jetzt ein Beförderungsamt.

Foto: bilderbox

Jetzt (fast) normale Beschäftigte

Regelung für Zuverdienst in der Rente gestrichen

Für Beschäftigte, die das gesetzliche Rentenalter erreicht haben, gelten bislang Sonderregelungen, die in einem eigenen Teil B, 3. des ABD zusammengefasst sind. Dieser Teil wird zum 1. Januar 2010 gestrichen. Damit wird dieser Personenkreis weitgehend den anderen Beschäftigten gleichgestellt.

Auch in Zukunft muss ein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen werden, wenn man über das Renteneintrittsalter hinaus arbeiten will. Entfallen wird aber

die Pflicht, diesen Vertrag zwingend zu befristen. Auch war bisher mit Ausnahme weniger Berufsgruppen mit dem 68. Geburtstag endgültig Schluss. Zukünftig gibt es keine Altersbegrenzung mehr.

Anspruch auf vollen Tariflohn

Mehr Sicherheit gibt es bei der Bezahlung. Konnten bisher das Entgelt und die Jahressonderzahlung („Weihnachtsgeld“) frei vereinbart werden, gelten nun die

normalen Regelungen des kirchlichen Tarifrechts ABD. Damit ist klar, dass reguläres Tabellenentgelt zu zahlen ist.

Geblihen ist eine verkürzte Kündigungsfrist von vier Wochen zum Monatsende. Wie im öffentlichen Dienst ist diese jetzt im allgemeinen Teil des ABD (§ 33 Abs. 5 Teil A, 1.) zu finden. Ob sie im Streitfall tatsächlich anwendbar ist, ist juristisch umstritten. Da Rentenempfänger bei Krankheiten, die länger als 6 Wochen dauern, kein Krankengeld von der gesetzlichen Krankenkasse erhalten, bekommen sie auch keinen Zuschuss zum Krankengeld (§ 22 Abs. 4 ABD Teil A, 1.). Zudem sind sie aus ihrer Beschäftigung über das Rentenalter hinaus nicht beihilfeberechtigt und unterliegen nicht der Versicherungspflicht in der Zusatzversorgung.

Für bestehende Verträge ändert sich nichts

Bestehende Verträge werden durch die Neuregelung nicht berührt. Wo allerdings ein neuer Vertrag geschlossen wird, weil ein neues Arbeitsverhältnis begründet wird oder eine Befristung endet, finden die neuen Bedingungen Anwendung.

Die Abschaffung der Sonderregelung verhindert mögliche Diskriminierungen wegen Alters. Rentenempfänger können nunmehr zu sichereren Rahmenbedingungen ihrer Tätigkeit nachgehen. Trotzdem

gilt weiterhin: Genau anschauen, was man unterschreibt. Wenn etwa Eingruppierung, Einstufung oder Arbeitsbedingungen nicht klar sind, sollte man vorher nachfragen.

Robert Winter



Gleicher Lohn für Senioren. Vor allem MesnerInnen und KirchenmusikerInnen arbeiten oft weit über die Altersgrenze hinaus. Foto: bilderbox

Extra-Geld am Jahresende

Neue Berechnungsweise für „Besondere Einmalzahlung“

Seit Dezember letzten Jahres steht fest: Bis auf Weiteres wird es kein Leistungsentgelt geben. Aus diesem Anlass wurde die pauschale Ausschüttung des „Leistungsentgelttopfs“ in Form der „Besonderen Einmalzahlung“ neu geregelt.

Wie bislang gibt es gegen Jahresende 12 % eines Monatsentgelts zusätzlich. Berechnungsgrundlage ist jetzt wie bei der Jahressonderzahlung („Weihnachtsgeld“) das Durchschnittsentgelt der Monate Juli bis September. Hat jemand auf Grund von Elternzeit oder Krankheit kein Entgelt bekommen, wird ein „fiktives“ Entgelt zur Berechnung verwendet. Die „Besondere Einmalzahlung“ wird immer voll ausgezahlt, eine Kürzung für Monate ohne Bezüge (Sonderurlaub, Elternzeit...) gibt es nicht. Auch wer neu in Dienst tritt, erhält bereits im ersten Jahr die volle „Besondere Einmalzahlung“, selbst wenn er erst nach September zu arbeiten beginnt. Dafür gibt es bei Ausscheiden aus dem

Entgeltgruppe	Jahressonderzahlung („Weihnachtsgeld“)	Besondere Einmalzahlung
1 - 8	90 %	12 %
9 - 12	80 %	12 %
13 - 15	60 %	12 %

Insgesamt gibt es zwischen 102 % und 72 % eines Monatsgehalts.

Dienst vor Dezember keine „Besondere Einmalzahlung“.

Durch die Neuregelung wurde ein insgesamt gerechteres Auszahlungssystem geschaffen. In der Vergangenheit kam es ausschließlich darauf an, ob jemand im September Entgelt bekommen hat, was im Einzelfall von eher zufälligen Umständen abhing.

Manfred Weidenthaler

Nachtrag Stellenwechsel Entgeltgruppe retten

Neue MitarbeiterInnen sind oft schlechter eingruppiert als „Altfälle“. Wer zuvor im öffentlichen Dienst eine höhere Eingruppierung hatte, kann diese beim unmittelbaren Wechsel zur Kirche behalten – vorausgesetzt der neue Arbeitgeber ist einverstanden (Rechtsgrundlage ist § 17 ABD Teil A, 3. in Verbindung mit der Anmerkung zu § 16 Abs. 2a, ABD Teil A, 1.). Auch beim Wechsel aus dem öffentlichen Dienst gilt: Über Eingruppierung und Einstufung verhandeln bevor man unterschreibt. M. W.

Regensburg: Hommes statt Zeitler

Seit 2008 vertrat **Monika Zeitler**, Diözese Regensburg, die Kirchenbeschäftigten in der KODA. Sie hat zum Oktober ihr Mandat niedergelegt und eine Stelle als Leiterin einer Kindertagesstätte übernommen. Nah an den MitarbeiterInnen



zu sein und bei Fragen und Problemen Hilfe zu vermitteln, war Zeitler ein zentrales Anliegen. Ihr Schwerpunkt innerhalb der KODA war das Ringen um eine Regelung in der Verfügungszeitfrage. „Vergesst die Kleinen nicht“, gab sie ihren KODA-KollegInnen mit auf den Weg „setzt euch für alle Berufsgruppen ein und versucht weiterhin, das Soziale im kirchlichen Arbeitsrecht herauszuarbeiten.“ Die KODA-Mitarbeiterseite dankt Monika Zeitler für ihr Engagement und ihre kollegiale Art und wünscht ihr alles Gute für ihre neue Aufgabe.

Ihr Nachfolger **Bernhard Hommes** ist ein „alter Hase“ in Sachen Mitarbeitervertretung. Der 50-jährige Registrator aus Bad Abbach ist seit 1990 Vorsitzender der Ordinariats-Mitarbeitervertretung Regensburg.



Die Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (DiAG MAV-A) hat er 1997 mitbegründet und seither geleitet. Die KODA-Mitarbeiterseite freut sich über diese kompetente Bereicherung in ihrem Team und wünscht Bernhard Hommes ein gutes und segensreiches Wirken für die Beschäftigten.

ReligionslehrerInnen: Auf dem Drahtseil z

Neue Dienst- und Entgeltordnung beschlossen – noch offene Fragen werden bis 2011

Ein kleiner Auftrag stand am Anfang. Die bestehenden Religionslehrerordnungen sollten zusammengefasst und sprachlich an die Tarifreform angepasst werden. Das Ergebnis nach drei Jahren zähen Verhandlungen sind eine für beide Seiten noch nicht recht befriedigende Dienst- und Entgeltordnung und viele offene Fragen, die bis 2011 geklärt werden sollen.

Wer an einem altherwürdigen Gebäude zu renovieren beginnt, kennt das Problem. Man will eigentlich nur malern, aber dann tauchen sie auf, morsche Stellen im Holz, Risse in der Mauer Und schnell wird klar, es braucht eine grundlegende Renovierung. Der große Riss in den Religionslehrer-Regelungen wurde bei der Zusammenfassung der Ordnungen für ReligionslehrerInnen an Volks- und Förderschulen und der für „sonstige“ Schularten sichtbar. Für ReligionslehrerInnen an Volks- und För-

derschulen existierten eine Vielzahl von speziellen kirchlichen Vorschriften und Gepflogenheiten. Die Religionslehrkräfte an den übrigen Schulen wurden hinsichtlich ihrer Rechte und Pflichten meist wie staatliche Lehrkräfte behandelt.

Wieviel Lehrer ist der Religionslehrer?

Die Ursache für den Riss in den Fundamenten lag in der Frage: „Wieviel Lehrer ist ein Religionslehrer eigentlich?“ Soll (muss) Orientierungspunkt für Religionslehrer-Regelungen nicht der staatliche Lehrer für wissenschaftliche Unterrichtsfächer sein? Die Antwort auf diese Frage hat Konsequenzen hinsichtlich der Dienstpflichten, der Rechte, der Einbindung in die staatliche Schulorganisation, aber auch für das Entgelt.

Die seit September gültige neue Dienst- und neue Entgeltordnung für ReligionslehrerInnen i. K. (im Kirchendienst) sind eine Art pragmatisches Provisorium. Dort, wo Mitarbeiter- und DienstgebervertreterInnen Konsens erzielten, wurde dieser festgeschrieben. Zu den übrigen Themen wird weiter beraten. Die KODA-Vollversammlung hat die Arbeitsgruppe Pastorale Dienste / Religionslehrer beauftragt, bis 2011 Lösungen zu erarbeiten.

Entgelt nach Leistung und Belastung?

Schule ist nicht gleich Schule. Die Anforderungen an den Hauptschulen sind andere als an den Grundschulen. Der Unterricht an sozialen Brennpunkten ist mit anderen Belastungen verbunden als in „gut bürgerlichen“ Wohnvierteln. Die KODA prüft in der zweiten Verhandlungsrunde, ob unterschiedlichen Anforderungsprofilen künftig durch unterschiedliches Entgelt Rechnung getragen werden kann und soll.



Qualitätssicherung. Klare Ausbildungsvoraussetzungen und 2. Dienstprüfung für alle Neueingestellten wurden in der Dienstordnung verankert.

Foto: bilderbox

Im Bereich der staatlichen Lehrkräfte, aber auch der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen, ist man überzeugt, dass besonders gute Arbeit finanziell belohnt werden muss. Ab diesem Schuljahr gibt es an staatlichen und kirchlichen Volks- und Realschulen die „funktionsunabhängigen Beförderungsämter“ beziehungsweise Zulagen. Da ReligionslehrerInnen i. K. nicht in den Genuss des damit verbundenen höheren Entgelts kommen können, führt dies zunächst zu einem Anwachsen der Einkommenslücke zwischen ReligionslehrerInnen i. K. und anderen kirchlichen und staatlichen LehrerInnen. Die KODA wird bis 2011 die Frage beraten, ob auch im Bereich der ReligionslehrerInnen i. K. finanzielle Aufstiegsmöglichkeiten geschaffen werden.

Wieviel Kirche braucht der Religionsunterricht?

Manche/r kennt sie noch aus seiner Jugendzeit, die Schulpfarrer an Realschulen und Gymnasien. Inzwischen sind sie in Folge des Priestermangels fast verschwunden. Und mit ihnen die personelle Präsenz der Kirche an diesen Schularten. Kirchliche Religionslehrkräfte an Realschulen, Gymnasien und beruflichen Schulen sind inzwischen seltene exotische Sonderfälle. Damit fehlen dort auch die spezifischen Kompetenzen kirchlicher Religionsleh-



Mehr als Blumen? Bis 2011 wird entschieden, ob besondere Leistung auch finanziell anerkannt werden soll.

Foto: bilderbox

wischen Staat und Kirche entschieden

rerInnen, etwa in der Schulpastoral. Das System von automatisch auslaufenden Jahresabstellungen verhindert zudem eine dauerhafte, echte Einwurzelung von kirchlichen Lehrkräften in diesen Schularten. Die kirchliche Präsenz, soweit überhaupt vorhanden, verliert ihren prägenden und gestaltenden Charakter und bekommt eher Aushilfs- und Lückenbüßer-Funktion. In der neuen Dienstordnung spiegelt sich diese Entwicklung wider, indem sie generell die freie Versetzbarkeit zwischen Schularten ermöglicht und die bislang möglichen (dauerhaften) höheren Eingruppierungen an beruflichen Schulen, Realschulen und Gymnasien abgeschafft wurden. An ihre Stelle treten vorübergehende Zulagen, die für die Einsatzdauer an der entsprechenden Schulart gewährt werden. Die Tätigkeit an diesen „sonstigen“ Schulen ist künftig noch weniger auf Dauer angelegt, was den Einsatz etwa an einer Berufsschule noch unattraktiver macht. Hier stellt sich die (kirchen)schulpolitische Frage, ob Kirche überhaupt Wert legt auf personelle Präsenz an beruflichen Schulen, Realschulen und Gymnasien. Die Frage ist nicht durch die KODA, sondern durch die Entscheidungsträger in den Diözesen zu klären. Die KODA wird die Dienst- und Entgeltordnung in der nächsten Verhandlungsrunde entsprechend ausgestalten.

Wildwuchs Sonderfunktionen ordnen und regeln

In der alten und neuen Entgeltordnung findet sich eine Regelung, die besagt, dass für Mentorenaufgaben, Ausbildungs-, Hospitations- und Beratungslehrertätigkeiten die von der KODA gebilligten diözesanen Regelungen gelten. Seit der Autor dieses Artikels Mitglied der KODA ist – und das sind immerhin elf Jahre – wurde noch niemals irgendetwas zur Billigung vorgelegt. Höchste Zeit, dass sich die KODA dieses Bereichs annimmt, zumindest nach Meinung der Mitarbeiterseite. Bis 2011 sollen bestehende Regelungen und diözesane Praxis überprüft und soweit sinnvoll entsprechende KODA-Regelungen geschaffen werden. Das gilt auch für den Bereich der Funktionsämter, also RektorInnen, SchulrätInnen und FachmitarbeiterInnen im Kirchendienst.

Miteinander reden – 2011 wird dann ent- schieden

Grundlage für alle Entscheidungen wird ein breiter Dialog mit den Verantwortlichen und den Betroffenen

sein: Mit den BerufsgruppenvertreterInnen und -sprecherInnen, den Berufsverbänden kirchlicher ReligionslehrerInnen und mit den Kolleginnen und Kollegen vor Ort. Selbstverständlich sind die Schulreferentenkonferenz und die Ordinariatsleitungen in den Prozess eingebunden.

Manfred Weidenthaler

Sie wollen uns Ihre Meinung und Ideen zur Weiterentwicklung der Dienst- und Entgeltordnung mitteilen? Ihre diözesanen KODA-VertreterInnen sind erreichbar unter NACHNAME@kodakompass.de

Unter die Lupe genommen

Wichtiges, Neues, Wesentliches

Dienstordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst

§ 1 Begriff

(1) Religionslehrerinnen/Religionslehrer im Kirchendienst (RL i. K.) – nachfolgend Religionslehrkräfte genannt – im Sinne dieser Ordnung sind alle Beschäftigten, die katholischen Religionsunterricht an Volks- und Förderschulen im Bereich der (Erz-)Diözesen erteilen, soweit sich die Unterrichtsverpflichtung nicht aus anderen Regelungen ergibt.

(2) Religionslehrerinnen/Religionslehrer im Kirchendienst im Sinne dieser Ordnung sind auch alle Beschäftigten, die katholischen Religionsunterricht an anderen als den in Absatz 1 genannten Schularten erteilen, soweit sich die Unterrichtsverpflichtung nicht aus anderen Regelungen ergibt.

Unterscheidung nach Schularten bleibt.

Weiterhin wird in der Ordnung zwischen Lehrkräften an Volks- und Förderschulen und Lehrkräften an „sonstigen“ Schulen unterschieden. Die besonderen kirchlichen Regelungen, die für ReligionslehrerInnen an Volks- und Förderschulen galten, wurden weitgehend beibehalten. Diese besonderen Regelungen sind zum Teil von Vorteil für die Beschäftigten (z. B. geringe Unterrichtsverpflichtung), zum Teil von Nachteil (z. B. weniger Alters- und Schwerbehindertenermäßigungen).



§ 2 Einstellungsvoraussetzungen

¹Fachliche Einstellungsvoraussetzungen sind je nach Schulart:

1. abgeschlossenes Studium der Religionspädagogik (katholisch) an einer Fachhochschule oder
2. abgeschlossenes Studium der katholischen Theologie an einer wissenschaftlichen Hochschule.

²Darüber hinaus können auch ein sonstiges abgeschlossenes religionspädagogisches Studium bzw. eine sonstige gleichwertige oder als gleichwertig anerkannte abgeschlossene Ausbildung mit der Befähigung zum Lehramt im Fach katholische Religionslehre die Einstellungsvoraussetzungen erfüllen.

§ 4 Kirchlicher Vorbereitungsdienst und Zweite Dienstprüfung

(1) ¹Der unbefristeten Einstellung geht ein Vorbereitungsdienst voraus. ²Die (Erz-)Diözese entscheidet gemäß den diözesanen Vorgaben über eine Aufnahme der Bewerberin/des Bewerbers in den Vorbereitungsdienst. ³Während des Vorbereitungsdienstes lautet die Bezeichnung „Religionslehrerin/Religionslehrer im kirchlichen Vorbereitungsdienst (RL i. k. V.).“ ⁴Religionslehrkräfte ohne Vorbereitungsdienst führen die Bezeichnung „Religionslehrerin/Religionslehrer zur Vertretung (RL z. V.).“ ⁵Für die Religionslehrkräfte im kirchlichen Vorbereitungsdienst und für Religionslehrkräfte zur Vertretung gelten die Bestimmungen dieser Ordnung entsprechend.

(2)

Dienstprüfung wird in der jeweiligen diözesanen Ordnung geregelt. ⁴Eine Übernahme in ein in der Regel unbefristetes Arbeitsverhältnis nach erfolgreich abgelegter Zweiter Dienstprüfung setzt einen Antrag bzw. eine Bewerbung voraus. ⁵Ein Anspruch auf Übernahme besteht nicht.

§ 5 Einsatz

(1) Religionslehrkräfte werden an Volks- und Förderschulen eingesetzt.

(2) ¹Religionslehrkräfte können befristet oder unbefristet an anderen als den in § 1 Abs. 1 genannten Schularten eingesetzt werden. ²Endet der Einsatz gemäß Satz 1 durch Kündigung oder Fristablauf einer Abstellung, erfolgt ein Einsatz als Religionslehrerin/Religionslehrer i. K. an Volks- und Förderschulen.

Protokollnotiz zu Absatz 2:

¹Religionslehrkräfte, die seit 30.09.2005 ununterbrochen katholischen Religionsunterricht ausschließlich an beruflichen Schulen, Realschulen, Gymnasien, Fachoberschulen oder Waldorfschulen erteilen, sollen in der gleichen oder einer entsprechenden Schulart weiter beschäftigt werden, soweit eine entsprechende Einsatzmöglichkeit besteht. ²Satz 1 gilt auch für Religionslehrkräfte, die seit dem 30.09.2005 ununterbrochen katholischen Religionsunterricht an Grund-, Haupt- oder Förderschulen und an beruflichen Schulen, Realschulen, Gymnasien, Fachoberschulen oder Waldorfschulen erteilen, und bei denen der Anteil des Religionsunterrichts an Grund-, Haupt- oder Förderschulen weniger als 13 Wochenstunden beträgt. ³Satz 1 gilt nicht, wenn einzelvertraglich bis 31.12.2008 etwas anderes vereinbart worden ist oder sich die Unterrichtsverpflichtung aus anderen Regelungen ergibt.

Aufwertung des Berufs. Erstmals wurde festgelegt, dass das Studium der Religionspädagogik und kirchlichen Bildungsarbeit oder der Theologie Mindestvoraussetzung für die Einstellung ist. Andere Ausbildungen können anerkannt werden, wenn sie eine entsprechende Befähigung zum Lehramt vermitteln. Die Entscheidung über die Gleichwertigkeit trifft das jeweilige Schulreferat.

Vorbereitungsdienst jetzt obligatorisch. Jeder unbefristeten (Neu-)Einstellung wird künftig ein Vorbereitungsdienst vorausgehen. Damit soll das Ausbildungsniveau noch klarer an das staatliche Niveau angeglichen werden. Dies gilt auch für kirchliche Lehrkräfte, die ganz an beruflichen Schulen, Realschulen und Gymnasien eingesetzt werden, für sie war bisher kein Vorbereitungsdienst vorgesehen.

Neue Dienstbezeichnungen. Neue Dienstbezeichnungen wurden von der Schulreferentenkonferenz eingeführt. Die Bezeichnung „RL zur Vertretung“, für RL die keine 2. Dienstprüfung haben und nicht im Vorbereitungsdienst sind (entspricht dem 2. Staatsexamen staatlicher Lehrkräfte), bringt zum Ausdruck, dass eine dauerhafte Neubeschäftigung nur nach abgeschlossenem Vorbereitungsdienst erfolgen soll.

Beibehalten wurde der Anspruch, dass Arbeitsverhältnisse nach der 2. Dienstprüfung in der Regel unbefristet abgeschlossen werden.

Flexibilität. Durch die Zusammenführung der Regelungen für Volks- und Förderschulen und der Regelungen für „sonstige“ Schulen stellte sich die Frage der Versetzbarkeit zwischen Schularten. Hier setzten sich die Befürworter größtmöglicher Flexibilität durch. Alle ReligionslehrerInnen sind künftig weitgehend frei zwischen Schularten versetzbar. Auch nach 20 oder 30 Dienstjahren an der Grundschule könnte eine Religionslehrerin Vollzeit an eine Berufsschule geschickt werden. Umgekehrt kann auch ein reiner Berufsschulreligionslehrer noch mit 60 Jahren in die Grundschule versetzt werden. Einen Bestandsschutz für das Entgelt gibt es nicht, die Bezüge werden bei Schulartwechsel gegebenenfalls entsprechend angehoben oder abgesenkt.

Sicherheit für Altfälle. Für bereits seit dem Schuljahr 05/06 an „sonstigen“ Schulen Eingesetzte wurde ein sehr weitgehender Bestandsschutz vereinbart. Sind die Kriterien erfüllt und fallen etwa die Stunden an der Berufsschule A weg, muss sich das Schulreferat bemühen, entsprechende Stunden an einer anderen beruflichen Schule zu finden. Nur wenn dies nicht möglich ist, kann der/die Betroffene an andere Schularten versetzt werden.

§ 7 Pflichten

(1) Pflichten der Religionslehrkräfte sind:

....

4. Zusammenarbeit mit den Pfarrgemeinden bei der gemeindegatechetischen Hinführung der jungen Menschen zu Erstbeichte, zu Erstkommunion und Firmung, nach Absprache mit den zuständigen Geistlichen oder anderen vom Diözesanbischof Beauftragten (Kooperation von Religionsunterricht und Gemeindegatechese),

Schule und Gemeinde: Zusammenarbeit auf Augenhöhe. Nach intensiver Diskussion wurden für die Kooperation von Schule und Gemeinde die Begriffe „Zusammenarbeit“ und „Absprache“ gewählt. Damit wird klargestellt, dass es um ein Miteinander auf gleicher Augenhöhe geht, mit dem Ziel einer optimalen Verzahnung schulischer und gemeindlicher Arbeit. Zusammenarbeit bedeutet nicht, dass von Gemeindegatechese Mitarbeiter in der Gemeindegatechese angeordnet werden kann.

(2) Weitere Pflichten ergeben sich aus der staatlichen Lehrerdienstordnung (LDO) bzw. der Kirchlichen Lehrerdienstordnung (KLDO) und aus weiteren staatlichen Vorgaben, soweit sie einschlägig sind.

Staatliche Lehrerdienstordnung gilt. In der Praxis fand die Arbeit der kirchlichen Religionslehrkräfte schon immer auf Grundlage der staatlichen Lehrerdienstordnung statt. Ihre Relevanz wurde jetzt festgeschrieben. An kirchlichen Schulen tritt die KLDO an Stelle der LDO.

§ 8 Unterrichtspflichtzeit

(1) ¹Die Unterrichtspflichtzeit bezeichnet die Zahl der Unterrichtsstunden, die Vollbeschäftigte wöchentlich regelmäßig zu erteilen haben. ²Sie ist Teil der Arbeitszeit im Sinne des § 6 Abs. 1 Teil A, 1. ³Die Unterrichtspflichtzeit verringert sich bei Religionslehrkräften, denen aufgrund der nachfolgenden Bestimmungen eine Ermäßigung gewährt wird. ⁴Anrechnungen hingegen werden in die Unterrichtspflichtzeit einbezogen.

Protokollnotiz zu § 8 Abs. 1:

Zum Zwecke der Entgeltberechnung werden Ermäßigungsstunden wie Anrechnungsstunden behandelt.

Mehr Klarheit für Entgeltberechnung.

In der Vergangenheit gab es vereinzelt Unklarheiten bei der Entgeltberechnung, die sich bei Teilzeitkräften nachteilig auswirken konnten. Jetzt ist festgelegt, dass die Berechnungsbasis immer die Regel-Unterrichtspflichtzeit an der jeweiligen Schulart ist. **Beispiel: Frau A. hat einen vertraglichen Beschäftigungsumfang von 16 Wochenstunden. Sie unterrichtet 13 Stunden an einer Volksschule (Unterrichtspflichtzeit für Vollbeschäftigte 26 Wochenstunden), sie hat 1 Stunde Altersermäßigung und erhält 2 Anrechnungsstunden für schulpastorale Aufgaben. Ihr prozentualer Beschäftigungsumfang ist so zu berechnen: 13 Stunden Unterricht plus 1 Stunde Altersermäßigung plus 2 Stunden Schulpastoral (= 16 Stunden) geteilt durch 26 Wochenstunden, ergibt 61,54 % Beschäftigungsumfang.**

(2)

4. ¹Ermäßigungen wegen Schwerbehinderung sind zum nächstmöglichen Zeitpunkt nach Vorlage des Bescheides über die Anerkennung als Schwerbehinderter zu gewähren. ²Die Ermäßigungen enden mit dem Ablauf des Monats, in dem die Schwerbehinderteneigenschaft selbst endet.

Schwerbehinderung – wie beim Staat.

Eine Schwerbehinderung von mindestens 50 % führt zu einer Reduzierung der Unterrichtspflichtzeit. Künftig ist die Reduzierung auch unter dem Schuljahr „zum nächstmöglichen Zeitpunkt“ zu gewähren. Dies entspricht der Regelung für staatliche Lehrkräfte. Die praktische Umsetzung wird im Einzelfall in Absprache zwischen Lehrkraft, Schulleitung und Schulreferat erfolgen.

Die vollständige Dienstordnung (ABD Teil C, 3.) und die vorläufige Entgeltordnung (ABD Teil A, 2.6.) unter www.onlineABD.de. Rechtsgültig ist die Veröffentlichung in den diözesanen Amtsblättern.

....

(5) Im ersten Jahr des Vorbereitungsdienstes werden fünf, im zweiten Jahr drei Anrechnungsstunden gewährt.

Volle Anrechnung in Vorbereitungsdiens-t. Bisher hatten ReligionslehrerInnen i. k. V. in Teilzeit nur anteiligen Anspruch auf Anrechnungsstunden. Da an Teilzeitkräfte im Vorbereitungsdienst identische Anforderungen gestellt werden, wird ihnen jetzt auch die gleiche Zahl von Anrechnungsstunden wie Vollzeitkräften gewährt. Das heißt, auch Halbtagsbeschäftigte bekommen fünf beziehungsweise drei Stunden Anrechnung.

....

(7) Für zusätzliche Aufgaben können weitere Anrechnungsstunden gewährt werden.

Anrechnung zusätzlicher Aufgaben. Ausdrücklich festgehalten wurde, dass für die Übernahme weiterer Aufgaben, zum Beispiel in der Schulpastoral, Anrechnungsstunden gewährt werden können.

§ 10 Gemeindearbeit

(1) ¹Religionslehrkräfte, die das vertraglich vereinbarte Wochenstundenmaß im Einzelfall nicht erreichen, können bei entsprechender Qualifikation jeweils für ein Schuljahr zur Mitarbeit in der Gemeinde angewiesen werden. ²Als Richtmaß für eine Wochenstunde gelten 1,5 Stunden (= 90 Minuten) Mitarbeit in der Gemeinde.

(2) ¹Im Einvernehmen zwischen Religionslehrkraft und Arbeitgeber kann die Religionslehrkraft bei entsprechender Qualifikation zur Mitarbeit in der Gemeinde angewiesen werden. ²Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) Soweit Religionslehrkräfte auch in der Gemeindearbeit eingesetzt sind, gilt für diese Beschäftigung die „Dienstordnung für Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten in den bayerischen (Erz-)Diözesen“ entsprechend.

Anordnung von Gemeindearbeit im Einvernehmen. Umstritten war die Frage, ob ReligionslehrerInnen künftig generell und auch gegen ihren Willen in der Gemeindearbeit eingesetzt werden können. Hier setzten sich die Befürworter größerer Flexibilität nicht durch. Auch in Zukunft kann dauerhafter Gemeindeeinsatz nur im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Beschäftigten erfolgen. Die Initiative dazu kann natürlich von beiden Seiten ausgehen.

§ 11 Arbeitsunfähigkeit

....

(3) ¹Werden Religionslehrkräfte während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so haben sie dies dem Schulreferat bzw. der für Schulen zuständigen Hauptabteilung des Bischöflichen Ordinariats unverzüglich mitzuteilen. ²Die Fristen des § 22 Abs. 1 und 2 Teil A, 1. beginnen mit dem Tag der Arbeitsunfähigkeit zu laufen. ³Die Religionslehrkräfte haben sich nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

Krankmeldung ist Pflicht – auch während der Ferien. Schon bislang galt – wie bei staatlichen Lehrkräften – die Pflicht, eine Arbeitsunfähigkeit während der Ferien zu melden. Verstöße können abgemahnt werden. Grund: Dauer und Art der Arbeitsunfähigkeiten haben Konsequenzen zum Beispiel für Lohnfortzahlung, betriebliches Eingliederungsmanagement und gegebenenfalls Urlaubsgewährung.

§ 14 Versetzung

¹Bei einer Versetzung nach § 4 Teil A, 1. ist das Schulreferat bzw. die für Schulen zuständige Hauptabteilung des Bischöflichen Ordinariats bestrebt, Härten zu vermeiden. ²Eine Versetzung kann auch von den Beschäftigten selbst beantragt werden. ³Bei aus dienstlichen Gründen angeordneten Versetzungen erstattet der Arbeitgeber die Umzugskosten nach den diözesanen Regelungen und ist bei der Wohnungssuche behilflich.

Protokollnotiz zu § 14:

Bei einem Stellenwechsel ist wie bei einer Versetzung zu verfahren.

Anhörungsrecht bei Versetzung. Bei einem Wechsel der Schule ist wie bei einer „Versetzung“ im Sinne des § 4 ABD Teil A, 1. zu verfahren. Damit ist klargestellt, dass MitarbeiterInnen vor einer Versetzung an einen anderen Ort anzuhören sind. Auch der Mitarbeitervertretung (MAV) kommt ein Anhörungs- und Mitberatungsrecht vor (!) geplanten Versetzungen zu. Ohne Anhörung von MitarbeiterIn und Mitarbeitervertretung sind Versetzungen unwirksam. In diesem Bereich herrschte bislang Unklarheit, wodurch ReligionslehrerInnen schlechter gestellt waren als staatliche Lehrkräfte.

Manfred Weidenthaler

Die vorläufige Entgeltordnung für Religionslehrer i. K. Ohne 2. Dienstprüfung nur noch EG 8; Zulagen statt Höhergruppierung

§ 1 Grundlagen des Entgelts

- (1) Religionslehrerinnen/Religionslehrer im Kirchendienst – nachfolgend Religionslehrkräfte genannt – erhalten nach erfolgreich abgelegter Zweiter Dienstprüfung Entgelt nach Entgeltgruppe 10.
- (2) Religionslehrkräfte gemäß § 4 Abs. 1 Satz 3 der Dienstordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst erhalten Entgelt nach Entgeltgruppe 9.
- (3) Religionslehrkräfte gemäß § 4 Abs. 1 Satz 4 der Dienstordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst erhalten Entgelt nach Entgeltgruppe 8.

Ohne Vorbereitungsdienst künftig nur noch Entgeltgruppe 8. ReligionslehrerInnen ohne 2. Dienstprüfung (sogenannte „Religionslehrer zur Vertretung“) sollen künftig nur mehr vorübergehend zur Aushilfe beschäftigt werden. Ein Aufstieg in die Entgeltgruppe 9 ist für sie daher nicht mehr vorgesehen. Besitzstände bleiben erhalten. Im Vorbereitungsdienst wird weiterhin Entgeltgruppe 9 gezahlt.

Zulagen statt Höhergruppierung. Die Eingruppierungen sind künftig in allen Schularten auf höchstens EG 10 begrenzt. Statt den bisher möglichen höheren Eingruppierungen werden Zulagen gewährt. **Wird zum Beispiel eine Religionslehrerin (FH-Abschluss) voll an einer Berufsschule eingesetzt, wird sie nicht mehr in EG 11 eingruppiert, sondern in EG 10. Sie erhält allerdings eine Zulage nach EG 11.** Da die Eingruppierung die „Wertebene“ einer Tätigkeit widerspiegelt, kann darin eine Abwertung dieser Tätigkeiten gesehen werden.

Für ReligionslehrerInnen, die die Schulart wechseln, kann die Zulagenregelung jedoch finanziell von Vorteil sein. Bei normalen Höhergruppierungen erhält man diejenige Stufe die betragsmäßig über dem bisherigen Tabellenentgelt liegt. **Das bedeutet: Wer etwa von EG 10, Stufe 6 nach EG 11 höhergruppiert wird, kommt dort in Stufe 5. Würde er nach einem Jahr wieder rückgruppiert, käme er nur noch in EG 10, Stufe 5 – hätte also 95 Euro weniger als vorher (siehe Pfeile in der Tabelle).** Nach dem jetzt festgelegten Zulagensystem erhält er gleich die Differenz zur EG 11, Stufe 6 ausgezahlt, also 212 Euro monatlich mehr. **Fälte die Zulage nach einem Jahr weg, erhält er soviel wie zuvor.**

Dieses Zulagensystem wurde „provisorisch“ seit dem Schuljahr 07/08 angewandt und wurde jetzt unbefristet in die Entgeltordnung aufgenommen. Aufgrund früherer Regelungen erfolgte höhere Eingruppierungen bleiben erhalten.

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 13	3038,64	3370,38	3550,56	3900,31	4387,85	4589,23
EG 12	2723,86	3020,62	3444,57	3815,52	4292,47	4504,44
EG 11	2628,47	2914,64	3126,61	3444,57	3905,61	4117,59
EG 10	2533,08	2808,65	3020,62	3232,60	3635,35	3730,74
EG 9	2237,38	2480,09	2607,28	2946,43	3211,40	3423,37
EG 8	2094,30	2321,11	2427,10	2522,49	2628,47	2695,24

Zulagensystem der Entgeltordnung RL

Besitzstände gesichert. Festgelegt wurde, dass bestehende höhere Eingruppierungen und Besitzstandsregelungen nicht angetastet werden.

Alles steht unter Vorbehalt. Im öffentlichen Dienst wird seit Jahren über ein grundlegend neues Eingruppierungssystem verhandelt. Wenn es fertig ist, kommen auch die kirchlichen Entgeltregelungen auf den Prüfstand. Darüberhinaus hat die KODA-Vollversammlung der zuständigen Arbeitsgruppe den Auftrag erteilt, die Entgeltordnung bis 2011 hinsichtlich einer möglichen Differenzierung des Entgelts zu prüfen (unterschiedliche Einsatzbedingungen, finanzielle Anerkennung besonders guter Arbeit ...).

Manfred Weidenthaler

§ 8 Übergangsregelungen

¹Die in dieser Ordnung genannten Entgeltgruppen stehen unter dem Vorbehalt der neuen Entgeltordnung. ²Die Eingruppierung von Beschäftigten in eine Entgeltgruppe gemäß Anlage 2 K sowie die Vorläufigkeit dieser Eingruppierungsvorgänge gemäß § 17 Abs. 3 Teil A, 3. bleiben durch diese Ordnung unberührt. ³Ebenso bleiben die Bestimmungen des § 8 Abs. 3 Teil A, 3. unberührt.

DAS STICHWORT

Missio Canonica

In der Dienstordnung für Religionslehrkräfte findet sich der Begriff „Missio Canonica“. Übersetzt heißt dies: kanonische Sendung. Der Begriff ist teilkirchlichen Ursprungs. Nach canon 804 § 1 des kirchlichen Gesetzbuches „CIC“ (Codex Iuris Canonici) unterstehen der kirchlichen Autorität der Religionsunterricht und die religiöse Erziehung, die in Schulen jeglicher Art vermittelt werden. Aufgabe der Bischofskonferenz ist es, für dieses Tätigkeitsfeld allgemeine Normen zu erlassen. Aufgabe des Diözesanbischofs ist es, diesen Bereich zu regeln und zu überwachen.

Weiterhin hat nach c. (canon) 805 CIC der Ortsordinarius für seine Diözese das Recht, die Religionslehrkräfte zu ernennen beziehungsweise zu approbieren und sie, wenn es aus religiösen oder sittlichen Gründen erforderlich ist, abuberufen beziehungsweise ihre Abberufung zu fordern. Diese beiden Canones stellen damit die Rechtsgrundlage für die Missio canonica in Deutschland dar. Die Ausgestaltung erfolgt durch die deutsche Bischofskonferenz und den einzelnen Diözesanbischof.

Religionsunterricht nur mit Missio

Im Bereich der deutschen Diözesen ist die Missio Canonica die Lehrbeauftragung für den katholischen Religionsunterricht an Schulen und die

Lehrbeauftragung als Hochschullehrkraft an theologischen Fakultäten.

Die Befähigung zur Ausübung des Religionsunterrichts erfolgt durch die entsprechende staatliche oder kirchliche Prüfung, die Berechtigung zur Ausübung aber erst durch die Verleihung der Missio Canonica durch den Diözesanbischof.

Lebensführung nach den Regeln der Kirche gefordert

Die Missio bedarf der Antragstellung. Dabei geben die Religionslehrkräfte das Versprechen ab, den Religionsunterricht in



Festlicher Rahmen. Pastoralen MitarbeiterInnen und ReligionslehrerInnen wird die Missio meist bei einer Aussendungsfestlichkeit verliehen. Im Bild: GemeindefereferentInnen-Aussendung durch Erzbischof Marx 2008 in Ebersberg. Foto: Doris Wille

Übereinstimmung mit der Lehre der katholischen Kirche zu erteilen. Erforderlich ist eine den christlichen Grundsätzen entsprechende Lebensführung. Kirchenrechtliche Voraussetzungen für die Erteilung der Missio Canonica sind bei Verheirateten eine kirchlich gültige Eheschließung und die katholische Taufe der Kinder. Während eines Vorbereitungsdienstes wird eine vorläufige Unterrichtserlaubnis erteilt. Bei Kir-

chenaustritt oder bei schwerwiegenden sittlichen Verfehlungen kann die Missio canonica entzogen werden.

Kriterien zur Erlangung der Missio canonica sind:

- Die Religionslehrkraft ist bereit, den Religionsunterricht in Übereinstimmung mit der Lehre der katholischen Kirche zu erteilen.
- Sie beachtet in der persönlichen Lebensführung die Grundsätze der Lehre der katholischen Kirche.
- In diözesanen Missio-Ordnungen ist zudem festgelegt, dass der/die Religionslehrkraft lebendiges Mitglied der Kirche sein muss.

Die Missio ist für alle Lehrkräfte erforderlich, die katholischen Religionsunterricht erteilen, also auch für staatliche Lehrkräfte. Allerdings hat hier der Entzug der Missio andere Auswirkungen als bei einer Lehrkraft, die ausschließlich katholischen Religionsunterricht erteilt. Für Religionslehrkräfte im kirchlichen Dienst entfällt mit dem Entzug der Missio Canonica die Geschäftsgrundlage für das Anstellungsverhältnis, für die staatliche Lehrkraft bedeutet dies, dass der Einsatz in

den anderen Fächern erfolgen muss. Bei kirchlichen Beschäftigten erfolgt damit in der Regel – wegen des Wegfalls der Geschäftsgrundlage – bei Entzug der Missio die Kündigung.

Der Entzug der Missio ist eine rein innerkirchliche Angelegenheit. Sie erfolgt durch einen Verwaltungsakt des Diözesanbischofs. Dagegen kann auf dem Wege des sogenannten hierarchischen Rekurses gemäß c. 1734 ff. CIC vorgegangen werden. Ist mit dem Entzug der Missio eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses verbunden, ist es für Betroffene erforderlich, innerhalb der vorgegebenen Fristen zusätzlich beim staatlichen Arbeitsgericht Kündigungsschutzklage einzureichen.

Der Begriff Missio canonica findet sich bislang nicht in den Dienstordnungen für GemeindefereferentInnen und PastoralreferentInnen, obwohl auch für diese Berufsgruppen eine Missio erfolgt und erforderlich ist, soweit sie Religionsunterricht erteilen.

Dr. Joachim Eder

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 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 37 93
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

Jürgen Herberich, Johannes Hoppe,
Hans Reich, Markus Schweizer,
Erich Sczepanski, Dr. Christian Spannagl,
Manfred Weidenthaler, Robert Winter,
Vertreter der Arbeitgeberseite: Roland Huth

Redaktionsleitung: Manfred Weidenthaler
(V.i.S.d.P.) und Robert Winter

Layout: Manfred 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: 54.000
Abo-Bestellung auch unter www.kodakompass.de, Rubrik „Service“

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

Arbeitgeberwechsel, Ruhestand und Höherversicherung

Der Wechsel des Arbeitsplatzes oder auch der Eintritt in den Ruhestand ist mit vielen Veränderungen verbunden. Wir erklären Ihnen, was Sie dazu im Hinblick auf die kirchliche Höherversicherung nach Tarif 820K für gesetzlich Krankenversicherte beachten müssen.

Arbeitgeberwechsel

Was passiert bei einem Wechsel zu einem kirchlichen Arbeitgeber?

Wenn Sie zu einem kirchlichen Arbeitgeber in Bayern, der Beihilfe gewährt und auch am Gruppenversicherungsvertrag über die kirchliche Höherversicherung teilnimmt, wechseln, bleibt der Anspruch auf Beihilfe erhalten. Sie bekommen, nachdem Sie wieder zur Beihilfeversicherung angemeldet wurden, eine neue Versicherungsnummer. Die Höherversicherung kann über das neue Beschäftigungsverhältnis lückenlos fortgeführt werden.

Was passiert bei einem Wechsel zu einem öffentlichen Arbeitgeber?

Wenn Sie unmittelbar, d.h. ohne Unterbrechung, zu einem öffentlichen Arbeitgeber – z.B. einem kommunalen Kindergarten – wechseln, bleibt Ihr Beihilfeanspruch erhalten. Da Neueingestellte im öffentlichen Dienst grundsätzlich nicht mehr beihilfeberechtigt sind, sollte der neue Arbeitgeber darauf hingewiesen werden, dass es sich um einen Wechsel aus einem Beschäftigungsverhältnis mit Beihilfeanspruch handelt. Der Tarif 820K kann im Rahmen der Weiterversicherung (siehe rechte Spalte) fortgeführt werden.

Was passiert bei einem Wechsel zu einem privaten Arbeitgeber?

Ein Beihilfeanspruch besteht bei privaten Arbeitgebern im Regelfall nicht. Der Tarif 820K kann im Rahmen der Weiterversicherung (siehe rechte Spalte) fortgeführt werden.

Ruhestand

Was passiert nach Eintritt in den Ruhestand?

Mit Eintritt in den Ruhestand endet grundsätzlich auch der Beihilfeanspruch. Die Höherversicherung wird im Ruhestand zu Gruppenversicherungsbedingungen fortgeführt. Ein gesonderter Antrag muss dazu nicht gestellt werden. Gegebenfalls ist lediglich eine Einzugsermächtigung zu erteilen, damit die Beiträge nach Ende des Dienstverhältnisses durch die Versicherungskammer Bayern direkt von Ihrem Konto abgebucht werden können.

Altfälle und Lehrkräfte

Diese Dienstnehmer bleiben meist auch im Ruhestand auf Kosten des Dienstgebers versichert. Da unterschiedliche Altfallregelungen bestehen, empfiehlt es sich, rechtzeitig beim Dienstgeber nachzufragen, ob die Anmeldung nach Eintritt in den Ruhestand aufrecht erhalten bleibt. Sollte dies nicht der Fall sein, ist eine Fortführung zu Gruppenversicherungsbedingungen auf eigene Kosten möglich.

Bitte beachten Sie, dass nur die kirchliche Höherversicherung und die Tarife PEP unter die Fortführungsmöglichkeiten fallen. Die Beihilfe selbst ist davon nicht umfasst.

Weiterversicherung

Wiedereinstellung bei einem kirchlichen Arbeitgeber

Mit dem Begriff „Weiterversicherung“ ist die Fortführung der kirchlichen Höherversicherung nach Ende des Dienstverhältnisses gemeint. Hierbei erhöht sich der Beitrag geringfügig, da die Gruppenversicherungsbedingungen nicht mehr gelten.

Falls Sie zu einem späteren Zeitpunkt wieder eine Tätigkeit bei einem kirchlichen Arbeitgeber aufnehmen, kann die kirchliche Höherversicherung wieder zu den Gruppenversicherungsbedingungen geführt werden.

Der kirchliche Arbeitgeber muss dazu aber am Vertrag über die kirchliche Höherversicherung teilnehmen.

Wussten Sie schon? Der Tarif PEP Plus zahlt als Vorsorgeuntersuchung auch die Kosten für eine professionelle Zahnreinigung. Haben Sie Interesse an diesem Tarif? Dann setzen Sie sich mit uns in Verbindung. Wir beraten Sie gerne.

Bei Fragen stehen wir Ihnen unter (0 89) 21 60-85 05 montags bis freitags von 8 bis 18 Uhr gerne zur Verfügung.



Ausblick:
In der nächsten Ausgabe informieren wir Sie über das Thema „Behandlung durch einen Heilpraktiker“.



Auf den Punkt gebracht

alle Berufe

„Ich will zur Pflege meiner Mutter vorerst in Teilzeit wechseln. Muss ich dazu einen neuen Arbeitsvertrag unterschreiben?“

Nein. Als kirchliche/r MitarbeiterIn haben Sie Anspruch auf befristete Teilzeit zur Betreuung von Kindern unter 18 Jahren und zur Pflege von Angehörigen. Und zwar ohne Ihr altes Arbeitsverhältnis aufgeben oder einen neuen Arbeitsvertrag unterschreiben zu müssen.

Manchmal nutzen Arbeitgeber aber die Gelegenheit, um in einem „Aufwasch“ zusammen mit der Teilzeitvereinbarung gleich einen neuen Arbeitsvertrag unterschreiben zu lassen. Und hier sollten Sie hellhörig sein und sich nicht vorschnell mit Auskünften abfinden wie „Das sind halt die neuen Musterverträge, die kriegen jetzt alle.“

Stimmen Sie mit dem neuen Vertrag einem flexiblen Beschäftigungsumfang zu? Erklären Sie sich mit der Ableistung von Mehrarbeit einverstanden? Sind Sie ab jetzt nicht mehr einer konkreten Einrichtung zugeordnet, sondern versetzbar an andere Einrichtungen? Unterschreiben Sie, dass Sie damit einverstanden sind, dass Ihnen bei Bedarf eine andere – berufsfremde – Tätigkeit zugewiesen wird?

Pacta sunt servanda – Verträge sind einzuhalten. Wenn Sie unterschreiben, dann gilt der neue Vertrag. Lesen Sie also genau, vergleichen Sie mit Ihrem alten Vertrag und unterschreiben Sie nichts, was Sie nicht ver-

stehen. Wenn Sie nicht möchten, brauchen Sie keinen Arbeitsvertrag mit geänderten Bedingungen zu unterschreiben. Anspruch auf Teilzeit haben Sie trotzdem.

Rückkehr zur Vollzeit nicht verschenken

Wenn Sie ausdrücklich einen Antrag auf „befristete Teilzeit“ nach § 11 Abs. 1



Haben Sie Ihren Arbeitsplatz zu verschenken?

Viele Beschäftigte verzichten aus Unwissenheit auf Befristung Ihrer Teilzeit.
Foto: bilderbox

ABD TeilA, 1. stellen, haben Sie Anspruch darauf, Ihren alten Beschäftigungsumfang nach Ablauf einer von Ihnen zu verlangenden Frist automatisch wieder zu bekommen. Ablehnen kann der Arbeitgeber einen solchen Antrag auf Verringerung des Beschäftigungsumfangs nur aus „dringenden“ betrieblichen oder dienstlichen Gründen. Das bedeutet er muss ihn genehmigen, außer der Teilzeitwunsch ist aus zwingenden Gründen nicht erfüllbar oder er würde zu außergewöhnlichen unzumutbaren Belastungen für die Einrichtung führen.

Manfred Weidenthaler

alle Berufe

„Habe ich Anspruch auf einen Parkplatz?“

Wahrscheinlich Nein. Die Bauordnung schreibt zwar den Nachweis einer bestimmten Zahl von Parkplätzen vor, das bedeutet aber nicht, dass Beschäftigte dort auch parken dürfen. Wenn jedoch besondere Umstände vorliegen, etwa eine Gehbehinderung, kann es die Fürsorgepflicht gebieten einen Parkplatz zur Verfügung zu stellen. Der Arbeitgeber hat hier eine Interessensabwägung vorzunehmen. Für Fahrräder dagegen muss eine sichere Abstellmöglichkeit zur Verfügung stehen (Urteil des LAG Hamm, 2.11.56).

Regelungen zur Nutzung von Parkplätzen sind mitbestimmungspflichtig (vgl. Freiburger Kommentar zur Rahmenordnung einer MAVO). Hat Ihre Einrichtung eine Mitarbeitervertretung gewählt, hat diese in der Parkplatzfrage mitzureden (§ 29 und § 32 MAVO, Hausordnung).

Manfred Weidenthaler



Parkplatzvergabe. Änderungen sind mitbestimmungspflichtig. *Foto: bilderbox*

alle Berufe

„Bekomme ich meine Zulagen auch in Altersteilzeit?“

Alle regelmäßigen Entgeltbestandteile werden über die ganze Altersteilzeit hinweg bezahlt, also auch in der Freizeitphase. Das gilt für Vergütungsgruppenzulage, Meisterzulage, Ballungsraumszulage Nichtregelmäßige Zuschläge wie Sonn- und Feiertagszuschläge, Überstunden- oder Rufbereitschaftsentgelt werden nur gezahlt, wenn die entsprechende Tätigkeit tatsächlich angefallen ist. *Manfred Weidenthaler*



Sie müssen nicht unterschreiben. Eine Ergänzung oder Anlage zum Arbeitsvertrag genügt, um Teilzeit zu vereinbaren. Ein neuer Arbeitsvertrag ist unnötig. *Foto: bilderbox*

Böses Erwachen

Bei Arbeitgeberwechseln stecken die Tücken im Detail

Wollte jemand in Zeiten des alten Tarifrechtes (BAT oder ABD bis 30.9.2005) den Arbeitgeber wechseln, so war das eine relativ einfache Angelegenheit. Eindeutige Regelungen legten fest, welcher Vergütungsgruppe und Lebensaltersstufe er oder sie beim neuen Arbeitgeber zugeordnet wurde. Familienstand und Kinder wurden im Ortszuschlag automatisch berücksichtigt.

Heute ist die Sache erheblich komplizierter geworden. Besitzstände werden zum Teil weiter gewährt, zum Teil aber auch nicht. Vielfach wurden klare und verbindliche Regelungen durch Kann-Vorschriften ersetzt.

Ein Arbeitgeberwechsel erfordert dadurch mehr denn je genaue Prüfung und auch Verhandlungsgeschick, damit es nicht zu einem bösen Erwachen kommt. Wo das Personalangebot hoch ist, wird der Verhandlungsspielraum klein, wo Mangel herrscht, gibt es Luft nach oben. Ausführlich können wir in einem Sonderteil ab Seite 8 nur

auf Wechsel innerhalb des ABD-Systems sowie von außen in dieses System hinein eingehen. Aber auch für die Gegenrichtung gibt es Denkanstöße, worauf man unbedingt achten sollte.

So hoffen wir dazu beizutragen, dass ein neuer Job nicht zu unerwarteten finanziellen Einbußen führt. Denn so reizvoll eine neue Aufgabe auch erscheint, die Finanzen sollten den Kalkulationen und Erwartungen entsprechen.

Robert Winter

Weitere Themen:

- **Urlaubsanspruch**
- verfällt nicht bei Dauerkranken
- **Altersteilzeit**
- die Zeit läuft
- **Reisezeit**
- wie sie gerechnet wird
- **Kinderkomponente**
- warum sie nicht kommt
- **A-Besoldung für Lehrkräfte**
- die neue Tabelle
- **KODA Kompass Zustellprobleme**
- wie man sie vermeiden kann
- **PlusPunktRente**
- der neue Tarif der Versorgungskammer
- **400-Euro-Kräfte**
- Geringfügigkeit retten



Nähere Infos ab Seite 8



Robert Winter,
Chefredakteur dieser Ausgabe

Eindrücke eines KODA-Newcomers

Sehr geehrte LeserInnen,

gerne würde die Redaktion des KODA Kompass Sie über spannende und richtungsweisende Neuerungen und Beschlüsse aus der Bayerischen Regional-KODA informieren. Bloß – die gibt es derzeit nicht. Es ist schon ein zähes Ringen. Dabei liegt die Betonung mehr auf zäh als auf Ringen. Größere Projekte wie die Dienstordnungen für ErzieherInnen oder ReligionslehrerInnen i. K. werden wieder und wieder in Arbeitsgruppen und Ausschüsse zurückgegeben. Eine Diskussion findet im kleinen Kreise, bevorzugt innerhalb der jeweiligen Seiten statt. Und erst, wenn die Reihen fest geschlossen sind, können Themen spruchreif werden. Vollversammlungen werden zu einem Spielfeld für juristische Formulierungskunst. Gefestigte Positionen stehen im Mittelpunkt, anstatt gemeinsam Interessen auszuloten und kreative Lösungen zu suchen.

Was dabei auf der Strecke bleibt, sind Erfolgserlebnisse – etwas gemeinsam auf den Weg gebracht zu haben.

Uns als Redaktion gibt dieses „vorgezogene Sommerloch“ mehr Raum, uns einmal intensiver einem Thema zuzuwenden: dem Arbeitgeberwechsel.

Ihnen allen wünschen wir einen erholsamen Sommer

Robert Winter

Nicht doppelt bestraft

Mancher Urlaubsanspruch bleibt dauerkranken Beschäftigten erhalten

Wer krank ist, kann nicht gleichzeitig Urlaub nehmen. Konnten dauerkranke Beschäftigte ihren Urlaub oder Teile davon nicht innerhalb des Urlaubsjahres beziehungsweise innerhalb der Übertragungsfristen nehmen, so verfiel dieser bisher. Nun hat das Bundesarbeitsgericht seine Rechtsprechung zu diesem Thema geändert.

Gesetzlicher Urlaubsanspruch verfällt bei Krankheit nicht

Allen Beschäftigten steht nach dem Bundesurlaubsgesetz ein Mindestanspruch von vier Wochen Urlaub im Kalenderjahr zu. Bei einer Fünf-Tage-Woche sind das 20 Urlaubstage. Kann dieser Urlaub wegen Krankheit – und das Urteil bezieht sich nur auf Krankheit, nicht auf andere Gründe, warum kein Urlaub genommen wurde – im laufenden

vollendeten 30. Lebensjahr 26, bis zum vollendeten 40. Lebensjahr 29 und danach 30 Urlaubstage zu. Dieses Mehr von 6 bis 10 Tagen verfällt weiterhin, wenn es nicht fristgerecht genommen wird.

Konnte also etwa eine 52 Jahre alte schwerbehinderte Beschäftigte, der 30 + 5 Tage Urlaub zustehen, wegen andauernder Krankheit von September 2008 bis Juni 2009 von ihrem Jahresurlaub 2008 nur 13 Tage nehmen, so stehen ihr bei ihrer Rückkehr im Juli 2009 noch 12 Tage Urlaub (20 + 5 – 13 bereits eingebrachte) aus 2008 zu. Dieser Anspruch unterliegt auch nicht der halbjährigen Ausschlussfrist nach ABD.

Abgeltung nur bei Ausscheiden

Sobald nach Rückkehr aus der Krankheit der Urlaub wieder genommen werden



Erholung gesichert.

Wer aus Krankheitsgründen dauerhaft seinen Urlaub nicht antreten kann, behält seinen Anspruch auf Mindesturlaub.

Foto:
Hanspeter Bolliger / pixello

Jahr oder innerhalb der Übertragungsfristen nicht oder nur zum Teil genommen werden, so verfällt er nicht. Das gleiche gilt gegebenenfalls für die 5 Tage Zusatzurlaub, die schwerbehinderten Menschen nach dem Sozialgesetzbuch IX zustehen.

Nicht erfasst sind von der neuen Rechtsprechung die tariflichen Urlaubstage, die über das gesetzliche Mindestmaß hinausgehen. So stehen den Beschäftigten nach ABD bis zum

kann, muss er auch tatsächlich angetreten werden. Wird dies versäumt, kann er mit Ablauf der Übertragungsfrist verfallen.

Eine finanzielle Abgeltung ist nur möglich, wenn Beschäftigte im Anschluss an die Krankheit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden und den ihnen eigentlich noch zustehenden Urlaub deshalb nicht mehr nehmen können.

Robert Winter

Countdown für Altersteilzeit

Vertrag muss spätestens Dezember 2009 starten

Wer in den Genuss von Altersteilzeit kommen will, muss sich jetzt sputen. Noch bis 31. Dezember besteht der tarifliche Anspruch auf Altersteilzeit. In der KODA wird zwar über eine Nachfolgeregelung verhandelt, ob es tatsächlich eine geben wird, ist jedoch völlig offen.

Kannregelung ab 55

Beschäftigte, die 2009 das 60ste Lebensjahr vollenden, haben noch Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages. Nur in besonderen Fällen kann ihnen der Arbeitgeber Altersteilzeit verweigern. Die Laufzeit des Vertrages muss spätestens im Dezember 2009 beginnen. Da die Bearbeitung der Anträge Zeit braucht, sollten Interessierte möglichst bald ihren Antrag stellen.

Auch mit Beschäftigten, die zwischen 55 und 60 Jahre alt sind, kann der Arbeitgeber Altersteilzeit vereinbaren. Ein genereller Rechtsanspruch besteht für diese Beschäftigten nicht. Der Arbeitgeber muss allerdings den Antrag prüfen und ist zur Gleichbehandlung verpflichtet. Er darf nicht ohne sachlichen Grund den Antrag bei einer/m genehmigen und bei anderen ablehnen.

Kulanz im „Endspurt“

Manche Arbeitgeber sind jetzt im Endspurt kulant. Sie vereinbaren Altersteilzeitverträge auch mit 58- und 59jährigen. Nachfragen kann lohnen. Oft entscheiden Arbeitgeber nach den Umständen des Einzelfalls. Sie genehmigen Altersteilzeit manchmal schon ab 55, wenn Beschäftigte etwa pflegebedürftige Angehörige betreuen oder selbst durch Behinderung oder chronische Krankheit nur eingeschränkt leistungsfähig sind. Es ist gegebenenfalls sinnvoll, seinen Antrag gut zu begründen.

Und so geht's

Als Antrag genügt ein formloses Schreiben an den jeweiligen Arbeitgeber. Der Antrag sollte in jedem Fall den gewünschten Beginn und das gewünschte Ende der Altersteilzeit enthalten. Altersteilzeit en-



Rechtzeitig angetreten. Wer schnell und alt genug ist, kann noch bis zum Jahreswechsel mit Altersteilzeit zu den alten Bedingungen beginnen.

Foto: Birgit Winter / pixello

det mit dem Wechsel in den Ruhestand. AntragstellerInnen sollten sich vorher von der Rentenversicherung beraten lassen, wann sie zu welchen Bedingungen in Rente gehen können. Die Gemeinde- und Stadtverwaltungen geben Auskünfte über die örtlichen Beratungsstellen und Beratungstermine. Über das kostenfreie Servicetelefon (0800/10 00 48 00) erreichen Sie die Deutsche Rentenversicherung auch direkt. Arbeitgebern fällt die Zustimmung zu einem Antrag oft leichter, wenn die Laufzeit 6 Jahre nicht überschreitet. Denn maximal 6 Jahre zahlt die Bundesagentur für Arbeit Zuschüsse an den Arbeitgeber.

In der Bayerischen Regional-KODA wird intensiv über eine Nachfolgeregelung für die auslaufende Altersteilzeitregelung verhandelt. Die KODA-Mitarbeiterseite setzt sich dafür ein, dass auch künftig Altersteilzeit möglich ist. Ob es allerdings bei ca. 83 % des Nettoentgelts während der Altersteilzeit bleibt, ist fraglich, da es künftig keine Zuschüsse der Bundesanstalt für Arbeit mehr geben wird.

Manfred Weidenthaler

**Für Sie
gefunden**

www.tarifunion.dbb.de



Die dbb Tarifunion führt neben der Gewerkschaft ver.di Tarifverhandlungen für 39 Fachgewerkschaften im öffentlichen Dienst.

Besonders interessant auf ihrer Homepage ist das **Tariflexikon**. Wer einen schnellen Einblick zu zahlreichen Fachbegriffen des Arbeits- und Tarifrechts sucht, wird hier fündig. Von A bis Z erhält man kurze Erklärungen mit Verweisen auf die einschlägigen Regelungen in BAT, TVöD und TV-L.

Auch Beschäftigte, für die das kirchliche Arbeitsrecht ABD gilt, können sich hier einen guten Überblick verschaffen. Schließlich orientiert sich das ABD ja weitgehend am TVöD.

Die Beiträge sind gut recherchiert. Eine Garantie für ihre Richtigkeit übernehmen die Betreiber allerdings nicht.

Jürgen Herberich / Robert Winter

Wenn einer eine Reise tut

Wie Reisezeiten als Arbeitszeit zu rechnen sind

Wenn ich dienstlich reise, arbeite ich dann auch? Oder ist meine dienstliche Reisezeit mein Privatvergnügen? Ist Reisezeit nur dann Arbeitszeit, wenn ich – etwa auf einer Bahnfahrt – auch etwas arbeite? Was ist, wenn ich Auto fahre? In der Praxis sind solche Fragen immer wieder strittig, obwohl sie im ABD klar geregelt sind.

Grundsatz bei Dienstreisen

Im Grundsatz hat das ABD die Regelung des öffentlichen Dienstes in § 40 ABD Teil A, 1. übernommen. Danach gilt bei Dienstreisen nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die dienstplanmäßige beziehungsweise die betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt.

Diese Regelung hätte jedoch zur Folge, dass zum Beispiel an Freitagen die Bereitschaft von VerwaltungsmitarbeiterInnen zur Dienstreise gering wäre (so im Bereich des öffentlichen Dienstes), da die betriebsübliche Zeit dort oft schon um 13.00 Uhr endet. Damit würden an Freitagen die Fahrzeiten in der Regel „gekappt“. Auch sonst „eilen“ sich die Beschäftigten, ihre Dienstreise innerhalb der betrieblichen Arbeitszeit einschließlich der Fahrzeit erledigen zu können.

ABD günstiger als öffentlicher Dienst

Dieses Problem wird im ABD-Bereich durch eine kircheneigene, schon seit langem geltende Regelung gelöst. Nach § 40 Abs. 2 ABD Teil A, 1. wird die über die tägliche dienstplanmäßige beziehungsweise betriebsübliche Arbeitszeit hinausgehende Reisezeit wie regelmäßige Arbeitszeit vergütet oder ausgeglichen. Dabei wird bei Dienstreisen die Zeit, die für die Hin- und Rückreise zum und vom auswärtigen Geschäftsort benötigt wird, bis zu zehn Stunden täglich einschließlich der Arbeitszeit (Montag mit Freitag) angerechnet. Bei Dienstreisen an Samstagen und Sonntagen wird die Reisezeit in vollem Umfang bis 60 Stunden pro Kalenderwoche (Montag mit Sonntag) angerechnet.

Es spielt dabei keine Rolle, wie ich reise. Dies hängt von der Dienstreise genehmigung ab. Hier gilt ja der Grundsatz der Sparsamkeit, wobei Sparsamkeit sogar ein teures Verkehrsmittel bedeuten kann, wenn „unterm Strich“ die gesamte Dienstreise dadurch günstiger kommt (etwa Wegfall einer teuren Übernachtung bei Dienstreise mit dem Flugzeug).



Wartezeiten zählen mit. Auch Reisezeiten, in denen nicht ausdrücklich gearbeitet wird, werden im Regelfall wie Arbeitszeit gewertet.

Foto: Claudia Hautumn / pixello

Mit der kircheneigenen Regelung wird garantiert, dass jede Reisezeit an den regulären Werktagen Montag bis Freitag anerkannt wird, sofern die gesamte Arbeitszeit einschließlich der Reisezeit die 10-Stunden-Grenze nicht überschreitet. Zu beachten ist allerdings, dass in diesem Fall nur die effektiv geleistete Arbeitszeit einschließlich der Fahrzeit anerkannt wird. Pausen sind generell heraus zu rechnen. Dies gilt für alle Pausen, also nicht nur für die Mittagspause, sondern auch für eine Zwischen- oder Kaffeepause oder das Ende der Tagung (wenn ich zum Beispiel erst zwei Stunden nach Abschluss der Tagung heimfahre, da ich noch einen Stadtbummel mache).

weg, ist um 8.00 im Büro, geht dann um 8.10 zum Bahnhof, ist in Nürnberg am Tagungsort um 9.40. Um 12.00 ist Mittagspause, um 12.45 geht die Tagung weiter. Der Mitarbeiter fährt um 15.30 von Nürnberg zurück und ist um 16.30 in München. Vom Hauptbahnhof fährt er sofort nach Hause und ist um 17.30 zuhause.

a) Arbeitszeit inklusive Reisezeit: 8.00 – 12.00 und 12.45 – 16.30, also insgesamt 7 Stunden und 45 Minuten. Da er normalerweise am Dienstag 8 Stunden und 30 Minuten arbeitet, ist für diesen Tag auch die Zeit von 8 Stunden und 30 Minuten zugrunde zu legen, obwohl effektiv weniger Zeit „aufgewendet“ worden ist.

Beispiel:

Ein Beschäftigter im Erzbischöflichen Ordinariat München fährt am Dienstag dienstlich nach Nürnberg. Die Sitzung beginnt um 9.45 in Nürnberg und dauert dort bis 15.15. Der Abreisezeitpunkt ergibt sich aus der Dienstreise genehmigung. Der Beschäftigte wohnt in Rosenheim, die Dienstreise beginnt in München. Der Beschäftigte fährt um 7.15 von Rosenheim

b) Wenn die Tagung bis 17.15 dauert und der Beschäftigte 2 Stunden später, also um 18.30 nach München und dann um 19.15 nach Rosenheim kommt, beträgt die Arbeitszeit inklusive der Reisezeit 9 Stunden und 45 Minuten. Da die Gesamtzeit die 10-Stunden-Grenze nicht überschreitet, sind in diesem Fall auch 9 Stunden und 45 Minuten zugrunde zu legen.

c) Sofern die Dienstreise bei dieser Fallgestaltung aufgrund der Dienstreisegenehmigung bereits zu Hause begonnen hat, also um 7.15, ergibt sich mit Abzug der Pause eine Gesamtzeit von 11 Stunden und 15 Minuten (7.15 – 19.15). Dann werden 10 Stunden gerechnet, da die über 10 Stunden hinausgehende Reisezeit „gekappt“ wird.

d) Hat diese Dienstreise allerdings an einem Samstag oder Sonntag stattgefunden, werden im letzten Fall die gesamten 11 Stunden und 15 Minuten gerechnet.

Auch wenn über 10 Stunden angerechnet werden, liegt keine Verletzung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes vor. Dies ergibt sich daraus, dass Reisezeit gemäß der ABD-Regelung keine Arbeitszeit ist, sondern nur zum Zwecke der Entgeltberechnung wie Arbeitszeit gewertet wird. Die Reisezeiten sind demnach auch nicht bei der Berechnung einer jährlichen Gesamtarbeitszeit zu beachten.

Da gemäß der ABD-Regelung Zeitzuschläge nur für Zeiten der dienstlichen Inanspruchnahme, nicht jedoch für Reisezeiten gewährt werden, können in allen genannten Fallgestaltungen keine Zeitzuschläge für die reinen Reisezeiten in Anspruch genommen werden.

Bei der Berechnung des Verpflegungsmehraufwandes oder für die Tagespauschale, die steuerlich absetzbar ist, zählt hingegen die gesamte Zeit der Abwesenheit.

Geregelt ist außerdem, dass die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden und Reisezeiten grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen sind. Es besteht kein Anspruch darauf, dass diese Zeiten vergütet werden.

Dr. Joachim Eder

Großelternzeit

Nur in Ausnahmefällen

Unter engen Voraussetzungen können neuerdings auch Großeltern für die Betreuung von Enkelkindern Elternzeit erhalten:

- ein Elternteil muss unter 18 Jahren sein oder
- sich in den letzten zwei Jahren einer Ausbildung befinden, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen hat

und die Eltern selbst nehmen ihr Recht auf Elternzeit nicht in Anspruch. Zudem muss das Enkelkind im Haushalt der Großeltern leben. Dann allerdings gelten die gleichen Rechte wie bei Eltern selbst.

Kindergeld retten

Ausweg Entgeltumwandlung

Für den Anspruch auf Kindergeld gelten bei volljährigen Kindern feste Verdienstgrenzen. Ihr zu versteuerndes Einkommen darf 7.680 Euro im Kalenderjahr nicht übersteigen. Liegen sie mit ihrem Verdienst darüber, entfällt das staatliche Kindergeld. Dies wiederum hat zur Folge, dass auch eine eventuelle Kinderkomponente als Besitzstand endet. Während das Kindergeld

später bei geringerem Verdienst wieder aufleben kann, entfällt die Kinderkomponente dauerhaft.

Eine Lösung des Problems kann es sein, dass Kinder überschüssigen Verdienst zur Entgeltumwandlung nutzen. Damit retten sie Kindergeldberechtigung und Besitzstandszahlungen. Außerdem beginnen sie frühzeitig, sich eine zusätzliche Säule der Altersvorsorge aufzubauen. Wichtig: Die Vereinbarung rechtzeitig abschließen. Entgeltumwandlung ist nicht rückwirkend möglich. Ist der Grenzwert bereits überschritten, ist es zu spät.

Geburtskostenpauschale

Auch für Teilzeitkräfte voll

Zur Geburt eines Kindes erhalten Beschäftigte eine Geburtskostenpauschale von 230 Euro (§ 36 c ABD, Teil A, 1.). Da diese Leistung zu den Beihilfeleistungen des Dienstgebers zählt und nicht ein Bestandteil des Entgelts ist, steht sie auch Teilzeitbeschäftigten unabhängig von ihrem Beschäftigungsumfang in voller Höhe zu. § 24 Abs. 2 ABD, Teil A, 1., der für Teilzeitbeschäftigte nur anteilige Leistungen vorsieht, greift hier nicht.

Robert Winter

Ihre KODA-VertreterInnen

Die aktuellen Telefonnummern

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen
Klaus Jüttler 0 83 35/10 06
Dr. Christian Spannagl 0 89/88 82 91

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

Diözese Würzburg
Jürgen Herberich 09 31/38 66 54 60
Verena Müller 09 31/38 64 32

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

Diözese Regensburg
Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23
Monika Zeitler 0 96 34/91 54 74

Diözese Passau
Dr. Joachim Eder 0 85 07/92 26 03
Elisabeth Weinzierl 0 85 1/8 79 79

Diözese Augsburg
Karin Jörg 0 82 1/41 85 05
Klaus Probst 0 90 75/60 35
Johannes Reich 0 83 41/9 08 54 81

Erzdiözese München und Freising
Erich Sczepanski 0 89/21 37 20 60
Anna Maria Sonnenberger 0 81 31/7 16 14
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84
Robert Winter 0 89/21 37 14 80

Alle VertreterInnen erreichen Sie per Email unter: Nachname@kodakompass.de Post-, und Faxanschriften erfahren Sie unter www.kodakompass.de in der Rubrik „Personen und Kontakte“ oder über die Geschäftsstelle, Tel. 08 21/15 37 92.

Weder Leistung noch Familie

Nach Stopp für Leistungsbezahlung: Dienstgeber bleiben beim Nein zur Kinderzulage

Die enge Orientierung am Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes und die unsichere Zukunft des Leistungsentgelts sind nach Auskunft der Dienstgeberseite die Hauptargumente, warum sie keine Kinderkomponente ins ABD aufnehmen will. Obwohl die Dienstgeber sich vor kurzem auch gegen eine echte Leistungsbezahlung ausgesprochen hatten, wollen sie den Leistungstopf nicht in Teilen für soziale Zwecke umwidmen. Somit bleibt es dabei, dass 1 % der Bruttolohnsumme jährlich ohne soziale Differenzierung an die Beschäftigten als Einmalzahlung geleistet werden. Die Mitarbeiterseite hatte vorgeschlagen, einen Teil davon für die Finanzierung einer Kinderzulage zu verwenden. Zudem äußerten die Dienstgeber Zweifel, ob eine Schmälerung der Einmalzahlung von Beschäftigten, die nicht von der Kinderkomponente profitieren würden, akzeptiert würde. Auch zweifelten sie daran, dass die Finanzierung bei der Höhe des Leistungstopfes nachhaltig gesichert sei. Schließlich setzen sie

darauf, dass die einzelnen Diözesen eigene Konzepte zur Familienförderung und zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf entwickeln.



Gescheitert. Eine verstärkte finanzielle Förderung von Beschäftigten mit Kindern ist in der KODA nicht durchsetzbar.

Foto: Gerd Altmann / pixello

Die Mitarbeiterseite hatte erfolglos versucht, auch im neuen ABD eine Kinderkomponente zu verankern. Hier sei eine kirchliche Abweichung zum TVöD für das eigene Profil geboten. Zugleich verwies sie darauf, dass in anderen kirchlichen Bereichen (einzelne KODAs, Caritas, Lehrkräfte an kirchlichen Schulen) auch weiterhin Zulagen für Kinder gezahlt werden. Ohne Rückhalt auf Dienstgeberseite hat eine Kinderkomponente keine Erfolgsaussicht. Daher wird die Mitarbeiterseite keine weiteren Vorstöße unternehmen.

Sie ist aber überzeugt, dass früher oder später dieses Thema durch die politische und tarifliche Entwicklung von selbst wieder auf die Agenda gelangt. Eine Konsequenz aus der Ablehnung der Dienstgeber steht fest. „Es ist nun aber auch klar, dass wir kein Geld mehr zur Finanzierung anbieten werden“ erklärte Dr. Joachim Eder, Sprecher der Mitarbeiterseite.

Robert Winter

Kurz erklärt

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

Bayerische Regional-KODA: „Bayerische Regional-Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts“. Je zur Hälfte mit Arbeitnehmer- und ArbeitgebervertreterInnen besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung. Die 19 VertreterInnen der MitarbeiterInnen sind von den Beschäftigten für 5 Jahre gewählt.

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

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

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

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

Mitarbeitervertretung (MAV): Die MAV vertritt die Interessen der MitarbeiterInnen auf betrieblicher Ebene. Sie entspricht einem Betriebs- oder Personalrat. Sie ist in allen Einrichtungen mit mindestens 5 Beschäftigten zu wählen. Die Wahl wird von den MitarbeiterInnen selbst organisiert. Die „Diözesane Arbeitsgemeinschaft der MAVen“ (DiAG), die in jedem Bistum besteht, unterstützt bei der Durchführung der Wahl.

Überstunden in Spitzenjobs

Geringfügig verbessert wurde die Regelung zur Überstundenbezahlung für Beschäftigte in den Ordinariaten in den höchsten Entgeltgruppen (§ 43 Abs. 2 ABD, Teil A, 1.).

Überstunden und Mehrarbeit sind für Beschäftigte in den Ordinariaten nur mehr in der Entgeltgruppe 15 durch das Tabellenentgelt abgegolten. Beschäftigte der Entgeltgruppen 13 und 14 erhalten dort dann eine Überstundenvergütung, wenn Überstunden für sämtliche Beschäftigte des Ordinariates angeordnet sind.

In der Praxis bestehen in den Ordinariaten Gleitzeitregelungen, über die die Betroffenen ihre Arbeitszeit weitgehend selbst steuern und Schwankungen ausgleichen können. Somit dürften angeordnete Überstunden in diesem Bereich die Ausnahme sein. Die Neufassung entspricht der tariflichen Regelung für zentrale Bundesbehörden.

Robert Winter

Beihilfe für Kinder

Bei Fragen stehen wir Ihnen unter (089) 21 60-85 05 montags bis freitags von 8 bis 18 Uhr gerne zur Verfügung.

Häufig werden wir gefragt, wie lange Kinder in der Beihilfe und der Höherversicherung berücksichtigungsfähig bleiben und was zu tun ist, damit sie auch danach weiterhin abgesichert sind.

Beihilfe

Wie lange erhält man Beihilfe für seine Kinder?

Solange Kindergeld gewährt wird. Fällt es nur wegen der Höhe der Einkünfte des Kindes weg, wird trotzdem Beihilfe gewährt. Dies gilt solange, wie ohne Berücksichtigung des Einkommens Kindergeld gewährt werden würde.

Erhält man Beihilfe auch für Kinder ohne kinderbezogenen Gehaltsbestandteil?

Mitarbeiter, die keinen kinderbezogenen Anteil im Gehalt haben, erhalten für ihre Kinder trotzdem Beihilfe. Ausschlaggebend ist die Kindergeldberechtigung.

Wie hoch ist die Beihilfe für Kinder?

Die Beihilfe sieht für Kinder einen sog. Bemessungssatz von 80 % vor. Das ist der Satz, zu dem die beihilfefähigen Aufwendungen erstattet werden.

Was geschieht mit der Beihilfe nach Wegfall des Kindergelds?

Danach werden aus der Beihilfe keine Leistungen mehr gewährt. Bei Kindern, die über ihre Eltern privat krankens- und beihilfeversichert sind, ist dann eine Aufstockung des Krankenversicherungsschutzes notwendig. Wichtig ist dabei die unten beschriebene Übergangsregelung.

Wird die Dauer des Grundwehr- oder Zivildienstes angerechnet?

Dies hängt von den kindergeldrechtlichen Voraussetzungen ab. Wenn sich der Kindergeldbezug um diese Zeiten verlängert, gilt dies auch für die Beihilfe.

Übergangsregelung für die Beihilfe

Kinder, die für das Wintersemester 2006/07 an einer Hoch- oder Fachhochschule eingeschrieben waren, erhalten maximal bis zum 27. Lebensjahr (gegebenenfalls verlängert um Grundwehr- oder Zivildienst) Beihilfe, auch wenn das Kindergeld, z.B. ab dem 25. Lebensjahr, weggefallen ist.

Höherversicherung nach Tarif 820K

Wie lange sind Kinder in der Höherversicherung mitversichert?

Solange Kindergeld gewährt wird, maximal aber bis zum 27. Lebensjahr, gegebenenfalls verlängert um Zeiten von Grundwehr- oder Zivildienst.

Wie lange erhalten Kinder von Altfällen die Höherversicherung?

Dies richtet sich nach dem Beihilfeanspruch. Solange dieser besteht, bleiben die Kinder auch in der Höherversicherung auf Arbeitgeberkosten.

Erhalten Kinder die gleichen Leistungen wie ihre Eltern?

Ja, anders als bei der Beihilfe gibt es bei der Höherversicherung keine unterschiedlichen Bemessungssätze.

Was passiert nach dem Wegfall des Kindergelds?

Die Höherversicherung kann auf eigene Kosten bis zum 27. Lebensjahr fortgeführt werden.

Wird die Dauer des Grundwehr- oder Zivildienstes angerechnet?

Wenn er bei der Beihilfe berücksichtigt wird, geschieht dies auch bei der Höherversicherung.

Was geschieht nach dem 27. Lebensjahr?

Kinder, die aus der kirchlichen Höherversicherung herausfallen, können sich selbst in einem leistungsgleichen Tarif weiterversichern. Von der Versiche-

rungskammer Bayern erhalten Sie den notwendigen Antrag.

Hinweis: Bei den Tarifen PEP (Plus, Standard, Premium) ist die Altersgrenze für Kinder immer das 27. Lebensjahr, unabhängig davon, ob Kindergeld gewährt wird oder nicht.

Weiterversicherung nach dem Ausscheiden aus der Höherversicherung

Die Weiterversicherung von Kindern ausserhalb des Gruppenvertrags, also von Kindern, die älter als 27 Jahre sind, kann folgendermaßen gestaltet werden:

- Entweder wird das Kind von den Eltern weiterversichert, diese zahlen dann auch die Beiträge und werden zum Versicherungsnehmer.
- Oder das Kind wird selbst zum Versicherungsnehmer und bezahlt auch die Beiträge vom eigenen Konto.

Sie erhalten von uns dazu einen sogenannten „Antrag auf Überleitung in eine Einzelversicherung“.

Bei Kindern, die älter als 27 Jahre sind, überprüfen wir regelmäßig, ob sie noch die Voraussetzungen für die Gruppenversicherung erfüllen. Ist dies nicht mehr der Fall, wird der oben genannte Antrag zugesandt.

Sollte eine Versicherung nach den Tarifen PEP (Plus, Standard, Premium) bestehen, können diese zu den Bedingungen der Einzelversicherung, d.h. ohne den Gruppenversicherungsrabatt, fortgeführt werden.

Der Tarif 820K wird in einen leistungsgleichen Tarif (PEP Comfort) übergeleitet. Damit besteht die aus dem Tarif 820K gewohnte Absicherung auch über das 27. Lebensjahr hinaus.

Ausblick: In der nächsten Ausgabe informieren wir Sie über die Themen „Höherversicherung und Arbeitgeberwechsel“ sowie „Fortführung der Höherversicherung im Ruhestand“.

*** Arbeitgeberwechsel *** Arbeitgeberwechsel *** Arbeitgeberwechsel ***


 Wechsel von
 ... nach ...
Arbeitgeberwechsel
 Ihre Ansprüche
 und Verhandlungsspielräume
 im Überblick
 Informieren Sie
 sich im Einzelfall
 immer im Vorfeld!
 ... dann
 gilt ...





	Von ABD zu ABD in derselben (Erz-)Diözese, sofern alter und neuer Arbeitgeber die (Erz-) Diözese, eine Kirchengemeinde oder ein Verband von Kirchengemeinden ist			Von ABD zu ABD – sonstige Fälle: - andere Arbeitgeber, die ABD anwenden - Wechsel zwischen (Erz-) Diözesen	
	Altfall ¹ auf Veranlassung des Arbeitgebers in 2009	Altfall ¹	Sonstige	Altfall ¹	Sonstige
	<i>Beispiel: Eine Erzieherin wechselt in den Kindergarten der Nachbarpfarrei, weil ihre alte Stelle gestrichen wird</i>	<i>Beispiele: - Eine Pfarrsekretärin wechselt innerhalb ihrer Diözese von Pfarrei A nach Pfarrverband B. - Eine Buchhalterin wechselt innerhalb ihrer Diözese aus einer Pfarrei ins bischöfliche Ordinariat</i>		<i>Beispiele: - Eine Beschäftigte eines katholischen Sozialverbandes wechselt innerhalb der Diözese zu einer Kirchenstiftung - Eine Erzieherin wechselt von einer bayerischen Diözese in eine andere</i>	
	Wechseln Bei				
	im Geltungsbereich des ABD, die dort schon vor dem 1.10.2005 beschäftigt waren, auf dessen Veranlassung bis 31.12.2009 innerhalb der gleichen (Erz-) Diözese	im Geltungsbereich des ABD, die dort schon vor dem 1.10.2005 beschäftigt waren, innerhalb der gleichen (Erz-) Diözese	im Geltungsbereich des ABD innerhalb der gleichen (Erz-) Diözese	im Geltungsbereich des ABD, die dort schon vor dem 1.10.2005 beschäftigt waren,	im Geltungsbereich des ABD
	unmittelbar zu einem neuen Arbeitgeber im Geltungsbereich des ABD				
Entgeltgruppe	wird beibehalten, soweit und solange eine entsprechende Tätigkeit ausgeübt wird; darüber hinaus werden bereits vollzogene Bewährungsaufstiege berücksichtigt (§ 17a Ziff. 1 ABD, Teil A, 3.)	wird beibehalten, soweit und solange eine entsprechende Tätigkeit ausgeübt wird; darüber hinaus werden bereits vollzogene Bewährungsaufstiege berücksichtigt (§ 17a Ziff. 1 ABD, Teil A, 3.)	richtet sich nach Anlage 4, 4A und 4K ABD Teil A, 3. (§ 17 Abs. 7 Satz 1 ABD Teil A, 3.)	richtet sich nach Anlage 4, 4A und 4K ABD Teil A, 3. Darüber hinaus kann die Eingruppierung nach Anlage 2, 2A und 2K beibehalten werden (§ 17 Abs. 7 Satz 2 ABD Teil A, 3.) Noch nicht vollzogene Bewährungsaufstiege aus dem alten Arbeitsverhältnis werden nicht weitergeführt.	richtet sich nach Anlage 4, 4A und 4K ABD Teil A, 3. (§ 17 Abs. 7 Satz 1 ABD Teil A, 3.)
Stufenzuordnung	Bisherige Berufserfahrung wird bis maximal Stufe 3 berücksichtigt (§ 17a Ziffer 2 ABD Teil A, 3.). Darüber hinaus kann eine höhere Stufenzuordnung zur Wahrung des Besitzstandes (§16 Abs. 2a ABD Teil A, 1.) oder zur Deckung des Personalbedarfs (§ 16 Abs. 2 Satz 4 ABD Teil A, 1.) erfolgen.	Bisherige Berufserfahrung wird bis maximal Stufe 3 berücksichtigt (§ 17a Ziffer 2 ABD Teil A, 3.). Darüber hinaus kann eine höhere Stufenzuordnung zur Wahrung des Besitzstandes (§16 Abs. 2a ABD Teil A, 1.) oder zur Deckung des Personalbedarfs (§ 16 Abs. 2 Satz 4 ABD Teil A, 1.) erfolgen.	Bisherige Berufserfahrung wird bis maximal Stufe 3 berücksichtigt (§ 16 Abs. 2 Satz 2 ABD Teil A, 1.). Darüber hinaus kann eine höhere Stufenzuordnung zur Wahrung des Besitzstandes (§16 Abs. 2a ABD Teil A, 1.) oder zur Deckung des Personalbedarfs (§ 16 Abs. 2 Satz 4 ABD Teil A, 1.) erfolgen.	Bisherige Berufserfahrung wird bis maximal Stufe 3 berücksichtigt (§ 16 Abs. 2 Satz 2 ABD Teil A, 1.). Darüber hinaus kann eine höhere Stufenzuordnung zur Wahrung des Besitzstandes (§16 Abs. 2a ABD Teil A, 1.) oder zur Deckung des Personalbedarfs (§ 16 Abs. 2 Satz 4 ABD Teil A, 1.) erfolgen.	Bisherige Berufserfahrung wird bis maximal Stufe 3 berücksichtigt (§ 16 Abs. 2 Satz 2 ABD Teil A, 1.). Darüber hinaus kann eine höhere Stufenzuordnung zur Wahrung des Besitzstandes (§16 Abs. 2a ABD Teil A, 1.) oder zur Deckung des Personalbedarfs (§ 16 Abs. 2 Satz 4 ABD Teil A, 1.) erfolgen.
Kinderbezogene Entgeltbestandteile	werden unverändert weiter gewährt (§ 17a Ziff. 3 ABD Teil A, 3.)	werden unverändert weiter gewährt (§ 17a Ziff. 3 ABD Teil A, 3.)	X	werden für zwei Jahre unverändert und für weitere zwei Jahre zu 50% weiter gewährt (§ 17b ABD Teil A, 3.), sofern der Arbeitgeberwechsel vor dem 31.12.2012 stattfindet	X
Strukturausgleich	kann unverändert bleiben (§ 17a Ziff. 4 ABD Teil A, 3.)	entfällt	X	entfällt	X
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	kann unverändert bleiben (§ 17a Ziff. 4 ABD Teil A, 3.)	beträgt in jedem Fall mindestens 6 Wochen	beträgt in jedem Fall mindestens 6 Wochen	beträgt in jedem Fall mindestens 6 Wochen	beträgt in jedem Fall mindestens 6 Wochen
Beschäftigungszeit für Krankengeldzuschuss ³	läuft weiter	läuft weiter	läuft weiter	läuft weiter	läuft weiter

¹ bereits vor dem 1.10.2005 beschäftigt

² Stufe, die erreicht worden wäre, wenn im alten Arbeitsverhältnis ABD gegolten hätte

³ beginnt für Kündigungsfristen immer neu (§ 34 Abs. 1 und 3 ABD Teil A, 1.)

*** Arbeitgeberwechsel *** Arbeitgeberwechsel *** Arbeitgeberwechsel ***

Von katholischem kirchlichen Arbeitgeber mit anderem Arbeitsvertragsrecht zu ABD		Von nicht-katholischem kirchlichen Arbeitgeber zu ABD		Von öffentlichem Dienst zu ABD	
Altfall ¹	Sonstige	Altfall ¹	Sonstige	Angestellte und ArbeiterInnen	Beamte
<i>Beispiel: Ein Sozialpädagoge, der bei der Caritas beschäftigt ist, wird Jugendpfleger an einer Jugendstelle des bischöflichen Jugendamts</i>		<i>Beispiel: Eine Erzieherin aus einem evangelischen Kindergarten wird neu bei einer katholischen Kindertagesstätte angestellt</i>		<i>Beispiel: Eine Buchhaltungsangestellte der Stadt tritt in der bischöflichen Finanzkammer eine neue Stelle an</i>	<i>Beispiel: Ein verbeamteter Jurist des Freistaats Bayern wechselt in die Rechtsabteilung des Ordinariates</i>
beschäftigte von einem Arbeitgeber					
im Geltungsbereich der katholischen Grundordnung, die dort schon vor dem 1.10.2005 beschäftigt waren,	im Geltungsbereich der katholischen Grundordnung	im kirchlichen Bereich, die dort schon vor dem 1.10.2005 beschäftigt waren	im kirchlichen Bereich	der BAT, TVöD oder TV-L anwendet,	bei dem sie Beamte waren
Geltungsbereich des ABD, so gelten folgende (Besitzstands-) Regelungen:					
richtet sich nach Anlage 4, 4A und 4K ABD Teil A, 3. Die beim alten Arbeitgeber erreichte Entgelt- oder Vergütungsgruppe kann berücksichtigt werden (§ 17 Abs. 7 Satz 3 ABD Teil A, 3.) Noch nicht vollzogene Bewährungsaufstiege aus dem alten Arbeitsverhältnis werden nicht weitergeführt.	richtet sich nach Anlage 4, 4A und 4K ABD Teil A, 3. (§ 17 Abs. 7 Satz 1 ABD Teil A, 3.)	richtet sich nach Anlage 4, 4A und 4K ABD Teil A, 3. Die beim alten Arbeitgeber erreichte Entgelt- oder Vergütungsgruppe kann berücksichtigt werden (§ 17 Abs. 7 Satz 3 ABD Teil A, 3.) Noch nicht vollzogene Bewährungsaufstiege aus dem alten Arbeitsverhältnis werden nicht weitergeführt.	richtet sich nach Anlage 4, 4A und 4K ABD Teil A, 3. (§ 17 Abs. 7 Satz 1 ABD Teil A, 3.)	richtet sich nach Anlage 4, 4A und 4K ABD Teil A, 3. (§ 17 Abs. 7 Satz 1 ABD Teil A, 3.)	richtet sich nach Anlage 4, 4A und 4K ABD Teil A, 3. (§ 17 Abs. 7 Satz 1 ABD Teil A, 3.)
Bisherige Berufserfahrung wird bis maximal Stufe 3 berücksichtigt (§ 16 Abs. 2 Satz 2 ABD Teil A, 1.). Darüber hinaus kann eine höhere Stufenzuordnung zur Wahrung des Besitzstandes ² (§ 16 Abs. 2b ABD Teil A, 1.) oder zur Deckung des Personalbedarfs (§ 16 Abs. 2 Satz 4 ABD Teil A, 1.) erfolgen.	Bisherige Berufserfahrung wird bis maximal Stufe 3 berücksichtigt (§ 16 Abs. 2 Satz 2 ABD Teil A, 1.). Darüber hinaus kann eine höhere Stufenzuordnung zur Wahrung des Besitzstandes ² (§ 16 Abs. 2b ABD Teil A, 1.) oder zur Deckung des Personalbedarfs (§ 16 Abs. 2 Satz 4 ABD Teil A, 1.) erfolgen.	Bisherige Berufserfahrung wird bis maximal Stufe 3 berücksichtigt (§ 16 Abs. 2 Satz 2 ABD Teil A, 1.). Darüber hinaus kann eine höhere Stufenzuordnung zur Wahrung des Besitzstandes ² (§ 16 Abs. 2b ABD Teil A, 1.) oder zur Deckung des Personalbedarfs (§ 16 Abs. 2 Satz 4 ABD Teil A, 1.) erfolgen.	Bisherige Berufserfahrung wird bis maximal Stufe 3 berücksichtigt (§ 16 Abs. 2 Satz 2 ABD Teil A, 1.). Darüber hinaus kann eine höhere Stufenzuordnung zur Wahrung des Besitzstandes ² (§ 16 Abs. 2b ABD Teil A, 1.) oder zur Deckung des Personalbedarfs (§ 16 Abs. 2 Satz 4 ABD Teil A, 1.) erfolgen.	Bisherige Berufserfahrung wird bis maximal Stufe 3 berücksichtigt (§ 16 Abs. 2 Satz 2 ABD Teil A, 1.). Darüber hinaus kann eine höhere Stufenzuordnung zur Wahrung des Besitzstandes ² (§ 16 Abs. 2a ABD Teil A, 1.) oder zur Deckung des Personalbedarfs (§ 16 Abs. 2 Satz 4 ABD Teil A, 1.) erfolgen.	Bisherige Berufserfahrung wird bis maximal Stufe 3 berücksichtigt (§ 16 Abs. 2 Satz 2 ABD Teil A, 1.). Darüber hinaus kann eine höhere Stufenzuordnung zur Wahrung des Besitzstandes ² (§ 16 Abs. 2b ABD Teil A, 1.) oder zur Deckung des Personalbedarfs (§ 16 Abs. 2 Satz 4 ABD Teil A, 1.) erfolgen.
werden für zwei Jahre unverändert und für weitere zwei Jahre zu 50% weiter gewährt (§ 17b ABD Teil A, 3.), sofern der Arbeitgeberwechsel vor dem 31.12.2012 stattfindet	werden für zwei Jahre unverändert und für weitere zwei Jahre zu 50% weiter gewährt (§ 17b ABD Teil A, 3.), sofern der Arbeitgeberwechsel vor dem 31.12.2012 stattfindet	entfallen	entfallen	entfallen	entfallen
entfällt		entfällt		entfällt	
beträgt in jedem Fall mindestens 6 Wochen	beträgt in jedem Fall mindestens 6 Wochen	beträgt in jedem Fall mindestens 6 Wochen	beträgt in jedem Fall mindestens 6 Wochen	beträgt in jedem Fall mindestens 6 Wochen	beträgt in jedem Fall mindestens 6 Wochen
läuft weiter	läuft weiter	läuft weiter	läuft weiter	beginnt neu	beginnt neu

*** Arbeitgeberwechsel *** Arbeitgeberwechsel *** Arbeitgeberwechsel ***

Die Zusatzrente wechselt mit

Ein Arbeitgeberwechsel hat zum großen Teil erhebliche Folgen für das Entgelt; viele Besitzstände entfallen und Beschäftigte beginnen im wahrsten Sinne des Wortes „neu“ beim neuen Arbeitgeber. Von daher stellt sich auch die Frage, wie sich ein solcher Wechsel auf die betriebliche Altersversorgung auswirkt. Zum einen auf die sogenannte Pflichtversicherung, also auf die Zusatzversorgung, die der Arbeitgeber für die Beschäftigten einzahlt, zum anderen auf die freiwillige betriebliche Altersversorgung, also die Entgeltumwandlung, die Beschäftigte mit eigenen Beiträgen leisten.

„Überleitung“

Im ABD-Bereich besteht die betriebliche Altersversorgung – wie weitgehend im öffentlichen und sonstigen kirchlichen Bereich – in (Pflicht-) Beiträgen des Arbeitgebers in die Zusatzversorgung. Diese ist eigens durch einen Tarifvertrag, den Altersvorsorgetarifvertrag ATV-K, geregelt und wird auch im ABD-Bereich uneingeschränkt angewendet. In Bayern sind nahezu alle Einrichtungen im Caritasbereich sowie im verfasst-kirchlichen Bereich (Diözesen, Kirchenstiftungen, sonstige Stiftungen und Körperschaften des öffentlichen Rechts) bei der Bayerischen Versorgungskammer (BVK) – Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden versichert. Den Beitrag an die Zusatzversorgung zahlt der Arbeitgeber, insgesamt 4% des monatlichen Entgelts. Zur Finanzierung der Altlasten zahlt er zusätzlich eine Umlage von 4,75% des monatlichen Entgelts.



Wichtige Säule der Altersvorsorge. Betriebliche Zusatzversorgung trägt zum Lebensstandard im Alter bei.

Foto: Paul Marx / pixelio

Über einen Altersfaktor wird der spätere monatliche Rentenbetrag durch sogenannte Versorgungspunkte ermittelt, die jedem/jeder Beschäftigten jährlich von der Zusatzversorgungskasse mitgeteilt werden.

Dies bedeutet, dass ein Wechsel von Beschäftigten zwischen Einrichtungen, die beide bei der Zusatzversorgungskasse versichert sind, völlig unproblematisch ist. Die Pflichtversicherung wird einfach weitergeführt, rechtlich gesehen handelt es sich aber um eine Neuzusage. Diese

tritt zur früheren Zusage hinzu. In diesen Fällen werden die Beitrags- und Umlagemonate zusammengerechnet und erreichte Versorgungspunkte zusammen gezählt

Wenn der neue Arbeitgeber kein Mitglied einer Zusatzversorgungskasse ist, wandelt sich die Pflichtversicherung in eine beitragsfreie Versicherung um. Der/die Versicherte wird selbst VersicherungsnehmerIn, kann die Versicherung aber nicht mit eigenen Beiträgen weiterführen.

Andere Zusatzversorgungskassen

Allerdings gibt es unterschiedliche Zusatzversorgungskassen. In Bayern die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden, in anderen Bundesländern andere kommunale Zusatzversorgungskassen (so etwa in Baden-Württemberg die KVBW). Darüber hinaus gibt es bundesweit die Versorgungsanstalt für Bund und Länder VBL, bei der die Beschäftigten des Bundes und der Länder versichert sind. Viele kirchliche Einrichtungen außerhalb Bayerns sind bei kirchlichen Zusatzversorgungskassen versichert, meistens bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse KZVK in Köln.

Die kirchlichen und die kommunalen Zusatzversorgungskassen (über 20 verschiedene) sind in der AKA (Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung e.V.) zusammengeschlossen (nicht aber die VBL) und haben eine gemeinsame Mustersatzung, so dass die einzelnen Satzungen der Kassen in den wesentlichen Bestimmungen gleich sind.

Bei diesen AKA-Zusatzversorgungs-

*** Arbeitgeberwechsel *** Arbeitgeberwechsel *** Arbeitgeberwechsel ***

kassen ist die Übertragung zwischen den Kassen in einem Überleitungsstatut/-abkommen geregelt. Hiernach werden die vollen Anwartschaften nach einem Arbeitgeberwechsel auf die neu zuständigen Kassen übertragen. Ist eine solche Übertragung nicht vorgesehen, werden zumindest bereits erreichte Anwartschaften von der neu zuständigen Kasse berücksichtigt. Dies ist wichtig für die Erfüllung der fünfjährigen Wartezeit. Gegebenenfalls gibt es dann später jeweils Rentenleistungen von verschiedenen Kassen, was finanziell allerdings keinen Nachteil darstellt.

Wenn der neue Arbeitgeber Mitglied einer anderen Zusatzversorgungskasse mit Überleitungsmöglichkeit ist:

- zwischen den kommunalen und kirchlichen Zusatzversorgungskassen besteht rückwirkend zum 1. Januar 2002 ein Überleitungsstatut mit einem sogenannten Barwertausgleich, der dann zu erfolgen hat;
- bei der abgehenden Kasse erreichte Versorgungspunkte werden auf die annehmende Kasse übertragen.

Wenn der neue Arbeitgeber Mitglied der VBL ist, gibt es allerdings keine Überleitungsmöglichkeit, da die VBL keinen Barwertausgleich zahlt. Allerdings ist eine gegenseitige Anerkennung von Pflichtversicherungszeiten gegeben. Dabei erbringt jede Kasse im Versicherungsfall die Leistungen jedoch nur aus den eigenen Versicherungszeiten. Die Versicherungszeiten werden gegenseitig anerkannt.

Es besteht in der Pflichtversicherung auch die Möglichkeit, die Riesterförderung zusätzlich wahrzunehmen. Auch diese Form der betrieblichen Altersvorsorge ist überleitungsfähig.

Freiwillige betriebliche Altersversorgung

Für den Bereich der freiwilligen Versicherung – Entgeltumwandlung – gilt, dass in den Fällen, in denen die PlusPunktRente bei der *Versorgungskammer* gewählt worden ist, bei Arbeitgeberwechsel keine Probleme entstehen, da hier bereits ab dem ersten Monat eine unverfallbare Anwartschaft entsteht und keine Wartezeit wie in der

Pflichtversicherung erforderlich ist. Die in den jeweiligen Jahren erreichten Versorgungspunkte werden in Euro umgewandelt und zum Rentenzeitpunkt ausgezahlt. Ist der neue Arbeitgeber ebenfalls Mitglied bei der Zusatzversorgungskammer der bayerischen Gemeinden, kann die freiwillige Versicherung problemlos fortgeführt werden.

In den Fällen, in denen eine Lösung bei der Bayerischen *Versicherungskammer* gewählt worden ist, bestimmt der neue Arbeitgeber, welche Formen der Altersvorsorge er in seinem Betrieb zulässt. Wenn eine Fortführung der bisherigen Versicherung nicht möglich ist, gibt es die Möglichkeit der Beitragsfreistellung und des Ruhens der Versicherung.

Form der freiwilligen Versicherung entscheidend

Entscheidend ist die Art der freiwilligen Versicherung, die der/die Beschäftigte wählt. Sofern es sich um einen sogenann-

ten „gezellmerten Vertrag“ handelt (siehe Kasten), ist ein Vertrag mit langer Laufzeit und stetigen Einzahlungen von Vorteil. Bei Arbeitgeberwechsel kann es hier zu Problemen kommen, wenn ein Ruhen des Vertrages erforderlich ist. Bei ungezellmerten Verträgen, vor allem bei solchen Verträgen, die gegebenenfalls auch nur ein paar Jahre lang laufen können, ist eine größere Freiheit gegeben. Die Entscheidung, welche Form die optimalste ist, hängt von der persönlichen Lebenssituation des/der einzelnen Beschäftigten ab.

Dr. Joachim Eder

Stichwort „Zillmerung“

Zillmerung bedeutet, dass von den ersten Beiträgen, die für die/den Versicherte/n aus der Entgeltumwandlung einbezahlt werden, zunächst Vertriebs- und Akquisitionskosten (Provisionen) bezahlt werden. Erst danach baut sich ein positives Deckungskapital für die Altersversorgung auf.

Wenn Sie zu einem Arbeitgeber wechseln, der nicht ABD anwendet

Worauf Sie achten sollten

- Welches Arbeitsvertragsrecht kommt zur Anwendung?
- Wie werden Sie eingruppiert?
- Welche Vorzeiten werden anerkannt, welche nicht?
- Gibt es soziale Entgeltkomponenten für Familien?
- Können Sie Besitzstände (etwa für Kinder) mitnehmen?
- Wie hoch wird Ihr Entgelt sein?
- Gibt es für Sie Verhandlungsspielräume bezüglich Ihrer Eingruppierung?
- Gibt es Leistungskomponenten?
- Gibt es Sonderurlaube für Kindererziehung oder Pflege?
- Gibt es Arbeitsbefreiungen für besondere Anlässe?
- Gibt es flexible Arbeitszeit- und Teilzeitregelungen?
- Haben Sie weiterhin Anspruch auf Beihilfe?
- Welchen Beitrag müssen Sie selbst dafür aufwenden?
- Wie sieht die betriebliche Altersversorgung aus?
- Müssen Sie einen Eigenbeitrag leisten?
- Wie werden Ihre alten Ansprüche weitergeführt?

Robert Winter

DAS STICHWORT

Berufserfahrung

Will ein Arbeitgeber Beschäftigte neu einstellen, so regelt § 16 Abs. 2 ABD Teil A, 1., wie „einschlägige Berufserfahrung“ bei der Stufenzuordnung berücksichtigt wird. Dabei besteht eine Stichtagsregelung. Bei Einstellung nach dem 31. Dezember 2008 erfolgt, sofern mindestens eine einschlägige Berufserfahrung von drei Jahren vorliegt, in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. Bis dahin konnte nur die Stufe 2 gewährt werden. „In der Regel“ bedeutet, dass schwerwiegende Gründe vorliegen müssen, die dieser Zuordnung widersprechen. Denkbar ist hier, dass während des früheren Arbeitsverhältnisses wegen Schlechtleistung zum Beispiel eine Abmahnung erfolgt ist.

Es muss nicht die gleiche Tätigkeit sein

In der Anmerkung 1 zu § 16 Abs. 2 wird „einschlägige Berufserfahrung“ definiert als „eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit.“ Damit unterscheidet sich der tarifliche Begriff „Berufserfahrung“ vom Begriff „Ausübung einer entsprechenden Tätigkeit“, er ist offener. In § 17 a des Übergangsrechts RÜÜ werden

bei unmittelbarem Wechsel innerhalb der Diözese für vor dem 30. September 2005 Beschäftigte im Geltungsbereich des ABD erweiterte Besitzstände ermöglicht, „soweit und solange der Beschäftigte eine entsprechende Tätigkeit ausübt.“ Hier können zum Beispiel Zeiten als Kinderpflegerin für die Einstellung als Erzieherin keine Anerkennung finden.

Berufserfahrung hingegen müsste so verstanden werden, dass Zeiten bei einem anderen Arbeitgeber selbst dann anzuerkennen sind, wenn die früheren Tätigkeiten für eine höher- oder niederwertige Tätigkeit



Enger Zusammenhang zählt. Dann macht sich Berufserfahrung beim Jobwechsel bezahlt.

Foto: Gerd Altmann / pixelio

Grundlage sind oder in einem engen sachlichen Zusammenhang mit ihr stehen. Allerdings liegen hierzu bislang keine gerichtlichen Entscheidungen vor. So ist es strittig, ob die Zeiten als Kinderpflegerin für eine Erzieherin oder die Tätigkeit als Erzieherin für die Leiterin einer Kindertagesstätte als Berufserfahrung anzuerkennen sind. Ein Indiz für die Richtigkeit einer solchen Interpretation ist darin zu sehen, dass bei Wechsel der Tätigkeit in den genannten Beispielen innerhalb einer Einrichtung die Regelungen für eine höherwertige Tätigkeit angewendet werden. Damit wird deutlich, dass die beiden Tätigkeiten in einem sachlichen Zusammenhang stehen. Allerdings sind zum Beispiel Zeiten als Altenpflegerin für eine Tätigkeit als Erzieherin im Kindertagesstättenbereich nicht anzurechnen, da diese Tätigkeit in keinem sachlichen Zusammenhang steht.

Auch frühere Zeiten und andere Arbeitgeber gelten

Zu beachten ist, dass es keine Rolle spielt, zu welcher Zeit die Berufserfahrung erworben wurde; dies ist nicht unmittelbar zuvor erforderlich. So können zwischen der einschlägigen Berufserfahrung und der neuen Stelle durchaus auch Familienzeiten oder andere Berufstätigkeiten liegen.

Berufserfahrung ist unabhängig vom Arbeitgeber, das heißt es gilt die Berufserfahrung nicht nur bei kirchlichen und/oder öffentlichen Arbeitgebern, sondern auch bei einem privaten Träger. Einer Erzieherin, die in einem privaten Waldkindergarten tätig war, ist damit die Zeit der beruflichen Tätigkeit in demselben Maße bis zur Stufe 3 (= drei Jahre) anzuerkennen.

Berufspraktika sind Berufserfahrung

In einer Anmerkung 2 zu § 16 Abs. 2 ABD wird festgelegt, dass eine „Berufstätigkeit nach den Bestimmungen über die vorläufige Weitergeltung der Regelung für Praktikantinnen/Praktikanten vom 1. Oktober 2005 [...] grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung“ gilt.

Dr. Joachim Eder

Impressum

KODA Kompass

Organ der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die Veröffentlichungen im jeweiligen diözesanen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

Herausgeber- und Autorenanschrift

Bayerische Regional-KODA
Ottmarsgäßchen 8, 86152 Augsburg
Tel.: 08 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 37 93
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, Markus Schweizer, Erich Sczepanski, Dr. Christian Spannagl, Manfred Weidenthaler, Robert Winter, Vertreter der Arbeitgeberseite: Roland Huth

Redaktionsleitung: Manfred Weidenthaler und Robert Winter (V.i.S.d.P.)

Layout: Robert Winter

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: 54.000
Abo-Bestellung auch unter:
www.kodakompass.de, Rubrik „Service“

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

*** Arbeitgeberwechsel *** Arbeitgeberwechsel *** Arbeitgeberwechsel ***

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Schulwechsel – was zu beachten ist

Auch für Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft gibt es beim Wechsel des Dienstherrn einiges zu beachten!

Wechselt man von einer Schule zu einer anderen desselben kirchlichen Schulträgers, so bleiben alle Besitzstände erhalten, vorausgesetzt natürlich man hatte an der „alten“ Schule nicht eine Funktion inne,

die an der „neuen“ Schule bereits besetzt ist.

Gehört die neue Schule einem anderen kirchlichen Schulträger, so kann nach ABD, Teil B, 4.3 Ordnung für Berufsbezeichnungen, Nr. 8 das Recht eingeräumt werden, die bisherige Berufsbezeichnung weiterzuführen – damit würde auch die bisherige Besoldungs- bzw. Vergütungs-

gruppe erhalten bleiben. Zu klären bleibt dann aber noch, ob der andere Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge zur Rentenversicherung und zur Arbeitslosenversicherung übernimmt, welche Beihilfe er gewährt und ob eine eventuell bisher zugesicherte Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen erhalten bleibt..

Dr. Christian Spannagl

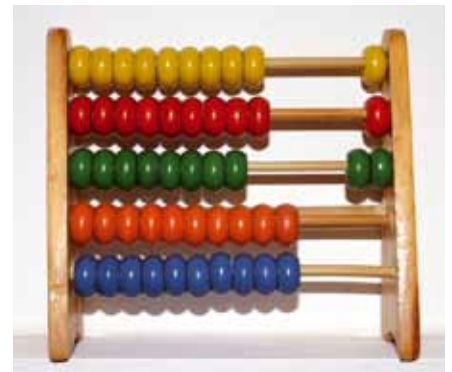
Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Mehr Geld jetzt auch für Lehrkräfte

Nach der Gehaltserhöhung für die Beschäftigten im Freistaat Bayern (TV-L) bekommen nun auch die Beamten mehr Geld. Auf Grund des Besoldungsanpassungsgesetzes 2009/2010 werden die Bezüge der bayerischen Beamtinnen und Beamten rückwirkend zum 1. März um einen Sockelbetrag von 40 Euro und mit

einer linearen Erhöhung von 3 Prozent angepasst. Zum 1. März kommenden Jahres erfolgt eine weitere Erhöhung um 1,2 Prozent. Da bis auf wenige Ausnahmen die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen nach der A-Besoldung bezahlt werden, gilt diese Erhöhung für die meisten Lehrkräfte an kirchlichen Schulen.

Dr. Christian Spannagl



Tarifierhöhung. Auch Lehrkräfte können mit mehr Geld rechnen.

Foto: S. Hofschlaeger / pixello

Tabelle A-Besoldung ab 1. März 2009:

Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 7	1.836,69	1.883,16	1.948,22	2.013,28	2.078,33	2.143,40	2.208,47	2.254,92	2.301,38	2.347,87		
A 8		1.949,17	2.004,76	2.088,13	2.171,51	2.254,88	2.338,28	2.393,85	2.449,42	2.505,02	2.560,59	
A 9		2.073,98	2.128,68	2.217,66	2.306,63	2.395,63	2.484,61	2.545,77	2.606,96	2.668,12	2.729,30	
A 10		2.231,54	2.307,54	2.421,53	2.535,56	2.649,56	2.763,57	2.839,58	2.915,58	2.991,57	3.067,58	
A 11			2.566,08	2.682,89	2.799,70	2.916,54	3.033,36	3.111,24	3.189,12	3.267,02	3.344,89	3.422,76
A 12			2.756,60	2.895,88	3.035,14	3.174,43	3.313,71	3.406,56	3.499,39	3.592,25	3.685,11	3.777,96
A 13			3.097,61	3.248,01	3.398,42	3.548,81	3.699,20	3.799,47	3.899,73	4.000,01	4.100,28	4.200,55
A 14			3.222,21	3.417,26	3.612,28	3.807,31	4.002,34	4.132,36	4.262,39	4.392,40	4.522,43	4.652,46
A 15						4.182,71	4.397,14	4.568,69	4.740,22	4.911,77	5.083,32	5.254,85
A 16						4.615,37	4.863,35	5.061,76	5.260,17	5.458,55	5.656,95	5.855,34

Familienzuschlag	Stufe 1	Stufe 2	Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 95,53 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 296,13 Euro.
bis Besoldungsgruppe A 8	106,36	201,89	
ab Besoldungsgruppe A 9	111,70	207,23	

KODA Kompass nicht erhalten?

Was bei Zustellproblemen zu tun ist

KODA Kompass-Hefte mit fehlerhafter Adresse werfen Postboten häufig weg. Mindestens 100 Hefte pro Ausgabe erreichen ihre EmpfängerInnen nicht. Erhalten Sie den KODA Kompass im Rahmen Ihres Arbeitsverhältnisses und wird er direkt an Ihre Privatadresse geschickt, dann ist Ihre jeweilige Bezügestelle erste Ansprechpartnerin bei Zustellproblemen.

Viele MitarbeiterInnen wenden sich an die Redaktion oder die KODA-Geschäftsstelle, wenn sie den KODA Kompass nicht bekommen. Weiterhelfen können wir selten, denn eine feste Bezieherdatei für den KODA Kompass gibt es nicht. Einige Wochen vor jedem Versand liefern die Bezügestellen der Ordinariate aktuelle Adressdateien der von ihnen verwalteten Beschäftigten. Da Tausende jedes Jahr ausscheiden, neu in Dienst treten oder umziehen, wäre eine eigenständige KODA Kompass-Bezieherdatei nicht sinnvoll.

Wenn es mit der Zustellung einmal nicht klappt, prüfen Sie bitte Folgendes:

Ist bei der Bezügestelle Ihre aktuelle Adresse fehlerfrei gespeichert?

Überprüfen Sie bitte die Adresse auf Ihrer Bezügemitteilung! Briefe werden von der Post auch bei fehlerhafter Adresse zugestellt, Zeitschriften nicht immer. Schon bei einfachen „Zahlendrehern“, etwa „Hauptstr. 12“ statt „Hauptstr. 21“ werden sie manchmal weggeworfen. Melden Sie Fehler Ihrem/r BezügesachbearbeiterIn (Telefonnummer auf der Bezügemitteilung).

Sind Sie kürzlich umgezogen?

Bei Weiterleitung und Aktualisierung der Datenbestände überschneiden sich manchmal Termine. Warten Sie in diesem Fall ab, ob der nächste KODA Kompass wieder zugestellt wird.

Sie sind sich nicht sicher, ob Sie die aktuellen Ausgabe bekommen haben?

Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob Sie den aktuellen KODA Kompass erhalten

haben, dann sehen Sie einfach im Internet nach. Eine Woche nach Erscheinen finden Sie unter www.kodakompass.de, Rubrik Download, die online-Fassung.



Unzustellbar. Häufigste Ursache für Versandfehler sind Umzüge, vor allem wenn sich Umzugsmeldung und Adressverarbeitung überschneiden.

Foto: M. Weidenthaler

Sie haben den KODA Kompass noch nie bekommen?

Prüfen Sie Folgendes:

- Haben Sie einen Arbeitsvertrag nach dem Tarifrecht ABD? Nur ArbeitnehmerInnen und Auszubildende im ABD-Bereich erhalten den KODA Kompass automatisch und kostenfrei zugesandt.

Caritas-MitarbeiterInnen haben AVR-Arbeitsverträge und erhalten den KODA Kompass nicht kostenfrei. PraktikantInnen, Honorarkräfte sowie die meisten Geistlichen sind keine ArbeitnehmerInnen und bekommen den KODA Kompass in der Regel nicht.

- Erhalten Sie Ihre Bezüge von einer der 7 diözesanen Finanzkammern (Bezügestellen bei den Ordinariaten)?

MitarbeiterInnen mit ABD-Arbeitsverträgen, die in selbstständigen Einrichtungen mit eigenen Bezügestellen arbeiten, erhalten den KODA Kompass nicht persönlich, sondern über ihre

Einrichtung. Die Einrichtungen, meist handelt es sich um Ordenseinrichtungen oder Vereine, wenden sich direkt an die KODA Kompass-Redaktion, sie werden dann in eine besondere Redaktionsdatei aufgenommen und erhalten eine entsprechende Zahl von Heften direkt an die Einrichtung geschickt. Kirchliche Schulen, die den KODA Kompass im Paket erhalten, wenden sich bei Änderungen ausschließlich an die Druckerei Fuchs, die die Adressen der kirchlichen Schulen verwaltet (Kontakt Daten im Impressum).

Wenn Sie einen ABD-Arbeitsvertrag haben oder Auszubildende/r in einer ABD-Einrichtung sind und Ihre Bezüge von einer der diözesanen Bezügestelle verwaltet werden, wenden Sie sich an Ihre/n BezügesachbearbeiterIn mit der Bitte um Prüfung der Angelegenheit. Möglicherweise gibt es ein Problem bei den Sortierkriterien für die Erstellung der Versanddatei. Nur Ihre Bezügestelle kann prüfen, ob Sie in den Adressdateien nicht erfasst wurden und was gegebenenfalls die Ursache ist.

Manchmal liegt's an der Post

Es ist selten, aber schon vorgekommen: Schlampige Arbeit in Postverteilzentren oder nachlässige PostbotInnen. Sendungen verschwinden dann einfach. Dies kann einmal passieren. Erhalten Sie aber mehrere Ausgaben des KODA Kompass hintereinander nicht, ist es vermutlich ein Adress- oder Adressverarbeitungsproblem. Und in diesem Fall ist wieder die Bezügestelle erste Ansprechpartnerin.

Wer auf unserer Homepage den kostenfreien Newsletter abonniert, wird übrigens benachrichtigt, wenn ein neuer KODA Kompass erscheint und erhält zusätzlich stets aktuelle Infos aus dem kirchlichen Arbeitsvertragsrecht.

Manfred Weidenthaler

Auch Doppellieferungen ...

lassen sich nicht immer vermeiden. Gerade der neue Versand an Kirchenverwaltungsvorstände kann dazu führen, dass einzelne Beschäftigte den KODA Kompass doppelt erhalten. Ein Aus-sortieren wäre erheblich teurer. Geben Sie überzählige Exemplare einfach an Interessierte, etwa in der Kirchenverwaltung weiter!

PlusPunktRente

Neuer Tarif 2009 bei der Bayerischen Versorgungskammer

Die Bayerische Versorgungskammer – Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden ist als Behörde des Freistaates Bayern die Betriebsrentenkasse für die Beschäftigten im kommunalen und kirchlichen Dienst in Bayern. Die tariflich vorgesehenen Ansprüche auf eine Zusatzversorgung werden über sie abgesichert. Im Zuge der „Rentenreform“, die im KODA Kompass umfangreich vorgestellt wurde (Ausgaben 11 vom August 2002 und 27 vom Dezember 2006), hat die Versorgungskammer auch ein Angebot

zur freiwilligen betrieblichen Altersversorgung (PlusPunktRente) erarbeitet, das als Erweiterung der Betriebsrente ausgestaltet ist.

Der bisherige Tarif der PlusPunktRente wurde zum 31. Dezember 2008 „geschlossen“. Bis dahin abgeschlossene Verträge zur „Riester-Rente“ oder zur „Entgeltumwandlung“ bleiben zu den bisherigen Konditionen erhalten. Das beinhaltet auch die Möglichkeit, den Vertrag ruhen zu lassen oder die Beitragshöhe zu ändern.

Der neue Tarif, der nun vereinbart werden kann, hat teilweise neue Merkmale. So müssen die Versicherten nicht bereits bei Abschluss des Vertrages entscheiden, ob sie später auch eine Erwerbsminderungsrente oder Hinterbliebenenversorgung möchten oder brauchen. Diese Entscheidung kann zum Beginn einer Rente getroffen werden. Gleiches gilt für die Entscheidung, ob eine lebenslange Rente gewünscht wird oder eine teilweise oder volle Kapitalauszahlung.

Erich Sczepanski

Der neue Tarif auf einen Blick

Flexibler, aber mit niedrigerem Garantiezins

Beginn der Altersrente wählbar

Ab einem Alter von 62 Jahren kann die lebenslange Altersrente aus der PlusPunktRente jederzeit vom Versicherten abgerufen werden. Es ist nicht erforderlich, dass zum Rentenbeginn auch eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezogen wird. Je später die Rente beginnt (bis zum 67. Lebensjahr möglich), um so höher ist der monatliche Rentenbetrag

Erwerbsminderungsrente ist dabei

Die Leistung bei Erwerbsminderung ist in der Versicherung enthalten. Die Versicherten können sich aber bei Eintritt einer Erwerbsminderung entscheiden, ob sie aus dem in der PlusPunktRente angesparten Kapital eine lebenslange Rente wegen Erwerbsminderung beziehen oder das Kapital in eine spätere lebenslange Altersrente einbringen wollen.

Wenn die PlusPunktRente bei Erwerbsminderung beantragt wird, wird aus dem bis dahin angesparten Kapital immer eine volle lebenslange Erwerbsminderungsrente gezahlt, auch wenn in der Rentenversicherung nur eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung besteht oder die Rente dort zeitlich befristet ist.

Anstelle einer lebenslangen Rente kann auch eine einmalige Kapitalauszahlung verlangt werden.

Hinterbliebene flexibel abgesichert

Die Entscheidung, ob später auch eine Hinterbliebenenrente (Ehegatte – Witwe, Witwer – und Waisen) gezahlt werden soll, kann bei Beginn der Altersrente oder einer Rente wegen Erwerbsminderung vom Versicherten getroffen werden. Bei einem Verzicht auf die Hinterbliebenenleistung wird die Alters- oder Erwerbsminderungsrente entsprechend erhöht.

Die Hinterbliebenenleistung für Witwen/Witwer (nachrangig nun auch Lebenspartner oder Lebensgefährten) beträgt grundsätzlich 60 % des Rentenwertes des Verstorbenen beziehungsweise seiner Anwartschaft. Die genaue Höhe ist jedoch von der Differenz zwischen dem Lebensalter der oder des Verstorbenen und der oder des Hinterbliebenen abhängig. Je jünger der oder die Hinterbliebene im Verhältnis zum Verstorbenen ist, desto geringer ist die monatliche Hinterbliebenenleistung. Dies resultiert aus der längeren Laufzeit, auf die bei jüngeren Hinterbliebenen die Versorgung aus dem vorhandenen Kapital gestreckt werden muss.

Jetzt auch Kapitalwahlrecht

Vor Beginn einer Altersrente sowie bei Erwerbsminderungs- oder Hinterbliebenenrente, kann anstelle einer lebenslangen Rente auch eine einmalige Auszahlung des Kapitals gewählt werden. Das Kapitalwahlrecht kann entweder teilweise (bis zu 30 %) oder als volle Auszahlung (100 %) ausgeübt werden.

Eine volle Kapitalzahlung wäre bei einer als „Riester-Rente“ geförderten Vorsorge allerdings eine so genannte „schädliche Verwendung“. In diesem Fall müssten staatliche Zulagen und ggf. gewährte Steuervorteile zurück gezahlt werden.

Gesetzlicher Garantiezins

Es gilt der gesetzlich vorgegebene Garantiezinssatz von 2,25 %

Überschüsse werden verteilt

Bei darüberhinaus auftretenden Überschüssen werden die Versicherten beteiligt. Auch eine Rentenerhöhung aus der PlusPunktRente erfolgt durch die zu verteilenden Überschüsse.

Auch der neue Tarif ist „ungezillmert“, was eine flexible Gestaltung ermöglicht. Weitere Informationen finden Sie auf der Internetseite der Bayerischen Versorgungskammer (www.pluspunktrente.de) unter dem Stichwort „Freiwillige Versicherung“.

400-Euro-Kraft bleiben

Entgeltumwandlung kann Geringfügigkeit retten

Ohne 400-Euro-Kräfte würden viele Bereiche des kirchlichen Lebens nicht funktionieren. Auch wenn die Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA diese Arbeitsverhältnisse wegen ihrer sozialversicherungsrechtlichen Problematik nicht fördern will, akzeptiert sie ihre Bedeutung für viele Beschäftigte und Einrichtungen.

Viele Tücken

In der Praxis zeigt sich aber, dass diese Arbeitsverhältnisse viele Tücken haben können und plötzlich – von Beschäftigten und Arbeitgebern ungewollt – eine Sozialversicherungspflicht mit allen Konsequenzen gegeben ist. Grundsätzlich sind ja 400-Euro-Arbeitsverhältnisse reguläre Arbeitsverhältnisse mit Urlaubsanspruch und Entgeltfortzahlung, die nur aufgrund des geringen Beschäftigungsumfanges „zufällig“ unter die 400-Euro-Grenze rutschen. Jede Stunde ist anteilig zu bezahlen, es besteht Anspruch auf alle entsprechenden Sonderzahlungen. Und hier fangen die Probleme an. Die betroffenen Beschäftigten wünschen in der Regel den vollen Jahresbetrag von 4.800 Euro; der Arbeitgeber berechnet, welcher Beschäftigungsumfang maximal möglich ist, um zusammen mit anteiliger Jahressonderzahlung und Leistungsentgelt diesen Betrag nicht zu überschreiten. Aber bereits ein anteiliger monatlicher Strukturausgleich, eine anteilige Einmalzahlung, eine Tarifierhöhung oder auch notwendige Mehrarbeitsstunden führen schnell zum Überschreiten des Gesamtbetrages. Es ist zwar möglich, auf Einmalzahlungen – also Jahressonderzahlung, Leistungsentgelt oder tarifliche Einmalzahlung – zu verzichten, allerdings ist dies aus Sicht der Mitarbeiterseite kein empfehlenswertes Mittel.

Arbeitszeitreduzierung

Die vertragliche Reduzierung des Beschäftigungsumfanges ist zwar ein legitimes Mittel, aber hier zeigt die Praxis, dass diesem Instrument Grenzen gesetzt sind, wenn man nicht mit Minuten arbeiten will.

Entgeltumwandlung als Alternative

Von der Bayerischen Regional-KODA wurde eine weitere Alternative geschaf-

hungsweise wieder aufgenommen werden. Erforderlich ist eine entsprechende Entgeltumwandlungs-Vereinbarung mit dem Arbeitgeber und der Versorgungskammer



Unverzichtbar. In vielen Kirchen würde ohne 400-Euro-Kräfte die Orgel schweigen.
Foto: pan / pixelio

fen, mit der vermieden werden kann, dass der Jahresbetrag überschritten wird: die Entgeltumwandlung für alle den monatlichen Betrag von 400 Euro übersteigenden Beträge. Diese Möglichkeit besteht für Beschäftigte, die eine Entgeltumwandlung bei der Bayerischen Versorgungskammer – Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden ZKdbG abschließen, da diese auch monatlich unterschiedlich hohe Einzahlungsbeträge akzeptiert, sofern im Kalenderjahr mindestens 1/160tel einer sozialversicherungsrechtlichen Bezugsgröße (im Jahr 2009 entspricht dies einer Gesamtleistung von 189 Euro) umgewandelt wird. Damit können sich die Beschäftigten eine freiwillige betriebliche Altersrente aufbauen, ohne den Geringverdienerstatus zu verlieren. Es werden jährlich Versorgungspunkte erworben, die am Ende der Beschäftigungszeit zusammengerechnet werden. Es ist auch nicht notwendig, diese Versicherung dauerhaft beizubehalten. Sie kann auch problemlos unterbrochen bezie-

Bayern. (Vorlagen für diese Formulare finden Sie unter www.kodakompass.de, Rubrik Themen-ABC, Entgeltumwandlung)

... aber nicht für jeden 400-Euro-Jobber

Der staatliche Gesetzgeber verlangt für die Entgeltumwandlung aber einige Voraussetzungen, die gerade bei 400-Euro-Arbeitsverhältnissen in der Praxis eine besondere Rolle spielen. Es muss sich um ein erstes Arbeitsverhältnis handeln. Damit kann diese Möglichkeit nicht von Beschäftigten in Anspruch genommen werden, die bereits ein sozialversicherungsrechtliches Arbeitsverhältnis ausüben und im 400-Euro-Job „nebenbei“ tätig sind.

Nicht möglich ist dies auch in den Fällen, in denen die Regelaltersgrenze bereits überschritten worden ist oder Rente bezogen wird, also für viele geringfügig Beschäftigte im kirchlichen liturgischen Dienst.

Dr. Joachim Eder

Kinder, Küche, Kirche

Kirche als Arbeitgeberin muss sich um Familienfreundlichkeit bemühen

Familienfreundlichkeit wird zunehmend zu einem Wettbewerbsvorteil für Unternehmen im Wettstreit um MitarbeiterInnen. Dem kann und sollte sich auch die Kirche als Arbeitgeberin nicht verschließen. Zudem kommt ihr in sozialen Belangen auch eine Vorbildfunktion zu.

Kreatives Denken ist gefragt. Familienfreundlichkeit hat viele Facetten. Immer geht es darum, den Spagat zwischen Familie und Beruf zu meistern, sei es durch finanzielle Absicherung, durch Flexibilität bei den Arbeitszeiten oder auch durch Erleichterung der Mobilität bei Arbeitgeberwechseln. Nicht vergessen sollte man auch die Bedingungen am Arbeitsplatz selbst.

Neudeutsch geht es also um die work-life-balance. Allein der Begriff ist schon verräterisch. Denn er klingt, als ob Arbeit und Leben zwei völlig verschiedene Welten seien. In Wahrheit aber sind sie engstens verzahnt und gerade steigende Anforderungen am Arbeitsplatz, bei Arbeitszeiten und -inhalten, bringen Familienmensch oft

malts gewaltig ins Schwitzen. Wie sollen sie da noch ihrer Verantwortung gegenüber ihrer Familie gerecht werden, wenn die Arbeit immer mehr ausfunkt und sie im wahrsten Sinne des Wortes nicht loslässt.

Auch die Familie selbst kennt heute unterschiedlichste Herausforderungen. Immer mehr Menschen müssen sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern. Mobilität kann gefragt sein, wenn der Partner seine Arbeit verliert oder eine Stelle an einem anderen Ort antreten muss. Alleinerziehende müssen oftmals organisatorische Meisterleistungen erbringen, um Kinder und Beruf unter einen Hut zu bringen.

Will man dem allen gerecht werden, braucht es Bereitschaft und Ideen auf verschiedensten Ebenen. Familienfreundlichkeit muss ein Anliegen der Bayerischen Regional-KODA sein, um sie arbeitsrecht-

lich im ABD zu verankern. Daneben gibt es viele Maßnahmen, die sich nur auf betrieblicher Ebene sinnvoll und maßgeschneidert verwirklichen lassen. Und schließlich muss Familienfreundlichkeit auch als Anliegen



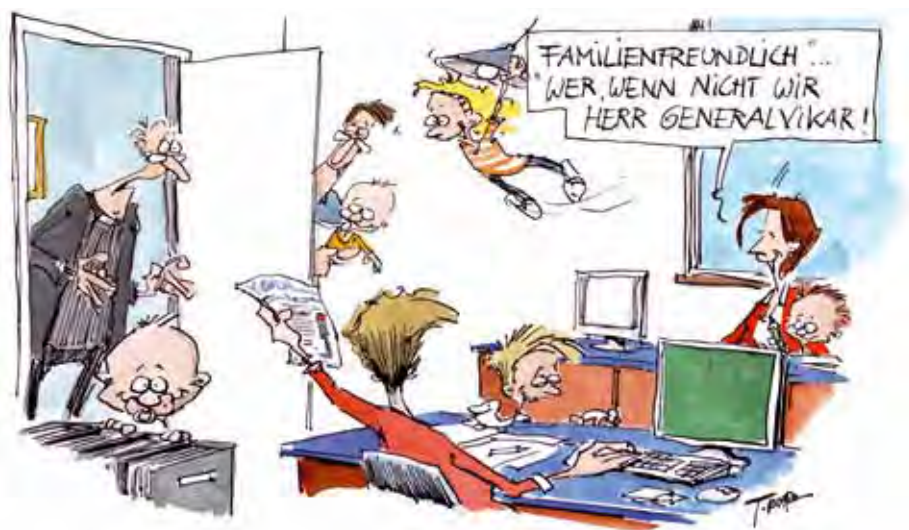
... **betreten**. Familienfreundlichkeit braucht kreative Ideen.

Foto: Uschi Dreilucke / pixelio

in den Köpfen der Verantwortlichen und KollegInnen verankert werden.

Das ABD enthält schon zahlreiche Regelungen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern und zum Teil über die Bestimmungen des öffentlichen Dienstes hinaus gehen. So gibt es den Anspruch auf Teilzeit oder Sonderurlaub zur Kindererziehung oder zur Pflege von Angehörigen. Die Beihilfe umfasst auch Familienangehörige und lässt deren Höherversicherung zu. Bei manchen kirchlichen Familienfesten wird Arbeitsbefreiung gewährt. Die Nachbesserungen bei der Eingruppierung und Einstufung bei Neueinstellungen erlauben

● Fortsetzung auf Seite 2



Thomas Plaßmann

Mitarbeitervertretung:
Bischöfe rufen zur
Wahl auf

➤➤➤ Seite 11



Robert Winter,
Chefredakteur dieser Ausgabe

Kirchliches Arbeitsvertragsrecht in schwierigen Zeiten

Sehr geehrte LeserInnen,

als neuer zweiter Chefredakteur des KODA Kompass begrüße ich Sie ganz herzlich. Wo man hinschaut, werden gerade Krisenszenarien gemalt. Banken brauchen Staatsgelder, die Wirtschaft bricht ein, Kurzarbeit und Arbeitsplatzverluste allerorten. An der Wirtschaftskrise wird auch die Kirche nicht ungeschoren vorbeikommen. Denn die Steuereinnahmen werden sinken.

Anders als andere kirchliche Arbeitsvertragssysteme haben wir jedoch die sichere Grundbasis, dass Tarifergebnisse des öffentlichen Dienstes automatisch Bestandteil des ABD werden – eine kluge Entscheidung. Vom Unterbietungs- und Verdrängungswettbewerb, der anderwo herrscht, sind wir dadurch nämlich verschont.

Wenn auch die Verhandlungsspielräume enger werden, so gilt es doch, mit kreativen Ideen weiter an einer sozialen und kirchengerechten Ausgestaltung des ABD zu arbeiten. Gutes muss ja nicht unbedingt teuer sein. Und, was den Beschäftigten dient, kann durchaus auch deren Arbeitsleistung heben.

Über unsere Verhandlungsthemen und -ergebnisse und Weiteres, was arbeitsrechtlich für Sie von Interesse ist, werden wir Sie als KODA Kompass-Team in bewährter Weise informieren.

Robert Winter

● Fortsetzung von Seite 1

eine höhere Mobilität. Innerhalb der bayerischen Regional-KODA besteht eine Arbeitsgruppe Soziales, die diese Themen weiter behandeln und ausbauen soll.

Aber auch auf der betrieblichen Ebene tut sich einiges. Einzelne Ordinariate in Deutschland haben sich sogar als familienfreundliche Betriebe zertifizieren lassen. In Bayern nimmt Bamberg eine Vorreiterrolle ein. Welche Maßnahmen dort mit den zuständigen Stellen und der Mitarbeitervertretung ausgehandelt wurden, darüber berichten wir in dieser Ausgabe.

Am wichtigsten und am schwierigsten aber wird es sein, das Thema Beruf und Familie ins Bewusstsein aller

Akteure des kirchlichen Arbeitslebens zu bringen. Fortbildungen können hier etwas nützen, auch der Blick über den Zaun, was andere so machen. Entscheidend aber wird eine gelebte Unternehmenskultur sein, die darauf abzielt, Familie und Beruf vereinbaren zu können. Das ist auch eine Frage der Glaubwürdigkeit gelebter Dienstgemeinschaft.

Gelingt eine gute Mischung an Maßnahmen auf allen Ebenen und stimmt die Einstellung, dann lassen sich qualifizierte und motivierte MitarbeiterInnen gewinnen und auch halten. Wir werden in der KODA unser Möglichstes tun, unseren Teil dazu beizutragen.

Robert Winter

Familienfreundliche Regelungen im ABD (Beispiele)

Teilzeit zur Kinderbetreuung	§ 11, Teil A, 1.
Teilzeit zur Pflege	§ 11, Teil A, 1.
Sonderurlaub zur Kinderbetreuung	§ 28, Teil A, 1.
Sonderurlaub zur Pflege	§ 28, Teil A, 1.
Arbeitsbefreiung bei Taufe, Erstkommunion und Firmung eines Kindes	§ 29, Teil A, 1.
Geburtsbeihilfe	§ 36c, Teil A, 1.
Beihilfeleistungen	§ 36, Teil A, 1. und Anhang II

Themen

● Familie und Beruf

- Bamberg geht voran
- Im Gespräch: Generalvikar und Gleichstellungsbeauftragte

● Jubiläumsrätsel

- Die Auflösung
- Die Gewinnerin

● Kurz gemeldet

- Arbeit über 68
- Ein Kind – zwei Pauschalen
- Frei für WahlhelferInnen?

● AG ErzieherInnen

Das Kirchliche herausarbeiten

● Rufbereitschaft

Zusätzlich, aber nicht umsonst

● Abmahnung

Ein ernster Warnschuss

● Grundordnung

Kein Arbeitsvertrag ohne

● MAV-Wahlen

Bischöfe unterstützen die Wahl

● Stiftungsaufsicht

Die „Genehmiger“

Querdenker gefunden

Ordinariat Bamberg bekommt Familienförderpreis

Das Erzbischöfliche Ordinariat Bamberg in einer Reihe neben einer Metzgerei aus Scheßlitz, einem Entsorgungsbetrieb aus Forchheim und einer chemischen Fabrik in Bamberg – das klingt zunächst ungewöhnlich.

Zusammengeführt hat diese Arbeitgeber der Familienförderpreis der Wirtschaftsregion Bamberg-Forchheim in der Metropolregion Nürnberg.

Familienförderung als Wettbewerbsvorteil

Familienfreundliche Arbeitsplätze zu schaffen ist ein Thema, mit dem sich nicht nur Wirtschaftsunternehmen beschäftigen. Höhere Mitarbeiterfreundlichkeit, geringere Ausfallzeiten und ein besseres Image zur Gewinnung von MitarbeiterInnen sind Gewinne für die Arbeitgeber. Die MitarbeiterInnen profitieren durch flexiblere Arbeitszeiten, bessere Kinderbetreuung und die deutliche Wertschätzung auch der Familie durch den Arbeitgeber.

2007 wurde unter den Beschäftigten der Erzdiözese Bamberg eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt (KODA Kompass Nr. 32 berichtete darüber). Ziel war es, Maßnahmen zu erarbeiten die Beschäftigte mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen entlasten.

Im Mai 2008 hat die Ordinariatskonferenz die jetzt prämierten Maßnahmen „Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Unterstützende Maßnahmen des Arbeitgebers“ beschlossen und für eine Erprobungsphase von zwei Jahren in Kraft gesetzt.

Neben der Stelle für Personalentwicklung waren die Gleichstellungsstelle sowie die Mitarbeitervertretungen in die Erarbeitung und die Umsetzung eng eingebunden.

Von Telearbeit bis Ferienbetreuung

- Die Möglichkeit zur Telearbeit wird eröffnet.
- Die Flexibilisierung der Arbeitszeit durch Gleitzeitarbeit im Bereich Verwaltung wird ausgebaut.
- Für Ferienbetreuung in einer Kinder-



Wenn's mal eng wird. Kinder können an den Arbeitsplatz mitgenommen werden.

Foto: Erzdiözese Bamberg Pressestelle

tagseinrichtung wird ein Zuschuss gewährt.

- Für Mitarbeitende in Elternzeit gibt es ein Kontakthalte- und ein Patenschaftsprogramm sowie Rückkehrgespräche.
- Der Arbeitgeber hilft bei der Vermittlung von Unterstützungsleistungen bei pflegenden Angehörigen.
- Pflegebedürftige Angehörige erhalten ein Mittagessen über die Kantine.
- Kinder von Beschäftigten werden in kirchlichen Kindertagesstätten bevorzugt aufgenommen.
- Bei Mitarbeiterversammlungen, Fortbildungen und Betriebsausflügen werden Kinder betreut.
- Ein Eltern-Kind-Zimmer wird im Erzbis-

schöflichen Jugendamt eingerichtet.

- Kinder können bei Bedarf an den Arbeitsplatz mitgenommen werden.
- Kinder von Beschäftigten können am Bamberger Ferienprogramm teilnehmen.
- Am schulfreien Buß- und Betttag wird für Kinderbetreuung gesorgt.

Wichtig ist bei diesen Maßnahmen, dass nicht nur die Betreuung und Versorgung von Kindern berücksichtigt worden ist, sondern auch die Bedürfnisse der Beschäftigten, die Angehörige pflegen.

Familienfreundliche Arbeitsmodelle sind in jedem Betrieb möglich – erfordern aber in jedem Fall Engagement und Flexibilität von allen Beteiligten. „Querdenken ist dabei ausdrücklich erwünscht!“, schreibt Bundesfamilienministerin von der Leyen. In einer Broschüre, die ihr Ministerium zu familienbewusster Personalpolitik herausgegeben hat, heißt es weiter: „Das Aufbrechen tradiertter Denkmuster und das Beschreiten neuer Wege ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für Familienfreundlichkeit. Hier sind Mut und Kreativität gefragt.“

Johannes Hoppe

Die Maßnahmen im vollen Wortlaut und weitere Informationen finden Sie unter:

www.erzbistum-bamberg.de/beruf-und-familie

Eine Frage der Glaubwürdigkeit

Interview zu den familienfreundlichen Maßnahmen in Bamberg

Der Erzdiözese Bamberg wurde ein Preis für Familienfreundlichkeit verliehen. KODA Kompass traf die Verantwortlichen, Generalvikar Monsignore Georg Kestel und die Gleichstellungsbeauftragte Andrea Krapf zum Gespräch.

KODA Kompass: *Der Erzdiözese Bamberg ist für die unterstützenden Maßnahmen im Rahmen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein Preis verliehen worden. Erfüllt Sie diese Auszeichnung mit Stolz?*

Kestel: Es ist immer gut, wenn man für seine Bemühungen – auch außerhalb seines eigenen Bereiches – eine Würdigung erfährt und dadurch auch öffentliche Aufmerksamkeit erzielt. Hier sollten wir Kirchen ein Vorbild sein. Wir sind ja auch die, die immer wieder durch unseren kirchlichen Auftrag auf diese Arbeitsfelder hinweisen und sind dadurch auch gehalten voranzugehen.

KODA Kompass: *Sehen Sie in den familienfreundlichen Maßnahmen nur die mögliche Optimierung der Arbeitsabläufe im „Betrieb“ Erzdiözese Bamberg oder gibt es auch eine theologisch-christliche Motivation für diese Initiative?*

Kestel: Jemand, der einen guten Arbeitsplatz hat, der wird auch sonst froher sein und wird gut arbeiten können – dies ist ein Kreislauf.

Es ist natürlich so: wir haben Grenzen solcher Maßnahmen. Die Grenzen liegen darin, dass bestimmte Arbeitsplätze bestimmte Merkmale haben, die natürlich eingehalten werden müssen. Dies ist klar, dies wird auch generell akzeptiert. Von dem gehen wir alle aus. Aber es gibt innerhalb dieser Grenzen natürlich Spielräume und die muss man sehen und nutzen.

Man kann einen Menschen nicht teilen und wenn ich den ganzen Menschen sehe, dann sehe ich auch die beiden Lebenspunkte, die sich berühren: Familie und Beruf.

Das Spektakuläre an unseren Maßnahmen ist nicht der Inhalt, sondern dass man

diese zusammenfasst und sagt, wir wollen das so – wir stehen dahinter.

Es soll ein Angebot sein. Von daher ist es eine ganzheitliche Idee, gerade eben auch gedacht an die Familien der Beschäftigten. Ich selber weiß – meine Mutter ist auch pflegebedürftig – wie es sein kann und dass Menschen durch die familiären Angelegenheiten belastet und beansprucht sind. Hierauf muss man reagieren. Wir sagen, wir brauchen Kinder und man tut alles Mögliche in Politik und Gesellschaft um hier eine kinderfreundliche Gesellschaft und ein entsprechendes Klima zu erzeugen. Und dann muss man halt auch mal kleine aber doch wirksame Schritte machen.

Krapf: Und dies ist auch eine Frage der Glaubwürdigkeit. Wenn sich die Kirche für ein bestimmte Familienbild einsetzt, muss dieses auch ausreichend gefördert werden



Ein eigenes Logo verdeutlicht die Vielfalt der Bamberger Aktion

Dies kann dann nicht nur im Außenbereich geschehen, sondern die Kirche muss als Vorbild auch in ihren Einrichtungen vorangehen. Für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist dies auch eine Frage der Glaubwürdigkeit.

KODA Kompass: *Die Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden vor allem von der Gleichstellungsbeauftragten der Erzdiözese initiiert und koordiniert. Haben sich diese Investitionen*



Beim Interview (von links): Monsignore G. Kestel, A. Krapf sowie J. Hoppe und M. Schweizer vom KODA Kompass

Foto: J. Stirnweis

in Zeiten der knappen Kassen und der Haushaltskonsolidierung gelohnt?

Kestel: Wenn Sie so fragen, kann man sagen ja. Wobei eine genaue Messung sicherlich so kurzfristig nur sehr ungenau möglich ist. Die Gleichstellungsstelle behandelt Fragen, die uns allen auf den Nägeln brennen und jetzt in einer Hand zusammenlaufen.

KODA Kompass: *Frau Krapf, wie beurteilen Sie den aktuellen Stand der Umsetzung der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf?*

Krapf: Die Maßnahmen werden gut angenommen. Im Mai wird die Steuerungsgruppe – die für die Umsetzung verantwortlich ist – zusammenkommen und eine erste

Bilanz ziehen. Dann heißt es zu überlegen, ob wir im einen oder anderen Bereich nachbessern müssen.

Im Großen und Ganzen passen aber die Maßnahmen, die im Bereich der drei großen MAVen umgesetzt wurden (Verwaltung, Pastoral und ReligionslehrerInnen sowie Jugendamt). Mein großer Wunsch wäre eine Ausweitung auf den Bereich der Kirchenstiftungen. Dies ist auch eine strukturelle Frage, die aber angegangen werden sollte.

KODA Kompass: *Welche positiven Ergebnisse sind schon greifbar?*

Krapf: Die Aktion am Buß- und Betttag, wo Kinder der Beschäftigten in der Verwaltung in unseren Kindertagesstätten betreut wurden, ist angenommen worden.

Dann konnte ich schon das neue Ferienprogramm der Stadt Bamberg verschicken, an dem Kinder von MitarbeiterInnen mit Vorbuchungsrecht teilnehmen können und jetzt schon die Ferien und den Urlaub dadurch besser planen können

Dann wurde bei den Mitarbeiterversammlungen Kinderbetreuung angeboten und zum Teil sehr gut angenommen.

Auch sind die Kontakthalteprogramme sehr gut gelaufen.

Ein Beispiel für eine mögliche Nachbesprechung: Die Anliegen von Kolleginnen und Kollegen mit behinderten Kindern müssten noch stärker berücksichtigt werden.

Der Pflegebereich wird sich durch den demografischen Wandel sicherlich noch

ausweiten, auch wenn die Mitarbeiter mit zu pflegenden Angehörigen in unserem Maßnahmenkatalog schon jetzt berücksichtigt sind.

KODA Kompass: Wie sehen Sie die Chance, diese Maßnahmen auch auf Kirchenstiftungen zu übertragen?

Kestel: Dies muss man langsam angehen. In einem Pfarrbüro mit einer oder zwei Teilzeitkräften stellen sich die Schwierigkeiten nicht so dramatisch dar. Dort wird man leichter Lösungen finden.

Krapf: Wenn man die Kindergärten berücksichtigt, könnte man schon darüber nachdenken, ob die Maßnahmen auch für diesen Bereich umsetzbar sind. Vielleicht ist es schon jetzt dort üblich oder möglich sein Kind mitzubringen und dass ein Schulkind dort am Nachmittag

seine Hausaufgaben machen kann. Aber eine Regelung wäre sinnvoll.

KODA Kompass: Wäre es für Sie eine Erleichterung, wenn manches, was da steht, durch die Bayerische Regional-KODA ins ABD aufgenommen wäre?

Kestel: Man muss überlegen, wo man welche Maßnahmen verankert. Dies ist immer eine wichtige Sache. Das Arbeitsrecht hat seine ganz spezifischen Merkmale.

Diese Maßnahmen halte ich jetzt nicht in erster Linie für eine Materie dieses Bereichs. Es ist aber notwendig solche Maßnahmen zu treffen und festzulegen und so zu fassen, dass sie nachvollziehbar sind.

KODA Kompass: Frau Krapf, Herr Generalvikar, wir danken Ihnen für das Gespräch.

Die Fragen stellten Johannes Hoppe und Markus Schweizer.

Ein maßgeschneiderter Gewinn

Preis geht in die Diözese Passau

„Was ich? Ich habe doch noch nie etwas gewonnen!“ So reagierte Ursula Ilg, Pfarrsekretärin in Ringelai in der Diözese Passau, als sie erfuhr, dass unsere „Glücksfee“ Egon Fuchs von der Druckerei Fuchs sie aus den über 800 TeilnehmerInnen unseres Jubiläumsrätsels als Gewinnerin gezogen hatte.

Umso erfreuter war sie, als ihr Norbert Kronawitter und Christian Luff von der Versicherungskammer Bayern sowie Dr. Joachim Eder, der Vorsitzende der KODA Mitarbeiterseite, bei ihr zuhause ihren Preis übergaben. Sie ist nun stolze Besitzerin eines hochwertigen Fahrrades, das genau nach ihren Vorstellungen und Bedürfnissen gefertigt wurde, gesponsort von der Versicherungskammer Bayern.

Das ganze Redaktionsteam des KODA Kompass gratuliert unserer Gewinnerin Ursula Ilg ganz herzlich. Wir wünschen ihr schon mal viele sonnige Tage, damit sie ihren Gewinn auch angemessen nutzen kann.

Robert Winter

Wir gratulieren!

Bei der Preisübergabe (v.l.): Dr. Joachim Eder, Norbert Kronawitter, Ursula Ilg, Christian Luff und Stadtpfarrer Josef Wagmann

Foto: Ilg



Die Auflösung:

- Dr. Josef Meier
- Gartenstuhl
- Festplatte



Kurz gemeldet

Arbeit über die Altersgrenze

Über das 68. Lebensjahr hinaus erlaubt das ABD die Beschäftigung nur für wenige Berufsgruppen (Mesner, Hausmeister, Kirchenmusiker, Religionslehrer i.K., Hauswirtschafts- und Pförtnerkräfte). Diese Regelung in ABD, Teil B, 3., die bis 31.12.2008 befristet war, wurde nun um ein Jahr verlängert. Bis Jahresende soll eine Gesamtlösung für die Beschäftigung über das Rentenalter hinaus gefunden werden.

Ein Kind – zwei Pauschalen

Bei der Geburt eines Kindes erhalten kirchliche MitarbeiterInnen 230 Euro Geburtskostenpauschale. Geklärt wurde in der KODA, dass die Pauschale zweimal zu zahlen ist, wenn beide Elternteile im kirchlichen Dienst stehen (§ 36 c ABD Teil A, 1.).

Frei für Wahlhelfer?

Wahlen sind das Fundament unseres demokratischen Staatswesens. Aber ohne Wahlvorstände und WahlhelferInnen gibt es keine Wahlen – und diese unentbehrlichen HelferInnen müssen oft händeringend gesucht werden. Der Staat erwartet, dass seine Bediensteten mit gutem Beispiel vorangehen und versüßt das Ehrenamt durch Freizeitausgleich. Wer bei der Europa- oder Bundestagswahl als Mitglied des Wahlvorstandes tätig ist, erhält – sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen – einen Tag frei. Wer nur bei der Auszählung mitarbeitet, bekommt einen halben Tag (vgl. Schreiben des bayerischen Innenministeriums vom 27.7.05, I21-0343-4). Das Innenministerium empfiehlt allen Körperschaften öffentlichen Rechts, wozu auch die Kirchen und die Kirchenstiftungen zählen, in gleicher Weise zu verfahren.

Manche kirchliche Arbeitgeber gewähren Freizeitausgleich für Wahlvorstände und WahlhelferInnen, einen Rechtsanspruch darauf haben die Beschäftigten allerdings nicht.

Manfred Weidenthaler

**Das komplette Tarifrecht
unter www.onlineABD.de**

Serie: Arbeitsgruppen der KODA

Nur Kaffee trinken und mit Kindern spielen?

Wozu eine eigene Arbeitsgruppe „ErzieherInnen“?

Die Bayerische Regional-KODA „leistet sich“ eine eigene AG (Arbeitsgruppe) ErzieherInnen, der auf Mitarbeiterseite Karin Jörg, Anna-Maria Sonnenberger, Susanne Steiner-Püschel, Elisabeth Weinzierl, Monika Zeitler und Erich Sczepanski angehören.

Wozu, fragt sich mancher, wo doch durch die so genannte „Tarifautomatik“ die wesentlichen Bestandteile der kirchlichen Arbeitsverträge exakt von den Regelungen des öffentlichen Dienstes übernommen werden. Arbeitszeit und Vergütung, Urlaub und Betriebsrente – all das (und noch mehr) entspricht dem Tarifvertrag der Kommunen in Bayern. Kirchliche MitarbeiterInnen sollen nicht schlechter, aber auch nicht besser gestellt werden als die Beschäftigten in kommunalen Kindertagesstätten (KiTas), zumal die Kommunen mit ihren gesetzlich geregelten Zuschüssen maßgeblich zur Finanzierung kirchlicher KiTas beitragen. Gesetzlich geregelt sind auch die (Mindest-) Qualitätsansprüche, die der Staat an die Träger von kirchlichen KiTas stellt.

Was macht das Kirchliche aus

Gesetzliche und tarifvertragliche Vorgaben – das ist das Stichwort, denn nicht alles, was geregelt werden muss, ist in diesen Vorgaben enthalten. Wie lange etwa darf eine Erzieherin für die Vor- und Nachbereitung ihrer pädagogischen Arbeit brauchen? Wie viel „Verfügungszeit“, wie viele – und welche – Fortbildungen sind notwendig, sinnvoll oder zumindest wünschenswert? Hat eine kirchliche KiTA einen anderen, umfassenderen Anspruch an die Qualität der Einrichtung als etwa Kommune, Arbeiterwohlfahrt oder Rotes

Kreuz? Und wenn ein solcher Anspruch besteht – wie kann dieser im Rahmen der



Für die Mitarbeiterseite in der AG ErzieherInnen (v.l.): Susanne Steiner-Püschel, Karin Jörg, Elisabeth Weinzierl, Erich Sczepanski, Monika Zeitler, Anna Maria Sonnenberger

Foto: B. Stoppelkamp

genannten Vorgaben umgesetzt werden?

Die Arbeitsgruppe ErzieherInnen berät nicht nur, wie die gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorgaben am besten in kirchengemäßer Form umgesetzt werden – und welche Rahmenbedingungen im kirchlichen Tarifrecht erforderlich sind, um ein eigenes, kirchliches Profil der kirchlichen KiTas zu ermöglichen.

Professionelle Unterstützung

Unterstützt wird die Arbeitsgruppe der Mitarbeiterseite von Fachleuten aus dem „weltlichen Bereich“ und Berufsverbänden. Birgit Stoppelkamp (pädagogische Referentin der Katholischen Erziehergemeinschaft KEG) und Peter Erlbeck (Stadt Nürnberg) stellen die Abstimmung und Harmonisierung mit dem Arbeitsvertragsrecht anderer Träger sicher.

Dass die AG dabei nicht nur für ErzieherInnen zuständig ist, sondern für alle pädagogischen MitarbeiterInnen in der KiTa – für KinderpflegerInnen, LogopädenInnen oder SozialpädagogenInnen, sei nur der Vollständigkeit halber noch angefügt.

Erich Sczepanski

Hinweise und Tipps zu Ihrem Antrag auf Beihilfe

Das Antragsformular

Muss man den Beihilfeantrag immer ausfüllen ?

Ja, denn ein vollständig ausgefüllter Antrag kann schnell und ohne Rückfragen bearbeitet werden. Geben Sie aber trotzdem bitte eine Telefonnummer an, unter der Sie tagsüber erreichbar sind.

Vergessen Sie nicht, den Antrag zu unterschreiben – auch wenn nur Leistungen für einen Familienangehörigen beantragt werden. Liegt eine Vollmacht vor, können Leistungen auch von den Familienangehörigen selbst beantragt werden.

Angaben zu den Kindern

Bitte füllen Sie bei jedem Antrag die Fragen zu den Kindern aus. Die Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kindern hat Einfluss auf Ihren Bemessungssatz.

Müssen die Rechnungen vorab bezahlt werden ?

Nein, warten Sie, sofern noch möglich, mit der Bezahlung von Arztrechnungen, bis Sie die Leistungen von uns erhalten haben.

Bitte beachten Sie, dass bei der Inanspruchnahme der ClinicCard bei der kirchlichen Höherversicherung nur die Krankenhausrechnung direkt abgerechnet wird. Wenn Sie durch den Chefarzt behandelt wurden, erhalten Sie darüber eine gesonderte Rechnung, die Sie bei uns einreichen und anschließend selbst bezahlen.

Wer erhält die Leistungen?

Die Auszahlung erfolgt generell auf das Konto des Beihilfeberechtigten. Ausnahmen können durch das Erteilen einer Vollmacht getroffen werden.

Ausblick:

Wie bereits angekündigt, möchten wir Sie in der nächsten Ausgabe über die Weiterentwicklungsmöglichkeiten von Kindern informieren.

Einreichen der Unterlagen

Welche Unterlagen benötigen wir?

Wenn Ihnen ein Kostenvoranschlag einer Zahnersatzbehandlung vorliegt: Schicken Sie uns eine Kopie des genehmigten Heil- und Kostenplans. Das Original brauchen Sie für Ihre Krankenkasse. Wir empfehlen Ihnen, uns auch über die Laborkosten einen detaillierten Laborkostenvoranschlag einzureichen. Vergessen Sie nicht, Ihre Beihilfe-Versicherungsnummer anzugeben.

Wenn Ihnen eine Zahnarztrechnung vorliegt

Von gesetzlich Krankenversicherten brauchen wir die Rechnung des Zahnarztes, den Heil- und Kostenplan der Krankenkasse und die Laborkostenrechnungen.

Von privat krankenversicherten Beschäftigten mit Arbeitgeberzuschuss benötigen wir mindestens einmal im Jahr einen aktuellen Versicherungsschein und bei jedem Beihilfeantrag den Leistungsnachweis der privaten Krankenversicherung.

Welche Unterlagen benötigen wir nicht?

Durchschläge und zusätzliche Kopien der Rechnungen. Überweisungsbelege sind nur wichtig, wenn nach dem Ableben des Beihilfeberechtigten von den Hinterbliebenen Rechnungen bezahlt wurden.

Bitte verzichten Sie auch darauf, den Beihilfeantrag und die Belege mit Heftklammern zusammenzufügen, da wir die Unterlagen einscannen und maschinell weiterarbeiten.

Gibt es eine Antragsfrist ?

Ja, die Beihilfe muss innerhalb eines Jahres ab Rechnungsdatum bei uns beantragt werden. Bei Rezepten ist dabei das Bezugsdatum (Kaufdatum des Medikaments) ausschlaggebend.



Unfälle

Was ist ein Unfall? Das ist ein plötzlich von außen auf den Körper einwirkendes Ereignis, das eine Körperschädigung zur Folge hat.

Somit sind fast alle behandlungsbedürftigen Verletzungen wie Stürze, Schnitte, Prellungen, Blutergüsse, Verstauchungen und Brüche vom Unfallbegriff umfasst.

Für den Fall der Fälle, dass Krankheitsaufwendungen durch einen Unfall verursacht wurden muss im Beihilfeantrag ein eigener, dafür vorgesehener Abschnitt ausgefüllt werden.

Geben Sie bei der Unfallschilderung auch an, ob es sich um einen Arbeits-, Dienst-, Schul-, Kindergarten- bzw. um einen damit in Zusammenhang stehenden Wegeunfall handelt.

Wichtig ist dabei auch, ob der Unfall durch Fremdverschulden verursacht wurde oder eine dritte Person mit betroffen ist.

Wenn Sie Fragen haben...

....rufen Sie uns an. Sollten Sie sich unsicher sein, welche Unterlagen Sie mitschicken sollen, helfen wir Ihnen gerne weiter.

Unter der Rufnummer (089) 21 60-85 06 stehen wir Ihnen Montags bis Freitags von 8 bis 18 Uhr gerne zur Verfügung.

Feierabend und doch nicht frei

Rufbereitschaft und ihr Ausgleich

Wer kümmert sich, wenn im Bildungshaus am Wochenende die Heizung ausfällt? Wen kann man anrufen, wenn Angehörige von Sterbenden im Krankenhaus nachts Begleitung durch eine/n SeelsorgerIn benötigen? Wer steht als Unterstützung für Rettungsdienste in Krisensituationen bereit? Für solche und ähnlich gelagerte Anlässe, in denen zwar erfahrungsgemäß nicht regelmäßig Arbeit anfällt, aber dringend jemand erreichbar sein sollte, bietet sich Rufbereitschaft als geeignetes Mittel an. Sie schränkt jedoch Betroffene und ihre Familien in ihren Freizeitmöglichkeiten ein. Im Fall des Falles müssen sie verfügbar sein. Ein Theaterbesuch oder der Wochenendausflug zur Verwandtschaft sind dann nicht drin. Zudem ist es natürlich belastend, wenn man nachts immer auf das Telefon achten muss. Und noch anstrengender wird es, wenn man zu nachtschlafender Zeit tatsächlich zum Einsatz muss und danach nur schwer wieder einschlafen kann. Für diese Zusatzbelastungen erhalten Beschäftigte einen Ausgleich, der in Geld oder in Zeit erfolgen kann.

Was Rufbereitschaft ausmacht

Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (§ 7 Abs. 4 ABD Teil A, 1.). Im Zeitalter moderner Kommunikations-

mittel kann die Erreichbarkeit auch durch ein Mobiltelefon oder einen Funksender sichergestellt werden.

Betroffene müssen ihren Aufenthaltsort so wählen, dass sie ihren Arbeitsort in einem dem Sinn der Rufbereitschaft angemessenen Zeitraum erreichen können. Die Vorgabe einer festen Eintreffzeit hat das Bundesarbeitsgericht für unzulässig erklärt. Diese greife zu sehr in die freie Wahl des Aufenthaltsortes ein. Müssen Beschäftigte sehr kurzfristig die Arbeit aufnehmen – etwa innerhalb von 15 Minuten –, dann handelt es sich nach neuester Rechtsprechung automatisch um Bereitschaftsdienst, der höher zu vergüten ist.

Zur Rufbereitschaft können Arbeitgeber Vollbeschäftigte im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeit verpflichten. Bei Teilzeitkräften ist dies nur möglich, wenn es im Arbeitsvertrag

vereinbart ist oder sie der Anordnung zustimmen (§ 6 Abs. 5 ABD Teil A, 1.).

Ungeklärt ist die Frage, wie oft Rufbereitschaft angeordnet werden darf. Hier wird es etwa eine Rolle spielen, wie gerecht Rufbereitschaften innerhalb eines Teams verteilt sind. Aber auch andere Aspekte wie die familiäre Situation oder die persönliche Belastbarkeit müssen bedacht werden, um zu prüfen, ob hier der Arbeitgeber sein Direktionsrecht nach billigem Ermessen ausübt. Und natürlich geht dem allen voraus, dass der Arbeitgeber begründen können muss, warum überhaupt und in welchem Umfang Rufbereitschaft erforderlich ist.

Die reine Zeit, die sich Beschäftigte bereithalten, zählt nicht als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes. Sie kann also zusätzlich zur normalen Wochenarbeitszeit angeordnet werden. Wird aber jemand während der Rufbereitschaft zur Arbeitsleistung herangezogen, ist dies natürlich Arbeitszeit. Auch mit solchen Arbeitseinsätzen darf die tägliche Höchstarbeitszeit von 10 Stunden nicht überschritten werden. Es bleibt auch prinzipiell bei der vorgeschriebenen Ruhezeit von 11 Stunden nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit. Für kirchenspezifische Tätigkeiten gibt es eine Ausnahmeregelung, sofern ein Ausgleich zu anderen Zeiten erfolgt (§ 7 Abs. 2 ABD Teil D, 3. Kirchliche Arbeitszeitordnung).

Für die Belastungen, die Rufbereitschaft mit sich bringt, sieht das ABD einen Ausgleich vor. Unterscheiden muss man hier zwischen den Zeiten des sich Bereithaltens und den tatsächlichen Arbeitseinsätzen.



Immer unter Spannung. Rufbereitschaft bedeutet Zusatzbelastung.

Foto: Bernd Boscolo / pixello

Entschädigungen für Rufbereitschaft:

Rufbereitschaft über 12 Stunden:

bei Beginn an einem Montag bis Freitag: 2 Stunden

bei Beginn an einem Samstag, Sonn- oder Feiertag: 4 Stunden

Rufbereitschaft unter 12 Stunden:

12,5 % je Stunde

Ein Wochenende Rufbereitschaft von Freitag 18 bis Montag 8 Uhr entspricht demnach : 2 (Fr) + 4 (Sa) + 4 (So) = 10 Stunden

Geld oder Zeit – Sie haben die Wahl bei der Pauschale

Dauert die Rufbereitschaft länger als 12 Stunden, so wird eine tägliche Pauschale bezahlt. Diese beträgt 2 Stundenentgelte, wenn die Rufbereitschaft Montag bis Freitag beginnt und 4 Stundenentgelte, wenn sie an einem Samstag, Sonntag oder Feiertag beginnt. Für angebrochene Kalendertage, etwa bei einer Rufbereitschaft über Nacht, wird keine neue Pauschale bezahlt. Übersteigt die Rufbereitschaft auch den nächsten Kalendertag, so wird dieser wie ein Neubeginn gewertet.

Dauert eine Rufbereitschaft kürzer als

Wird man gerufen, entscheidet der Arbeitgeber

Wird jemand während der Rufbereitschaft tatsächlich zur Arbeit herangezogen, dann kann der Arbeitgeber entscheiden, wie diese Arbeitsleistung abgegolten wird. Möglich ist ein Ausgleich in Freizeit oder in Geld. Besteht ein Arbeitszeitkonto, können diese Zeiten auch darauf gebucht werden.

Zur Berechnung werden die Zeiten des Einsatzes inklusive der notwendigen Wegezeiten zunächst auf volle Stunden aufgerundet. Wird man während einer Rufbereitschaft mehrmals gerufen, wird zunächst jede einzelne Arbeitsleistung aufgerundet



Eingeschränkt. Konzertbesuch ist nicht drin Foto: Hans-Georg Rauscher / pixello

für die tatsächliche Arbeitszeit gezahlt. Wählt der Arbeitgeber den Zeitausgleich, so muss er diesen bis zum Ende des dritten Kalendermonats gewähren. Muss man für die Arbeitsleistung zum Arbeitsort fahren, gibt es keinen Anspruch auf Fahrkostenerstattung, soweit keine abweichende diözesane Regelung besteht.

In der Praxis ist in zahlreichen Bereichen Rufbereitschaft klar geregelt. Es gibt aber auch einige Grauzonen. Soll jemand beispielsweise außerhalb seiner/ihrer normalen Arbeitszeit ein Seelsorgshandy für ein Dekanat übernehmen, so handelt es sich hierbei arbeitsrechtlich um Rufbereitschaft. Wo Rufbereitschaft erwartet wird, bietet das ABD klare Ausgleichsregelungen in Zeit oder Geld. Diese in Anspruch zu nehmen, bedeutet einen fairen Ausgleich für die Mehrbelastung, die Beschäftigte mit Rufbereitschaft und auch ihre Familien zu tragen haben.

Robert Winter

Beispiele für individuelle Stundenentgelte (in Euro):

Berechnung: Monatsentgelt / (4,348 x Wochenarbeitszeit)

	Stufe					
	1	2	3	4	5	6
Hausmeister (EG 5)	10,86	12,03	12,63	13,22	13,66	13,97
EDV-Techniker (EG 10)	14,94	16,56	17,81	19,06	21,44	22,00
Klinikseelsorgerin (EG 14)	19,44	21,56	22,81	24,69	27,56	29,13

12 Stunden, so wird für jede Stunde 12,5 % des Stundenentgelts gezahlt.

Wollen Beschäftigte den Ausgleich in Zeit statt in Geld haben, so können sie einen entsprechenden Antrag stellen. Es wird dann eine entsprechende Nebenabrede zum Arbeitsvertrag geschlossen. Will man später doch Geld haben, ist diese frühestens zum Ende des folgenden Kalenderjahres wieder kündbar. Welche Variante gewählt wird, liegt allein in der Entscheidung der Beschäftigten. Der Arbeitgeber kann hier keine Vorgaben machen. Ob Beschäftigte sich für Geld oder für Zeitausgleich entscheiden, wird auch wesentlich davon abhängen, welchen Belastungen sie durch Rufbereitschaft ausgesetzt sind, wie oft sie tatsächlich gerufen werden. Vor allem stellt sich auch die Frage, ob ein angemessener und zeitnaher Zeitausgleich an der Stelle überhaupt realistisch ist.

und dann addiert. Eine Ausnahme von dieser Regel gibt es nur, wenn eine Fahrt zum Arbeitsort nicht nötig war, weil sich das Problem über Telefon klären ließ. Dann werden zuerst die Zeiten zusammengezählt und die Summe wird aufgerundet. Bezahlt wird das Entgelt für Überstunden. Dieses setzt sich zusammen aus dem individuellen Stundenentgelt, höchstens aber dem der Stufe 4, und dem Überstundenzuschlag. Dieser beträgt in den Entgeltgruppen 1 bis 9 30%, in den Entgeltgruppen 10 bis 15 15% des auf eine Stunde entfallenden Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. Die Berechnung ist also ziemlich kompliziert. Stehen jemandem noch Zeitzuschläge zu, etwa für Nacht- oder Sonntagsarbeit – pastorale und Berufsgruppen, Mesner und KirchenmusikerInnen sind hier ausgenommen – so kommen diese noch hinzu. Diese Zeitzuschläge werden allerdings nicht aufgerundet, sondern nur

Für Sie gefunden

www.ulrichrhode.de

Ulrich Rhode ist Professor für Kirchenrecht an der Philosophisch-Theologischen Hochschule St. Georgen in Frankfurt und ein Sammler von kirchlichen Rechtstexten.

Übersichtlich geordnet finden Sie auf seiner Homepage eine Vielzahl von Rechtsquellen zum kirchlichen Arbeitsvertragsrecht. Die Homepage bietet aber noch viel mehr. Das kirchliche Eherecht ist ebenso enthalten wie die Ordnungen für Kirchenverwaltungen und Pfarrgemeinderäte und das kirchliche Gesetzbuch CIC.

Manfred Weidenthaler

DAS STICHWORT

Abmahnung

Auch wenn der Begriff „Abmahnung“ nicht im ABD steht, spielt er doch im Arbeitsrecht eine große Rolle. Die Abmahnung stellt das Rügen eines Fehlverhaltens verbunden mit der Warnung dar, dass im Wiederholungsfall beziehungsweise bei Beibehaltung des Verhaltens mit einer Kündigung oder einer anderen arbeitsrechtlichen Maßnahme zu rechnen ist.

Abmahnungsberechtigt sind der Arbeitgeber, kündigungsberechtigte Vorgesetzte (Disziplinarvorgesetzte) und weitere MitarbeiterInnen, die aufgrund ihrer Position befugt sind, verbindliche Weisungen bezüglich Arbeitsort, Arbeitszeit und Art und Weise der Arbeitsleistungen zu erteilen (Fachvorgesetzte).

Vorwürfe müssen konkret sein

In der Abmahnung müssen Tag und Uhrzeit und die genaue Beschreibung des Fehlverhaltens enthalten sein. Dazu kommen die Rügung des Fehlverhaltens, die eindringliche Aufforderung zu vertragstreuem Verhalten und die Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen für den Wiederholungsfall. Welcher Art die arbeitsrechtlichen Konsequenzen sein werden (Entlassung, Änderungskündigung, Versetzung ...), muss nicht in der Abmahnung stehen. Ob die Abmahnung als eine solche bezeichnet wird oder als Verwarnung, Verweis oder Mahnung, ist rechtlich ohne Bedeutung. Viele Arbeitgeber erteilen Beschäftigten mehrere Abmahnungen,

bevor sie tatsächlich arbeitsrechtliche Maßnahmen ergreifen. Eine bestimmte Zahl von Abmahnungen – bevor zum Beispiel ein Mitarbeiter gekündigt wird – ist nicht vorgeschrieben. Allerdings sind die Chancen des Arbeitgebers in einem Arbeitsgerichtsprozess oft besser, wenn er belegen kann, dass er den/die Beschäftigte mehrfach auf die Konsequenzen seines/ihrer Verhaltens hingewiesen hat.

Kündigung ohne Abmahnung

Zu beachten ist, dass in bestimmten Fällen nach einem Fehlverhalten auf eine Abmahnung verzichtet und unmit-



Abmahnung ernst nehmen. Im Wiederholungsfall kann die Kündigung drohen. Foto: S. Hofschlaeger / pixello

telbar gekündigt werden kann. Wenn ein Fehlverhalten wegen seiner Schwere zur außerordentlichen Kündigung (sogenannte „fristlose Kündigung“) berechtigt, kann ohne vorherige Abmahnung gekündigt werden. Davon ist auszugehen, wenn die

Angelegenheit so schwerwiegend ist, dass es dem Arbeitgeber nicht mehr zumutbar ist, den oder die MitarbeiterIn auch nur vorübergehend weiter zu beschäftigen. Das kann bei einer Buchhalterin der Fall sein, die Geld unterschlägt, oder bei einer Lehrkraft, die Schüler sexuell missbraucht.

Kündigung bei Schlechtleistung nur nach Abmahnung

Soweit Störungen im Leistungsbe- reich vorliegen, kann in aller Regel nur dann eine „verhaltensbedingte Kündigung“ ausgesprochen oder eine andere arbeitsrechtliche Maßnahme ergriffen werden, wenn ein gleich gelagertes Fehlverhalten vorher abgemahnt worden ist.

Eine Abmahnung ist zwar grundsätzlich formfrei, aber aus Gründen der Beweis- und Rechtssicherheit wird der Arbeitgeber in aller Regel die Schriftform wählen.

Verhalten bei ungerechtfertigter Abmahnung

Die Beschäftigten können mit einer begründeten Gegendarstellung reagieren, die zu den Personalakten zu nehmen ist. Hier können Entschuldigungsgründe vorgebracht werden, gegebenenfalls auch dargestellt werden, dass man in diesem besonderen Fall zu dem gerügten Verhalten gezwungen war. Es kann auch die Entfernung der Abmahnung vom Arbeitgeber verlangt und bei Erfolglosigkeit die diözesane Schlichtungsstelle angerufen werden. Falls dies nicht zum erwünschten Ergebnis führt, kann beim Arbeitsgericht auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte geklagt werden. Ein Weg, der nicht unbedingt empfehlenswert ist. Der/die Mitarbeiterin hat nämlich auch die Möglichkeit, die Sache allein mit einer Gegendarstellung auf sich beruhen zu lassen und erst später – etwa nach einer Kündigung – die Rechtmäßigkeit einer Abmahnung zu bestreiten. Zudem verlieren Abmahnungen nach einigen Jahren ohnehin ihre Wirksamkeit.

Falls man Zweifel an der Rechtmäßigkeit einer Abmahnung hat, ist es in jedem Fall sinnvoll, sich an die Mitarbeitervertretung (MAV) der eigenen Einrichtung zu wenden und diese um Rat und eventuell um ein klärendes Gespräch mit dem Arbeitgeber zu bitten.

Dr. Joachim Eder

Impressum

KODA Kompass

Organ der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die Veröffentlichungen im jeweiligen diözesanen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

Herausgeber- und Autorenschrift

Bayerische Regional-KODA
Ottmarsgäßchen 8, 86152 Augsburg
Tel.: 08 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 37 93
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, Markus Schweizer, Erich Sczepanski, Dr. Christian Spannagl, Manfred Weidenthaler, Robert Winter, Vertreter der Arbeitgeberseite: Roland Huth

Redaktionsleitung: Manfred Weidenthaler und Robert Winter (V.i.S.d.P.)

Layout: Robert Winter

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: 54.000
Abo-Bestellung auch unter:
www.kodakompass.de, Rubrik „Service“

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

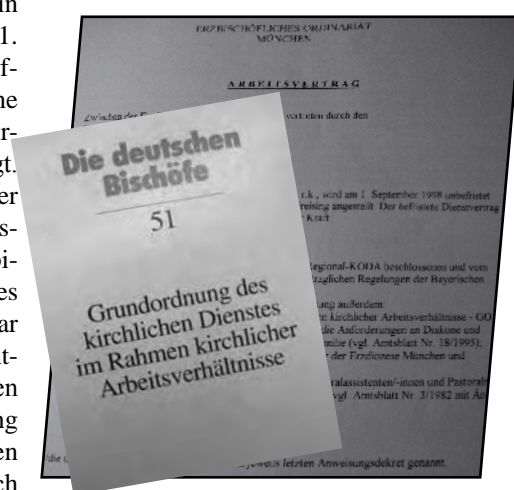
Kein Arbeitsvertrag ohne Grundordnung

Einbeziehungsklauseln in Arbeitsverträgen sichern die gegenseitigen Rechte und Pflichten der Vertragspartner. Vorgegeben ist das jeweilige diözesane oder regionale Arbeitsvertragswerk, in den bayerischen Diözesen das ABD. Die Zentral-KODA hat festgelegt, dass die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ Bestandteil der Arbeitsverträge aller Beschäftigten bei kirchlichen Einrichtungen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz ist.

Mit dieser Regelung, die bereits in § 3 Abs. 6 Bestandteil des ABD Teil A, 1. war, hat die Zentral-KODA die bischöfliche Grundlage für das kircheneigene Arbeitsrecht als festen Bestandteil im Arbeitsvertrag aller Beschäftigten festgelegt. Die Grundordnung wurde 1993 von der Deutschen Bischofskonferenz beschlossen und ab 1994 von jedem Diözesanbischof für die eigene Diözese als kirchliches Gesetz in Kraft gesetzt. Als solches war und ist dieses Gesetz eine kirchenrechtliche Verpflichtung für alle kirchlichen Arbeitgeber, jetzt ist die Grundordnung darüber hinaus auch eine von beiden Vertragspartnern arbeitsvertragsrechtlich einforderbare Verpflichtung im gesamten Bereich der Deutschen Bischofskonferenz geworden. Die Beschäftigten haben damit eindeutig die Verpflichtung zu den in der Grundordnung geforderten Loyalitätsanforderungen, der Dienstgeber demgegenüber die Verpflichtung, bei Verstößen gegen die Loyalitätsanforderungen das in

der Grundordnung vorgegebene Verfahren einzuhalten. Dazu besteht gemäß Art. 7 Grundordnung auch die Verpflichtung, dass das Arbeitsvertragsrecht gemäß dem KODA-System zustande kommt.

Das ABD enthält diese Regelung bereits, so dass für gemäß ABD Beschäftigte keine Veränderung eintritt. Weiterhin hat die Zentral-KODA den einzelnen arbeitsrechtlichen Kommissionen empfohlen, „zusätzlich diesen Beschluss als Einbezie-



Grundordnung – Bestandteil jedes Arbeitsvertrages

hungsabrede in eine verpflichtende Richtlinie aufzunehmen, die kirchenspezifische Bestandteile für den Inhalt des Arbeitsvertrages enthält.“ Dies ist im ABD-Bereich bereits erfolgt.

Dr. Joachim Eder

Kontakt

Ihre VertreterInnen auf Mitarbeiterseite

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Klaus Jüttler 0 83 35/10 06
Dr. Christian Spannagl 0 89/88 82 91

Diözese Augsburg

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

Erzdiözese Bamberg

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

Diözese Eichstätt

Markus Schweizer 0 84 21/5 02 87
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Erzdiözese München und Freising

Erich Sczepsanski 0 89/21 37 20 60
Anna Maria Sonnenberger 0 81 31/7 16 14
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84
Robert Winter 0 89/21 37 14 80

Diözese Passau

Dr. Joachim Eder 0 85 07/92 26 03
Elisabeth Weinzierl 0 85 1/8 79 79

Diözese Regensburg

Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23
Monika Zeitler 0 96 34/13 53

Diözese Würzburg

Jürgen Herberich 0 93 1/20 15 35 11
Verena Müller 0 93 1/38 64 32

Alle VertreterInnen erreichen Sie auch über Email: Nachname@kodakompass.de



Bischöflicher Aufruf zu den Mitarbeitervertretungswahlen 2009

In den Monaten März mit Juni 2009 finden in den bayerischen (Erz-)Diözesen die regelmäßigen Wahlen zur Mitarbeitervertretung sowohl im Bereich der Diözese, der Kirchenstiftungen und sonstiger kirchlicher Einrichtungen wie auch im Bereich der Caritas statt.

Im Rahmen der Mitarbeitervertretungsordnung kommt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihre Einrichtung ein kirchengesetzliches Beteiligungsrecht durch Wahl einer Mitarbeitervertretung zu.

Die Dienstgemeinschaft in den Einrichtungen ist darauf angewiesen, dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereit finden, in einer Mitarbeitervertretung mitzuwirken, damit die in der Mitarbeitervertretungsordnung festgelegten Rechte wahrgenommen werden können.

Deshalb rufe ich alle wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf, sich an den Mitarbeitervertretungswahlen zu beteiligen.

Ausdrücklich danke ich jenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich bisher schon mit oft hohem persönlichen Einsatz in einer Mitarbeitervertretung engagiert haben.

Der Aufruf zu den Mitarbeitervertretungswahlen wurde von den bayerischen Diözesanbischofen in den jeweiligen Amtsblättern veröffentlicht.

**Nutzen Sie Ihr Wahlrecht.
Eine hohe Wahlbeteiligung
unterstützt Ihre MAV!**

Die stiftungsaufsichtliche Genehmigung von Arbeitsverträgen

Beschäftigte in Kirchenstiftungen, vor allem im Bereich der Kindertagesstätten, erleben bei ihrer Einstellung immer wieder, dass abgeschlossene Arbeitsverträge einige Zeit nach Beginn des Arbeitsverhältnisses in geänderter Form an sie zurückkommen. Probleme entstehen dann, wenn der neue Arbeitsvertrag eine verschlechternde Abänderung der einzelvertraglichen Regelung beinhaltet. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn eine bestimmte Entgeltgruppe oder eine bestimmte Entgeltstufe mit dem Pfarrer vorab vereinbart worden ist, die aber von der Kirchenstiftungsaufsicht nachträglich herabgesetzt wurde.

„Geht das denn überhaupt“ ist die erste und nachvollziehbare Reaktion auf Seiten der Beschäftigten. „Das ist doch mit dem Pfarrer so vereinbart und in Ordnung befunden worden.“ Die Fragen sind berechtigt, sind sie doch vor dem Hintergrund zu sehen, dass es im Bereich der bayerischen Diözesen etwa 5000 Kirchenstiftungen mit Anstellungsträgerschaft gibt.

Keine Stiftung ohne Aufsicht

Die bayerischen Bischöfe haben für ihre sieben bayerischen Diözesen eine gleichlautende „Ordnung für kirchliche Stiftungen“ erlassen. Diese enthält in Art. 42 eine „Kirchliche Stiftungsaufsichtsbehörde“. Nach Art. 44 Abs. 1 bedürfen Rechtsgeschäfte und Maßnahmen der Stiftungsorgane, die für kirchliche Stiftungen grundsätzliche Bedeutung haben und erhebliche Verpflichtungen rechtlicher, wirtschaftlicher oder finanzieller Art erwarten lassen, der Genehmigung der kirchlichen Stiftungsaufsichtsbehörde. Sie entscheidet erforderlichenfalls über das Vorliegen dieser Voraussetzungen.

Der stiftungsaufsichtlichen Genehmigung bedürfen insbesondere auch Abschluss, Änderung oder Beendigung von Arbeitsverträgen.

Beschlüsse, Rechtsgeschäfte und sonstige Entscheidungen der Stiftungen im Sinne des Art. 44 Absätze 1 mit 3 werden erst wirksam, wenn sie von der kirchlichen Stiftungsaufsichtsbehörde schriftlich genehmigt sind. Sie vorher zu vollziehen, ist unzulässig. Bei Verträgen ist die stiftungsaufsichtliche Genehmigung für die Wirksamkeit des Vertrages ausdrücklich vorzubehalten, etwa durch die Formulierung „gilt vorbehaltlich der stiftungsaufsichtlichen Genehmigung“.

Die kirchliche Stiftungsordnung hat damit Auswirkungen im staatlichen Recht in Bezug auf den Arbeitsvertrag. Da die stiftungsaufsichtliche Genehmigung für die Wirksamkeit des Arbeitsvertrages erforderlich ist, ist der Arbeitsvertrag beim



Foto: Klicker / pixelio

Genehmigung. Ohne geht's nicht!

Abschluss noch „schwebend unwirksam“ und wird erst von Anfang an wirksam, wenn nachträglich die stiftungsaufsichtliche Genehmigung erteilt worden ist.

In den Fällen, in denen die Stiftungsaufsicht die Genehmigung nicht erteilt hat, sondern diese verweigert, kommen rechtlich die Grundsätze des faktischen Arbeitsverhältnisses zur Anwendung. Dies bedeutet, dass die bis dahin geleistete Tätigkeit wie ein fehlerfrei zustande gekommenes Arbeitsverhältnis behandelt wird und die entsprechende Arbeitsleistung auch – wie ursprünglich vereinbart – zu vergüten ist. Der kirchliche Dienstgeber hat jedoch gegenüber dem/r Beschäftigten eine Beendigungserklärung auszusprechen. Di-

ese stellt keine Kündigung dar, führt aber zur Beendigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses. Das Beschäftigungsverhältnis kann nur zu den genehmigten Vorgaben der Stiftungsaufsicht weiter geführt werden.

Diese Genehmigung der Stiftungsaufsicht ist bei jeder Änderung des Arbeitsvertrages einzuholen, gilt damit auch bei allen Änderungen des Beschäftigungsumfanges, bei Neueingruppierungen, Änderungs- und Beendigungskündigungen und Auflösungsverträgen. Ob die stiftungsaufsichtliche Genehmigung auch bei Inanspruchnahme eines Arbeitszeitkontos zwingend erforderlich ist, ist strittig, da dieses keine Veränderung des Arbeitsvertrages als solche nach sich zieht, sondern nur eine Verlagerung der Arbeitszeit.

Stiftungsvermögen soll geschützt werden

Sie soll das kirchliche Stiftungsvermögen, das nicht geschmälert werden darf, sowie die Stiftungsorgane schützen. Das Vermögen einer Stiftung wird gerade durch Personalkosten in besonderer Weise betroffen. Die Stiftungsaufsicht vertritt hier die Interessen der Stiftung.

Bis Ende 2008 führte dies in der Regel dazu, dass Vereinbarungen über höhere als die nach ABD tariflich zugelassenen Entgeltgruppen oder Entgeltstufen von der Stiftungsaufsicht konsequent abgelehnt wurden, da keine Rechtsgrundlage für diese Zahlungen im ABD bestanden. Aus diesem

Grund hat die Bayerische Regional-KODA bei den Regelungen zum Arbeitgeberwechsel mehrere „Kann-Regelungen“ zur Eingruppierung und Stufenzuordnung beschlossen. Diese

bieten jetzt eine Rechtsgrundlage auch für eine höhere Entgeltgruppe oder eine höhere Entgeltstufe in einem vorgegebenen Rahmen. Die Stiftungsaufsicht ist damit nicht mehr „gezwungen“, jegliche Vereinbarung über eine höhere als die vorgesehene tarifliche Eingruppierung abzulehnen.

Dr. Joachim Eder



KODA Kompass

www.kodakompass.de

Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Stopp für Leistungsbezahlung

Projektphase Mitarbeitergespräch auf KODA-Ebene abgebrochen – diözesane Fortführung geplant

Die Dienstgeberseite der KODA sieht derzeit keine Möglichkeit mehr, die im öffentlichen Dienst eingeführte Leistungsbezahlung im kirchlichen Dienst zu verwirklichen. Auch eine mögliche Verankerung von Mitarbeitergesprächen im kirchlichen Tarifrecht ABD streben die Arbeitgeber nicht an. Damit ist die Grundlage für das angelaufene Modellprojekt zum Mitarbeitergespräch entfallen. Die Projektsteuerungsgruppe der KODA hat ihre Tätigkeit bis auf weiteres eingestellt.

Mit Hilfe der „Projektphase Mitarbeitergespräch“ sollte bis Ende des Jahres geprüft werden, ob Jahres-Mitarbeitergespräche verbindlich in allen Einrichtungen, vom Ordinariat bis zur Pfarrei, eingeführt werden (wir berichteten). Zugleich sollten die Ergebnisse des Modellversuchs in die Entscheidung darüber einfließen, ob

es später individuelle Leistungsentgelte geben wird.

Um aussagekräftige Ergebnisse zu erhalten, waren für die diözesanen Modellversuche gemeinsame Standards und eine umfassende Evaluation vereinbart. Mit der Entscheidung der DienstgebervertreterInnen gegen eine mögliche Verankerung des Mitarbeitergesprächs im ABD ist dies hinfällig.

Dies sei aber keine Entscheidung gegen Mitarbeitergespräche, betonten die ArbeitgebervertreterInnen. Die in den Diözesen angelaufenen Projekte und Initiativen sollen in diözesaner Verantwortung fortgesetzt werden.

Völlig überrascht von den Entscheidungen der Arbeitgeber waren die MitarbeitervertreterInnen in der KODA. „Äußerst befremdlich“ sei es, dass ein Projekt dieser Größenordnung einseitig

und ohne vorherige Konsultationen mit der Mitarbeiterseite abgebrochen wird. „Das entspricht nicht der üblichen Arbeitsweise in der KODA“ so Dr. Eder, Sprecher der Mitarbeiterseite.

Dennoch zog er eine in Teilen positive Bilanz: „Es ist uns gelungen, das Jahres-Mitarbeitergespräch in allen bayerischen Diözesen auf die Tagesordnung zu bringen. Die Themen ‚bessere Führung‘, ‚zielorientierteres Arbeiten‘ und ‚mehr Berufszufriedenheit durch mehr Kommunikation‘ werden weiterverfolgt und bleiben aktuell.“

Schade ist, dass das ‚Gütesiegel KODA‘ für ein von beiden Seiten getragenes Projekt nicht verliehen werden kann. Trotz Abbruchs der KODA-Projektphase

● Fortsetzung auf Seite 2



Foto: Thommy Weiss / pikello



Thomas Pläßmann

Bis Juni sind für alle Einrichtungen ab 5 Beschäftigten Mitarbeitervertretungen zu wählen.

➤➤➤ Seite 13 bis 15



Manfred Weidenthaler,
Chefredakteur dieser Ausgabe

KODA Kompass ab sofort auch für Kirchenverwaltungs- vorstände

Sehr geehrte Kirchenverwaltungsvorstände,

als neue KODA Kompass-Leser heißen wir Sie herzlich willkommen. Ihre MitarbeiterInnen erhalten den KODA Kompass schon seit 10 Jahren. Künftig können auch Sie als Vorgesetzte von den verständlich und umfassend aufbereiteten Informationen rund um's kirchliche Arbeitsvertragsrecht profitieren.

Wenn beide – MitarbeiterIn und ChefIn – wissen, was gilt, dann gibt es weniger Ärger und weniger Konflikte. Klarheit über Rechte und Pflichten hilft allen. Deshalb haben die Dienstnehmer- und Dienstgeberseite der Bayerischen Regional-KODA vereinbart, die Zeitschrift ab sofort auch allen Kirchenverwaltungsvorständen zukommen zu lassen – selbstverständlich kostenfrei.

Der KODA Kompass bleibt weiterhin eine Zeitschrift der KODA-Mitarbeiterseite, die in erster Linie für die Beschäftigten gemacht wird. Doch an den Fakten ändert das nichts, allenfalls am Blickwinkel.

Ich hoffe, dass auch Sie künftig von unserer Arbeit profitieren und grüße Sie im Namen des KODA Kompass-Teams

Manfred Weidenthaler,
Redaktionsleiter

Fortsetzung von Seite 1

war das Ergebnis die damit verbundene Arbeit wert. Die Mitarbeiterseite hofft, dass sich das Mitarbeitergespräch auf breiter Front durchsetzen wird.“

Durch den Abbruch der KODA-Projektphase Mitarbeitergespräch ist auch die Arbeit an einer möglichen Umsetzung der individuellen Leistungsbezahlung bis auf weiteres beendet. Geplant war ursprünglich, im Falle einer erfolgreichen Einführung der Jahres-Mitarbeitergespräche ab

2010 in einzelnen Einrichtungen Modellversuche zum Leistungsentgelt durchzuführen. 2012 hätte entschieden werden sollen, ob Leistungszulagen oder -prämien im kirchlichen Dienst oder in Teilen des kirchlichen Dienstes eingeführt werden.

Gesichert ist, dass das für die „Leistungstöpfe“ zur Verfügung stehende Geld weiterhin den Beschäftigten zu Gute kommt. Über das Weitere wird die Bayerische Regional-KODA im Laufe des Jahres entscheiden.

Manfred Weidenthaler

Gerüchte und Fakten



Foto: bilderbox

Geheime Personalakte

Gerücht: „Wer weiß, was die schon alles über dich in der Personalakte haben!“

Fakt: Es war und ist verboten für MitarbeiterInnen nachteilige Dinge in den Personalakt aufzunehmen, ohne die Betroffenen vorher zu der Angelegenheit zu hören. Beschäftigte haben Anspruch darauf, dass ihre Stellungnahme ebenfalls zu den Akten genommen wird (§ 3 ABD Teil A, 1.).

Verstößt der Dienstgeber gegen die Vorschrift, darf er seine rechtswidrig gesammelten Unterlagen nicht gegen die Beschäftigten verwenden. Jede/r hat übrigens das Recht, den eigenen Personalakt einzusehen und gegebenenfalls die Entfernung von unzulässigen Unterlagen zu verlangen.

Der goldene Handschlag

Gerücht: „Wenn ich als langjährig Beschäftigte kündige, bekomme ich eine Abfindung.“

Fakt: In großen Unternehmen kommt es vor, dass den Beschäftigten Abfindungen angeboten werden. Allerdings in der Regel nur, wenn die Unternehmensleitung Personal abbauen oder Beschäftigte ohne Ärger und Arbeitsgericht los haben will. Das kirchliche Tarifrecht ABD sieht Abfindungen vor, wenn MitarbeiterInnen aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen gekündigt wird. Kündigt ein/e ArbeitnehmerIn selbst, zum Beispiel um

zu einer besser bezahlten Stelle zu wechseln, gibt es für den Arbeitgeber in aller Regel keinen Grund, diese Entscheidung mit einem „goldenen Handschlag“ zu belohnen.

Das Rentenwunder

Gerücht: „Wenn du zwischen Elternzeit und Sonderurlaub einen Tag lang arbeitest, bekommst du später viel mehr Rente.“

Fakt: Früher war das tatsächlich so. Ein Tag Arbeit zwischen Elternzeit und Sonderurlaub konnte zu einer wesentlich höheren Zusatzversorgung führen. Mit der Umstellung auf das jetzige Betriebsrentensystem im Jahr 2002 hat sich das erledigt. In der gesetzlichen Rentenversicherung gab es dieses „Rentenwunder“ ohnehin noch nie.

Beihilfe nach Arbeitsunfall

Gerücht: „Bei Arbeitsunfällen zahlt die Beihilfe nicht.“

Fakt: Bis 1998 konnte das tatsächlich passieren. Im Beihilfetarif 820 waren Beschäftigte bei dienstlichen Unfällen schlechter gestellt, als bei privaten. Seit der Einführung des kirchlichen Beihilfetarifs 820 K hat sich das allerdings erledigt. Anspruch auf Chefarztbehandlung und Zweibettzimmer besteht im Tarif 820 K immer, egal, ob der Krankenhausaufenthalt dienstlich oder privat veranlasst ist. Gleiches gilt übrigens auch im Tarif 830.

Manfred Weidenthaler

Die heiße Schlacht um den Urlaubsplan

Wer darf wann in Urlaub? Was sagen Gesetz und ABD?

Im Januar geht sie spätestens los, die Urlaubsplanung für's neue Jahr. Wer darf während der Schulferien in Urlaub, wer muss zwischen Weihnachten und Neujahr im Büro bleiben? Eine Reihe von gesetzlichen und tariflichen Vorschriften helfen, gerechte Lösungen zu finden.

Zunächst gilt: Urlaub muss beantragt werden. Wie das geschieht, entscheidet der Arbeitgeber. Gibt es keine besondere Regelung, dann gibt jede/r seinen/ihren Urlaubswunsch ab. Der Dienstgeber muss dem Urlaubsantrag entsprechen, außer er hat wichtige Gründe zur Verweigerung des Urlaubstermins.

Dort, wo Urlaubslisten aufgelegt werden, tragen die Beschäftigten zunächst unverbindlich ihre Wünsche ein. Erhebt der Arbeitgeber nicht innerhalb einer angemessenen Frist (4 bis 6 Wochen) Einwände, kann der/die Beschäftigte davon ausgehen, dass die eingetragenen Urlaubszeiten genehmigt sind.

Wenn alle gleichzeitig wollen

Verweigern kann der Arbeitgeber einen Urlaubswunsch, wenn andere MitarbeiterInnen aus sozialen Gründen Vorrang verdienen. Dies gilt vor allem für die Eltern schulpflichtiger Kinder. Aber auch andere soziale Gesichtspunkte, wie die Berufstätigkeit anderer Familienmitglieder oder der Gesundheitszustand sind zu beachten. So muss etwa im Anschluss an Rehabilitationsmaßnahmen immer Urlaub gewährt werden, wenn Beschäftigte dies beantragen. Darüber hinaus kann der Arbeitgeber auch das Lebensalter und die Dauer der Betriebszugehörigkeit in seine Entscheidung einbeziehen. Selbstverständlich ist auch die Urlaubsverteilung des Vorjahres ein Kriterium, damit nicht immer die gleichen Beschäftigten hintanstellen müssen.

Wo es eine Mitarbeitervertretung (MAV) gibt, ist sie bei der Erstellung von Richtlinien zur Urlaubsplanung zu beteiligen. Die Mitarbeitervertretung entscheidet nicht, wer wann in Urlaub geht, aber sie ist beteiligt, wenn es um die Erstellung des Kriterienkatalogs geht oder die Frage, wann und wie Urlaub zu beantragen ist.

Mein Wunschtermin 2020

MitarbeiterInnen haben berechtigtes Interesse an einer rechtzeitigen Urlaubspla-



Ich bin dann mal weg. Einmal vereinbarter Urlaub ist verbindlich.

Foto: Daniela Klaghofer / pixello

nung. Anspruch darauf, den Urlaub schon ein oder zwei Jahre im voraus genehmigt zu bekommen, besteht aber nicht. Wie weit im voraus man Urlaub beantragen kann, ist nirgends genau geregelt. Grundsätzlich gilt, dass man Anspruch auf Festsetzung des Urlaubstermins hat, sobald man Anspruch

auf Urlaub hat. Der Urlaubsanspruch entsteht in der Regel zum Jahresbeginn, also im Januar.

Wenn jemand im Januar in Schiurlaub fahren möchte, hilft dieser Grundsatz natürlich nicht weiter. Hier müssen vor Ort praxisingerechte Regelungen gefunden werden,

Themen

● Flexible Beschäftigung

Gericht setzt Grenzen

● Vorratskündigung

unzulässig

● Rufbereitschaft

Auf Wunsch auch Zeitausgleich

● Entgeltumwandlung

Steuerfreigrenzen prüfen

● Fahrkosten

doch steuerfrei

● Religionslehrer-Aushilfen

Entgelt neu geregelt

● Neu in der KODA

Anja Meier-Eisch, OR Rainer Kastl

● Kita-Belegung

Gerechtere Entgeltregelung

● Kirche letztlich doch ein guter Dienstgeber

Erzbischof Marx im Interview

● Gesund auf Dauer

Eingliederungsmanagement BEM

● Auf den Punkt gebracht

- Kita-Verwaltungstätigkeiten
- Frei für Vorstellungsgespräche
- Hinweis auf Abmahnung unterschreiben

● MAV-Wahlen sind Pflicht

- Aufruf der bayerischen DiAGen
- MAV auf einen Blick,
- Was zu tun ist, Ansprechpartner

gegebenenfalls unter Beteiligung der Mitarbeitervertretung.

Nicht immer ist allzu frühe Planung im Sinne der Beschäftigten. Denn einmal genehmigter Urlaub lässt sich nur einvernehmlich verlegen.

Notfall – mein Arbeitgeber braucht mich

Das gilt natürlich für beide Seiten. Der Arbeitgeber kann nicht einfach den Urlaub streichen, weil er gerade einen personellen Engpass hat oder besonders viel Arbeit anfällt. Allenfalls in einem extremen Notfall, der nur durch die persönliche Anwesenheit genau dieses beziehungsweise dieser Beschäftigten bewältigt werden kann, ist es vorstellbar, dass der/die Vorgesetzte eine Urlaubsgenehmigung einseitig zurücknimmt. Selbstverständlich muss der Arbeitgeber dann für daraus folgende Kosten wie die Verlegung einer Urlaubsreise aufkommen.

In homöopathischer Dosis

Damit Urlaub seinen Erholungszweck erfüllen kann, muss er möglichst zusammenhängend gewährt werden (§ 7 Bundesurlaubsgesetz). Ist das nicht möglich, ist er so zu gewähren, dass mindestens 2 Wochen am Stück frei sind. Der Arbeitgeber darf das Problem, dass alle gleichzeitig frei haben wollen, nicht dadurch lösen, dass er Urlaub nur tage- oder wochenweise gewährt.

Der Betrieb hat (manchmal) Vorrang

Versagt werden können Urlaubswünsche aus dringenden betrieblichen Gründen, die nach Abwägung aller Umstände im Einzelfall dem Urlaubswunsch entgegenstehen. Das bedeutet, der/die MitarbeiterIn muss zu dem Zeitpunkt objektiv unabkömmlich sein. So wird ein/e GemeindereferentIn in aller Regel nicht über Weihnachten in Urlaub gehen

können. Die Anforderungen an Urlaubsverweigerungen sind allerdings streng. So kann einem Mesner nicht etwa der Urlaub verweigert werden, weil für ihn dann eine Vertretung gesucht werden muss – eine Vertretung braucht er immer, egal wann der Urlaub ist. Auch das Argument, dass der Chef am liebsten seinen „eigenen“ Kirchenmusiker hat und dieser deshalb nur Urlaub nehmen soll, wenn auch sein Vorgesetzter in Urlaub geht, reicht nicht als Ablehnungsgrund.

Zwangsururlaub im August

Vor allem in Kindertagesstätten machen Arbeitgeber von der Möglichkeit des Betriebsurlaubs Gebrauch. Im August bleibt die Einrichtung meist geschlossen und die Beschäftigten werden in Zwangsururlaub geschickt. Ein Betriebsurlaub kann nur mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung (MAV) festgesetzt werden (§ 36 Abs. 1 (2) MAVO). Auch in Einrichtungen mit Betriebsurlaub muss den MitarbeiterInnen ein angemessener Teil ihres Jahresurlaubs zur freien Verfügung bleiben. Das Bundesarbeitsgericht hält 40 % der Urlaubstage für angemessen (Urteil vom 28.7.1981). Will oder muss der Dienstgeber seine Beschäftigten 5 oder 6 Wochen „zwangsweise“ nach Hause schicken, kann er dies gegebenenfalls über Mehrarbeitsausgleich tun.

Mit dem Alter werden's mehr

Bis zum 30. Lebensjahr stehen jedem und jeder 26 Urlaubstage zu, bis zum 40. Lebensjahr sind es dann 29 Tage, danach 30 Tage. In dem Jahr, in welchem der/die Beschäftigte zum Beispiel 30 Jahre alt wird, hat er/sie bereits 29 Tage (§ 26 Abs. 1 ABD Teil A, 1.). Schwerbehinderte MitarbeiterInnen (Behinderungsgrad mindestens 50 %) haben Anspruch auf 5 zusätzliche Urlaubstage (§ 125 SGB IX).

Vorsicht Resturlaub

Erholungsurlaub muss grundsätzlich innerhalb des Kalenderjahres genommen werden, so das kirchliche Tarifrecht ABD. Übertragener Resturlaub muss bis 31. März angetreten werden. Angetreten heißt: An diesem Tag muss der Urlaub begonnen haben. Nur bei Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen ist eine Verlängerung der Antrittsfrist bis 31. Mai möglich (§ 26 ABD Teil A, 1.).

Ersatzurlaub nach Krankheit

Wer im Urlaub krank wird, erhält Ersatzurlaub. Eine im Urlaub eingetretene Arbeitsunfähigkeit muss aber unverzüglich mitgeteilt und vom ersten Tag an durch eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachgewiesen werden.

Manfred Weidenthaler



Hat den KODA Kompass zum Fressen gern. Jakob, unser jüngster Leser. Eingesandt von Andrea Kampitsch.

Arbeit auf Abruf

Flexibler Anteil maximal 1/5

Arbeitgeber legen zunehmend Arbeitsverträge vor, die einen flexiblen Beschäftigungsanteil enthalten. Dadurch wird etwa bei schwankenden Belegungszahlen in Kindertagesstätten ein Stück des Betriebsrisikos auf die Beschäftigten verlagert. Der Arbeitgeber muss bei sinkender Auftragslage nur für die tatsächlich angefallene Arbeitsleistung zahlen, bei steigendem Arbeitsanfall muss er keine Überstunden anordnen.

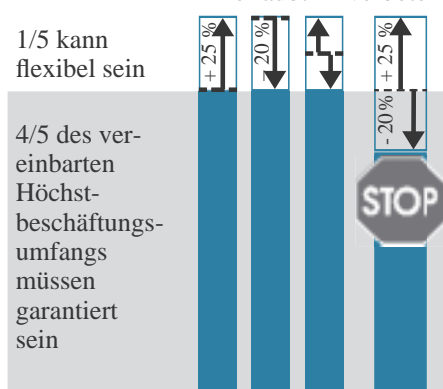
Das Bundesarbeitsgericht hat diese Praxis erlaubt, allerdings nur in engen Grenzen, was den Anteil solcher „Arbeit auf Abruf“ betrifft. Denn schließlich steht dem Risiko des Arbeitgebers ein berechtigtes Interesse der Beschäftigten nach Planungssicherheit für ihr Einkommen und ihre Freizeit gegenüber. Solche Verträge müssen eine feste Stundenzahl enthalten. Von der kann durch abrufbare Zeitanteile abgewichen werden: Wenn die Höchststundenzahl angegeben ist, bis zu 20 % nach unten oder wenn die Mindeststundenzahl angegeben ist, bis zu 25 % nach oben – was wieder einem Fünftel des Höchstbeschäftigungsumfangs entspricht. Beträgt die vereinbarte Stundenzahl etwa 30 Wochenstunden, sind höchstens entweder minus 6 Stunden oder plus 7,5 Stunden Anteil von Arbeit auf Abruf möglich. Wichtig ist, dass der Anteil abrufbarer Arbeitsleistung insgesamt nicht höher als ein Fünftel des vertraglich vereinbarten Höchstbeschäftigungsumfangs sein darf. Eine Klausel, die 20 % nach unten und gleichzeitig 25 % nach oben zulässt, ist unwirksam. Um zu ermitteln, welche Arbeitszeit dann tatsächlich gilt,

Grenzenlos flexibel. So wünschen sich manche kirchliche Arbeitgeber ihre Beschäftigten.
Foto: KNA-Bild



bedarf es nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts einer ergänzenden Vertragsauslegung, bei der die zuletzt durchschnittlich geleistete Arbeitszeit eine wesentliche Rolle spielt. Vielfach wird dann die vereinbarte fixe Arbeitszeit das Ergebnis sein.

Grenzen flexibler Beschäftigung



Keine Kündigung auf Vorrat – oder Flexibilität hat ihre Grenzen

Frau M. ist mit 30 Stunden im Kindergarten St. Andreas angestellt. Im vorigen Jahr hat sie unterschrieben, dass ihr Arbeitgeber ihren regulären Beschäftigungsumfang bei Bedarf um 20 % kürzen darf. Als dieses Jahr die Buchungszeiten zurück gingen, erhielt sie eine Änderungskündigung. Sie sollte künftig 24 Wochenstunden arbeiten und bei Bedarf sollte der Arbeitgeber die Stunden um weitere 20 % kürzen dürfen.

Das ist unzulässig. Der Arbeitgeber kann auch ohne Änderungskündigung den Beschäftigungsumfang von Frau M. um 20 % von 30 auf 24 Stunden pro Woche absenken. Damit ist die Änderungskün-

digung unnötig. Sie verstößt gegen den in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aufgestellten „Erforderlichkeitsgrundsatz“.

Unterschreibt der/die MitarbeiterIn allerdings, dass er/sie mit der Änderungskündigung einverstanden ist, dann ist es vorbei. „Pacta sunt servanda – Verträge sind einzuhalten“ galt nicht nur bei den alten Römern. Deshalb sollten Beschäftigte genau prüfen, was ihnen zur Unterschrift vorgelegt wird, und kritisch nachfragen. Die Mitarbeitervertretung (MAV) der Einrichtung berät gegebenenfalls dabei.

Manfred Weidenthaler

Der Arbeitgeber kann neu Einstellenden einen Vertrag mit abrufbaren Arbeitszeitanteilen anbieten. Wird allerdings bereits Beschäftigten im Zuge einer Veränderung ihres Beschäftigungsverhältnisses (beispielsweise familienbedingte Änderung von Voll- auf Teilzeit) gleich ein neuer Vertrag mit flexiblen Arbeitszeitanteilen vorgelegt, besteht keinerlei Notwendigkeit, diese Änderung mit zu unterschreiben.

Robert Winter

Freizeitenausgleich für Rufbereitschaft

Wer über die normale Arbeitszeit hinaus Rufbereitschaften leisten muss, trägt zusätzliche Belastungen. Für das reine Sich-Bereithalten sah das ABD bisher zwingend pauschale finanzielle Entschädigungen vor. Nun wurde geregelt, dass diese Pauschalen auf schriftlichen Antrag der Beschäftigten statt in Geld in Freizeit abgegolten werden können. Beschäftigte können also selbst bestimmen, welcher Ausgleich für sie passender ist. Die gewählte Form kann frühestens zum Ende des folgenden Kalenderjahres geändert werden. Ein ausführlicher Artikel zur Rufbereitschaft folgt in der nächsten Ausgabe. Ein Formblatt zum Nachweis von Rufbereitschaftszeiten ist unter www.kodakompass.de, Rubrik Themen-ABC, Stichwort „Rufbereitschaft“ zu finden.

Robert Winter

Das komplette Tarifrecht
unter
www.onlineABD.de

Neu auf Arbeitgeberseite

Die Bayerische Regional-KODA begrüßt zwei neue Mitglieder auf Dienstgeberseite. Als Nachfolgerin für Justiziar Hans Schuierer hat die Freisinger Bischofskonferenz Rechtsrätin i. K. Anja Meier-Eisch zur Dienstgebervertreterin für die Diözese Regensburg bestellt. Die 30-jährige Juristin ist Mitarbeiterin in der Rechtsstelle des Bischöflichen Generalvikariats Regensburg.

Für den zum Ende der vergangenen Amtsperiode ausgeschiedenen Dr. Bernd



**Ordinariumsrat
Rainer Kastl**

Dennemarck, Bischofsvikar für die Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt, wurde der neue Personalchef für die Laienmitarbeiterinnen und -mitarbeiter des Bischöflichen Ordinariates Eichstätt, Ordinariumsrat Rainer Kastl, in die Bayerische Regional-KODA entsandt. Kastl ist von Haus aus Diplompädagoge, 54 Jahre alt und war bereits in der 5. Amtsperiode Mitglied der Bayerischen Regional-KODA, allerdings auf Mitarbeiterseite.

Den beiden neuen Mitgliedern wünschen wir Gottes Segen für ihre Arbeit in der Bayerischen Regional-KODA. Seien Sie uns herzlich willkommen!

Religionslehrer-Aushilfen

Kurzfristig beschäftigte ReligionslehrerInnen werden seit September 2008 nach Entgeltgruppe 10 Stufe „2,5“ (Mittelwert aus den Stufen 2 und 3) bezahlt. Kurzfristig bedeutet, dass der Einsatz nicht länger als zwei Monate oder 50 Tage im Jahr dauert und auch die übrigen Geringfügigkeitsvoraussetzungen erfüllt sind (genauere Infos zum Beispiel unter www.aok-business.de/minijobs-gleitzone/kurzfristig.php).

Bei längeren und umfangreicheren Einsätzen erfolgt eine Eingruppierung je nach Ausbildung und Berufserfahrung. Auch von ReligionslehrerInnen geleistete Mehrarbeit ist, egal ob sie kurz- oder langfristig anfällt, regulär zu vergüten oder einem Arbeitszeitkonto gut zu schreiben.

Manfred Weidenthaler

Entgeltumwandlung Steuerfreigrenze prüfen

Wer Entgeltumwandlung nutzt, sollte die neuen Freibeträge beachten. Die allgemeine Grenze für steuer- und sozialversicherungsfreie Umwandlung wurde von 2.544 Euro auf 2.592 Euro erhöht.

Die Betriebsrente der meisten MitarbeiterInnen läuft über die Bayerische Versorgungskammer – „Zusatzversorgungskasse der Bayerischen Gemeinden“. Für bei der Versorgungskammer Pflichtversicherte gilt: Die persönliche Freigrenze für Entgeltumwandlung beträgt 2.592 Euro minus 4 % des zusatzversorgungspflichtigen Jahresbruttos.

Grund für die Verminderung der persönlichen Freigrenze sind Sonderbeiträge des Arbeitgebers zur Finanzierung der Zusatzversorgung, die steuerrechtlich wie

eine Entgeltumwandlung behandelt werden.

MitarbeiterInnen, die eine Entgeltumwandlungsvereinbarung seit Januar 2005 neu abgeschlossen haben, können zusätzlich weitere 1.800 Euro steuerfrei umwandeln. Dieser „Erhöhungsbetrag“ ist allerdings sozialversicherungspflichtig.

Wer durch die geänderten Sätze die Freigrenzen überschreitet, kann seine Umwandlungsvereinbarung auch während des Jahres anpassen. Geplant ist die Veröffentlichung eines Excel-Rechners zur Ermittlung der persönlichen Freigrenze unter www.kodakompass.de. Wir informieren bei Erscheinen über unseren [newsletter](#).

Manfred Weidenthaler

Fahrkosten doch steuerfrei

Grundsätzlich sind Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte Privatsache. Zahlt der Arbeitgeber dafür etwas, dann ist das steuer- und sozialversicherungspflichtiges Entgelt, außer eine „öffentliche Kasse“ zahlt und zwar nach dem Reisekostengesetz oder einer entsprechenden Regelung.

Kirchen gelten als „öffentliche Kassen“ und die Reisekostenordnung im ABD entspricht dem Bayerischen Reisekostengesetz. Das heißt, kirchliche MitarbeiterInnen,

die bei der Diözese, einer Pfarrkirchenstiftung oder einer Körperschaft des öffentlichen Rechts angestellt sind, erhalten Fahrkosten zu einer zweiten oder dritten Arbeitsstätte gegebenenfalls steuerfrei. Gleiches gilt für die höhere Wegstreckenschädigung für Dienstfahrten mit dem PKW von 35 statt 30 Cent. Keine Steuerfreiheit gibt es für MitarbeiterInnen von Vereinen oder GmbHs.

*Markus Schweizer,
Manfred Weidenthaler*

Kurz erklärt

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

Bayerische Regional-KODA: „Bayerische Regional-Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts“. Je zur Hälfte mit Arbeitnehmer- und ArbeitgebervertreterInnen besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung. Die 19 VertreterInnen der MitarbeiterInnen sind von den Beschäftigten für 5 Jahre gewählt.

Ständige Arbeitsgruppe Lehrer: Arbeitsgruppe innerhalb der Bayerischen

Regional-KODA, zuständig für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Deren Arbeitsvertragsrecht orientiert sich an den Regelungen für Lehrkräfte des Freistaates Bayern im Beamtenverhältnis.

KODA Kompass: Organ der Arbeitgeberseite 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 werden die Kosten von den Diözesen getragen – mit finanzieller Unterstützung durch die Bayerische Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

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

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



Foto: Gisele Peter / pixelio

Kitas: Gerechtere Entgeltregelung bei veränderter Belegung

Leitungen und Integrationsgruppen betroffen

Das Entgelt der LeiterInnen von Kindertagesstätten und der MitarbeiterInnen in Integrationsgruppen hängt auch von der Belegung ab. In der Vergangenheit konnten Änderungen in der Belegung zu unangemessenen Nachteilen für die betroffenen MitarbeiterInnen führen. Die Bayerische Regional-KODA hat jetzt Regelungen geschaffen, die diese Nachteile ausgleichen.

Keine Rückgruppierung wegen unter 3-Jährigen

Die Eingruppierung der Leitung einer Kindertagesstätte hängt nach der bisher bundesweit geltenden Tarifvertragsregelung im öffentlichen Dienst von der Durchschnittsbelegung der Einrichtung ab. Bei deren Ermittlung werden die in einem bestimmten Zeitraum „vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze“ zugrunde gelegt. Kinder unter 3 Jahren werden in Bayern in der Betriebsurlaubnis aber so berücksichtigt, als ob sie 2 Plätze belegen würden.

Dies führt dazu, dass in die Einrichtung weniger Kinder aufgenommen werden dürfen. Die geringere Anzahl von Kindern hatte manchmal zur Folge, dass die für eine bestehende Eingruppierung maßgebliche Zahl unterschritten und die Leitung daher herabgruppiert wurde.

Durch die Ergänzung eines Satzes 2 in der Anmerkung 10 zur Vergütungsregelung für „Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst im Kindertagesstättenbereich“ (ABD Teil A, 2.3 G 2) hat die KODA klargestellt, dass die Aufnahme von Kindern unter 3 Jahren – als alleinige Ursache für eine Unterschreitung der für die Eingruppierung maßgeblichen Durchschnittsbelegung – nicht zu einer Herabgruppierung der Leitung führen darf.

Integrationsgruppen – Erfahrungsstufe bleibt erhalten

Nach dieser bisher geltenden Vergütungsregelung üben Erzieherinnen und Erzieher in Einrichtungen der Kinderbetreuung eine besonders schwierige fachliche Tätigkeit aus, wenn sie in Integrationsgruppen (denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter



Auf und ab: Das Entgelt von LeiterInnen und MitarbeiterInnen in Integrationsgruppen hängt von der Kinderzahl ab.

Foto: Gabi Schoenemann / pixello

und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von „Behinderten im Sinne des § 53 SGB IIX“ tätig sind.

Eine ähnliche Regelung gilt für die pädagogische Ergänzungskraft.

Damit hängt auch bei diesem Personenkreis die Eingruppierung vom Überbeziehungsweise Unterschreiten einer bestimmten Zahl „behinderter“, das heißt besonders betreuungsbedürftiger Kinder ab. Diese Situation ist vergleichbar mit der Situation der LeiterInnen von Kindertagesstätten.

Um zu vermeiden, dass mehrfach wechselnde Eingruppierungen zu einer Zuordnung zu einer niedrigeren Stufe als bei andauernder Tätigkeit als pädagogische/r MitarbeiterIn ohne diese schwierigeren fachlichen Tätigkeiten führen („schräger Aufstieg / gerader Abstieg“), hat die KODA die für die LeiterInnen gefundenen (Sonder-)Regelungen des ABD auf die ErzieherInnen und KinderpflegerInnen mit (besonders) schwierigen fachlichen Tätigkeiten ausgedehnt.

Inhaltlich gilt damit eine Zulagenregelung, die dazu führt, dass bei Wegfall der Integrationsgruppe kein gerader Abstieg in die niedrigere Entgeltgruppe mit Verlust früher erreichter Stufenlaufzeiten erfolgt.

Die Bayerische Regional-KODA hat mit diesen Beschlüssen eine positive Korrektur der tariflichen Regelung vorgenommen, über die im öffentlichen Dienst wohl erst mit der neuen Entgeltordnung verhandelt wird.

Erich Sczepanski

Kontakt

Ihre VertreterInnen auf Mitarbeiterseite

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Klaus Jüttler 0 83 35/10 06

Dr. Christian Spannagl 0 89/88 82 91

Diözese Augsburg

Karin Jörg 0 83 21/41 85 05

Klaus Probst 0 90 75/60 35

Johannes Reich 0 83 41/9 08 54 81

Erzdiözese Bamberg

Johannes Hoppe 0 911/4 01 02 62

Susanne Steiner-Püschel 0 911/26 13 90

Diözese Eichstätt

Markus Schweizer 0 84 21/5 02 87

Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Erzdiözese München und Freising

Erich Sczepanski 0 89/21 37 20 60

Anna Maria Sonnenberger 0 81 31/7 16 14

Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84

Robert Winter 0 89/21 37 14 80

Diözese Passau

Dr. Joachim Eder 0 85 07/92 26 03

Elisabeth Weinzierl 0 85 1/8 79 79

Diözese Regensburg

Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23

Monika Zeitler 0 96 34/13 53

Diözese Würzburg

Jürgen Herberich 0 931/20 15 35 11

Verena Müller 0 93 31/38 64 32

Post-, Fax- und Email-Anschriften sowie Kontaktadressen der Dienstgebervorteiler unter www.kodakompass.de oder über die Geschäftsstelle, Tel. 08 21/15 37 92.

Kirche letztlich doch ein g

Erzbischof Reinhard Marx: Wir brauchen Management und geistlich

Zu Beginn der neuen Amtszeit besuchte Erzbischof Dr. Reinhard Marx die Bayerische Regional-KODA. Wir stellten dem Erzbischof von München und Freising und Vorsitzenden der Freisinger Bischofskonferenz einige Fragen zu Problemen und Perspektiven des Dienstes in der Kirche.

KODA Kompass: Herr Erzbischof, bitte nennen Sie uns 3 gute Gründe in den kirchlichen Dienst zu gehen!

Erzbischof Marx: Es gibt vielleicht noch mehr als 3 gute Gründe, in den kirchlichen Dienst zu gehen, aber ich möchte mich auf einen beschränken: Im kirchlichen Bereich, das gilt für den pastoralen Dienst und die caritativen Aufgaben ebenso wie bei einem Beruf in der Verwaltung, bekommen viele Menschen eine gute Möglichkeit, ihre Begabungen zu entfalten. Denn die Kirche ist letztlich doch ein guter Dienstgeber. Jedenfalls gilt: wer kirchlich gebunden ist und an einer großen Sache mitarbeiten möchte, der hat auch heute noch einen guten Grund, in den kirchlichen Dienst zu gehen.

KODA Kompass: Würden Sie heute Ihrem Neffen oder Ihrer Nichte noch zuraten, Theologie, Religionspädagogik oder Kirchenmusik zu studieren?

Erzbischof Marx: So weit ich sehe, sind meine beiden Neffen eher technisch interessiert, einer studiert schon Informatik und beim anderen ist noch nicht absehbar, wo seine genauen Interessen liegen. Sie sollen den Beruf wählen, der ihren Neigungen entspricht. Wenn es in eine theologische oder kirchliche Richtung gehen würde, dann wäre mir das eine große Freude und ich würde ihnen zuraten.

KODA Kompass: Wir haben derzeit über 50.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der verfassten Kirche in Bayern. Wieviel werden wir uns in 20 Jahren noch leisten?

Erzbischof Marx: Es geht nicht nur um die Frage, was wir uns leisten können, sondern wie sich insgesamt die Kirche weiterentwickelt und auch die Gesellschaft, in der

sie lebt. Insofern ist eine Prognose sehr schwierig. Ich gehe aber davon aus, dass wir auch in zwanzig Jahren noch viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben werden. Wichtiger ist, ob die Kirche lebendig und missionarisch ihren Dienst versieht. Dann bleibt sie auch verwurzelt in der Gesellschaft, dann werden sich auch die kommenden Generationen ihr verbunden wissen und den Glauben kraftvoll bezeugen und dann werden wir uns auch Mit-

Lebendig und missionarisch haben wir Zukunft

arbeiterinnen und Mitarbeiter leisten können. Das ist also keineswegs nur eine Frage der finanziellen

Möglichkeiten. Aber wir wissen ziemlich sicher, dass diese Möglichkeiten in den nächsten Jahren und Jahrzehnten eher abnehmen werden.

KODA Kompass: Mitarbeiter klagen häufig über überforderte und ihren Führungsaufgaben nicht gewachsene Priester. Wie können die Diözesanleitungen diesem Problem begegnen – oder müssen sich die Beschäftigten damit abfinden?

Erzbischof Marx: Ich glaube nicht, dass die Klage über Führungsschwächen von Vorgesetzten auf den kirchlichen Bereich beschränkt ist. Aber natürlich ist es für viele Priester eine neue Herausforderung, Vorgesetzter von vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu sein. Zudem wird vom Priester auch seelsorgliches Gespür, soziale Sensibilität und Verständnis für Schwächen gefordert. Im seelsorglichen Bereich ist das natürlich absolut notwendig und auch eine Führungskraft muss diese Sensibilität aufbringen, aber zur Führung gehört eben auch, Entscheidungen zu treffen, die nicht allen gefallen. Als Erzbischof will ich jedenfalls den Priestern unter anderem durch das Angebot von Schulungen und Begleitung helfen, ihre Führungsaufgaben wahrzunehmen.



guter Dienstgeber

e Orientierung

Aber es ist nicht nur eine Herausforderung für die Priester, sondern auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die oft genug, gerade im kirchlichen Bereich, wirkliche

Manche empfinden Führung als Bevormundung

Führung als Bevormundung empfinden. Das richtige Gleichgewicht zu finden,

ist nicht immer einfach – und das gilt für beide Seiten. Aber grundsätzlich halte ich daran fest, dass ein Pfarrer – vielleicht nicht jeder Priester, weil es für Priester unterschiedliche Aufgaben gibt – eine Führungspersönlichkeit sein sollte und wir helfen müssen, dass jemand seine Führungsverantwortung wahrnimmt.

KODA Kompass: Was macht eine erfolgreiche kirchliche Führungskraft aus?

Erzbischof Marx: Zunächst einmal das, was jede Führungskraft auszeichnen sollte: Natürliche Autorität, Fähigkeit zur Kooperation und zur Entscheidung, langfristiges Denken und Handeln, Konfliktfähigkeit und die Fähigkeit, Menschen auf ein gemeinsames Ziel hin zusammenzuführen. Darüber hinaus ist natürlich geistliche und soziale Kompetenz erforderlich, die besonders in der Kirche, und das zu Recht, erwartet wird.

KODA Kompass: Was sollte den Arbeitgeber Kirche in Ihren Augen von anderen unterscheiden?

Erzbischof Marx: Das ist in wenigen Sätzen nicht einfach zu umschreiben. Wir haben die Grundordnung, die deutlich macht, was kirchlicher Dienst ist, was

Kirche ist nicht einfach ein Unternehmen

Dienstgemeinschaft bedeutet. Darin haben wir als Bischöfe ausführlich entfaltet, wie der Dienstgeber

Kirche sich bemühen muss, sein Profil zu behalten und weiterzuentwickeln. Die Kirche ist nicht einfach ein Unternehmen, sie hat ein besonderes Ziel, das ihr nicht von Aktionären, auch nicht von den Mitarbeitern, auch nicht von der Politik vorgegeben wird, sondern von Christus selbst, und daran hat sie Maß zu nehmen in den verschiedenen Aufgaben und Einrichtungen.

gen. Dass dabei das besondere Verhältnis von Dienstgebern und Dienstnehmern eine eigene Rolle spielt, die das Profil kirchlicher Dienstgemeinschaft ausmacht, ist für mich selbstverständlich. Aber die Dienstgeber und die Dienstnehmer sind nicht für sich da, sondern sie haben eine Sendung für die

Menschen von Christus her und das muss deutlich werden. Wenn nur noch unsere eigenen Interessen im Mittelpunkt stehen, haben wir das Eigentliche der kirchlichen Sendung vergessen. Nach innen sollten in allen kirchlichen Einrichtungen und Institutionen die Grundprinzipien der

Das Portrait

Dr. Reinhard Marx, Jahrgang 1953, war Professor für christliche Soziallehre, bevor er ins Bischofsamt berufen wurde. Die kritische Auseinandersetzung mit unserem Wirtschafts- und Gesellschaftssystem, wie jüngst in seinem Buch „Das Kapital“, ist ihm auch heute noch ein wichtiges Anliegen. Seit Februar 2008 ist Marx Erzbischof von München und Freising und Vorsitzender der Freisinger Bischofskonferenz. Mit viel Energie hat er umfassende Strukturreformen eingeleitet, mit deren Hilfe er sein Erzbistum offensiv in die Zukunft führen will.

Herr Erzbischof, wie würden Sie einem Kind Ihren Beruf erklären?

Ich stelle immer wieder fest, dass das schwierig ist. Aber ganz einfach gesagt: ich bin der verantwortliche Chef des Erzbistums. Das Wort Chef können die meisten Kinder schon verstehen.

Wie sieht Ihr persönlicher Traum vom Glück aus?

Ich träume nicht vom Glück, mein Glück hat einen Namen: Jesus Christus.

Was fällt Ihnen zu den folgenden Stichwörtern ein:

- **Atheismus**
Eine eher langweilige Sicht von Mensch und Welt.
- **Job**
Ist jedenfalls nicht das, was ich in meiner Aufgabe tun möchte.
- **Der ideale kirchliche Mitarbeiter**
... ist kompetent, glaubensfroh, kommunikativ und schämt sich nicht katholisch zu sein.
- **Computerspiele**
Beobachte ich nur bei meinen Neffen.
- **Mein Haus, mein Auto, meine Yacht**
Habe ich alles nicht.
- **KODA Kompass**
Kenne ich erst seit ich in München bin. Lesen auch meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Ein motivierendes Wort für kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

Wir arbeiten gemeinsam an einer großen Aufgabe, die über unsere Lebenszeit hinausgeht. Die Kirche ist gesandt, dass zu allen Zeiten und allen Orten das Evangelium verkündet wird und daran sind wir beteiligt, jeder an seiner Stelle. Ich finde es jedenfalls großartig, letztlich im Dienst Jesu zu stehen. Das macht mir Mut. Und hoffentlich Ihnen auch!



Foto: KVA-Bild

Katholischen Soziallehre gelten. Die Kirche muss das, was sie nach außen hin fordert, auch nach innen gemäß ihren Möglichkeiten anwenden.

KODA Kompass: Sie waren früher selbst für die Schulung von Mitarbeitervertretern verantwortlich. Die meisten kirchlichen Einrichtungen in Bayern haben keine Mitarbeitervertretung. Wie stehen Sie als Erzbischof dazu?

Erzbischof Marx: Ich möchte weiter dafür eintreten, dass möglichst alle Einrichtungen eine Mitarbeitervertretung haben. Oft handelt es sich natürlich um sehr kleine

Alle sollten eine Mitarbeitervertretung haben

Träger, so dass eine Mitarbeitervertretung nicht zustande kommt, weil auch bei den Mitarbeitern keiner bereit ist, diese Aufgabe zu übernehmen. Ich möchte sie auch nicht einfach von oben her durchsetzen, aber immer wieder eindringlich darum bitten, dass Mitarbeitervertretungen, wo immer es möglich ist, zustande kommen. Das ist auch eine Verantwortung der Dienstgeber. Denn Mitarbeitervertretungen sind für die Dienstgemeinschaft von großer Bedeutung. Durch die Entwicklung von Pfarrverbänden kann es ja auch in Zukunft eher dazu kommen, dass mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei einem Träger zusammen kommen. Dann wird sich in dieser Richtung vielleicht etwas zum Positiveren verändern. Und es wäre wünschenswert, wenn es auch genügend Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gäbe, die sich für die MAV bereithalten. Den Dienstgebern empfehle ich jedenfalls sehr mitzuhelfen, dass Mitarbeitervertretungen entstehen.

Im Dialog

Erzbischof Marx bei der konstituierenden Sitzung der Bayerischen Regional-KODA



Eigenständigkeit der KODAs. Von bischöflichen Eingriffen in die kirchliche Tarifpolitik hält Erzbischof Marx wenig.

Fotos: Ch. Spannagl, J. Hoppe

KODA Kompass: Zum Schluss bitten wir Sie, uns 3 Dinge zu verraten, die Sie gerne im kirchlichen Dienst ändern möchten.

Erzbischof Marx: So allgemein ist die Frage sehr schwer zu beantworten, denn dazu ist die Vielfalt der kirchlichen Träger und Einrichtungen zu groß. Ich wünsche mir jedenfalls, dass die kirchliche Dienstgemeinschaft sich intensiver noch

als Gemeinschaft versteht, nicht nur als Interessengegensatz zwischen Dienstgebern und Dienstnehmern. Denn dann hat die eigentliche Sendung der Kirche keinen Platz mehr.

Management und geistliche Orientierung nötig

Natürlich möchte ich nichts harmonisieren, dazu komme ich zu stark von der Katholischen Soziallehre her.

Aber wenn sich der kirchliche Dienst nicht mehr unterscheidet von einem gewinnorientierten Wirtschaftsbetrieb, dann gehen wir in eine falsche Richtung. Ich wünsche mir schon, dass sowohl die Dienstgeber wie die Dienstnehmer den kirchlichen Charakter stärker vor Augen haben, dazu gehört Schulung und auch geistliche Zurrüstung. Bevor ich Weihbischof wurde wollte ich noch ein kirchliches Institut für Führungskräfte gründen, wo sie gleichzeitig Management und geistliche Orientierung lernen sollten. Genauso könnte das für unsere Mitarbeitervertretungen gelten. Wir sind zu sehr auf die je eigenen Interessen bezogen. Das hat seinen berechtigten Platz, aber reicht nicht aus, um kirchlicher Dienst zu sein.

Die Fragen stellte Manfred Weidenthaler.

Impressum

KODA Kompass

Organ der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite
Erstellt in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite.

Rechtskräftig 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 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 37 93
Bayerische-Regional-KODA@t-online.de

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

Redaktion

Dr. Joachim Eder, Jürgen Herberich, Johannes Hoppe, Markus Schweizer, Erich Sczepanski, Dr. Christian Spannagl, Manfred Weidenthaler, Robert Winter, Vertreter der Arbeitgeberseite: Roland Huth

Redaktionsleitung: Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.) und Robert Winter

Layout: Manfred 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: 54.000
Abo-Bestellung auch unter
www.kodakompass.de, Rubrik „Service“

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

§ Auf den Punkt gebracht

Kindertagesstätten

„Wie zählen Verwaltungstätigkeiten beim Anstellungsschlüssel?“

Verwaltungstätigkeiten werden beim Anstellungsschlüssel nicht berücksichtigt. Für die Berechnung des Anstellungsschlüssels zählen die pädagogische Arbeit mit den Kindern und die Verfügungszeiten.

Konkret sind beim Anstellungsschlüssel zu berücksichtigen: Arbeiten zur Umsetzung der Bildungs- und Erziehungsziele (§§ 1 - 13 AVBayKiBiG), also Arbeit mit den Kindern, Vor- und Nachbereitung, Beobachtung, Dokumentation, Teamsitzungen, Elterngespräche und Vernetzungsarbeit, insbesondere die Kooperation mit der Grundschule, Fortbildungen und Aufgaben der Einrichtungsleitung wie etwa Personalorganisation (zum Beispiel Dienstplangestaltung), Entwicklung und Fortschreibung der pädagogischen Konzeption, Jahres-, Monats- und Wochenplanung in Zusammenarbeit mit den pädagogischen Kräften.

Verwaltungstätigkeiten wie die Abrechnung der kinderbezogenen Förderung,

statistische Arbeiten, Personalmanagement und Einschreibungen sind dagegen Aufgaben des Trägers. Wenn der Träger solche Aufgaben dem pädagogischen Personal überträgt, muss er hierfür ein zusätzliches Stundendeputat einräumen. Dieses zusätzliche Stundendeputat darf beim Anstellungsschlüssel nicht berücksichtigt werden.

Wird der neue Mindest-Anstellungsschlüssel von 1:11,5 nur erreicht, wenn diese Verwaltungstätigkeiten mit eingerechnet werden, unterstellt der Gesetzgeber Gefährdung des Kindeswohls wegen mangelnder Personalausstattung. Die Einrichtung verliert damit den Anspruch auf staatliche Förderung (§ 17 Abs. 4 AVBayKiBiG). Es gibt Übergangsregelungen für Einrichtungen, die den neuen Mindest-Anstellungsschlüssel noch nicht erreichen.

Erich Sczepanski

Stellenwechsel – alle Berufe

„Habe ich Anspruch auf Freistellung für Vorstellungsgespräche?“

Ich bin Kinderpflegerin mit einem befristeten Arbeitsvertrag und suche eine neue Stelle. Ich wurde zu Vorstellungsgesprächen eingeladen, die allerdings während meiner Arbeitszeit stattfinden sollen. Mein Dienstgeber verweigert mir die Freistellung hierfür. Darf er das?

Nach § 629 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) hat der Arbeitgeber Beschäftigten bei Kündigung eines dauernden Arbeitsverhältnisses auf Verlangen eine angemessene Zeit zum Aufsuchen eines anderen Arbeitsverhältnisses zu gewähren.

Nach allgemeiner Rechtsauffassung gilt dies ebenso bei Auflösungsverträgen und beim Auslaufen länger andauernder befristeter Arbeitsverhältnisse. Der Freistellungsanspruch entsteht in diesem Fall ab dem Zeitpunkt, zu dem bei einem gleich langen unbefristeten Arbeitsverhältnis die Kündigungsfrist zu laufen beginnen würde. Anspruch auf Freistellung zur Stellensuche



Anspruch. Zur Stellensuche muss der Arbeitgeber in angemessenem Umfang frei geben.

Foto: Paul Georg Meister / pixello

besteht ebenso, wenn ein/e Beschäftigte/r eine Änderungskündigung abgelehnt hat und deshalb eine neue Stelle sucht.

Kein Anspruch besteht bei befristeten Probearbeitsverhältnissen und bei kurzfristigen Aushilfsarbeitsverhältnissen.

Unter „Stellensuche“ fallen Vorstellungsgespräche, Termine bei der Agentur für Arbeit oder einer gewerblichen Arbeitsvermittlung und die Vervollständigung der Bewerbungsunterlagen durch Eignungstests oder Untersuchungen. Nicht dazu gehört das Probearbeiten bei einem möglichen neuen Arbeitgeber. Wie

alle Berufe

„Hinweis auf drohende Abmahnung unterschreiben?“

Unsere Kirchenverwaltung hat uns eine Liste mit verschiedenen Dienstpflichten und dem Hinweis, dass bei Nichtbeachtung eine Abmahnung droht, vorgelegt. Wir sollen den Hinweis auf die Abmahnung unterschreiben. Kann das für uns von Nachteil sein, wenn wir unterschreiben?

Der Dienstgeber kann im Rahmen seines „Direktionsrechts“ dienstliche Anweisungen geben und auch eine Liste mit Dienstpflichten erstellen. Der Hinweis auf die Abmahnung soll wohl betonen, wie wichtig der Kirchenverwaltung die Angelegenheit ist. Denn der Arbeitgeber kann bei schwerwiegenden Dienstpflichtverletzungen immer abmahnen, ob er das vorher ankündigt oder nicht. Ihre Unterschrift ist dafür nicht maßgeblich. Es spricht daher nichts dagegen, die Kenntnisnahme per Unterschrift zu bestätigen.

Allerdings ist es ratsam, genau zu lesen, was man unterschreibt, insbesondere im Hinblick auf (versteckte) Änderungen des Arbeitsvertrages. Wer Bedenken hat, kann mit dem Zusatz „Zur Kenntnis genommen“ unterschreiben.

Manfred Weidenthaler



oft und wie lange der/die MitarbeiterIn für die Stellensuche frei bekommen muss, kann nur im Einzelfall entschieden werden. Der Arbeitgeber hat die Interessen des/der Beschäftigten nach „billigem Ermessen“ zu berücksichtigen. Selbstverständlich besteht nur dann Freistellungsanspruch, wenn die Termine nicht außerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden können.

Die Freistellung ist rechtzeitig beim Arbeitgeber zu beantragen. Liegen die Voraussetzungen vor, hat der Arbeitgeber dem Antrag stattzugeben. Die Freistellung darf vom Arbeitgeber nicht auf den Urlaub angerechnet werden. Auch ein Entgeltabzug ist im kirchlichen Tarifrecht nicht vorgesehen. Verweigert der Arbeitgeber zu Unrecht die Freistellung, kann diese notfalls über eine einstweilige Verfügung des Arbeitsgerichtes erwirkt werden.

Johannes Hoppe

Gesundheit auf Dauer erhalten

Beschäftigte haben Anspruch auf Hilfe – Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Frau K. arbeitet seit 15 Jahren als Sachbearbeiterin in der Besoldungsstelle. Seit längerer Zeit leidet sie unter Rückenbeschwerden und ist häufig arbeitsunfähig. Nach einer medizinischen Rehabilitation vor 18 Monaten waren die Beschwerden vorübergehend besser, nun nehmen die hierdurch bedingten Fehlzeiten wieder zu.

Prävention, Integration und Rehabilitation

Erkrankungen gehören zum Leben dazu und haben meist Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz. Ziel des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) ist es, Gesundheit und Arbeitsfähigkeit schnellstmöglich wieder herzustellen und eine krankheitsbedingte Kündigung zu verhindern. Weiterhin sollen präventive Maßnahmen von Seiten des Arbeitgebers ergriffen werden, die einer erneuten Erkrankung oder einer Behinderung vorbeugen helfen. BEM umfasst alle Maßnahmen, die dazu dienen, Beschäftigte mit gesundheitlichen Problemen oder Behinderungen dauerhaft an einem geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen. BEM ist im § 84 Abs. 2 SGB IX (Sozialgesetzbuch Nr. 9) verankert und betrifft alle MitarbeiterInnen. BEM erfolgt nur mit Zustimmung der Betroffenen.

Ablehnen ist erlaubt

Jede/r Beschäftigte kann die Durchführung des BEM ablehnen. Diese Entscheidung braucht nicht begründet zu werden und hat auch keine unmittelbare Folgen. Mittelbar kann diese Entscheidung jedoch

Auswirkungen haben: Hat der Arbeitgeber die Durchführung von BEM angeboten und der/die Beschäftigte hat abgelehnt, kann sich diese/r in einem möglichen Verfahren vor dem Arbeitsgericht – also nach Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung – nicht darauf berufen, dass ein BEM nicht durchgeführt wurde oder eine krankheits- oder behindertengerechte Anpassung des Arbeitsplatzes nicht versucht wurde.

Wann erfolgt BEM?

Wenn ich als Beschäftigter länger als 6 Wochen innerhalb von 12 Monaten arbeitsunfähig erkrankt bin, ist mein Arbeitgeber zum Angebot eines Betrieblichen Eingliederungsmanagement BEM verpflichtet. Dies gilt sowohl für länger andauernde Arbeitsunfähigkeit, als auch für häufige Kurzerkrankungen. Dabei ist zu beachten, dass bei einer Erkrankung über 2 Wochen hinweg die Wochenendtage bei der Berechnung mit zählen. Und: Kurtage sind Krankheitstage.

Wer ist für's BEM verantwortlich?

Zur Durchführung des BEM wird in der Regel in größeren Einrichtungen ein Integrationsteam gebildet. Dies setzt sich in der Regel aus folgenden Personen zusammen: Den VertreterInnen der Mitarbeitervertretung, SchwerbehindertenvertreterIn, Gleichstellungsbeauftragte/r, VertreterIn des Dienstgebers (in der Regel die Personalabteilung) und gegebenenfalls dem Betriebsarzt oder der Betriebsärztin. Im Integrationsteam werden Möglichkeiten diskutiert, den Arbeitsplatz entsprechend umzugestalten, um so die Belastungen zu verringern. Aber auch Hilfestellung beim Antrag auf Erwerbsminderung oder Job-sharing durch Teilung eines Arbeitsplatzes können Inhalte der Beratungen eines Integrationsteams sein. In kleinen Einrichtun-



BEM. Für Arbeitgeber Pflicht – für Beschäftigte freiwillig.

Foto: Stephanie Hofschlaeger / pixello

gen ist für die Durchführung des BEM der Arbeitgeber allein verantwortlich.

Wie wird BEM durchgeführt?

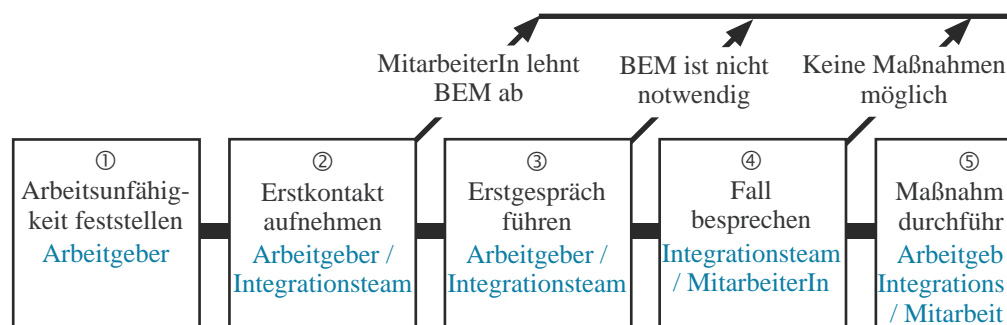
Um der gesetzlichen Pflicht nachzukommen wird im ersten Schritt der/die betroffene MitarbeiterIn vom Arbeitgeber angeschrieben und über BEM informiert sowie zu einem persönlichen Gespräch eingeladen (sogenannter Erstkontakt). Ziel dieses Erstkontaktes ist es, dem/der Betroffenen die positive Aufmerksamkeit der Einrichtung zu signalisieren und sein/ihr Vertrauen zu gewinnen. Deshalb ist es besonders wichtig, dass die Kontaktaufnahme behutsam und mit der erforderlichen Wertschätzung erfolgt. Ein Anschreiben sollte daher positiv formuliert sein und die Fürsorge der Einrichtung zum Ausdruck bringen und vor allem MitarbeiterInnen nicht unter Druck setzen. Inhalte eines möglichen Gespräches, das bei Zustimmung der/des Beschäftigten zustande kommt, können sein: Gibt es mögliche Zusammenhänge zwischen Erkrankung und Arbeitsplatz? Liegen Leistungseinschränkungen vor? Wo sind Ihre Stärken und Qualifikationen? Was sind Ihre Ziele und Vorstellungen? Wo und wie kann ein zukünftiger Einsatz erfolgen?

Einem erfolgreichen Erstkontakt folgen weitere Schritte: Vereinbarung und Planung von Maßnahmen; die Durchführung der geplanten Maßnahmen und abschließend die Bewertung und die Erfolgskontrolle.

Im Wortlaut

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung (...), mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeit, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden wird und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement).

§ 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX



Selbstverständlich unterliegen alle am BEM Beteiligten der Schweigepflicht, so lange sie nicht von den Betroffenen davon entbunden werden.

Dienstvereinbarung

Gibt es in der Einrichtung eine Mitarbeitervertretung (MAV), ist es sinnvoll, eine Dienstvereinbarung abzuschließen. Auch wenn der Gesetzgeber nur von der Beteiligung „gesetzlicher“ Interessenvertretungen spricht, kann davon ausgegangen werden, dass im kirchlichen Bereich die Mitarbeitervertretungen an ihre Stelle treten. In der Dienstvereinbarung werden die einzelnen Schritte festgehalten, wie das BEM in der jeweiligen Einrichtung umgesetzt werden soll. Wichtig ist hierbei auch festzulegen, wie das Integrationsteam zusammengesetzt wird und wer die Initiative beim BEM zu ergreifen hat, folglich auch für den Ablauf verantwortlich ist. In den Einrichtungen, in denen es keine MAV gibt, muss der Arbeitgeber für die Durchführung des BEM sorgen.

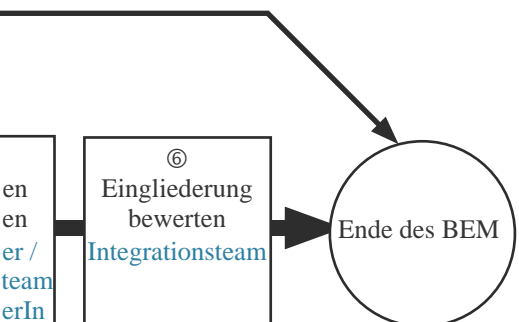
Akzeptanz notwendig

Für eine erfolgreiche Einführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) ist die grundlegende Vorbedingung die Schaffung einer breiten Akzeptanz bei den Beschäftigten.

Daher sind verschiedene Faktoren für eine erfolgreiche Umsetzung wesentlich: Eine ausreichende Information über die Ziele des BEM, das hauptsächlich dem Gesundheitsschutz des Beschäftigten dienen soll. Zudem ist die Beteiligung der Mitarbeitervertretung sinnvoll und bei Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Durchführung des BEM notwendig. Auch sind weitere Anreize zur Gesundheitsprävention in der Einrichtung sinnvoll. Dies könnte durch einen Gesundheitstag, durch Informationsveranstaltungen der Krankenkassen, das Angebot gesunder Pausenernährung und so weiter erfolgen.

Übrigens: Im Fall von Frau K. brachte schon die Anschaffung eines ergonomischen Bürostuhls und eine andere Verteilung der Bildschirmarbeitszeiten deutliche Linderung.

Johannes Hoppe



MAV-Wahlen 2009

Wahlaufruf der Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen in Bayern

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

Wahlen gibt es immer wieder und manchmal wird über Wahlen mit unerwartetem Ausgang noch lange geredet. Wahlen sind das Fundament für die demokratische Teilhabe am politischen Geschehen und nicht selten die einzige Möglichkeit „mitzureden“. Wahlen legitimieren auch die MitarbeitervertreterInnen, bei so manchen Arbeitsbedingungen mitzubestimmen.

Nun stehen die nächsten Mitarbeitervertretungswahlen (MAV-Wahlen) vor der Tür: 2009 werden in den meisten Diözesen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz Mitarbeitervertretungen in den kirchlichen Einrichtungen gewählt. Grund genug, schon heute auf diese Wahl hinzuweisen, die Suche und Diskussion um geeignete KandidatInnen einzuleiten und nicht zuletzt für eine zahlreiche Wahlbeteiligung zu werben.

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

MitarbeiterInnen in Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung verzichten auf die von den Bischöfen gewollte Mitgestaltung der Dienstgemeinschaft, auf Rechte und Beteiligungsmöglichkeiten, die in Zukunft immer wichtiger werden.

- Der einheitliche Wahlzeitraum für die (Erz-)Diözesen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz geht vom 01. März bis zum 30. Juni 2009. Wegen der besseren Werbemöglichkeiten für dieses Mitbestimmungsinstrument haben die bayerischen DiAGen für ihren Bereich den 29. April 2009 als gemeinsamen Wahltag vorgeschlagen.
- In jeder kirchlichen Einrichtung, zum Beispiel einer Pfarrei, die mindestens 5 Beschäftigte hat, ist eine Mitarbeitervertretung (MAV) zu wählen, so schreibt es die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) vor. Die 5 Beschäftigten können auch in Teilzeit sein, selbst 400-Euro-Kräfte zählen mit. Hat eine Pfarrei zum Beispiel einen Kindergarten, gehören die dort tätigen MitarbeiterInnen selbstverständlich dazu.
- In den bayerischen (Erz-)Diözesen ist sogar die Wahl einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung für mehrere kleinere Einrichtungen oder Pfarreien (zum Beispiel auf Pfarrverbandsebene) möglich.

Also: Nur Mut – wir, die diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen (DiAG) in Bayern, unterstützen Sie bei der Durchführung der Wahl und bei Ihrer Tätigkeit als Mitarbeitervertretung!

Wir hoffen auf viele neue und alte Mitarbeitervertretungen und zahlreiche Kandidatinnen und Kandidaten, die sich zur Wahl stellen; wir wünschen uns eine hohe Wahlbeteiligung und rechnen mit viel Interesse zum Wohl unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sowie der kirchlichen Einrichtungen und Dienstgemeinschaften.

Für die bayerischen DiAGen

- | | |
|---|---|
| <i>Martin Lieble, DiAG A Augsburg</i> | <i>Wilfried Olesch, DiAG B Augsburg</i> |
| <i>Peter Sobczyk, DiAG C Augsburg</i> | <i>Thomas Müller, DiAG Bamberg,</i> |
| <i>Markus Schweizer, DiAG A Eichstätt</i> | <i>Klaus Stubenvoll, DiAG B Eichstätt</i> |
| <i>Charlotte Hermann, DiAG A München</i> | <i>Bernd Jullien, DiAG B München</i> |
| <i>Josef Schleicher, DiAG A Passau</i> | <i>Fritz Kreilinges, DiAG B Passau</i> |
| <i>Bernhard Hommes, DiAG A Regensburg</i> | <i>Franz Heger, DiAG B Regensburg</i> |
| <i>Dorothea Weitz, DiAG A Würzburg</i> | <i>Christof Mock, DiAG B Würzburg</i> |



Mitarbeitervertretungs-Wo

Wo nicht gewählt wird, entfallen Mitbestimmungsrechte ersatzlos

Wenn es darum geht, Tarifregelungen zu schaffen, werden Sie von der KODA-Dienstnehmerseite vertreten. Wir, die KODA-MitarbeitervertreterInnen, sorgen dafür, dass Ihre Interessen bei Regelungen zu Entgelt und Arbeitsbedingungen berücksichtigt werden. Wenn es um die Umsetzung der Regelungen in Ihrer Einrichtung geht, vertritt die von Ihnen zu wählende Mitarbeitervertretung (MAV) Ihre Interessen:

- Sie achtet darauf, dass KODA-Regelungen eingehalten werden.
- Sie trägt zu einer guten Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten bei.
- Sie hilft Ihnen mit Rat und Tat, wenn es zu Meinungsverschiedenheiten kommt.

Eine MAV hat eine ganze Reihe von Beteiligungsrechten bei Anstellung, Kündigung, Eingruppierung, Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen Eine MAV zu wählen lohnt sich.

Dort, wo die Beschäftigten keine Mitarbeitervertretung wählen, entfallen alle Mitbestimmungsrechte. Die bayerischen

Diözesanbischöfe werden auch dieses Jahr wieder zur Wahl von Mitarbeitervertretungen in allen Einrichtungen ab 5 Beschäftigten aufrufen. Bislang waren die bischöflichen Aufrufe weitgehend erfolglos. Die meisten kirchlichen Einrichtungen, insbesondere die Pfarreien, haben keine Mitarbeitervertretung.

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

Manfred Weidenthaler



Selbstverständlich: In Ordinariaten und Caritas-Einrichtungen gibt es seit vielen Jahren MAVen. Foto: M. Reubel

Sonderfall Würzburg

In der Diözese Würzburg sind Pfarrei-MitarbeiterInnen ab 50 % Beschäftigungsumfang in der Regel beim Ordinariat angestellt. Sie wählen bei der Wahl zur Ordinariats-MAV mit.

Die übrigen, bei der Kirchenstiftung angestellten Pfarrei-MitarbeiterInnen, können gegebenenfalls eine eigene Mitarbeitervertretung wählen.

Was zu tun ist

Wenn es in Ihrer Pfarrei oder Einrichtung noch keine Mitarbeitervertretung (MAV) gibt, ist der Dienstgeber (Pfarrer, delegierter Kirchenverwaltungsvorstand, EinrichtungsleiterIn ...) verpflichtet, eine Mitarbeiterversammlung zum Thema Wahl einzuberufen.

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

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

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

Manfred Weidenthaler

Details nachlesen

Hier können wir nur einige Aspekte des Mitarbeitervertretungsrechts anreißen. Die aktuelle Mitarbeitervertretungsordnung für Ihre Diözese erhalten Sie von Ihrer DiAG. Einige der im Internet zu findenden Fassungen sind überholt (Aktualisierungsdatum beachten).



Im Team geht's besser: MAV wählen.

Foto: Stephanie Hofschlaeger / pixello

Wahl ist Pflicht

MAV auf einen Blick

Die Möglichkeiten einer Mitarbeitervertretung sind sehr weitreichend. Eine engagierte Mitarbeitervertretung kann viel zum Wohl der Beschäftigten und der Einrichtung bewirken.

Nur einige Beispiele aus dem Aufgabenkatalog der Mitarbeitervertretungsordnung:

- Zustimmung bei Neueinstellungen
- Zustimmung bei Eingruppierung, Höhergruppierung und Rückgruppierung von Beschäftigten
- Zustimmung zu wesentlichen Änderungen des Beschäftigungsumfanges
- Zustimmung bei Verbot einer Nebentätigkeit
- Zustimmung bei Arbeitszeitregelungen
- Mitberatung bei Arbeitsschutzmaßnahmen
- Mitberatung bei Änderungskündigungen und bei Beendigungskündigungen
- Antragsrecht zur Festlegung von Richtlinien zur Urlaubsplanung
- Weiterleiten von Beschwerden
-

Wieviele Mitarbeitervertreter sind zu wählen?

Die Zahl der MitarbeitervertreterInnen hängt von der Zahl der Beschäftigten in der Einrichtung ab:

- 5 bis 15 Beschäftigte = 1 MitarbeitervertreterIn.
- 16 bis 50 Beschäftigte = 3 MitarbeitervertreterInnen
- 51 bis 100 Beschäftigte = 5 MitarbeitervertreterInnen

Auch 400 Euro-Kräfte zählen bei der Wahl als Beschäftigte. Ausgeschlossen sind leitende Angestellte und in den Pfarreien Geistliche. Die LeiterInnen von Kindertagesstätten zählen nicht als leitende MitarbeiterInnen.

Kindertagesstätten sind in der Regel Teil der Pfarrei. In der Diözese Würzburg gehören die Kindertagesstätten

zur Caritas. Dort, wo sie zur Pfarrei gehören, wählen die Beschäftigten eine Mitarbeitervertretung gemeinsam mit den übrigen Pfarrei-MitarbeiterInnen.

Besonderer Kündigungsschutz und MAV-Schulungen

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

Um ihre Aufgaben kompetent erfüllen zu können, haben sie Anspruch auf insgesamt 3 Wochen MAV-Schulungen innerhalb der 4-jährigen Amtsperiode.

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

Und wenn wir trotzdem keine MAV wählen?

Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Bildung einer Mitarbeitervertretung zu unterstützen. Erzwingen kann und muss er die Wahl nicht. Wenn die Beschäftigten keine MAV wählen (wollen), dann entfallen die Mitbestimmungsrechte.

Manfred Weidenthaler



Im Gespräch: MitarbeitervertreterInnen sind Ansprechpartner für Beschäftigte und Dienstgeber.

Foto: MAV RL, Regensburg



Ihre Ansprechpartner bei der Wahlvorbereitung

Bei den „Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der MAVen“ (DiAGen) erhalten Sie Unterstützung und eine Wahlmappe mit Erläuterungen und Formularen.

Diözese Augsburg
DiAG-MAV A, Fronhof 4; 86152 Augsburg
Tel.: 08 21/31 52-2 79
Fax.: 08 21/31 52-2 78
Email: diag-mav-a.augsburg@gmx.de
Vorsitzender: Martin Lieble
DiAG-MAV C (Kirchliche Schulen),
c/o Brühlstr. 7; 86833 Ettringen
Tel.: 0 82 49/14 50
Email: Peter.Sobczyk@t-online.de
Vorsitzender: Dr. Peter Sobczyk

Erzdiözese Bamberg
DiAG-MAV, Kleberstr. 28; 96047 Bamberg
Tel.: 09 51/86 88 52
Fax: 09 51/86 88 27
Email: diag-mav.bbg@eja-bamberg.de
Vorsitzender: Thomas Müller

Diözese Eichstätt
DiAG-MAV A, Leonrodplatz 4; 85072 Eichstätt
Tel.: 0 84 21/50-5 55
Fax: 0 84 21/50 85 05 55
Email: mav-bo@bistum-eichstaett.de
Vorsitzender: Markus Schweizer

Erzdiözese München und Freising
DiAG-MAV A, Schrammerstr. 3/V; 80333 München
Tel.: 0 89/21 37-17 46 (Büro, Do 14-17 Uhr)
oder 0 89/2 73 08 40 (Vorsitzende, Mo-Fr tags)
Fax: 0 89/21 37-17 58
Email: HermannCharlotte@aol.com
www.erzbistum-muenchen.de/diag-mav-a
Vorsitzende: Charlotte Hermann

Diözese Passau
DiAG-MAV A, Residenzplatz 8; 94032 Passau
Tel.: 08 51/3 93-4 72
Fax: 08 51/3 93-4 70
Email: mav@bistum-passau.de
Vorsitzender: Josef Schleicher

Diözese Regensburg
DiAG-MAV A
Niedermünstergasse 1; 93047 Regensburg
Tel.: 09 41/5 97 10 51
Fax: 09 41/5 97 10 55
Email: bhomes.reg@bistum-regensburg.de
Vorsitzender: Bernhard Hommes

Diözese Würzburg
DiAG-MAV A, c/o Bischöfl. Ordinariat Würzburg
Kürschnerhof 2; 97070 Würzburg
Tel.: 09 31/3 86 65-7 10
Fax: 09 31/3 86 65-7 19
Email: mav@bistum-wuerzburg.de
Vorsitzende: Dorothea Weitz

Die Versicherungskammer Bayern informiert



Zu unserem Pflegetagegeldtarif PflegePREMIUM haben uns viele Fragen erreicht. Die wichtigsten davon möchten wir Ihnen hier beantworten:

Leistet dieser Tarif auch, wenn die Pflege nicht durch eine Fachkraft erfolgt?

Ja, die Pflege kann z.B. auch von Angehörigen durchgeführt werden. Ausschlaggebend für unsere Leistungspflicht ist die Feststellung der Pflegebedürftigkeit durch den Medizinischen Dienst der Krankenkassen.

Wann endet die Beitragszahlung?

Nach Beginn unserer Leistungspflicht.

Kann über das Pflegetagegeld frei verfügt werden?

Ja, es kann z.B. auch zur Finanzierung eines behindertengerechten Umbaus der eigenen Wohnung verwendet werden.

Ist die Höhe des Pflegetagegeldes auch in Zukunft ausreichend?

Unsere Pflegetagegeldtarife passen sich dynamisch der Entwicklung der Lebenshaltungskosten an. Das vereinbarte Pflegetagegeld wird daher alle drei Jahre an die Entwicklung der amtlichen Verbraucherpreise angeglichen. Die Leistungsanpassung kann auf Wunsch auch ausgesetzt werden.

Wie lange kann ich noch den Tarif PflegePREMIUM zu erleichterten Bedingungen beantragen?

Die ursprüngliche Antragsfrist wurde vom 31.12.2008 auf den 31.1.2009 ausgedehnt.

Dies gilt sowohl für Neu- als auch für Umstellungsanträge.

Wie verhält es sich, wenn ich bereits in einem Pflegetagegeldtarif versichert bin?

Ein bestehender Tarif PflegeKOMPAKT oder PflegeOPTIMAL wird unter Anrechnung der Altersrückstellungen aus den bereits gezahlten Beiträgen in den Tarif PflegePREMIUM umgestellt. Wenn Sie im Aktionszeitraum den Tarif PflegePREMIUM beantragen, werden außerdem bereits zurückgelegte Versicherungszeiten (Wartezeiten) angerechnet.

Können Angehörige auch mitversichert werden?

Die Gruppenversicherungsbedingungen gelten auch für die Angehörigen (Ehegatte und Kinder) von kirchlichen Mitarbeitern.

Was passiert mit der Pflegetagegeldversicherung nach Ende des Dienstverhältnisses?

Wenn Sie aus Ihrem Dienstverhältnis heraus in Rente gehen, wird sie zu den gleichen Bedingungen weitergeführt. Ansonsten wird sie zu den Bedingungen der Einzelversicherung weitergeführt – der Gruppenrabatt entfällt.

Kann ich ein neues oder individuelles Angebot erhalten?

Wenn Sie ein neues bzw. ein Angebot mit einem anderen Tagegeld (z.B. 40 Euro) täglich haben möchten, rufen Sie uns unter (0 89) 21 60-85 05 an oder schreiben eine E-Mail an beihilfe@vkb.de. Wir helfen Ihnen gerne weiter.

Ausblick auf das Jahr 2009

Im kommenden Jahr werden wir Ihnen im KODAKompass zu Themen, die Sie besonders interessieren, weiterführende Informationen an die Hand geben.

Wir möchten unter anderem auf folgende Fragen eingehen:

- Was ist bei Erkrankungen während des Urlaubs wichtig?
- Unfälle/Dienstunfälle – Was ist zu tun?
- Was ist bei der Beantragung von Leistungen generell zu beachten?
- Wie gestaltet sich die Weiterversicherung von Kindern im Tarif 820K?

Dezember 2008 Nr. 35

Jubiläumsausgabe

KODA Kompass

www.kodakompass.de

Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite



10 Jahre KODA Kompass

Jubiläum

- Unverzichtbar
Informationsarbeit der KODA **3**
- So aktuell wie damals
Aus der ersten Ausgabe **4**
- Jubiläums-Preisrätsel
1000 Euro-Tourenrad gewinnen **5**
- Was Leser denken **6**
- Das Ohr am Mitarbeiter
Die KODA Kompass-Redaktion **8**
- 400 Euro-Kräfte: Gleiche Infos **10**

Tarifrecht

- Achtung Fristen!
Verbesserungen der tariflichen
Übergangsregelungen im ABD **14**
- Mehr Geld ab Januar **16**
- Mehr Zeit für's Team
Neuer Stundenpool für Kitas **17**
- Altersvorsorge: 3,25 % Garantiezins
für Neuverträge nur bis 31.12. **17**
- Jetzt 35 Cent pro Kilometer **19**
- Mitarbeitergespräch bayernweit
Projektphase läuft an **19**
- Nur echte ABD-Verträge erlaubt **19**
- Kirchenmusiker, Mesner
Neuer Arbeitszeitkalender **15**

Kirchliche Schulen

- Aufstieg an Realschulen
PC-Betreuer, Beratungslehrer **18**
- Mehrarbeit: Bessere Bezahlung **18**
- Ständige AG Lehrer
Orientierung am Beamten **20**

Risiko Pflege

- Im Notfall
Frei zur Pflege Angehöriger **10**
- Vorsorgen
Neuer Pflegeversicherungs-Tarif **11**

Ein- und Ausblicke

- Danke für eure Arbeit
4 Vertreter ausgeschieden **21**
- „Nicht Worte will Gott“
Dr. Meier: Abschiedsgedanken **22**
- Wechsel auf Dienstgeberseite **23**
- Gesichter, Infos, Kontakte **24**

*Die neue Doppelspitze.
Robert Winter (links) und Manfred
Weidenthaler (rechts) leiten den
KODA Kompass jetzt gemeinsam.*



Foto: J. Reich

Und dann kam's doch ganz anders ...

*Liebe Kollegin,
lieber Kollege,*

„Jetzt darf mal ein anderer beim KODA Kompass ran.“ Das stand für mich fest, als wir Neu- und Wieder-Gewählten uns im ehrwürdigen Kloster Ettal erstmals versammelten – und dann entwickelten sich die Dinge doch ganz anders.

Als es um die „Leitende Betreuung der Öffentlichkeitsarbeit“ – wie das in der KODA-Ordnung heißt – ging, stellte ich mich nicht mehr zu Wahl – allerdings auch niemand anderer. Dabei war mein Schritt wohl überlegt und lange angekündigt – neue Schwerpunkte wollte ich in meiner KODA-Arbeit setzen.

Durchaus nachvollziehbare Gründe hatten alle in Frage kommenden KollegInnen für ihr „Nein“. Schweigen folgte, Mausehpausen. In einer Ideenrunde wurde überlegt, wie die Aufgabe anders strukturiert werden könnte – was aber nichts daran änderte, dass keiner sie haben wollte.

Endlich – nach einigen Stunden Schwitzen, was auch an den sommerlichen Temperaturen lag, zeichnete sich ein Weg ab. Robert Winter, ein Neuling in der KODA, aber ein alter Hase, was kirchliches Arbeitsvertragsrecht betrifft, meinte, er könnte sich vorstellen, in der Redaktionsleitung mitzuarbeiten. Das war schon deutlich besser als „Nein“, allerdings an die Bedingung geknüpft, dass ich die Aufgabe der Redaktionsleitung mit ihm gemeinsam übernehme.

Nun denn, so haben sich die Dinge halt doch ganz anders entwickelt und ab dieser Ausgabe gibt es 2 Chefredakteure: Robert Winter und Manfred Weidenthaler. Die erste gemeinsame Ausgabe haben Sie

in der Hand, ab der nächsten Nummer wird die redaktionelle Verantwortung für die Ausgaben zwischen uns wechseln.

Mit der Wahl von Robert Winter hat die Mitarbeiterseite die (Mit-)Verantwortung für die Öffentlichkeitsarbeit in beste Hände gelegt. Der 47-jährige Betriebsseelsorger kennt die Arbeitswelt in und außerhalb der Kirche. Als Vorsitzender der Mitarbeitervertretung des Erzbischöflichen Ordinariats München ist er für die Vertretung von 2.200 Beschäftigten verantwortlich. Ein herzlicher Dank an Dich, Robert, dass Du mit dabei bist!

Eine Blume macht noch keinen Frühling und 2 Chefredakteure noch kein Redaktionsteam. Erfreulicherweise stellte sich dann das komplette Redaktionsteam wieder zur Wahl, und mit Erich Sczepanski haben wir sogar ein neues Mitglied gewonnen. Erich Sczepanski arbeitet in der Rechtsabteilung des Münchner Ordinariats und ist seit vielen Jahren engagierter Gewerkschafter bei ver.di. Der KODA gehört er in zweiter Amtszeit an. Herzlichen Dank, dass Du mitmachst! Nicht neu, aber jetzt offiziell Redaktionsmitglied ist Dr. Joachim Eder, der sich schon bislang als Sprecher der Mitarbeiterseite sehr aktiv und engagiert in die Redaktionsarbeit einbrachte.

So ist der KODA Kompass, denke ich, gut gerüstet für die nächsten Jahre.

*Es grüßt Sie im Namen des
KODA Kompass-Teams*

Manfred Weidenthaler
Manfred Weidenthaler

Eine kleine Gruppe von Enthusiasten

Informationsarbeit wurde unverzichtbarer Teil der KODA-Tätigkeit

KODA Kompass ist das Informationsorgan der KODA-Mitarbeiterseite schlechthin. 2 Amtszeiten besteht dieses Organ inzwischen. Nach Beginn der Amtszeit im Oktober 1998 machte sich sofort eine kleine Gruppe von Enthusiasten an die Arbeit. Sie legte die erste Ausgabe – achtseitig, schwarz-weiß, kopiert – bereits im Dezember 1998 auf der Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA dem Plenum auf den Tisch. Johannes Hoppe, Sandra Sperrer und Susanne Steiner-Püschel hatten

mit Manfred Weidenthaler, der

und die beiden KODA-Vorsitzenden als ständige Gäste erweitert, Redaktionsmitglieder wechselten.

Journalistische Unabhängigkeit

Aber das Grundanliegen blieb bestehen: eine eigene Mitarbeiterzeitschrift, ohne dienstgeberseitige Zensur, ohne vorherige „Überprüfung“ der Artikel durch Nicht-Redaktionsmitglieder. Spannungen und Ärger blieben nicht aus, konnten aber immer geklärt werden, da beide Seiten sich an ungeschriebene Regeln hielten.

Keine Angriffe, auch Stellungnahmen der Dienstgeberseite bei Bewertungen wesentlicher Sachverhalte, rechtlich saubere

Information und rechtlich zulässige Handlungshilfen.

Dies führte dazu, dass der KODA Kompass auch auf Dienstgeberseite und in den Personalbüros immer mehr als hilfreiches Organ angesehen wird. Eine große Hilfe war und ist Franz Aigner, der für die rechtliche Genauigkeit stand und

steht.

Bundesweite Anerkennung

Überregional hat der KODA Kompass ebenfalls seine Feuertaufe bestanden. Die Ausgaben zur Versorgungsordnung B (Selbsthilfe Pensionskasse), zur Beihilfe, vor allem aber beide Ausgaben zur Zusatzversorgung und zur freiwilligen betrieblichen Altersvorsorge gelten unbestritten als eine der besten Zusammenfassungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf diesem Gebiet bundesweit.

Und gerade dies wurde ein Kennzeichen des KODA Kompass. Thematische Ausgaben, berufsbezogen, wechselten sich mit allgemeinen arbeitsrechtlichen Themen ab, immer aber eng an die gerade



Die Gründer. Von links: Johannes Hoppe, Manfred Weidenthaler, Susanne Steiner-Püschel, Sandra Sperrer.

beschlossenen Regelungen der Bayerischen Regional-KODA angebunden. Der KODA Kompass lebt von der Idee, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Geltungsbereich des ABD am jeweils geltenden kirchlichen Tarifrecht Anteil haben zu lassen und umfassend zu informieren.

Das zweite Standbein:
www.kodakompass.de

Der digitale Bereich durfte nicht fehlen, er kam zwangsläufig hinzu, als Ergänzung,

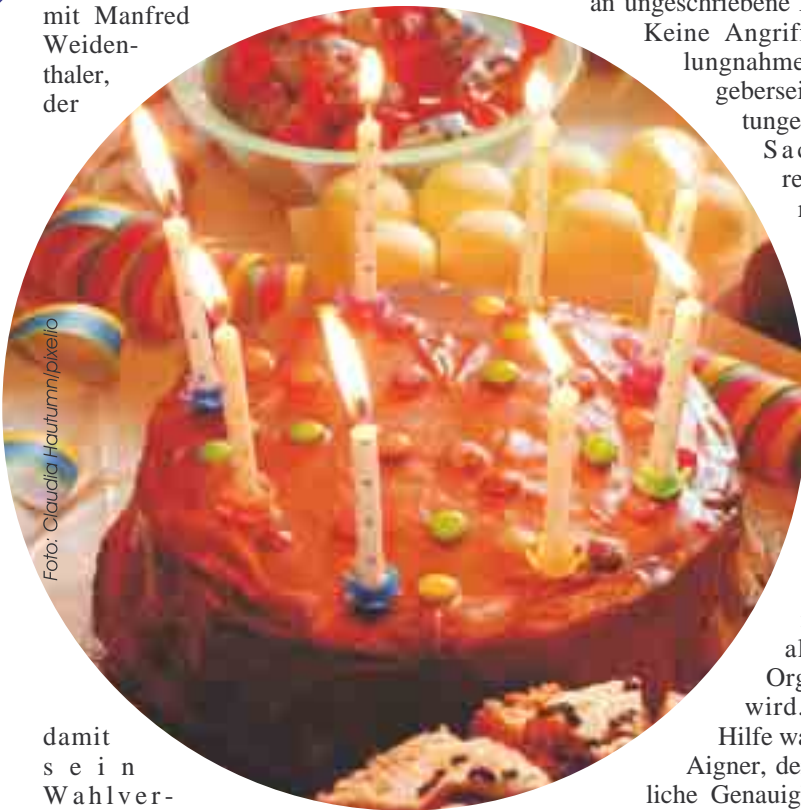
Mit spitzer Feder



Erstmals hat für diese Ausgabe der bekannte Karikaturist Thomas Plassmann für uns gezeichnet (Titelbild). Plassmann hat Geschichte und Germanistik studiert und eine Ausbildung zum Tischler absolviert. Seit 1987 ist er freischaffender Zeichner. Er zeichnet unter anderem regelmäßig für die Frankfurter Rundschau, die Hannoversche Allgemeine Zeitung, die Neue Ruhr Zeitung und die Werdener Nachrichten. Wir freuen uns, dass wir Thomas Plassmann für den KODA Kompass gewinnen konnten und freuen uns auf hoffentlich noch viele Zeichnungen von ihm.

Die Redaktion

P. S.: Weitere Infos und auch einige seiner „frommen Bilder“ unter www.thomasplassmann.de



damit sein Wahlversprechen erfüllte,

ganze Arbeit geleistet. Und dann ging es – in schon atemberaubendem Tempo – aufwärts. Die Begeisterung der kleinen Gruppe steckte den damaligen Vorsitzenden der Dienstgeberseite Wolfgang Rücklan. Sein Werben auf der Dienstgeberseite öffnete die Türen zu den Diözesen, ein Vertrag mit der Post wurde ausgehandelt, Druckerei und Vertrieb wurden gemanagt und die Übernahme der Portokosten durch die Diözesen zugesagt. Das Sponsoring – eng begrenzt auf Einrichtungen, mit denen arbeitsrechtliche Verbindungen bestehen – konnte die Druckkosten zu einem großen Teil abdecken, und die datenschutzrechtlichen Fragen wurden geklärt. Im Laufe der Zeit wurde die KODA Kompass-Redaktion um einen Vertreter der Dienstgeberseite

aber auch, um zeitnah auf wichtige Fragen zu reagieren. Unter www.kodakompass.de finden sich alle Ausgaben des KODA Kompass. Auch hier wurde dank Jürgen Herberich eine Weiterentwicklung vorgenommen: Links zum onlineABD, zur Seite der Bayerischen Regional-KODA, zur Zentral-KODA, Infos über Personen und Geschäftsstelle, Vollversammlungsberichte, Arbeitsgruppentätigkeit, Hintergründe, Basiswissen und und und. Das Newsletter-System, gepflegt von Markus Schweizer, bringt jede Menge Neuigkeiten unter die derzeit knapp 1.000 Abonnenten.

10 Jahre KODA heißt aber auch, jährlich 4 Ausgaben zu erstellen, heißt Organisation ohne Ende, Redaktionsgruppentermine, Erstellen und Bearbeiten von Korrekturfahnen, Herbeiführung juristischer Klärung bei strittigen Fragen, lange Gespräche, ob und in welcher Weise bestimmte Passagen veröffentlicht werden sollen, Bilderboxpflege, Erstellen eigener Fotos (eine Arbeit, die vor allem Johannes Hoppe übernommen hat), Autorensuche, Fortbildungen Es heißt Arbeit, die mit der KODA-Freistellung alleine nicht zu machen ist, sondern zusätzliches Engagement erfordert.

Die KODA-Mitarbeiterseite schuldet hier vor allem „ihrem Chefredakteur“ Manfred Weidenthaler Dank. Dank für den unerschütterlichen Einsatz, für sein oft lästiges Nachbohren, für seinen Druck auf die Kolleginnen und Kollegen, für seine Genauigkeit. Ohne ihn wäre der KODA Kompass sicher nicht das geworden, was er inzwischen ist.

Redaktionsleitung jetzt auf 2 Schultern

Manfred Weidenthaler hat in der Bayerischen Regional-KODA ein neues Arbeitsfeld übernommen, die Mitarbeit im Vorbereitungsausschuss, die in Zukunft ein Viertel seiner Arbeitstätigkeit in Anspruch nimmt. Damit war klar, dass die KODA Kompass-Chefredaktion neu strukturiert werden musste. Auf seine Erfahrung wollte die Mitarbeiterseite nicht ganz verzichten, so dass eine Verteilung der Aufgabe auf mehrere Schultern die beste Lösung erschien. Sie hat auch den Vorteil, dass eine größere Sicherheit für das „Weiterleben“ des KODA Kompass gegeben ist.

Mit Robert Winter wurde ein neues KODA-Mitglied gefunden, das bereit war, sich auf diese schwierige und umfassende Arbeit mit einzulassen. In Zukunft werden sich beide als gleichberechtigte Kollegen die redaktionelle Verantwortung für den KODA Kompass teilen und die Zuständigkeitsbereiche untereinander absprechen.

Heute so aktuell wie damals

Aus der ersten Ausgabe – Dezember 1998

Die neue KODA-Zeitung

Mehr Transparenz und Information

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wer gut informiert ist, kann kompetent mitbestimmen und die Interessen anderer und die eigenen erfolgreich vertreten. Dies gilt bei Fragen unserer Lohn- und Arbeitsbedingungen wie in jedem anderen Lebensbereich. Mit dem Informationsblatt „KODA Kompass“, dessen erste Nummer Sie gerade lesen, entsprechen wir dem Wunsch vieler Kolleginnen und Kollegen nach mehr Information und Transparenz.

- Wir wollen Sie informieren über Änderungen im kirchlichen Arbeitsrecht. Im KODA Kompass erfahren Sie knapp und verständlich, was für Ihr Arbeitsverhältnis wichtig ist.

- Wir wollen Sie einbeziehen in die Diskussions- und Entscheidungsprozesse auf der Mitarbeiterseite der KODA. Im KODA Kompass lesen Sie, woran wir gerade arbeiten und was geplant ist.

- Wir wollen, daß Sie mitbestimmen! Diskutieren Sie die aktuellen Themen in Ihren Einrichtungen und in Ihren Berufsverbänden. Bringen Sie Ihre Vorstellungen und Forderungen über Ihre KODA-VertreterInnen ein.

Der KODA Kompass wird von der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA herausgegeben. Für die Inhalte sind die jeweiligen Autoren verantwortlich. Die von den DienstnehmervertreterInnen berufenen RedakteurInnen sammeln die Bei-

träge, ergänzen diese mit eigenen Berichten und gestalten die Zeitschrift. Im Redaktionsteam arbeiten zur Zeit Johannes Hoppe und Susanne Steiner-Püschel aus Nürnberg, Sandra Sperrer aus Regensburg und Manfred Weidenthaler aus Brannenburg.

Der KODA Kompass erscheint je nach Bedarf und Menge der von den KODA-VertreterInnen angelieferten Artikel.

Die Verteilung an die KollegInnen soll über DiAGs (Diözesane Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen), Berufsverbände und Ordinariate erfolgen. Der KODA Kompass darf unbegrenzt nachgedruckt und an die kirchlichen MitarbeiterInnen weitergegeben werden.

Unsere Artikel können Sie auch in eigenen Publikationen abdrucken, vorausgesetzt Sie senden ein Belegexemplar an die Redaktion des KODA Kompass.

Wir hoffen, die neue KODA-Zeitung trägt dazu bei, das kirchliche Arbeitsrecht und unsere Arbeit etwas transparenter zu machen und damit ein Stück mehr Mitbestimmung und Mitverantwortung in der Kirche zu verwirklichen.

Über Kritik und Anregungen für unsere Arbeit würden wir uns freuen. Für die Redaktion


Manfred Weidenthaler

Von Mitarbeiterseite wurde dieser Lösung eine breite Unterstützung zugesagt. Sie weiß, dass der KODA Kompass auch weiterhin das Grundanliegen – um-

fassende Infos und Transparenz – erfüllen wird.

*Dr. Joachim Eder,
Sprecher der KODA-Mitarbeiterseite*

1000 Euro-Tourenrad zu gewinnen

Einsendeschluss 31. Dezember

Wer oder was ist das? Wer herausfindet, was die 3 Bilder zeigen, kann ein Tourenrad nach Maß gewinnen. Gestiftet wird der Preis von der Bayerischen Beamtenkrankenkasse, dem Kranken- und Beihilfeversicherer der Versicherungskammer Bayern. In den Farben der Versicherungskammer und maßgeschneidert für Ihre Größe und Bedürfnisse kommt das Rad vielleicht zu Ihnen – aber natürlich nur, wenn Sie mitmachen.

Tragen Sie wen oder was Sie sehen in die Felder ein und schicken Sie die Lösung an:

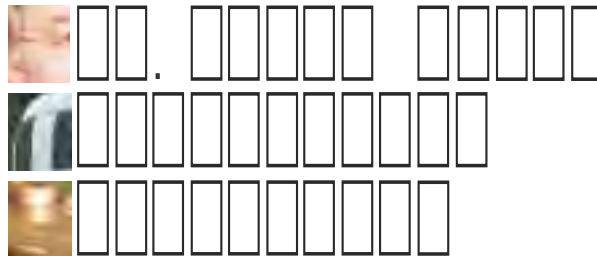
Bayerische Regional-KODA
KODA Kompass-Jubiläumsrätsel
Ottmarsgäßchen 8
86152 Augsburg

Sie können auch das Email-Formular unter www.kodakompass.de verwenden.

Mitglieder und MitarbeiterInnen der Bayerischen Regional-KODA sowie Ihre Angehörigen dürfen nicht teilnehmen. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

Einsendeschluss ist der 31. Dezember 2008.

Wir bedanken uns bei dem Sponsor und wünschen Ihnen viel Spaß beim Rätseln! Ein Tipp: Wenn Sie das zu dem Ausschnitt gehörende Bild in dieser Ausgabe finden, dann ist's leichter:



Ab 2. Januar finden Sie die Lösungen unter www.kodakompass.de



Georg Grädler, Redakteur beim „Zentral-KODA-Organ“.

Liebe Mitglieder der Redaktion,

herzlichen Glückwunsch zu 10 Jahren KODA KOMPASS.

Eines der unbestreitbaren Defizite des Dritten Weges liegt darin, dass die Rückbindung an die zu vertretenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter völlig ungeklärt ist. Weder die KODA-Ordnungen noch die MAVO sagen dazu etwas aus.

Ihr habt mit dem KODA Kompass einen hervorragenden Weg zur unabdingbaren Kommunikation zwischen der KODA und den zu vertretenden Kolleginnen und Kollegen geschaffen.

Noch dazu geschieht dies inhaltlich und von der Aufmachung her in einer überaus professionellen Weise.

Darum kann man die Kolleginnen und Kollegen im Bereich der Bayerischen Regional-KODA eigentlich nur beneiden und hoffen, dass euer Beispiel ausstrahlt auf andere KODA-Bereiche.

Ein Newsletter wie das Zentral-KODA-Organ ist dagegen nur eine bescheidene Alternative.

Ich wünsche Euch weiterhin eine gute Hand bei der Auswahl der Artikel und der gelungenen Präsentation.

Herzlichen Dank für euer Engagement, das, wie ich sehr wohl weiß, weit über das Maß der zur Verfügung stehenden Freistellung hinausgeht.

Mit herzlichen Grüßen
Georg Grädler

Sprecher der Mitarbeiterseite der Zentral-KODA



Prof. Dr. Renate Oxenknecht-Witzsch, Herausgeberin der „ZMV Die Mitarbeitervertretung“.

Zum 10-jährigen Jubiläum des KODA Kompass

Zum 10-jährigen Bestehen des KODA Kompass gratuliere ich der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA als Herausgeberin zu einem einmaligen Informationsorgan im Bereich des kirchlichen Arbeitsrechts.

Mit dem Ziel „Mehr Transparenz und Information“ sollten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch Mitarbeitervertretungen und Dienstgeberseite über die für sie geltenden Bestimmungen des kirchlichen Arbeitsrechts informiert werden. Information befähigt zur Mitbestimmung. Der KODA Kompass leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung des kirchlichen Arbeitsrechts und zum Schutz der Rechte der im kirchlichen Dienst Tätigen.

Prof. Dr. Renate Oxenknecht-Witzsch



10 Jahre KODA Kompass –

Infos im KODA Kompass sollen ausführlich bleiben



Rudolf Schmidt, Pastoralreferent

Wo lesen Sie den KODA Kompass?

Ich fahre fast jeden Tag per Bahn zu meiner Dienststelle. Da gehört der KODA Kompass zu meiner Reiseliteratur, weil ich mich da in Ruhe damit befassen kann.

Ein Thema, das Ihnen besonders wichtig war?

Interessant, wichtig und informativ sind viele Themen, mir fallen spontan die Infos zur Zusatzversorgung oder zur Rentenzusatzversicherung ein. Und das Beste: Ich kann das im Internet auch finden.

Was hat Ihnen genutzt?

Der Nutzwert jedes Themas lässt sich nicht sofort messen. Direkten Nutzen zog ich aus dem Themenbereich Rentenzusatzversicherung.

Ihre Anregungen und Wünsche?

Die Informationen sollen so ausführlich bleiben. Manchmal könnten gerade komplexe Sachverhalte noch verständlicher formuliert werden, was natürlich den Umfang erhöht. Ich glaube, ich bin nicht der einzige, der manches nicht

sofort versteht. Aber insgesamt ist der KODA Kompass eine gute Sache!

KODA Kompass hat mir die Augen geöffnet



Christa Scheuer, Lehrerin i. K.

Wo lesen Sie den KODA Kompass?

Obwohl mir sehr wohl bewusst ist, dass es ernährungswissenschaftlich schlecht und dazu noch inkommunikativ ist, während des Essens zu lesen, so muss ich doch gestehen, dass ich die neu eingetroffene KODA-Zeitung immer sofort bereits beim Mittagessen überfliege. Betrifft mich der ein oder andere Artikel, dann wird dieser am Abend genauer studiert.

Was hat Ihnen genutzt?

Als eine schon etwas in die Jahre gekommene Lehrerin halte ich es in jedem Fall für sehr wichtig, dass es dieses Medium gibt. Wenn man seine Arbeit als junger Pädagoge beginnt,

dann ist man so von Korrekturen und Unterrichtsideen, die man umsetzen möchte, eingenommen, dass man – zumindest bei mir war dies der Fall – an Tarife, Vorsorgepläne oder Fahrtkostenabrechnungen nicht den geringsten Gedanken verschwendet. An irgendwelche Rechte als Arbeitnehmerin habe ich nie gedacht, geschweige, dass ich meine Gehaltsabrechnung wirklich verstanden hätte. Der KODA Kompass hat mir hier meine jahrzehntelange Naivität vor Augen geführt und gezeigt, dass ich sehr wohl auch für mich selbst Sorge zu tragen habe und nicht prinzipiell darauf bauen kann, dass man mir meine Rechte uneingeschränkt einräumt. Ich habe gelernt, dass ich mich auch um arbeitsrechtliche Fragen selbst zu kümmern habe. Den nötigen Background hierfür erhalte ich nun durch die KODA-Mitteilungen, wofür ich den Verantwortlichen sehr dankbar bin.

Kinderkomponente – ein absoluter Dauerbrenner



Andrea Bittl, Bezügesachbearbeiterin

Wo lesen Sie den KODA Kompass?

Sobald der neue KODA Kompass er-





Leser, Fragen, Meinungen

scheint, lese ich diesen – gemütlich und interessiert – zu Hause im Garten beziehungsweise auf der Couch. Die Themen der Bayerischen Regional-KODA sind für meine Tätigkeit in der Besoldungsstelle wichtige Infos.

Erinnern Sie sich an ein besonderes Thema?

Das Thema „Kinderkomponente“ ist ein absoluter Dauerbrenner!

Was hat Ihnen genutzt?

Die anschaulichen Informationen und Beispiele unterstützen mich in meinem Aufgabengebiet.

Ihre Anregungen und Wünsche.

Ich wünsche der Zeitschrift alles Gute für die Zukunft und gratuliere ganz herzlich zum 10-jährigen Bestehen.

Ich lese den KODA Kompass auch am PC



Gisela Reichl, Pfarrsekretärin

Wo lesen Sie den KODA Kompass?

Zuhause und am PC.

Erinnern Sie sich an ein besonderes Thema?

Informationen zu den Tarifabschlüssen im öffentlichen Dienst und das Thema zu den neuen Entgeltgruppen.

Was hat Ihnen genutzt?

Informationen der Bayerischen Versicherungskammer zu Vorsorgemaßnahmen und zur Riester-Rente.

Die Gespräche führte Markus Schweizer.

10 Jahre KODA Kompass, das sind 10 Jahre Informationen für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rund um das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen,



K o m m u n i k a t i v
k o m p e t e n t
f u n d i e r t
t r a n s p a r e n t
a k t u e l l
s o u v e r ä n
i n f o r m a t i v
P r o f i l i e r t
A n s c h a u l i c h
v e r s t ä n d l i c h
i n t e r e s s a n t

Martin Lieble, Sprecher der bayerischen DiAG-Vorsitzenden (Diözesane Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen)

Wir wünschen dem Redaktionsteam und allen, die in Zukunft mit dazu beitragen, dass der KODA Kompass auch weiterhin über Beschlüsse, Regelungen und Hintergründe rund um das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-) Diözesen informiert, die Gabe, den oben beschriebenen Eigenschaften treu zu bleiben – zum Wohl der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und der ganzen Dienstgemeinschaft. Gottes Segen!

Martin Lieble,
Sprecher der bayerischen DiAG-Vorsitzenden



Serie: Arbeitsgruppen der KODA

„Das Ohr am Mitarbeiter“

Die KODA Kompass-Redaktion

Schon wieder 10 Stunden vorbei und nur eine Seite fertig. In dem Tempo erscheint die nächste Nummer an Ostern, denke ich mir. Aber es hilft nichts, der Artikel über den Strukturausgleich muss absolut wasserdicht sein. Noch immer ist offen, wie der Begriff „Eingruppierung zum Zeitpunkt der Überleitung“ auszulegen ist. Die Aussagen der Tarifparteien des öffentlichen Dienstes widersprechen sich. Nach-

Dann gehtes vor allem um Grundsätzliches, Reflexion, Planung, Aufgabenverteilung, Besprechung von Korrekturfahnen, Finanz- und Versandfragen

Einige Wochen, manchmal Monate dauert es, dann ist es so weit, die Korrekturfahne einer neuen Ausgabe ist fertig. Die geht per Email an alle Redaktionsmitglieder, Vermerk „eilt“. Über 100 Änderungs- und Korrekturvorschläge, von der Kommasetzung bis zum kompletten Umschreiben eines Beitrags, kommen im Schnitt zurück. Zweite Runde, 2. Korrekturfahne – jetzt scheint alles okay. Zeit für die Druck- und Versandvorbereitung.

Die Endfassung geht als Daten-CD an die Druckerei Fuchs. Zeit zum Durchschnaufen und zum Nachdenken.

Wieso, weshalb, warum?
Fragen an den
KODA Kompass

Wer bekommt den KODA Kompass?

Jede und jeder, für den das kirchliche Tarifrecht ABD gilt, bekommt den KODA Kompass kostenfrei im Rahmen des Arbeitsverhältnisses. In Bayern sind das 50.000 Beschäftigte. Darüberhinaus, kann der KODA Kompass für 10 Euro pro Jahr abonniert werden.

Woher wissen Sie, welche Themen für die Beschäftigten wichtig sind?

Aufgabe des

KODA Kompass ist es, über das kirchliche Arbeitsvertragsrecht zu informieren. Alle wesentlichen Veränderungen und Beschlüsse sind automatisch KODA Kompass-Themen. Darüber hinaus kommt es darauf

an, das Ohr nah an den MitarbeiterInnen zu haben: Was sind häufige Probleme und Fragen der Beschäftigten? Wo gibt es in den Einrichtungen Konflikte und Unklarheiten? In der Redaktionssitzung wird dann festgelegt, welche Themen in den nächsten Ausgaben bearbeitet werden.

Wie verbindlich ist das, was im KODA Kompass steht?

Im Streitfall und vor Gericht zählen nur die Amts- und Gesetzesblätter. Der KODA Kompass informiert über das, was dort rechtsverbindlich geregelt ist.

Könnte man nicht manches einfacher und kürzer darstellen?

Ja, aber das würde auf Kosten der Qualität gehen. Eine Information wie „Die KODA hat die Besitzstandsregelungen für die in das neue Tarifrecht Überführten verbessert. Näheres lesen Sie im ABD.“ nutzt den Beschäftigten wenig oder nichts. Der oder die MitarbeiterIn soll anhand unserer Artikel herausfinden, bin ich betroffen, was ändert sich für mich, kann oder muss ich etwas veranlassen?

Wie funktioniert das mit dem Versand?

Die Personalverwaltung für die meisten MitarbeiterInnen läuft über die 7 diözesanen Finanzkammern. Diese MitarbeiterInnen erhalten den KODA Kompass persönlich per Post zugestellt. Da jedes Jahr tausende MitarbeiterInnen ausscheiden, neu angestellt werden oder umziehen, gibt es keine zentrale Adressverwaltung. Die Versanddateien werden bei jedem Versand auf Grundlage der aktuellen Daten der Finanzkammern zusammengestellt.



Das Redaktionsteam. Oben, v. l.: Johannes Hoppe, Manfred Weidenthaler, Robert Winter. Unten: Markus Schweizer, Jürgen Herberich, Dr. Christian Spannagl, Erich Sczepanski, Dr. Joachim Eder. Nicht im Bild: Roland Huth, Dienstgebervertreter.

haken, neu anfragen – vielleicht lässt sich was in den Rundschreiben des kommunalen Arbeitgeberverbandes finden

Redaktionsarbeit ist im wesentlichen Heimarbeit – Informationen müssen beschafft, Artikel geschrieben und bearbeitet werden. Jeder hat dabei seine Aufgaben: Schreiben, juristisch Abklären, Gegenlesen, Fotografieren, Karikaturen Organisieren, Layouten, Website Programmieren 8 bis 10mal im Jahr treffen sich die Redaktionsmitglieder in München oder Nürnberg.



Redaktionssitzung. Was in den KODA Kompass rein soll, wird auf der Redaktionssitzung festgelegt. Foto: N. Kronawitter

Daneben gibt es Einrichtungen, vor allem Schulen und Vereine, die eigene Bezüge stellen besitzen und deren Adressdaten die Finanzkammern nicht zur Verfügung haben. Diese Einrichtungen erhalten den KODA Kompass auf Anforderung im Paket, entsprechend der Zahl ihrer MitarbeiterInnen.

Wer ist verantwortlich für das, was im KODA Kompass steht?

Der KODA Kompass ist die Zeitschrift der Mitarbeiterseite der Regional-KODA. Die Mitarbeiterseite beruft die Redaktionsmitglieder und hat auch das Recht, sie wieder abzuberufen. Presserechtlich verantwortlich sind die von der Mitarbeiterseite gewählten Redaktionsleiter, derzeit Manfred Weidenthaler und Robert Winter.

Für kodakompass.de gibt es mit Markus Schweizer einen eigenen auch presse-



Die Herstellung. Gedruckt und versandt wird der KODA Kompass in Berching. Im Bild: Firmenchef Egon Fuchs. Foto: J. Hoppe

rechtlich verantwortlichen Chefredakteur. Dieser arbeitet eng mit dem technischen online-Redakteur, Jürgen Herberich, zusammen.

Warum gibt es einen Dienstgebervetreter in der Redaktion?

Es ist uns wichtig, dass das, was im KODA Kompass steht, auch von Vorgesetzten und Arbeitgebern akzeptiert wird. Deshalb beziehen wir von vornherein einen Dienstgebervetreter in die Redaktionsarbeit mit ein. Die Arbeitgeberperspektive mit zu bedenken trägt zur Qualität bei und hilft, Missverständnisse zu vermeiden. Verantwortlich für das, was in der Zeitschrift und auf der Internet-Seite steht, ist aber letztlich immer die Mitarbeiterseite.

Manfred Weidenthaler



Raimund Schleicher, Chefredakteur der „VKRG inform“.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

„mehr Transparenz und Information“ – so überschrieb im Dezember 1998 Manfred Weidenthaler das Editorial der ersten Ausgabe des KODA Kompass.

Zehn Jahre sind seit dem vergangen und diese Ankündigung hat sich mehr als bewahrheitet. Der KODA Kompass hat sich zu einem unverzichtbaren Instrument für alle entwickelt, die im Dschungel des kirchlichen Tarif- und Arbeitsrechts Gefahr liefen, die Orientierung zu verlieren – so wie es sich für einen Kompass gehört. Prägnant und trotzdem detailliert, fundiert und dennoch für den arbeitsrechtlichen Laien verständlich hat der KODA Kompass viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Jahre hinweg aus dem Schlaf der Unwissenheit geweckt. Als Redaktion der VKRG inform wissen wir, wie viel Arbeit hinter so einem Werk steckt – wir gratulieren deshalb dem gesamten Redaktionsteam zum Jubiläum und wünschen weiterhin so viel Erfolg im Sinne von Transparenz und Information.

Für die Redaktion der VKRG inform
Raimund Schleicher

Hallo, liebe Redaktionsmitglieder des KODA Kompasses, liebe Leserinnen und Leser,

ich weiß nicht wie viele Mitgliederzeitschriften Sie mehrmals im Jahr im Briefkasten finden, die Sie nicht eigens abonniert haben, sondern einfach so geschickt bekommen. Mir fallen spontan ein: Automobil- und Fahrradclub, Naturschutzbund, Krankenkasse, „Frau und Mutter“, Pfarrbrief, und natürlich das Gemeindereferentinnen-Magazin. Ein paar davon landen ungelesen im Papierkorb. Außer dem eigenen Magazin (das ich durchschnittlich schon zweimal gelesen habe, bevor es im Briefkasten liegt) lese ich den KODA Kompass immer. Warum? Weil da wirklich etwas von dem drin steht, was mich interessiert, was mich als Arbeitnehmer unmittelbar angeht. Und, was gar nicht so einfach ist, es steht dort so formuliert und ist so layoutet, dass ich es verstehe und gern lese. Nicht selten finde ich etwas so interessant, dass ich sogar bitte, es im Gemeindereferentinnen-Magazin abdrucken zu dürfen, damit es auch nördlich der Weißwurstlinie noch bekannt gemacht wird. Bisher habe ich dazu immer kollegiale Bereitschaft gefunden, wofür ich stets sehr dankbar war.

Es ist ja so, dass das Engagement für die eigene Berufsgruppe vergleichbar ist mit einem Vier-Sterne-Menü: esse ich gerne, aber es soll bitte jemand anders kochen. Und die komplizierte Rechtsmaterie rund um den Arbeitsvertrag und den ach so brüderlichen Dienstgeber ist ja sowieso nur für den ganz exklusiven Geschmack. Um so mehr freut mich, dass der KODA Kompass nun schon 10 Jahre existiert. Allen daran Beteiligten, und voran Chefredakteur Manfred Weidenthaler, mit dem mich eine gefühlt ebenso lange Mail-Korrespondenzzeit verbindet, meinen aufrichtigen Dank, mein gezogener Hut vor so viel Arbeit, konstruktiver, seriöser, verständlicher und kompetenter Berichterstattung, und nicht zuletzt Kollegialität, wenn der Chefredakteur aus den nördlichen Breitengraden mal wieder um einen Abdruck für die bundesweite Leserschaft nachfragt. Ich wünsche weiter gute Laune und stets die richtige Würze auf dem Regal!

Rüdiger Kerls-Kreß
Chefredakteur des Gemeindereferentinnen-Magazins,
Mitgliederzeitschrift des Gemeindereferentinnen-Bundesverbands



Rüdiger Kerls-Kreß, Chefredakteur von „das magazin“.



400 Euro-Kräfte: Gleiche Rechte, gleiche Infos

In der Privatwirtschaft sind sie oft Billigkräfte, mit deren Hilfe man die Lohnkosten senken kann. Im kirchlichen Dienst sind 400 Euro-Kräfte schon seit Jahren gleichgestellt. Sie erhalten gleiches Stundenentgelt, volle Beihilfe, zusätzliche Altersversorgung und tariflichen Kündigungsschutz. Im Einvernehmen mit den Dienstgebervertretern wurde nun beschlossen, die 400 Euro-Kräfte auch in den regelmäßigen Versand des KODA Kompass aufzunehmen. So haben diese Beschäftigten ab jetzt nicht nur gleiche Rechte, sondern auch die gleichen Informationen wie sozialversicherungspflichtige KollegInnen.

MitarbeiterInnen, die neben ihrem 400 Euro-Job noch ein weiteres kirchliches Arbeitsverhältnis haben, werden den KODA Kompass in der Regel zweimal erhalten. Die Versanddateien werden für jeden Versand aktuell und neu zusammengestellt. Das Aussortieren der Doppelversände wäre, nach Auskunft der Fachleute, wesentlich teurer als die Druck- und Portokosten.

Wie alle Beschäftigten melden auch 400 Euro-Kräfte Adressänderungen bitte ausschließlich ihrem Arbeitgeber.

Manfred Weidenthaler

Für Sie gefunden

Familienservicestellen

Wer ist zuständig für Kindergeldfragen, wo ist die nächste Erziehungsberatungsstelle, wer kennt sich mit Mutterschutz und Arbeitnehmersparzulage aus, was tue ich, wenn mein Partner den Unterhalt nicht zahlt ...?

Familienservicestellen beantworten die Frage: „Wer macht was?“ Die MitarbeiterInnen der Servicestellen nennen den richtigen Ansprechpartner vor Ort – lange Märsche durch den Behörden-Dschungel entfallen.

Die bayernweite Rufnummer der Familienservicestellen lautet:

0180/12 33 555

(bayernweit zum Ortstarif aus dem Festnetz und aus Telefonzellen)

Erreichbar Montag bis Freitag von 08.00 Uhr bis 12.00 Uhr und

Montag bis Donnerstag von 13.00 Uhr bis 15.00 Uhr.

Manfred Weidenthaler

Wenn Angehörige gepflegt werden müssen

Am 1. Juli 2008 trat das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) in Kraft. Im Rahmen der Reform der Pflegeversicherung hat der Gesetzgeber die Möglichkeit eröffnet, pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen. Das PflegeZG gewährt Beschäftigten dazu einen Freistellungsanspruch, der zum Teil über die bestehenden Regelungen des kirchlichen Tarifrechts ABD hinausgeht.

Wenn der Pflegefall eintritt

Das ABD (§ 29 Teil A, 1.) gewährt lediglich einen Tag bezahlte Arbeitsbefreiung pro Kalenderjahr zur Pflege von Angehörigen, sofern die zu pflegende Person im selben Haushalt lebt. Dies gilt auch für entferntere Angehörige, wie etwa Onkel und Tanten.

Sehr weitgehende Freistellungsansprüche bestehen nach dem Sozialgesetzbuch V § 45 zur Pflege von Kindern unter 12 Jahren. Die gesetzlichen Kassen zahlen für diese Freistellungen „Kinderkrankengeld“. Besteht kein Anspruch auf Kinderkrankengeld, besteht tariflicher Anspruch nach ABD auf 4 Tage Entgeltfortzahlung. Näheres im KODA Kompass Nr. 31, S. 8, zum Download unter www.kodakompass.de.

Nach dem neuen Gesetz (§ 2 Abs. 1 PflegeZG) haben Beschäftigte zusätzlich das Recht, bis zu 10 Tage von der Arbeit fernzubleiben, wenn sie für nahe Angehörige in einer akut auftretenden Pflegesituation die Pflege organisieren oder sie in dieser Zeit selbst sicherstellen müssen. Ein Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht hier allerdings nicht. Als nahe Angehörige gelten nach § 7 Abs. 3 PflegeZG Eltern, Schwiegereltern, Großeltern, Ehegatten, Lebenspartner, Geschwister, Kinder sowie Enkel. Einer Zustimmung des Arbeitgebers zur Freistellung bedarf es nicht (dass jemand pflegebedürftig erkrankt, bedarf ja auch keiner Zustimmung). Die Mitteilungs-

pflicht ist ähnlich wie bei einer Erkrankung geregelt. Die Verhinderung und ihre Dauer sind unverzüglich dem jeweiligen Arbeitgeber mitzuteilen. Der Arbeitgeber kann eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit einfordern.

Wenn Pflege länger dauert

Müssen Beschäftigte nahe Angehörige längerfristig pflegen, haben sie für eine Pflegedauer von bis zu 6 Monaten darüber hinaus einen Rechtsanspruch (§ 3 Abs. 1 PflegeZG) auf teilweise oder vollständige Freistellung von der Arbeit (Pflegezeit).



Wenn Familie vorgeht. Für Pflege gibt es Arbeitsbefreiung.

Foto: Claudia Hautumn / pixello

Beschäftigte müssen das dem Arbeitgeber 10 Arbeitstage vor Beginn der Pflege schriftlich ankündigen.

Der Anzeige ist immer eine Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung (MdK) beizufügen.

Der Arbeitgeber muss die Freistellung gewähren. Den Wunsch nach Teilzeit kann er – wie bei der Elternteilzeittätigkeit – nur aufgrund dringender betrieblicher Gründe ablehnen.

Eine Lohnfortzahlung erfolgt auch hier nicht. Der/die Pflegende ist bei einer Pflege von mindestens 14 Stunden wöchentlich weiter in der Renten- und Arbeitslosenversicherung abgesichert. Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge können auf Antrag von der Pflegekasse in Höhe des Mindestbeitrages übernommen werden.

Der Anspruch auf Pflegezeit besteht aber nicht in Einrichtungen mit 15 oder weniger Beschäftigten. Zu den Beschäftigten zählen auch Auszubildende und Teilzeitbeschäftigte („Kopfzahl“).

Das ABD beinhaltet ebenfalls die Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigung (§ 11 Teil A, 1.) oder Sonderurlaub (§ 28 Teil A, 1.) zur Pflege von Angehörigen. Hier ist die Betriebsgröße egal, es gibt keine zeitlichen Beschränkungen (der Sonderurlaub kann bis zu 12 Jahren betragen) und alle – nicht nur nahe – Angehörigen sind erfasst. Im ABD handelt es sich um Soll-Vorschriften. Auch hier muss der Arbeitgeber zustim-

men, soweit keine dringenden betrieblichen Gründe dagegen sprechen.

Kündigungsschutz und Ersatzkräfte

Beschäftigte haben ab dem Zeitpunkt der Anündigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder der Pflegezeit bis zu deren Beendigung Kündigungsschutz (§ 5 Abs. 1 PflegeZG). In dieser Zeit dürfen Arbeitsverträge weder ordentlich noch fristlos gekündigt werden. Nur in besonderen Fällen kann eine Kündigung von der obersten Landesbehörde für Arbeitsschutz

für zulässig erklärt werden. Muss der Arbeitgeber für die Pflegezeit eine Ersatzkraft einstellen, darf er dieses Arbeitsverhältnis befristen (zulässiger Sachgrund). Außerdem hat der Arbeitgeber gegenüber der Ersatzkraft ein Sonderkündigungsrecht, wenn der/die freigestellte Beschäftigte vorzeitig aus der Pflegezeit zurückkehrt.

Damit gibt es nun neben den ABD-Regelungen gesetzliche Vorschriften, die, besonders im Akutfall oder wenn der Arbeitgeber nicht mitziehen will, die Rechtsposition der Pflegenden deutlich verbessern.

Erich Sczepanski

Pflege kann sehr teuer werden

In Deutschland ist jede/r per Gesetz pflegepflichtversichert. Zum 1. Juli 2008 wurden die Leistungen der Pflegepflichtversicherung zwar verbessert. Dennoch bietet sie nur eine Grundsicherung. Denn gerade bei Heimunterbringung und schwerster Pflegebedürftigkeit (Pflegestufe 3) kommen schnell monatliche Kosten von deutlich über 3.000 Euro zusammen. Die Pflegepflichtversicherung zahlt hiervon höchstens 1.470 (ab 2012: 1.550) Euro. Für den Rest müssen die Betroffenen oder auch ihre Familien selbst aufkommen.

Man sollte sich also frühzeitig Gedanken machen, wie man im Fall des Falles diese Deckungslücke schließen kann. Reicht das (Alters-)Einkommen? Kann ich auf Vermögen zurückgreifen? Werden Mittel frei, weil Kosten für Wohnung, Auto und weitere gewohnte Lebenshaltungskosten entfallen?

Eine Möglichkeit der Vorsorge kann auch eine private Pflegeergänzungsversicherung sein. Hier gibt es verschiedenste Anbieter, die sich sowohl in den Bedingungen als auch in den Leistungen unterscheiden. Ein genauer Vergleich lohnt sich also.

Wer sich für diese Variante entscheidet, für den/die kann der bestehende Gruppenvertrag zwischen den bayerischen (Erz-)Diözesen und der Bayerischen Versicherungskammer von Interesse sein. Ein solcher Gruppenvertrag spart der Versicherung Werbeausgaben – die Versicherten erhalten dafür um 8 bis 10% günstigere Beiträge als bei

einer Einzelversicherung. Die Versicherungskammer Bayern hat ihr bestehendes Angebot um einen neuen Tarif PflegePREMIUM erweitert, der, anders als die bisherigen Tarife, auch schon die Pflegestufe 1 mit umfasst. Auch können verschiedene Leistungshöhen vereinbart werden.

Damit lässt sich eine Absicherung gestalten, die sowohl die derzeitige Leistungsfähigkeit bei den Beitragszahlungen als auch die eigenen finanziellen Leistungsmöglichkeiten im Pflegefall berücksichtigt.

Egal, wie man sich entscheidet, eines gilt immer: je früher man sich mit diesem Thema auseinandersetzt, desto niedriger sind die Beiträge, falls man sich für eine Versicherungslösung entscheidet.



Vorsicht Kostenfalle. Pflegepflichtversicherung deckt Pflegekosten nur zum Teil.

Foto: Gerd Altmann / pixello

Näheres zum neuen Tarif kann der Information der Versicherungskammer in diesem Heft entnommen werden. Unter www.kodakompass.de, Rubrik „Themen-ABC“, Stichwort „Pflegetagegeldversicherung“ sind weitere Informationen zu finden. Telefonische Beratung durch die Versicherungskammer gibt es unter 089 / 21 60-85 05 (Montag bis Freitag 8-18 Uhr).

Robert Winter

Monatliche Leistungen der gesetzlichen Pflegeversicherung 2008 (2012) nach Pflegestufen:

	Stufe 1 Hilfe mindestens 1 x täglich nötig	Stufe 2 Hilfe mindestens 3 x täglich nötig	Stufe 3 Hilfe rund um die Uhr erforderlich
Pflege durch Angehörige	215 (235) Euro	420 (440) Euro	675 (700) Euro
häusliche Pflege durch Fachkräfte	420 (450) Euro	980 (1.100) Euro	1.470 (1.550) Euro
stationäre Pflege	1.023 (1.023) Euro	1.279 (1.279) Euro	1.470 (1.550) Euro

Besonders günstig für kirchliche Mitarbeiter

Pflegefall – ein klassisches Beispiel:

Nach einer Hirnblutung musste Herr Huber im Alter von 47 Jahren in ein Pflegeheim. Die Pflege war zu Hause nicht möglich. Monatlich kostet die Pflegeeinrichtung für Herrn Huber 3 200 Euro.

Die Pflegeversicherung leistet in Pflegestufe III 1 470 Euro.

Die restlichen Heimkosten in Höhe von 1 730 Euro muss Familie Huber selbst finanzieren.

Hierzu reicht die Erwerbsunfähigkeitsrente des Vaters nicht aus.

Wer zahlt den Heimaufenthalt, wenn das gesetzliche Pflegegeld nicht reicht?

Frau Huber muss neben den restlichen Kosten für das Pflegeheim auch ihren Lebensunterhalt alleine bestreiten. Kann sie die Kosten nicht alleine tragen, werden auch die Kinder zu Zahlungen verpflichtet. Lediglich 1 250 Euro muss das Sozialamt einem unverheirateten Kind lassen.

Das Sozialamt ist erst die letzte Instanz. Bevor eine Sozialhilfe möglich ist, prüft das Sozialamt sehr sorgfältig, ob tatsächlich keine anderen Vermögenswerte (z.B. Ersparnisse oder Immobilien) vorhanden sind.

Das Problem: Die Situation im Pflegefall pro Monat

Pflegestufe	III*	II*	I*
Pflegekosten	3 200 €	2 400 €	980 €
Leistung der gesetzl. Pflege-Pflichtversicherung	1 470 €	1 279 €	420 €
Deckungslücke	1 730 €	1 121 €	560 €

Quellen: Bundesministerium für Gesundheit, Statistisches Bundesamt

Die Lösung: Ihr Schutz mit dem Tarif PflegePREMIUM

Beispiel 1:	Pflegestufe	III*	II*	I*
PflegePREMIUM, Leistung 1 500 € (entspricht 50 € Tagegeld)		1 500 €	900 €	450 €
restliche Deckungslücke		230 €	221 €	110 €

Beispiel 2:	Pflegestufe	III*	II*	I*
PflegePREMIUM, Leistung 900 € (entspricht 30 € Tagegeld)		900 €	540 €	270 €
restliche Deckungslücke		830 €	581 €	290 €

Für 26,40 Euro*** pro Monat hätte Herr Huber die finanziellen Folgen seiner Pflegebedürftigkeit weitgehend gemildert.

Die Aktion mit reduzierten Gesundheitsfragen läuft noch bis 31. Dezember 2008.

Tarifauszüge: Stand 7/2008; Grundlage für den Versicherungsschutz sind die Allgemeinen Versicherungsbedingungen und der Tarif.

* Stufe III und II: stationär; Stufe I: ambulant (Stand: 7/2008)

** Eine Einstufung erfolgt nach dem Sozialgesetzbuch und den Allgemeinen Versicherungsbedingungen.

*** Monatsbeitrag eines 47jährigen Mannes für 1 500 Euro Pfl egetagegeld im Tarif PflegePREMIUM.

Gut geschützt in allen Pflegestufen

Die Einstufung der Pflegebedürftigkeit orientiert sich an folgenden Kriterien**

Pflegestufe III

Schwerst Pflegebedürftige brauchen rund um die Uhr, auch nachts, pflegerische Hilfen.

Pflegestufe II

Schwer Pflegebedürftige brauchen täglich mindestens zu drei verschiedenen Tageszeiten pflegerische Hilfen.

Pflegestufe I

Erheblich Pflegebedürftige brauchen mindestens einmal täglich pflegerische Hilfe.

Das leistet das von Ihnen vereinbarte Pflegetagegeld

Leistung	PflegePREMIUM	PflegeOPTIMAL	PflegeKOMPAKT
Pflegestufe III	100 %	100 %	100 %
Pflegestufe II	60 %	60 %	nein
Pflegestufe I	30 %	nein	nein
Einmalzahlung bei Eintritt des Pflegefalles	60-facher Tages-satz bei Pflege-stufe III, II oder I	60-facher Tages-satz bei Pflege-stufe III oder II	nein

Günstige Beiträge für kirchliche Mitarbeiter durch Gruppenvertrag

Genießen Sie wichtige Vorteile

- Leistung ab dem ersten Tag der Pflegebedürftigkeit
- Wartezeit entfällt bei Unfall
- Automatische Anpassungsmöglichkeit an die Kostenentwicklung
- Ihre Vermögen/Ersparnisse bleiben erhalten
- Ihr Renteneinkommen bleibt zu Ihrer freien Verfügung
- Das Einkommen und Vermögen Ihrer Kinder bleibt unangetastet
- Gleiche Leistung bei ambulanter und stationärer Pflege
- Beitragsfreistellung bei Eintritt des Versicherungsfalles

Die Mitarbeiter der Beihilfe- und Firmenversicherung beraten Sie gerne am Telefon.

Die Telefonnummer für Beschäftigte der katholischen Kirche/Caritas: (0 89) 21 60-85 05



Tarifumstellung: Nachbesserungen entschärfen Übergangsprobleme

Manche Leistungen gibt es nur auf Antrag!

Neben den Erhöhungen der Tarifentgelte haben die Tarifparteien in der letzten Tarifrunde zahlreiche weitere Vereinbarungen getroffen, die nun auch für kirchliche Beschäftigte ins ABD übernommen wurden. Besonders die Verlängerung der Überleitungsregelungen kann sich für einzelne im Geldbeutel bemerkbar machen. Aber aufgepasst – Manches muss fristgerecht beantragt werden und passiert nicht mehr automatisch.

Arbeitgeber sind nicht verpflichtet Beschäftigte darauf aufmerksam zu machen, wenn für sie eine Antragsstellung in Frage kommt. Die Bezügestellen der 7 bayerischen Finanzkammern beabsichtigen jedoch, die von ihnen verwalteten Beschäftigten freiwillig zu informieren.

• **Beachten Sie Informationen Ihrer Personalstelle und Ihrer Mitarbeitervertretung.**

Die einzelnen Neuregelungen können nur bestimmte Personenkreise betreffen:

- frühere Angestellte (nicht ArbeiterInnen), die schon vor dem 1. Oktober 2005 beschäftigt waren ❶
- alle Beschäftigten, die schon vor dem 1. Oktober 2005 beschäftigt waren ❷
- alle Beschäftigten, unabhängig von der Beschäftigungsdauer ❸

Obwohl es sich vielfach nur um Nachbesserungen für Einzelfälle handelt, sollten Beschäftigte in den entsprechenden Abschnitten nachlesen, ob sie betroffen sind.

❶ Regelungen für übergeleitete ehemalige Angestellte

Bewährungsaufstiege noch bis 31. Dezember 2009

Früheren Angestellten stand zum Teil nach einigen Jahren Bewährung in ihrer Vergütungsgruppe ein Aufstieg in die



Nicht versäumen. Die Bewährungsaufstiege gibt es nur auf Antrag.

Foto: Gabi Schoenemann / pixelio

nächst höhere Vergütungsgruppe zu. Ob und nach welcher Zeit dies zutrifft, richtete sich nach sogenannten Fallgruppen. Diese Bewährungsaufstiege wurden nach der Überleitung ins neue Tarifsysteem noch bis September 2007 automatisch vollzogen, sofern die Bewährungszeit im alten Recht begonnen hatte. Danach gab es sie zumindest in den oberen Entgeltgruppen nicht mehr. Nun wurde diese Frist bis 31. Dezember 2009 verlängert. Bis dahin ausstehende Bewährungsaufstiege müssen allerdings jetzt innerhalb der tariflichen Ausschlussfrist spätestens 6 Monate nach ihrer Fälligkeit beantragt werden. Falls die Zeit knapp wird: Sie haben jedoch mindestens 6 Monate ab der Veröffentlichung der Neuregelungen im Amtsblatt Zeit für Ihren

Antrag. Bei Redaktionsschluss, Mitte Oktober, war die Veröffentlichung noch nicht erfolgt. Nicht nötig ist ein Antrag lediglich für Beschäftigte der Entgeltgruppen 3 bis 8, wenn sie zum 1. Oktober 2005 schon mindestens die Hälfte der erforderlichen Bewährungszeit erfüllt hatten. Nur diese Aufstiege werden auch über den September 2007 hinaus automatisch vollzogen. Wer sich nicht sicher ist, ob ihm/ihr noch ein Bewährungsaufstieg bis Ende 2009 zusteht, sollte bei der zuständigen Personalstelle nachfragen.

Befinden sich Beschäftigte in einer der Entgeltgruppen 3 bis 8 und haben noch einen Aufstieg bis Ende 2009 vor sich, so werden sie mit dem Bewährungsaufstieg einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet.

So viel bringt der Antrag auf Bewährungsaufstieg monatlich:

		Lebensaltersstufe im September 2005 - Differenzbetrag									
aktuelle Entgeltgruppe	Aufstieg aus ... nach ...	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45
EG 14	IIa - Ib	228,59	238,56	248,50	258,41	268,41	278,30	288,28	298,14	308,10	318,10
EG 12	III - IIa	243,89	260,38	276,91	293,46	309,96	326,53	343,02	359,58	376,09	397,23
EG 11	IVa - III	206,16	214,27	222,39	230,50	238,61	246,44	254,84	262,98	271,08	275,75
EG 10	IVb - IVa	205,13	223,26	241,30	259,39	277,44	295,51	313,60	331,64	349,75	426,70
EG 9	Vb - IVb	225,37	233,73	242,12	250,47	258,86	267,24	275,60	283,97	292,33	297,34

Zwar macht das zum Aufstiegszeitpunkt manchmal nicht sehr viel Geld aus, aber der höhere Endverdienst in der neuen Entgeltgruppe lohnt den Antrag allemal.

- Prüfen, ob noch ein Bewährungsaufstieg ansteht.
- Rechtzeitig den Antrag stellen.

In den Entgeltgruppen 2 und 9 bis 15 verändert sich bei einem Bewährungsaufstieg die Entgeltgruppe nicht. Hier wird geprüft, um wie viel höher das Entgelt bei der Überleitung im September 2005 gewesen wäre, wenn der Bewährungsaufstieg schon zu diesem Zeitpunkt stattgefunden hätte. Dieser Differenzbetrag wird dann ab dem tatsächlichen Aufstiegszeitpunkt bis zum nächsten Stufensteigerung bezahlt.

Beispiel: Pastoralreferentin A., ledig, bei der Überleitung 39 Jahre, steht nach 11 Jahren in Vergütungsgruppe IIa zum September 2008 ein Bewährungsaufstieg nach Ib zu. Sie ist übergeleitet in EG 14, derzeit Stufe 4 und erreicht Stufe 5 im Oktober 2011. Ab September 2008 erhält sie auf Antrag monatlich knapp 290 Euro mehr bis sie nach Stufe 5 kommt. Gesamt macht das für die 37 Monate etwa 11.000 Euro aus!

Problematisch ist in wenigen Einzelfällen, dass ab dem Aufstiegszeitpunkt kein Strukturausgleich mehr bezahlt wird.

Beispiel: Wäre Pastoralreferentin A. verheiratet, stünde ihr ab Oktober 2009 bis zum Erreichen der Stufe 6, also bis September 2016 ein monatlicher Strukturausgleich von 110 Euro zu. Wäre der Bewährungsaufstieg zusätzlich erst ein Jahr später, also im September 2009 fällig, dann sieht die Rechnung wie folgt aus. Sie erhält durch den Aufstieg etwa 7.250 Euro zusätzlich, zugleich entgehen ihr aber 9.240 Euro Strukturausgleich ab dem Aufstiegszeitpunkt. Der Aufstieg rechnet sich hier also nicht.

Ein paar Rechentipps: Ob überhaupt, für welchen Zeitraum (höchstens bis zum Erreichen der Stufe 6) und in welcher Höhe ein Strukturausgleich zusteht, lässt sich dem ABD Teil A, 3. Anlagen 3 oder 3K (für kirchenspezifische Berufe) auf www.onlineABD.de entnehmen. Wie diese Anlagen zu lesen sind, steht ausführlich im KODA Kompass Nr. 32 (www.kodakompass.de, Rubrik Service, Download). Die Stufenlaufzeiten betragen 3 Jahre in Stufe 3, 4 Jahre in Stufe 4, 5 Jahre in Stufe 5. Die aktuelle Stufe gilt seit Oktober 2007. In Einzelfällen ist der ermittelte Differenzbetrag für den Bewährungsaufstieg höher als der Abstand zur nächsten Stufe. Dann wird eine Stufe innerhalb der Entgeltgruppe übersprungen, was sich immer auszahlt.

- Prüfen, ob noch ein Bewährungsaufstieg ansteht.

- Im Regelfall sollten Sie ihn beantragen. Liegt der Bewährungsaufstieg am Ende der Frist und steht wie im Beispiel ein sehr hoher Strukturausgleich zu, sollten Sie nachrechnen (lassen), ob er sich rentiert.
- Stellen Sie rechtzeitig den Antrag.

Vergütungsgruppenzulagen noch bis 31. Dezember 2009

Besonders im Sozial- und Erziehungsdienst (Kindertagesstätten, Jugendarbeit) stand manchen Angestellten nach einigen Jahren (eventuell auch nach bereits erfolgtem Bewährungsaufstieg) zusätzlich eine Vergütungsgruppenzulage zu. Diese wurde weiterhin gewährt, wenn zum 1. Oktober 2005 bereits die Hälfte der erforderlichen Zeit zurückgelegt war. Nun werden ausstehende Vergütungsgruppenzulagen ohne diese Einschränkung gezahlt, wenn sie bis 31. Dezember 2009 fällig werden. Da die Vergütungsgruppenzulage ebenfalls beantragt werden muss, sollte man sich im Zweifelsfall bei der Personalstelle erkundigen, ob noch eine Zulage bis Ende 2009 ansteht. Es gilt wie beim Bewährungsaufstieg die tarifliche Ausschlussfrist von 6 Monaten. Mindestens aber hat man für den Antrag Zeit bis 6 Monate nach Veröffentlichung dieser Regelungen im Amtsblatt.

- Prüfen, ob noch eine Vergütungsgruppenzulage ansteht.
- Rechtzeitig den Antrag stellen.

2 Regelungen für übergeleitete Beschäftigte

Ehegattenanteil

Da hier das ABD schon einfachere und bessere Regelungen hatte als der öffentliche Dienst, greift eigentlich nur eine Nachbesserung. Hatten verheiratete Beschäftigte PartnerInnen, die im öffentlichen oder kirchlichen Dienst beschäftigt waren, so erhielten sie bei der Überleitung

Kurz erklärt

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

Bayerische Regional-KODA: „Bayerische Regional-Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts“. Je zur Hälfte mit Arbeitnehmer- und ArbeitgebervertreterInnen besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung. Die 19 VertreterInnen der MitarbeiterInnen sind von den Beschäftigten für 5 Jahre gewählt.

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

nur den Ortszuschlag 1 für Ledige oder einen Anteil des Verheiratetenzuschlags. Falls nun diese PartnerInnen ausgerechnet im September 2005, also zum Zeitpunkt der Überleitung, aus ihrem Dienst ausgeschieden sind, wird auf schriftlichen Antrag das Vergleichsentgelt mit Verheiratetenzuschlag neu ermittelt. Falls dies in der Folge zu einer höheren Stufe in der Entgelttabelle führt, wird diese ab 1. Juli 2008 ausbezahlt.

- Schriftlichen Antrag bis 31. März 2009 (Ausschlussfrist) stellen.

Dauerhafte Übertragung höherwertiger Tätigkeit

Wurde Beschäftigten vor dem 1. Oktober 2005 vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen, erhielten sie dafür

April		Mai	
1			1
2			2
3			3
4			4
5			5
6			6
7			7
8			8
9			9
10			10
11			11

Mesner und Kirchenmusiker

Der Arbeitszeitkalender 2009 ist da!

Für MesnerInnen und KirchenmusikerInnen gibt es jetzt den neuen Arbeitszeitkalender mit Erläuterungen zum Feiertagsausgleich, festen freien Tag ...

Weiter finden Sie auf unserer Homepage ein Excel- und OpenOffice-Formblatt zur Arbeitszeitberechnung von MesnerInnen.

Nur unter www.kodakompass.de, Rubrik Themen-ABC, Stichwort Mesner oder Kirchenmusiker.

eine Zulage. Wurde ihnen die Stelle bis 30. September 2007 dann dauerhaft übertragen, wurden sie in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert. Da bei einer solchen dauerhaften Eingruppierung die Zulage bei der Ermittlung der neuen Entgeltstufe nicht berücksichtigt wird, konnte es passieren, dass sie dadurch weniger verdienten als vorher. Auf Antrag wird hier rückwirkend zum 1. Juli 2008 eine Zulage gewährt, die sicherstellt, dass zumindest das vorherige Entgelt wieder erreicht wird. Entgelterhöhungen und Stufensteigerungen werden auf die Zulage angerechnet. Sobald das neue Entgelt das alte übersteigt, entfällt sie ganz.

- **Schriftlichen Antrag bis 31. März 2009 (Ausschlussfrist) stellen.**

3 Verbesserungen, die jede/n betreffen können

Garantiebeträge bei Höhergruppierung

Werden Beschäftigte in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert, so werden sie in der neuen Entgeltgruppe der Stufe zugeordnet, die mindestens ihrem bisherigen Entgelt entspricht. Es gibt jedoch Garantiebeträge, wie viel mindestens mehr

herausspringen muss. Diese wurden nun in den Entgeltgruppen 2 bis 8 auf 30 Euro, in 9 bis 15 auf 60 Euro erhöht.

Aufstieg über mehrere Entgeltgruppen

Wurden Beschäftigte über mehrere Entgeltgruppen höhergruppiert (etwa von EG 10 nach EG 13), wurden bisher bei der Stufenzuordnung die dazwischenliegenden Entgeltgruppen nicht berücksichtigt. Nun wird die Höhergruppierung rechnerisch in Einzelschritten vorgenommen, bis die neue Entgeltgruppe erreicht ist. Dies kann zu einer höheren Stufenzuordnung in der neuen Entgeltgruppe führen.

Arbeitgeberwechsel

Wechseln Beschäftigte zwischen Arbeitgebern, die das ABD anwenden, so kann nun die im alten Arbeitsverhältnis erworbene Stufe der Entgeltgruppe bei der Neueinstellung voll berücksichtigt werden, sofern keine Lücke zwischen den beiden Beschäftigungsverhältnissen liegt. Bisher gab es hier Obergrenzen, die bei einem Wechsel zum Teil zu großen Einbußen geführt hatten. Da die neue Regelung eine Kann-Bestimmung ist, kommt es auf das Verhandlungsgeschick der Betroffenen an.

Altersteilzeit in Kindertagesstätten

Galt für Beschäftigte noch die Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden und haben diese spätestens am 1. Juli 2008 mit Altersteilzeit begonnen, hat die allgemeine Arbeitszeiterhöhung auf 39 Stunden für sie keine Auswirkung. Es bleibt bei 38,5 Stunden.

Auszubildende

Für Auszubildende erhöht sich das Entgelt zum 1. Januar 2008 um 70 Euro.

KraffahrerInnen und PraktikantInnen

Für KraffahrerInnen und PraktikantInnen wurde festgelegt, dass auch für diese Personengruppen künftig die Tarifautomatik gilt. Sie müssen also bei Entgeltsteigerungen nicht mehr darauf warten, dass die KODA im Nachhinein beschließt, die Regelungen des öffentlichen Dienstes zu übernehmen.

Weitere Neuregelungen der Tarifparteien etwa zur Schadenshaftung mussten nicht behandelt werden, da hier die KODA schon günstigere Vereinbarungen als der öffentliche Dienst getroffen hatte.

Robert Winter

Ab Januar gibt's nochmal mehr Geld

Im Januar erhalten die Beschäftigten zusätzlich 225 Euro Einmalzahlung, Teilzeitkräfte anteilig. Die Einmalzahlung ist Teil der vom öffentlichen Dienst automatisch übernommenen Entgelterhöhungen. Die Tabellenentgelte werden nochmals um 2,8 % angehoben.

Bereits im November oder Dezember gibt es die Jahressonderzahlung. MitarbeiterInnen in den Entgeltgruppen 1 bis 8 erhalten 90 % eines Monatsentgelts, 80 % bekommen Beschäftigte in den Entgeltgruppen 9 bis 12, ab Entgeltgruppe 13 werden 60 % gezahlt. (Die genauen Vorschriften sind unter www.onlineABD.de im § 20 ABD Teil A, 1. zu finden.)

Zusätzlich gibt es im Dezember die „besondere Einmalzahlung“ in Höhe von 12 % des Septemberentgelts (Berechnungsvorschriften siehe ABD Teil A, 1. § 18 a). Die „besondere Einmalzahlung“ ist ein Ersatz für die bislang nicht eingeführten Leistungsentgelte.

Für Lehrkräfte mit A-Besoldung sind die Regelungen für die Beamten des Freistaates maßgeblich. Die A-Besoldung wurde zuletzt im Oktober 2007 um 3 % angehoben. Wann die nächste Erhöhung erfolgt, steht noch nicht fest. Die A-Besoldungstabelle ist unter www.kodakompass.de, Rubrik Themen-ABC, Stichwort „Bezüge“ zu finden. *Manfred Weidenthaler*

Entgelttabelle ab Januar 2009

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 15	3639,59	4038,10	4186,48	4716,41	5119,16	5384,13
EG 14	3296,19	3656,54	3868,52	4186,48	4674,02	4938,98
EG 13	3038,64	3370,38	3550,56	3900,31	4387,85	4589,23
EG 12	2723,86	3020,62	3444,57	3815,52	4292,47	4504,44
EG 11	2628,47	2914,64	3126,61	3444,57	3905,61	4117,59
EG 10	2533,08	2808,65	3020,62	3232,60	3635,35	3730,74
EG 9	2237,38	2480,09	2607,28	2946,43	3211,40	3423,37
EG 8	2094,30	2321,11	2427,10	2522,49	2628,47	2695,24
EG 7	1960,76	2172,73	2310,51	2416,50	2495,99	2570,18
EG 6	1922,60	2130,33	2236,32	2337,01	2405,90	2474,79
EG 5	1842,05	2040,25	2140,93	2241,62	2315,81	2368,80
EG 4	1750,90	1939,56	2066,74	2140,93	2215,12	2258,58
EG 3	1722,29	1907,76	1960,76	2045,55	2109,14	2167,43
EG 2	1588,74	1759,38	1812,37	1865,37	1981,95	2103,84
EG 1		1415,98	1441,42	1473,22	1502,89	1579,20

Freiwillige Altersvorsorge

Die Bayerische Versorgungskammer wird ab Januar Entgeltumwandlung und Riester-Verträge zu geänderten Bedingungen anbieten. Bei neuen Verträgen soll der Mindestzins 2,75 % statt 3,25 % betragen. Wer Entgeltumwandlung zu den alten Konditionen nutzen möchte, sollte sich umgehend an seine Bezügestelle wenden. Riester-Verträge können noch bis Ende Dezember bei der Bayerischen Versorgungskammer zum alten Zinssatz geschlossen werden. Service-Telefon der Versorgungskammer: 0 89/92 35-74 50. Allgemeine Infos zur freiwilligen Vorsorge: KODA Kompass Nr. 27 unter www.kodakompass.de

Mehr Zeit für's Team

Zusätzliche Qualifizierungszeit in Kindertagesstätten

Im Rahmen der Tarifrunde des öffentlichen Dienstes wurde als Ausgleich für die Arbeitszeiterhöhung auf 39 Stunden pro Woche ein Anspruch auf jährlich 19,5 Stunden Vorbereitungs- und Qualifizierungszeit vereinbart. Die KODA hat nun beschlossen, wie diese Regelung ab Januar auf die kirchlichen Kindertagesstätten zu übertragen ist: Über die bestehenden Ansprüche auf Fortbildungstage und Verfügungszeit hinaus, stehen ab Januar in jeder Einrichtung zusätzliche Stundenkontingente für Teamtage und Teamfortbildungen zur Verfügung.

Damit geht das kirchliche Tarifrecht ABD auch künftig über die tariflichen

Regelungen des öffentlichen Dienstes hinaus. In kommunalen Kindergärten lag bislang die Gewährung von Verfügungs- und Fortbildungstagen, so keine Dienstvereinbarung existierten, ganz im Ermessen der Arbeitgeber, – konkrete tarifliche Ansprüche gab es nicht.

Anders im Bereich der Bayerischen Regional-KODA. Dort gibt es bereits seit vielen Jahren tarifliche Regelungen zu Verfügungszeiten und Fortbildungsansprüchen. Die KODA hatte nun zu entscheiden, wie die neuen Ansprüche im öffentlichen Dienst in geeigneter Weise in den kirchlichen Bereich übertragen werden können.

Echte zusätzliche Zeit sollte es sein, darüber bestand Einigkeit. Die KODA wollte nicht, dass die zusätzlichen Stunden den MitarbeiterInnen von der bereits gewährten Verfügungszeit, vom bestehenden Fortbildungsanspruch oder der regulären Teamzeit abgezogen werden.

Erreicht wurde dies dadurch, dass ein neuer Stundenpool für zusätzliche gemeinsame Vorbereitungs- und Qualifizierungsmaßnahmen geschaffen wurde. Pro MitarbeiterIn fließen 19,5 Stunden in



Teamarbeit fördern. Der neue Stundenpool ist für gemeinsame Vorbereitungs- und Qualifizierungsmaßnahmen im Team reserviert.

Foto: S. Hofschlaeger / pixello

diesen Pool ein – bei Teilzeitkräften anteilig. Dieser Stundenpool wird – unabhängig vom Beschäftigungsumfang – auf alle MitarbeiterInnen aufgeteilt. Das bedeutet, dass für jede/n gleich viele Stunden zur Verfügung stehen. Durch diese Umverteilung zugunsten der Teilzeitkräfte können alle in gleichem Umfang an den gemeinsamen Maßnahmen teilnehmen, und zwar voll bezahlt und ohne ihre Freizeit einbringen zu müssen. Diese Regelung gilt in gleicher Weise für alle Beschäftigten. Es spielt keine Rolle, ob MitarbeiterInnen bei Einführung der 39-Stundenwoche eine Erhöhung des Beschäftigungsumfangs gewählt haben oder nicht.

Der/die LeiterIn entscheidet im Einvernehmen mit dem Träger, für welche zusätzlichen gemeinsamen Vorbereitungs- und Qualifizierungsmaßnahmen der Stundenpool verwendet wird. Dabei kann es sich um gemeinsame Konzeptionsarbeit, Teamtage oder einrichtungsinterne Fortbildungen handeln – in jedem Fall muss der Stundenpool aber für zusätzliche Maßnahmen verwendet werden.

Alle bestehenden Ansprüche auf Verfügungszeit und individuelle Fortbildungen bleiben ungekürzt erhalten.

Manfred Weidenthaler

Im Wortlaut

Dienstordnung für pädagogische Fach- und Ergänzungskräfte an Kindertageseinrichtungen

§ 7 ABD Teil C, 7. wird um folgenden Absatz 5 ergänzt:

„(5) ¹Darüber hinaus stehen innerhalb der Einrichtung für die pädagogischen Fach- und Ergänzungskräfte – soweit gesetzliche Regelungen bestehen, zusätzlich zu diesen gesetzlichen Regelungen – im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Kalenderjahr 19,5 Stunden für Zwecke gemeinsamer zusätzlicher Vorbereitung und Qualifizierung zur Verfügung. ²Bei Teilzeitbeschäftigten gilt Satz 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass sich die Stundenzahl nach Satz 1 in dem Umfang, der dem Verhältnis der individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht, reduziert. ³Die nach den Sätzen 1 und 2 ermittelten Gesamtstunden werden zu gleichen Zeitanteilen auf die pädagogischen Fach- und Ergänzungskräfte aufgeteilt. ⁴Die Leiterin/der Leiter der Kindertageseinrichtung entscheidet im Einvernehmen mit dem Träger, zu welchen Zwecken im Rahmen des Satzes 1 die zur Verfügung stehenden Stunden verwendet werden und mit welchen Arbeits- und Bildungsmethoden die Zwecke erreicht werden sollen.“

Personen der pädagogischen Fach- und Ergänzungskräfte insgesamt	Beschäftigungswert angabener = Wochenstunden = Arbeitsvertrag	individuell vereinbarte gewöhnliche Arbeitszeit
Gertraude Heber	18,00	8,00
Annaliese	30,00	14,00
Franka Kemp	18,75	8,00
Verena Hüb	17,00	8,00
Ilona Meyer	25,00	12,50
Monika Witt	30,00	14,00
Gesamt	148,75	64,50

Legende: Zeit für: Gesamtzeit für: Zeit für die einzelnen pädagogischen Fach- und Ergänzungskräfte

Unter www.kodakompass.de finden Sie ein Excel- und OpenOffice-Formblatt zur Stundenpool-Berechnung (Rubrik Themen-ABC, Stichwort „KiTa-Formblatt Zusätzliche Qualifizierungszeit“).



Hans-Jürgen Freitag, Schriftleiter von „Christ und Bildung“.

Wenn eine Zeitschrift ein Jubiläum feiert, dann stehen dahinter immer die Menschen, die es ermöglichten, dass etwas beständig weiter getragen wurde: 10 Jahre KODA Kompass – Respekt und Hochachtung!

Es ist häufig eine beschwerliche, komplizierte und enorm kraft- und zeitaufwändige Arbeit, nicht nur alle Seiten zu füllen, sondern alle Seiten so zu füllen, dass Inhalt, Bilder, Umfang, Gestaltung und Gesamtbild zusammenpassen und Leserinnen und Leser nicht nur kurz, sondern nachhaltig angesprochen werden.

Herzlichen Glückwunsch an die Redaktion – an die der print- und an die der online-Ausgabe des KODA Kompass! Es ist nicht nur für jede Ausgabe eine Herausforderung, es ist (so kenne ich es von meiner Arbeit) oftmals auch eine große Last (statt großer Lust). Es erfordert Beständigkeit, Kontinuität, Kreativität, die Fähigkeit, zwischen den Beiträgen die Balance in Umfang, Wortwahl und Kernaussage zu treffen, die glückliche Hand für das richtige Bild und das treffende Thema, die angemessene Punktzahl der Überschrift und die Kunst, alle Beiträge rechtzeitig auf den Tisch zu bekommen

Deshalb: Glückwunsch zur gelungenen und überzeugenden Gesamtleistung und viel Kraft, Energie, Geduld, Zuversicht und entspannte Aufmerksamkeit, um fortzuführen, was jetzt gelungen bei Leserin und Leser ankommt!

Für die Redaktion von CHRIST
UND BILDUNG
Hans-Jürgen Freitag, Schriftleiter

Neues aus dem kirchlichen Arbeitsvertragsrecht

Immer frisch auf Ihrem Bildschirm:

Kostenloses newsletter-Abo unter
www.kodakompass.de
Rubrik Service

Neue Aufstiegspositionen an kirchlichen Realschulen

Die bei staatlichen Realschulen üblichen Voraussetzungen für die Verleihung der Berufsbezeichnungen „Systembetreuer“ und „Beratungslehrer“ sind an kirchlichen Realschulen oft nicht gegeben. Daher hat die Lehrerkommission eine auf kirchliche Realschulen zugeschnittene Regelung beschlossen.

SystembetreuerInnen, die die staatliche Qualifizierung besitzen und mindestens „UB“

(= übersteigt Anforderungen) in der letzten Beurteilung hatten, werden, wenn sie die schulische Verwaltungs-PC-Anlage und mindestens 3 Informatikräume betreiben, während dieser Tätigkeit um eine Besoldungsgruppe höher vergütet. Außerdem erhalten sie für die Betreuung der Verwaltungs-PCs und eines Informatikraumes eine Anrechnungsstunde, für die Betreuung je eines weiteren Fachraumes kann je eine weitere Anrechnungsstunde vergeben werden. Der Bezug auf 3 Räume statt der bisherigen Festlegung auf exakt 60 PCs soll es leichter machen, die Berufsbezeichnung zu vergeben. SystembetreuerInnen ohne die staatliche Qualifizierung können übergangsweise nach einer Bewährungszeit von 5 Jahren ebenfalls eine Besoldungsgruppe höher eingruppiert werden.

Für Beratungslehrkräfte mit bestandener Erweiterungsprüfung zur Beratungslehrkraft gemäß LPO I und mindestens „UB“ bei der letzten Beurteilung gilt das Gleiche: Auch sie werden während ihrer Tätigkeit eine Besoldungsgruppe höher eingruppiert. Da es momentan einen Engpass zu dieser Erweiterungsprüfung gibt, wurde auch hier eine „Bewährungsregelung“ geschaffen – Lehrkräfte ohne Erweiterungsprüfung erhalten die entsprechende Höhergruppierung nach 7-jähriger Bewährung. Das Katholische Schulwerk in

Bayern wird zusätzlich eine Ausbildung zur Beratungslehrkraft anbieten, die mit der staatlichen Erweiterungsprüfung abschließt.

Mit der Definition des „Systembetreuers“, des „Beratungslehrers“ gibt es nun neben dem „Realschullehrer mit Führungsaufgaben“ und dem Amt des Konrektors 2 weitere „Aufstiegspositionen“.

Dr. Christian Spannagl



Festplatten-Reinigung. Wer mindestens 3 PC-Räume betreut, kann jetzt mehr verdienen. Foto: Ernst Rose / pixelio

Höheres Entgelt für Mehrarbeit an kirchlichen Schulen

Bei angeordneter Mehrarbeit über mindestens 5 zusammenhängende Monate hinweg gibt es jetzt für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen mehr Geld. Bislang gab es nur bei für ein ganzes Schuljahr angeordneter Mehrarbeit die volle anteilige Bezahlung der zusätzlichen Arbeit.

Die Neuregelung wurde von der Lehrerkommission beschlossen und gilt ab dem Schuljahr 2008/2009. Voraussetzung für das höhere Mehrarbeitsentgelt ist: Der angeordnete zusätzliche Unterricht muss die gesamte Zeit über in der gleichen Klasse und im gleichen Fach erfolgen. Durch Schulfahrten, Fortbildung und ähnliches wird die Fünf-Monats-Frist nicht unterbrochen.

Dr. Christian Spannagl

Mitarbeitergespräch: Bayernweite Projektphase

In über 70 Einrichtungen wird das neue Führungsinstrument erprobt

Zufriedenere MitarbeiterInnen, reizungsloseres Arbeiten und bessere Mitarbeiterführung erhofft sich die KODA von der Einführung der Jahresmitarbeitergespräche in den bayerischen Diözesen.

Bereits 1998 hat der öffentliche Dienst Mitarbeitergespräche eingeführt, auch bei vielen privaten Einrichtungen sind sie üblich. „Wir sind nicht die ersten, die Mitarbeitergespräche einführen, aber das gibt uns die Chance, aus den Erfahrungen und Fehlern anderer zu lernen“, erklärte Manfred Weidenthaler, Mitglied der Projektsteuerungsgruppe der KODA. „Mitarbeiter nennen oft mangelnde Kommunikation, unklare Führungsverhalten und unklare Erwartungen als Motivationsbremsen in ihrer Arbeit; hier soll das Mitarbeitergespräch ansetzen.“ Die jetzt stattfindende Projektphase zur Erprobung des Mitarbeitergesprächs wird von Dienstgeber- und Dienstnehmerseite der KODA gemeinsam getragen.

Die Mitarbeitergespräche werden mit Hilfe von Gesprächsleitfäden stattfinden. Beide Seiten, Vorgesetzte/r und MitarbeiterIn sollen Gelegenheit erhalten, über ihre Arbeitssituation, ihre Zusammenarbeit und die gegenseitigen Erwartungen zu sprechen. Die Leitfäden werden die Themenbereiche „Arbeitsaufgaben“, „Arbeitsumfeld“, „Zusammenarbeit und Führung“, „Förderungs- und Entwicklungsmöglichkeiten für den/die Mitarbei-

terIn“ und „freiwillige Vereinbarungen und Ziele“ berücksichtigen.

Zur Umsetzung der Projektphase hat die Bayerische Regional-KODA einen ehrgeizigen Fahrplan beschlossen:

- **Dezember 2008:** Jede bayerische Diözese benennt 10 bis 15 Pfarreien/Einrichtungen/Häuser/Referate für die Erprobungsphase. Bei der Auswahl sollen, so die Empfehlung der KODA, die diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen (DiAG-MAVen) ebenso wie die örtlichen Mitarbeitervertretungen (MAVen) eingebunden werden. Der Bereich der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen ist nicht in die Projektphase einbezogen.
- **Januar bis März 2009:** Für die beteiligten Vorgesetzten und MitarbeiterInnen werden Schulungen und Informationsveranstaltungen durchgeführt.
- **April bis Juni 2009:** Durchführung der Mitarbeitergespräche in den Einrichtungen.
- **Bis September 2009:** Befragung der beteiligten MitarbeiterInnen und der Vorgesetzten zu ihren Erfahrungen mit den Mitarbeitergesprächen.
- **Oktober bis November 2009:** Auswertung der Projektphase.
- **Dezember 2009:** Entscheidung der Bayerischen Regional-KODA über das weitere Vorgehen.

Oberrechtsrätin i. K. Dorothea Wallraff, Arbeitgebervertreterin in der Pro-



Wir packen's an. Pfarreien, Kindergärten, Ordinariate und Bildungshäuser – die Projektphase soll (fast) alle Bereiche kirchlichen Dienstes erfassen.
Fotos: bilderbox

jektsteuerungsgruppe der KODA, wird die Zusammenarbeit mit den Diözesen koordinieren.

Ob es am Ende tatsächlich zu einer flächendeckenden Einführung von Mitarbeitergesprächen in allen bayerischen Diözesen kommt, ist offen. Mitarbeitergespräche sollen, so einhellige Meinung der Bayerischen Regional-KODA, nicht Selbstzweck sein. Der Nutzen für Einrichtungen, MitarbeiterInnen und Vorgesetzte sei entscheidend.

Redaktion

Nur echte ABD-Verträge zulässig

In Einzelfällen wurden von kirchlichen Einrichtungen in letzter Zeit ABD-Arbeitsverträge abgeschlossen, die zum Beispiel bezüglich der Arbeitszeit auf die (höhere) Wochenarbeitszeit des TV-L (Tarifvertrag der Länder) verweisen. Dies ist unzulässig, kirchliche Arbeitgeber müssen sich beim Abschluss von Arbeitsverträgen an die kirchlichen Tarifregelungen halten.

Die Bayerische Regional-KODA erklärt hierzu: „Die Bayerische Regional-KODA hat in ihrer Vollversammlung am 08./09.07.2008 in Kloster Ettal Kenntnis erhalten, dass zum Teil Arbeitsverträge abgeschlossen werden, deren Inbezugnah-

meklauseln sowohl auf den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes der Länder (TV-L) als auch auf das von der Bayerischen Regional-KODA beschlossene und vom zuständigen Diözesanbischof in Kraft gesetzte Arbeitsvertragsrecht verweisen.

Die Bayerische Regional-KODA stellt bei dieser Gelegenheit fest, dass solche Inbezugnahmeklauseln dem geltenden kirchlichen Recht widersprechen.“

Betroffene MitarbeiterInnen können sich an die vorgesetzten kirchlichen Stellen, nötigenfalls auch an den zuständigen Diözesanbischof, wenden.

Manfred Weidenthaler

35 Cent pro km

Fahrkostenerstattung steigt

Verbessert hat die Bayerische Regional-KODA die Erstattung von Fahrkosten. Statt 30 Cent werden jetzt 35 Cent pro dienstlich gefahrenem PKW-Kilometer gezahlt. Die Regelung gilt seit dem 1. August 2008. Die Reisekostenordnung wurde damit den geänderten Sätzen im Bayerischen Reisekostengesetz angepasst. Auch die Sätze für die übrigen Verkehrsmittel wurden erhöht:

	neue Sätze	bislang
PKW	35 Cent	30 Cent
Motorrad, -roller	15 Cent	13 Cent
Moped, Mofa	9 Cent	8 Cent
Fahrrad	6 Cent	5 Cent

Manfred Weidenthaler

Serie: Arbeitsgruppen der KODA

Ständige Arbeitsgruppe Lehrer

Vergleichbarkeit zu Beamten sichern

Seit Oktober gibt es die „Ständige Arbeitsgruppe Lehrer“ innerhalb der Bayerischen Regional-KODA. Sie löst die „Lehrerkommission“ ab, die entsprechend dem Beschluss der Freisinger Bischofskonferenz vom 5. März 1997 nach zwei Amtsperioden ihre Arbeit beendet hat. Die neue Arbeitsgruppe setzt sich aus folgenden 6 Mitgliedern zusammen:

Mitarbeiterseite:

- Klaus Jüttler, Kolleg der Schulbrüder, Illertissen,
- Dr. Christian Spannagl, Theresia-Gerhardinger-Gymnasium, München,
- sowie Dr. Joachim Eder als stellvertretender KODA-Vorsitzender.

Dienstgeberseite:

- P. Johannes M. Bauer OSB, Cellerar im Kloster Ettal,
- Dr. Andreas Hatzung, Direktor des Katholischen Schulwerks in Bayern,
- sowie Dr. Stefan Korta als Vorsitzender der Bayerischen Regional-KODA.

Die „Ständige Arbeitsgruppe Lehrer“ hat innerhalb der KODA eine Sonderstellung: Beschlussempfehlungen, die in der Arbeitsgruppe mit Zweidrittelmehrheit verabschiedet werden, benötigen in der Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA zur Beschlussfassung nur noch die einfache Mehrheit statt der dort sonst vorgeschriebenen Zweidrittelmehrheit.

Damit hat man der „Ständigen Arbeitsgruppe Lehrer“ eine besondere Verantwortung für ihren Bereich übertragen. So soll der Tatsache Rechnung getragen werden, dass sich die arbeitsvertragsrechtlichen Fragen bei den Lehrkräften an kirchlichen Schulen von denen in anderen Bereichen

unterscheiden. Durch die starke Anbindung an das für verbeamtete Lehrkräfte beim Staat geltende Recht geht es in diesem Bereich vor allem darum, Beamtenrecht in Angestelltenrecht zu transformieren. Und dort, wo es um Angestelltenrecht geht, wird bei den Lehrkräften auf den TV-L (Tarifvertrag der Länder) Bezug genommen und nicht auf den TVöD der Kommunen. Aufgrund dieser Besonderheiten sollen die Verhandlungen und Vorarbeiten für alle speziell die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen betreffenden Fragen ganz wesentlich innerhalb der Arbeitsgruppe geleistet werden.

Auf die „Ständige Arbeitsgruppe Lehrer“ kommt damit in der nächsten Zeit eine Menge Arbeit zu – gilt es doch, all das, was der Staat im Rahmen der kommenden Beamten-Dienstrechtsreform bei seinen Lehrkräften ändert, zu prüfen und in die SR-L (Sonderregelung Lehrkräfte) innerhalb des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts ABD in geeigneter Weise einzuarbeiten. Zusätzlich sind kreative Ideen hinsichtlich der Themen Mehrarbeit, Arbeitszeitkonto und Quereinsteiger gefragt, um das hohe Niveau der kirchlichen Schulen auch künftig zu halten.

Dr. Christian Spannagl

Impressum

KODA Kompass

Organ der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite.

Rechtskräftig 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 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 37 93
Bayerische-Regional-KODA@t-online.de

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

Redaktion

Dr. Joachim Eder, Jürgen Herberich, Johannes Hoppe, Markus Schweizer, Erich Sczepanski, Dr. Christian Spannagl, Manfred Weidenthaler, Robert Winter, Vertreter der Arbeitgeberseite:
Roland Huth

Redaktionsleitung

Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.) und Robert Winter

Layout

Manfred 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: 54.000
Abo-Bestellung auch unter
www.kodakompass.de, Rubrik „Service“

Falsche Adresse?

MitarbeiterInnen, die den KODA Kompass kostenfrei im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses persönlich zugesandt bekommen, melden Adressänderungen und Berichtigungen nur ihrem Arbeitgeber.



Kontinuität. Alle Mitglieder der neuen Arbeitsgruppe waren zuvor bereits in der Lehrerkommission tätig (v. l.): Klaus Jüttler, Dr. Christian Spannagl, Dr. Andreas Hatzung, P. Johannes Bauer, Dr. Joachim Eder, Dr. Stefan Korta. Foto: J. Hoppe

Danke für Eure Arbeit

4 DienstnehmervertreterInnen der KODA scheidern aus

Martin Binsack

Mit hohem fachlichen Können vertrat Martin Binsack seit 1994 die Interessen kirchlicher MitarbeiterInnen. Er wurde bald Mitglied im Vorbereitungsausschuss und Mitglied der Zentral-KODA. Für kritische Bemerkungen bekannt, aber auch wegen seiner Geradlinigkeit geschätzt, so ist er bis heute geblieben. „15 Jahre KODA sind – für jeden – genug!“ war sein Grundsatz, an den er sich auch hielt. Für seine neue Tätigkeit als Krankenhausseelsorger wünschen wir Martin Binsack Kraft und Energie, Ruhe und Gelassenheit. Herzlichen Dank für deinen Einsatz.



Foto: J. Hoppe

Beate Reiser

Hohes Interesse und Engagement zeichneten Beate Reiser in ihrer 14-jährigen KODA-Tätigkeit aus. Sie engagierte sich im Vorbereitungsausschuss und in verschiedenen Arbeitsgruppen. Die Transparenz der Entscheidungsprozesse innerhalb der Kommission war ihr ein wichtiges Anliegen, das sie immer wieder und erfolgreich einforderte. Herzlichen Dank für deine langjährige Mitarbeit und alles Gute für die Zukunft!



Foto: J. Hoppe

Franz Aigner – ein Gütesiegel besonderer Art

„Franz, würdest du dazu eine Vorlage machen?“ Mit diesem Satz endeten viele heiße Diskussionen in der KODA. Die Antwort lautete meist: „Ja, kann ich schon machen.“ Und was er dann machte, hatte stets Qualität. Mit Franz Aigner verliert die KODA-Mitarbeiterseite einen hervorragenden Juristen.

Ruhig und nachdenklich in seiner Art trug er dazu bei, manchen emotionalen Ausbruch zu dämpfen. Ehrlichkeit und Fairness im Umgang waren ihm selbstverständlich; Juristen-Tricks und über-den-Tisch-ziehen mit Halbwahrheiten war nicht seine Sache. Diese Geradlinigkeit brachte ihm hohe Wertschätzung und Respekt auch bei Arbeitgebervertretern ein. Bei einem „Aigner-Papier“ wusste man, dass es gründlich und nach bestem Wissen und Gewissen erstellt war. Seine Kompetenz sprach sich herum, so dass Franz Aigner auch für viele MAVen und Beschäftigte eine wichtige Anlaufstelle für arbeits- und sozialrechtliche Fragen war, derer er sich zu einem guten Teil in seiner Freizeit annahm.

Das Wort „Nein“ kam ihm selten über die Lippen, was ihm immer neue und zusätzliche Aufgaben einbrachte. Neben dem politischen Mandat und seiner maßgeblichen Rolle bei der Übertragung der Tarifreform in das ABD war er 5 Jahre lang als Rechtsberater der KODA-Mitarbeiterseite tätig.

Seit 2003 war Franz Aigner auch Mitglied und juristischer Berater der KODA Kompass-Redaktion. Sein Name war im KODA Kompass eher selten zu lesen, aber seine Arbeit trug wesentlich zum hohen Ansehen der Zeitschrift bei. Wenn Franz Aigner die letzte Korrekturfahne nochmal juristisch auf Fehlerfreiheit geprüft hatte, dann konnten wir die Datei beruhigt zur

Druckerei schicken – ohne schlaflose Nächte befürchten zu müssen.

Franz Aigner ist seit 1. Oktober in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. In der KODA hinterlässt er eine große Lücke, die nicht von heute auf morgen zu schließen ist. Er hat sich daher für eine Übergangszeit bereit erklärt, in verringertem Umfang als Rechtsberater der KODA-Mitarbeiterseite



Foto: J. Hoppe

und der KODA Kompass-Redaktion weiter mitzuwirken.

Die KODA-Mitarbeiterseite und die KODA Kompass-Redaktion danken dir sehr herzlich und wünschen dir, dass dir neben deiner neuen „Nebentätigkeit KODA“ genug Zeit bleibt, deine Hobbys, den Ruhestand und das Leben zu genießen.

Stephan Merkes

2007 rückte Stephan Merkes in die KODA nach. Von Beruf Kirchenmusiker, aber mit solidem arbeitsrechtlichen Hintergrund als ehemaliger Gemeindegam-



merer, arbeitete er sich schnell ein. Vehement setzte er sich insbesondere für die Interessen der KirchenmusikerInnen ein. Vielen Dank und alles Gute für die Zukunft!

Dr. Joachim Eder
Manfred Weidenthaler

„Ich würde wieder kommen“

Dr. Josef Meier verlässt nach 28 Jahren die Bayerische Regional-KODA

Fest in der Kirche verwurzelt und überzeugt, dass die Kirche auch im Arbeitsrecht ihr eigenes Profil braucht, war Dr. Josef Meier im besten Sinne ein Personalreferent und Dienstgebervertreter alter Schule. Der Theologe aus der Diözese Passau gehörte der Bayerischen Regional-KODA seit ihrer Gründung 1980 an, 1982 bis 1984 als Stellvertretender Vorsitzender. Ein Mitglied mit Kreativität, dem eigenen Gewissen verpflichtet, ohne

dabei die Loyalität mit der Dienstgeberseite aufzugeben. Für die Mitarbeiterseite nicht immer bequem, aber hoch geschätzt wegen seiner Zuverlässigkeit und seiner Sensibilität für Stimmungslagen und das, was „geht“. Über die Jahre entwickelte sich ein solides Vertrauensverhältnis, eine echte Partnerschaft. So wurde es von Mitarbeiterseite einhellig begrüßt, als Dr. Meier 2006 als Vertreter der Dienstgeberseite in der KODA Kompass-Redaktion benannt

wurde. Dr. Meier war uns auch hier ein offener und fairer Partner, auf den und mit dem man bauen konnte.

Wir danken Dr. Meier, der mit Vollendung des 65. Lebensjahres in den Ruhestand getreten ist, sehr herzlich für die vielen Jahre guter partnerschaftlicher Zusammenarbeit und wünschen ihm für seinen Ruhestand Gottes Segen und alles Gute.

Dr. Joachim Eder



Foto: J. Hoppe

Nicht Worte verlangt Gott von uns Nachdenkenswertes zum Abschied

Mahnende und des Nachdenkens würdige Worte fand Dr. Josef Meier bei seiner Abschiedsrede, die wir hier in Auszügen wiedergeben:

Wenn ich zurückblicke auf 28 Jahre Bayerische Regional-KODA, konnte ich sicher in diesen vielen Jahren eine ganze Menge an Regelungen mit-gestalten, das eine oder andere auch mit-ver-unstalten – was sich ja meist erst später herausstellt.

Man muss auch immer wieder einsehen, dass es schwierig ist, die Botschaft Jesu in deutsches Arbeitsrecht umzusetzen; unsere Juristen – und da haben sie ja Recht – haben uns Theologen das zur gegebenen Zeit gezeigt. Bei dieser Materie scheint selbst der Heilige Geist manchmal ratlos zu sein!

Letztlich geht es bei der Arbeit in der Bayerischen Regional-KODA immer wieder um ein paar Grundsätze:

1. Man kann nicht den 3. Weg wollen und den 1. Weg unterschwellig oder versteckt praktizieren. [3. Weg ist die Konsensfindung in gemeinsamen Kommissionen von Mitarbeitern und Arbeitgebern. Der 1. Weg meint die einseitige Rechtssetzung durch den Arbeitgeber. Anm. d. Red.]
2. Man muss fähig sein, eigenständig Ergebnisse zu erzielen, um sich nicht selbst überflüssig zu machen; das heißt bewusst ein Ergebnis erzielen wollen, es nicht nur Dritten – den Tarifpartnern des öffentlichen Dienstes – überlassen.
3. Die Werkzeuge für die Dienstnehmerseite zur Durchsetzung ihrer Interessen sind gering, weniger martialisch (wie

etwa Streiks), mehr moralisch. Wenn dem so ist, dann muss man aber auch Moral – auf beiden Seiten – beweisen. Das heißt für mich Vertrauen, Zutrauen, Offenheit, Ehrlichkeit, Verlässlichkeit vielleicht eine Umschreibung des Begriffs „Dienstgemeinschaft“, die immer wieder beschworen wird.

4. Seit ein paar Jahren kann man feststellen, dass die Meinungen auf Dienstgeberseite nicht mehr so einheitlich wie früher ausfallen, sondern auf Grund unterschiedlicher Interessen der einzelnen Diözesen auf den verschiedensten Gebieten (wirtschaftlich, strukturell, personell) auseinanderlaufen. Das ist interessant und spannend, aber auch schwierig. Für die Dienstnehmerseite heißt es deshalb manchmal mit Geduld und einem längeren Atem den Vorgang auf ein Ergebnis hin auszuhalten.

Ein paar für mich wichtige Schlagworte möchte ich noch nennen:

Vertrauen

Ich habe das Gefühl ... zu Zeiten hohen Vertrauens zwischen den beiden Seiten und unter den einzelnen Mitgliedern, wurde am meisten erreicht – für beide Seiten. Wir haben es immer wieder gespürt und festgestellt: Wir können tagelang reden, den Einzelnen mit vielen Worten versuchen zu überzeugen. Es bringt häufig nichts, erst wenn das Herz spricht, der Dialog das Herz berührt, kommt man zum Ergebnis; und Herz, das ist Vertrauen.

Wie der Heilige Augustinus es ausdrückte: „Nicht Worte verlangt Gott von uns, sondern das Herz.“



Fazit: Wenn das Herz spricht, kommt man zum Ergebnis.

Foto: sassi / pixello

Partnerschaft

Da gibt es kein Oben und Unten, keine Stimme zählt mehr. Alle tragen Verantwortung, alle sind gleich viel wert in diesem Gremium unabhängig von beruflichen Positionen. Es gilt die Devise: Miteinander, nicht Gegeneinander!

Taktische Winkelzüge und Spielchen

Könnten manchmal nett, vielleicht auch reizvoll sein, sind aber nicht ungefährlich; Vertrauen, Seriosität könnten schnell darunter leiden.

Streiten ja, aber mit Ende

Konfliktstrategien sich zulegen; streiten ja, manchmal auch heftig, aber letztlich sich immer wieder gegenseitig aufhelfen.

Die ganze Speisekarte eine Mischkalkulation

Ein Resümee meiner Zeit in der Bayerischen Regional-KODA?

Ich möchte es an einem Bild, an einem Vergleich zeigen, nämlich an der Speisekarte in unserem Tagungshaus CPH in Nürnberg.

Es war ja immer ein Genuss – mit vielen von Ihnen, manchmal auch nur mit einigen von Ihnen dort beim Essen zu sitzen.

Viele verschiedene Geschmäcker, einige, die alles reinschlängen, einige, die genau auswählten, einige, die sich beim Mittagessen bereits auf den Nachmittagskuchen freuten, einige, die Bärlauchsuppe mit Hingabe löffelten und andere, die meinten: iiiih, wie kann man nur. Einige, die tote Vögel verabscheuten und andere, die stets zwei Nachspeisen vertilgten, einer, der keine Zwiebeln mochte und einer, der kein Cola-light trank – schmeckt furchtbar.

Alles, die ganze Speisekarte eben eine Mischkalkulation, aber wie ich meine auf gehobenem Niveau.

Da gab es einerseits glänzenden Kuchen und andererseits Magerkost, da wurden dicke Knödel aufgetischt, kaum verdaubar, und vielerlei Gemüse, für jeden etwas, da gab es wenig Fleisch, aber viel Soße und manchmal war die Suppenschüssel leer und es konnte nichts mehr verteilt werden.

Was hat das alles mit der KODA zu tun? Wahrscheinlich gar nichts! Oder doch?

Ich würde auf jeden Fall sofort wieder in dieses Lokal gehen und kann es nur weiter empfehlen! Nette Gäste und eine perfekte Bedienung erwarten Sie! Der Preis ist allerdings hoch, es kostet sehr, sehr viel Zeit, auch Freizeit!

Die Botschaft an den Menschen bringen

Zum Schluss: Bei Ihrer Arbeit in der KODA wird es vor allem darauf ankommen, meine ich, wie wichtig die Botschaft der Bibel, die Botschaft Jesu gesehen wird, wie wichtig uns unsere Botschaft = Ware ist, die wir als Kirche an die Menschen bringen wollen, ja müssen; denn davon hängt auch

ab, wie wichtig uns die sind, die mithelfen, diese Botschaft zu verkünden.

Ich wünsche Ihnen, der Dienstgeber- und der Dienstnehmerseite, dass Sie beides zusammenbringen!

Ettal, 8. Juli 2008

Dr. Josef Meier

Der Nachfolger Besoldungsleiter Hans Mandl



Bereits mit Wirkung vom 1. März 2008 wurde Hans Mandl von der Freisinger Bischofskonferenz zum Mitglied der Bayerischen Regional-KODA bestellt. Er trat als neuer Dienstgebervertreter der Diözese Passau die Nachfolge von Dr. Josef Meier an, der Ende Februar mit seinem Eintritt in den Ruhestand auch aus der KODA ausgeschieden ist. Hans Mandl ist ehemaliger Finanzbeamter und Verwaltungsfachwirt und Leiter der Besoldungsstelle in Passau. Er ist verheiratet und hat 2 Kinder. Die Mitglieder von Dienstgeber- und Mitarbeiterseite heißen Hans Mandl herzlich willkommen und wünschen ihm viel Freude bei der Arbeit in der Bayerischen Regional-KODA und Gottes Segen.

Redaktion

Hans Schuierer und Bischofsvikar Dr. Bernd Dennemarck verabschiedet



Foto: J. Hoppe

Hans Schuierer, Justiziar der Diözese Regensburg, gehörte seit 1991 der Bayerischen Regional-KODA als Dienstgebervertreter an. Hans Schuierer durfte heuer seinen 65. Geburtstag feiern und scheidet mit dem Erreichen des Rentenalters aus der

Bayerischen Regional-KODA aus. Er war gleichermaßen auf Dienstgeberseite und auf Mitarbeiterseite geschätzt für seine Ehrlichkeit, Geradlinigkeit und für seine Offenheit. Hohe Sachkenntnis und gleichzeitig eine große persönliche Bescheidenheit zeichnen Hans Schuierer aus. Auf Dienstgeberseite war er der Fachmann für alle beihilferechtlichen Angelegenheiten und wichtiger Gesprächspartner bei den Verhandlungen

mit der Beihilfeversicherung der Diözesen. Wir danken Hans Schuierer für sein treues Engagement und wünschen ihm alles Gute und Gottes Segen.

Der für die Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt zuständige Bischofsvikar **Dr. Bernd Dennemarck** war in der Zeit von Mai bis Oktober 2007 als Dienstgebervertreter der Diözese Eichstätt Mitglied der Bayerischen Regional-KODA. Nach dem plötzlichen Tod von Domkapitular Manfred Winter im Februar 2008 benannte ihn die Freisinger Bischofskonferenz nochmals für den Rest der Amtsperiode. Für seine Mitarbeit in der KODA sei ihm an dieser Stelle noch einmal ausdrücklich gedankt. Unsere besten Wünsche begleiten Dr. Bernd Dennemarck in seiner Sorge um die Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt.



Redaktion

Ihr neues KODA-Team



Kontakt

Ihre VertreterInnen

Diözese Augsburg
Karin Jörg 08 21/41 85 05
Klaus Probst 0 90 75/60 35
Johannes Reich 083 41/9 08 54 81

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

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

Erzdiözese München und Freising
Erich Sczepanski 089/21 37 20 60
Anna Maria Sonnenberger 081 31/7 16 14
Manfred Weidenthaler 080 34/40 84
Robert Winter 0 89 / 21 37 14 80

Diözese Passau
Dr. Joachim Eder 085 07/92 26 03
Elisabeth Weinzierl 085 1/8 79 79

Diözese Regensburg
Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23
Monika Zeitler 0 96 34 / 13 53

Diözese Würzburg
Jürgen Herberich 09 31/20 15 35 16
Verena Müller 09 31/38 64 32

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen
Klaus Jüttler 0 83 35/10 06
Dr. Christian Spannagl 0 89/88 82 91

Post-, Fax- und Email-Anschriften sowie Kontaktadressen der Dienstgebervertreter unter www.kodakompass.de oder über die Geschäftsstelle, Tel. 08 21/15 37 92.

Eine spannende Aufgabe

6 neue Mitglieder auf Mitarbeiterseite

Die KODA-Mitarbeiterseite wurde – wie die Dienstgeberseite – mit Beginn der 7. Amtszeit von 18 auf 19 Mitglieder aufgestockt. Nach dem Wegfall der Lehrkommission sind jetzt die Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft durch 2 KODA-Mitarbeitervertreter repräsentiert. Dazu kommen 4 erstmals gewählte Vertreterinnen und Vertreter, die künftig die Arbeit der KODA-Mitarbeiterseite mitgestalten.

Zwei neue VertreterInnen können wir aus der Erzdiözese München und Freising begrüßen. **Anna Maria Sonnenberger**, Erzieherin, Kindergartenleiterin und **Robert Winter**, Vorsitzender der Ordinariats-MAV, Pastoralreferent. In der Diözese Regensburg wurde **Monika Zeitler**, Erzieherin, Fachwirtin im Erziehungswesen neu gewählt. Damit gehören der Mitarbeiterseite jetzt 5 Erzieherinnen an, die sich in der nächsten Zeit vorwiegend

um die drängenden Belange der Kindertagesstätten kümmern werden. In der Diözese Würzburg wurde **Verena Müller**, Sachbearbeiterin in der Besoldungsstelle und Personalfachkauffrau IHK, neu gewählt. Ihre berufliche Kenntnis des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts und der Besoldungstätigkeit stellen auf Mitarbeiterseite eine große Hilfe dar.

Die Belange der Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft werden von **Klaus Jüttler** und **Dr. Christian Spannagl** vertreten. Beide sind „alte Hasen“, da sie in den letzten 10 Jahren bereits in der Lehrkommission das Vertragsrecht der Lehrkräfte mitgestaltet haben. Allen neu gewählten VertreterInnen der Mitarbeiterseite wünschen wir einen guten Start, ein gutes Eingewöhnen, Freude an der Arbeit, Standhaftigkeit und Teamfähigkeit zugunsten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den bayerischen Diözesen.

Dr. Joachim Eder



Foto: Ch. Spannagl

Zum KODA-Vorsitzenden wurde **Dr. Stefan Korta**, Arbeitgeberseite, gewählt, zum Stellvertretenden KODA-Vorsitzenden **Dr. Joachim Eder**, Mitarbeiterseite.

KODA Kompass

www.kodakompass.de

Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Jetzt gibt's auch bei uns mehr Geld

Tarifabschluss des öffentlichen Dienstes vollständig übertragen

Voraussichtlich im Juni ist es soweit, es gibt mehr Geld. Rückwirkend ab Januar werden alle Entgelte um 50 Euro angehoben und zusätzlich um 3,1 % erhöht. Im Januar 2009 gibt es nochmal 2,8 % und eine Einmalzahlung von 225 Euro. Auch Besitzstandszahlungen und durch KODA-Recht geregelte Zulagen werden, jeweils in Entsprechung zum kommunalen öffentlichen Dienst, angehoben. Die Entgelte der Auszubildenden werden rückwirkend zum Januar um 70 Euro erhöht.

„Die von der KODA 2007 beschlossene Anbindung an die kommunale Fassung des Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes hat sich voll bewährt“, so Dr. Eder, Sprecher der KODA-Mitarbeiterseite. „Besonders untere und mittlere Einkommen profitieren vom aktuellen Tarifabschluss. Die pauschale Anhebung um 50 Euro plus prozentaler Steigerung führen zum Beispiel in der Entgeltgruppe 1 zu einer Erhöhung des Tabellenentgelts von rund 10 %“.

Weitere Entscheidungen im Juli

Die Tarifparteien des öffentlichen Dienstes haben weitere Regelungen zur Beschäftigungssicherung für Auszubildende und bezüglich des Übergangsrechts für frühere BAT-Beschäftigte getroffen. So wird zum Beispiel die Frist für den Vollzug von ausstehenden Bewährungsaufstiegen verlängert. Das ist für viele Beschäftigte vorteilhaft, die im September 2007 noch



Rechtzeitig zum Urlaub. 550 bis 1.200 Euro Nachzahlung für Vollbeschäftigte.

Foto: bilderbox

nicht alle Bewährungsaufstiege nach altem Recht absolviert hatten. Die KODA wird im Juli über die Übernahme dieser Regelungen beraten. Zu verschiedenen anderen Punkten gab es bereits eigenständige KODA-Regelungen, die für die Beschäftigten günstiger als die Regelungen des öffentlichen Dienstes waren.

Jetzt einheitlich 39 Stunden

Im kirchlichen Dienst galt schon bisher für alle Beschäftigten, ausgenommen pädagogische MitarbeiterInnen in Kindertagesstätten, die 39-Stunden-Woche.

Aufgrund der Regelung im TVöD der Kommunen gilt die 39-Stunden-Woche ab 1. Juli auch in Kindertagesstätten. Ausgenommen sind nur Beschäftigte in Altersteilzeit. Als Ausgleich für die Arbeitszeiterhöhung stehen den Beschäftigten im Erziehungsbereich künftig zusätzliche 2,5 Tage zur Vorbereitung und Qualifizierung zu. Über die konkrete Umsetzung der Regelung wird im Juli beraten. Viele Teilzeitbeschäftigte pädagogische MitarbeiterInnen

in Kindertagesstätten können bis 30. Juni zwischen der Arbeitszeiterhöhung oder einer entsprechend geringeren Entgelterhöhung wählen. Näheres auf Seite 5.

Manfred Weidenthaler

Themen

- **KODA-Wahlergebnis**
Mitarbeiter wählen Kontinuität
- **Entgelttabellen**
Soviel gibt's 2008 und 2009
- **Kita-Teilzeitkräfte**
Geld oder Zeit
- **Reisekosten**
Detailverbesserungen
- **Fahrkosten konkret**
Gerichte ermöglichen Arbeitgebern Abzüge
- **Kita-Leitungen**
Rückgruppierungen umstritten

**Kindertagesstätten:
Erklärungsfrist 30.6. für
pädagogische Teilzeitkräfte beachten!**

➤ ➤ ➤ Seite 5

Kontakt

Post-, Fax- und Email-Anschriften unter www.kodakompass.de, Rubrik „Personen und Kontakte“ oder über die Geschäftsstelle, Tel. 08 21/1 53 79 2.

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

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

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

Erzdiözese München und Freising
Franz Aigner 0 89/55 25 16 90
Martin Binsack 0 89/1 40 93 51
Erich Sczepanski 0 89/21 37 20 60
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84

Diözese Passau
Dr. Joachim Eder 0 85 07/92 26 03
Elisabeth Weinzierl 0 85 1/8 79 79

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

Diözese Würzburg
Jürgen Herberich 0 93 1/20 15 35 16
Beate Reisert 0 60 21/39 21 05

Vertreter der Lehrerkommission
Reinhard Donhauser-Koci 0 85 45/7 01

Es wurde Zeit ...

**Liebe Kollegin,
lieber Kollege,**

seit Anfang der 90er Jahre sind die Einkommenszuwächse im öffentlichen und kirchlichen Dienst unterdurchschnittlich. Erstmals seit 2004 gibt es jetzt prozentuale Erhöhungen.

Grund zum Freuen, aber nicht zum Jubeln. Ein guter Teil der Entgeltsteigerung wird durch die Inflationsrate von ca. 3 % wieder aufgeessen. Vom Wirtschaftsaufschwung bekommen Arbeitnehmer – kirchliche wie private – nur wenig ab. Der Wohlstandszuwachs kommt schon seit Anfang der 90er Jahre fast nur den Einkommen aus Kapital zu Gute. Kirchliche Verbände und Gewerkschaften prangern das schon lange an – leider fast ungehört.

Immerhin 50 Euro mehr monatlich plus 3,1 % gibt es jetzt, ohne Bitten, ohne Betteln und ohne Runterhandeln. Zwei Entscheidungen der noch im Amt

befindlichen KODA haben das ermöglicht: Zum einen die Anbindung an den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) mit der Regelung, dass Entgelterhöhungen automatisch übernommen

werden, sofern die KODA nichts Abweichendes beschließt. Zum anderen die 2007 erfolgte Entscheidung für die kommunale Fassung des TVöD anstatt der Ländervariante. Denn der neue Tarifabschluss gilt für kommunale Beschäftigte, nicht für Landesbeschäftigte – dort wird weiterhin länger gearbeitet und jetzt auch noch weniger verdient.



Es grüßt Sie im Namen des KODA Kompass-Teams

Manfred Weidenthaler

Manfred Weidenthaler,
Redaktionsleiter

Die neuen Entgelttabellen

Zuzüglich 225 Euro Einmalzahlung im Januar 09. Die Erhöhungen gelten auch für die E

Entgeltgruppe	Stufe 1				Stufe 2				Stufe 3			
	2007	2008	2009	Erhöhung in % 07 bis 09	2007	2008	2009	Erhöhung in % 07 bis 09	2007	2008	2009	Erhöhung in % 07 bis 09
EG 15	3384,00	3540,45	3639,59	7,55%	3760,00	3928,11	4038,10	7,40%	3900,00	4072,45	4186,48	7,35
EG 14	3060,00	3206,41	3296,19	7,72%	3400,00	3556,95	3656,54	7,55%	3600,00	3763,15	3868,52	7,46
EG 13	2817,00	2955,88	3038,64	7,87%	3130,00	3278,58	3370,38	7,68%	3300,00	3453,85	3550,56	7,59
EG 12	2520,00	2649,67	2723,86	8,09%	2800,00	2938,35	3020,62	7,88%	3200,00	3350,75	3444,57	7,64
EG 11	2430,00	2556,88	2628,47	8,17%	2700,00	2835,25	2914,64	7,95%	2900,00	3041,45	3126,61	7,81
EG 10	2340,00	2464,09	2533,08	8,25%	2600,00	2732,15	2808,65	8,03%	2800,00	2938,35	3020,62	7,88
EG 9	2061,00	2176,44	2237,38	8,56%	2290,00	2412,54	2480,09	8,30%	2410,00	2536,26	2607,28	8,19
EG 8	1926,00	2037,26	2094,30	8,74%	2140,00	2257,89	2321,11	8,46%	2240,00	2360,99	2427,10	8,35
EG 7	1800,00	1907,35	1960,76	8,93%	2000,00	2113,55	2172,73	8,64%	2130,00	2247,58	2310,51	8,47
EG 6	1764,00	1870,23	1922,60	8,99%	1960,00	2072,31	2130,33	8,69%	2060,00	2175,41	2236,32	8,56
EG 5	1688,00	1791,88	1842,05	9,13%	1875,00	1984,68	2040,25	8,81%	1970,00	2082,62	2140,93	8,68
EG 4	1602,00	1703,21	1750,90	9,29%	1780,00	1886,73	1939,56	8,96%	1900,00	2010,45	2066,74	8,78
EG 3	1575,00	1675,38	1722,29	9,35%	1750,00	1855,80	1907,76	9,01%	1800,00	1907,35	1960,76	8,93
EG 2	1449,00	1545,47	1588,74	9,64%	1610,00	1711,46	1759,38	9,28%	1660,00	1763,01	1812,37	9,18
EG 1					1286,00	1377,42	1415,98	10,11%	1310,00	1402,16	1441,42	10,03

Mitarbeiterseite weitgehend bestätigt

15 VertreterInnen wiedergewählt – Wahlbeteiligung gestiegen



17 KODA- und Lehrerkommissionsmitglieder hatten sich wieder zur Wahl gestellt, 15 wurden erneut gewählt. 4 neue VertreterInnen schafften den Einzug in die KODA. Die

Wahlbeteiligung stieg in 6 von 8 Wahlbezirken gegenüber 2003 um durchschnittlich fast 4 %-Punkte. Dies obwohl erstmals auch MitarbeiterInnen, die nur für wenige Stunden pro Woche bei der Kirche angestellt sind, wahlberechtigt waren. Die größere Zahl von Wahlberechtigten ist eine Ursache für die zum Teil sehr hohen Stimmzuwächse. In der Diözese Würzburg sank die Wahlbeteiligung, dort kandidierten allerdings nur 3 Personen für die beiden Sitze. Die Lehrerkommission für die Lehrkräfte an kircheneigenen Schulen ist mit Ablauf dieser Amtszeit aufgelöst. Die Vertreter der Lehrkräfte sind künftig voll in die KODA integriert. Die neue KODA wird ihre Tätigkeit im September aufnehmen, Kontaktdaten der neuen VertreterInnen sind unter www.kodakompass.de zu finden.

Manfred Weidenthaler

Die Ergebnisse im Einzelnen

Hinter den Namen ist die Stimmzahl angegeben. In Klammern sind die Zahlen von 2003 abgedruckt, bei neu Gewählten „neu“. Angaben ohne Gewähr, die Veröffentlichung der amtlichen Endergebnisse erfolgt in den Amtsblättern und unter www.bayernkoda.de.

Diözese Augsburg

43 % Wahlbeteiligung (41 %),
4377 Stimmzettel (2591)

- Probst, Klaus 2057, 47% (766)
- Jörg, Karin 1826, 42% (1113)
- Reich, Johannes 1675, 38% (897)

Erzdiözese Bamberg

38 % Wahlbeteiligung (37 %),
1795 gültige Stimmzettel (1495)

- Hoppe, Johannes 878, 49% (845)
- Steiner-Püschel, Susanne 851, 47% (851)

Diözese Eichstätt

40 % Wahlbeteiligung (36 %),
1144 gültige Stimmzettel (804)

- Schweizer, Markus 713, 62% (368)
- Ziller, Renate 670, 59% (379)

Erzdiözese München und Freising

36% Wahlbeteiligung (31 %),

3854 gültige Stimmzettel (2515)

- Weidenthaler, Manfred 2256, 59% (1170)
- Sonnenberger, Anna Maria 2042, 53% (neu)
- Sczepanski, Erich 1873, 49% (842)
- Winter, Robert 1703, 44% (neu)

Diözese Passau

38 % Wahlbeteiligung (35 %),
970 gültige Stimmzettel (526)

- Dr. Eder, Joachim 590, 61% (367)
- Weinzierl, Elisabeth 451, 46% (354)

Diözese Regensburg

32 % Wahlbeteiligung (26 %),
2145 gültige Stimmzettel (1043)

- Zeitler, Monika 787, 37% (neu)
- Wenninger, Michael 723, 34% (449)

Diözese Würzburg

42 % Wahlbeteiligung (54 %),
1023 gültige Stimmzettel (864)

- Herberich, Jürgen 771, 75% (520)
- Müller, Verena 625, 61% (neu)

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

39 % Wahlbeteiligung (43 %),
(Stimmzettel: keine Angaben)

- Dr. Spannagl, Christian 872 (794)
- Jüttler, Klaus 711 (820)

ntgeltgruppen 2 Ü, 15 Ü und individuelle Endstufen. Angaben ohne Gewähr.

Lohn- und Gehaltsgruppe	Stufe 4				Stufe 5				Stufe 6			
	2007	2008	2009	Erhöhung in % 07 bis 09	2007	2008	2009	Erhöhung in % 07 bis 09	2007	2008	2009	Erhöhung in % 07 bis 09
1	4400,00	4587,95	4716,41	7,19%	4780,00	4979,73	5119,16	7,10%	5030,00	5237,48	5384,13	7,04%
2	3900,00	4072,45	4186,48	7,35%	4360,00	4546,71	4674,02	7,20%	4610,00	4804,46	4938,98	7,14%
3	3630,00	3794,08	3900,31	7,45%	4090,00	4268,34	4387,85	7,28%	4280,00	4464,23	4589,23	7,22%
4	3550,00	3711,60	3815,52	7,48%	4000,00	4175,55	4292,47	7,31%	4200,00	4381,75	4504,44	7,25%
5	3200,00	3350,75	3444,57	7,64%	3635,00	3799,24	3905,61	7,44%	3835,00	4005,44	4117,59	7,37%
6	3000,00	3144,55	3232,60	7,75%	3380,00	3536,33	3635,35	7,55%	3470,00	3629,12	3730,74	7,51%
7	2730,00	2866,18	2946,43	7,93%	2980,00	3123,93	3211,40	7,77%	3180,00	3330,13	3423,37	7,65%
8	2330,00	2453,78	2522,49	8,26%	2430,00	2556,88	2628,47	8,17%	2493,00	2621,83	2695,24	8,11%
9	2230,00	2350,68	2416,50	8,36%	2305,00	2428,01	2495,99	8,29%	2375,00	2500,18	2570,18	8,22%
10	2155,00	2273,36	2337,01	8,45%	2220,00	2340,37	2405,90	8,37%	2285,00	2407,39	2474,79	8,31%
11	2065,00	2180,57	2241,62	8,55%	2135,00	2252,74	2315,81	8,47%	2185,00	2304,29	2368,80	8,41%
12	1970,00	2082,62	2140,93	8,68%	2040,00	2154,79	2215,12	8,58%	2081,00	2197,06	2258,58	8,53%
13	1880,00	1989,83	2045,55	8,81%	1940,00	2051,69	2109,14	8,72%	1995,00	2108,40	2167,43	8,64%
14	1710,00	1814,56	1865,37	9,09%	1820,00	1927,97	1981,95	8,90%	1935,00	2046,54	2103,84	8,73%
15	1340,00	1433,09	1473,22	9,94%	1368,00	1461,96	1502,89	9,86%	1440,00	1536,19	1579,20	9,67%

Vorsorgen für den Urlaub



Ungetrübte Urlaubsfreuden

Um den Urlaub gesund genießen zu können, erkundigen Sie sich am besten einige Zeit vor der Abreise bei Ihrem Hausarzt, ob für Ihr Reiseziel bestimmte Vorsorgemaßnahmen – wie zum Beispiel Impfungen – empfehlenswert sind. Sinnvoll ist auch der Abschluss einer Auslandsreise-Krankenversicherung. Wenn Sie in der kirchlichen Höherversicherung nach Tarif PEP Standard oder Tarif 820K bei der Versicherungskammer Bayern versichert sind, sind Sie für Auslandsreisen bestens abgesichert. Egal ob dienstliche oder private Reisen. Aus den Tarifen PEP Standard und 820K werden unvorhergesehene Krankheitskosten sowie die Kosten für einen medizinisch notwendigen Rücktransport nach Deutschland ersetzt. Wenn Sie bei einer Erkrankung im Ausland Fragen haben oder wenn ein Rücktransport nach Deutschland in Erwägung gezogen wird, dann wenden Sie sich bitte an unsere Servicenummer.

Telefonnummer der Auslandshotline:
0049 (89) 21 60-62 62
Fax-Nummer 0049 (89) 21 60-62 63

Was müssen Sie im Krankheitsfall beachten?

Die Rechnungen (Arzt, Arzneimittel etc.) zahlen Sie in der Regel vor Ort selbst. Wenn Sie in der kirchlichen Höherversicherung nach den Tarifen PEP Standard oder 820K versichert sind, dann reichen Sie anschließend die Rechnungen im Original zusammen mit einem Antrag ein. Achten Sie bitte darauf, dass jede Arztrechnung folgende Angaben erhält:

- Name der behandelten Person
- Diagnose/Behandlungsdaten
- Angabe der ärztlichen Leistungen

Wichtig: Arzneimittel müssen ärztlich verordnet sein. Reichen Sie daher immer die Verordnung mit ein.

Sind Impfungen heute noch erforderlich?

Auch in Deutschland und Europa gibt es heutzutage noch viele Infektionskrankheiten, die nicht harmlos sind und gegen die mittels Schutzimpfung eine wirksame Prophylaxe möglich ist. Nicht alle Schutzimpfungen werden jedoch von der Gesetzlichen Krankenversicherung übernommen. Um Ihnen dennoch die bestmögliche Vorsorge gegen diese Erkrankungen bieten zu können, empfehlen wir Ihnen den Abschluss einer privaten Krankenzusatzversicherung, die in diesen Fällen die Kosten für Sie übernimmt. Speziell für kirchliche Mitarbeitende können wir Ihnen den Tarif PEP Plus anbieten. Dieser leistet unter anderem für Schutzimpfungen und viele andere medizinisch sinnvolle Vorsorgeuntersuchungen.

Impfung – was passiert dabei?

Bei einer „aktiven“ Impfung besteht der Impfstoff aus abgeschwächten oder getöteten Krankheitserregern. Das körpereigene Immunsystem bildet daraufhin spezifische Antikörper. Bei einer „passiven“ Impfung werden spezifische Antikörper (sog. Immunglobuline) gegen eine bereits bestehende Infektion injiziert.

Der Impfausweis

Im internationalen Impfausweis, der von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) empfohlen wird, können Sie alle Ihre Impfungen eintragen lassen. So behalten Sie den Überblick, welche Impfungen anstehen, und vermeiden überflüssige Immunisierungen. Der Ausweis gilt für Erwachsene und Kinder. Sie erhalten ihn kostenlos bei Ihrem Hausarzt oder beim Gesundheitsamt. Er beinhaltet auch einen Notfallausweis, in dem Ihre Blutgruppe und andere wichtige Daten eingetragen werden können. Im Notfall kann der Arzt anhand des Ausweises zum Beispiel erkennen, ob Sie bestimmte Medikamente nicht vertragen oder ob es andere medizinische Risikofaktoren gibt, die zu beachten sind.

Deshalb ist es sinnvoll, den Impfausweis immer - insbesondere auch im Urlaub - mit sich zu führen.

Sonnenbaden ohne Schattenseiten

Sommerzeit, Sonnenbade-Zeit: Doch Vorsicht! Unsere Haut ist sehr empfindlich. Übertriebenes Sonnenbaden führt nicht nur zum Sonnenbrand, sondern lässt die Haut auch schneller altern und erhöht das Hautkrebsrisiko deutlich. Unsere Broschüre „Sonnenbaden ohne Schattenseiten“ enthält praktische Tipps und Informationen zum gesunden Sonnenbaden und zeigt, wie man Hautkrebs vorsorgen und frühzeitig erkennen kann. Sie können die Broschüre kostenlos im Internet unter www.versicherungskammer-bayern.de/sonnenbaden herunterladen.

Haben Sie noch Fragen?
Dann rufen Sie uns einfach an.
Bei Fragen zu den Leistungen:
(0 89) 21 60-85 06
Bei Fragen zu den Vertragsbedingungen:
(0 89) 21 60-85 05

Kita-Teilzeitkräfte

Erklärungsfrist bis 30.6.!

Auch für pädagogische MitarbeiterInnen in Kindertagesstätten gilt ab 1. Juli die 39-Stunden-Woche.

Bei Teilzeitkräften hat das unterschiedliche Auswirkungen. Für MitarbeiterInnen, die in ihrem Arbeitsvertrag einen prozentualen Beschäftigungsumfang vereinbart haben, erhöht sich die Arbeitszeit entsprechend: Eine 50 %-Kraft arbeitet dann nicht mehr 19,25 Stunden pro Woche sondern 19,5 Stunden.

Die meisten Beschäftigten haben aber eine feste Stundenzahl in ihrem Vertrag stehen, zum Beispiel 10 oder 20 Stunden pro Woche. Bei diesen MitarbeiterInnen ändert sich die Stundenzahl nicht automatisch. Bleibt die Stundenzahl gleich, verringert sich das Einkommen, da das Entgelt etwa bei einer 10 Stunden-Kraft nicht mehr 10/38,5 sondern 10/39 der Vollzeitbezüge beträgt. Im Ergebnis bedeutet das, dass ein Teil der

Entgelterhöhung durch die Arbeitszeiterhöhung wieder „aufgefressen“ wird.

Daher wurde beschlossen, dass die betroffenen Teilzeitkräfte wählen können, ob sie lieber ihre jetzige Stundenzahl behalten, dann aber 1,3 %-Punkte weniger Entgelterhöhung bekommen oder ob sie die volle Entgelterhöhung wollen und stattdessen ihren Beschäftigungsumfang um 1,3 % erhöhen. Eine 30 Stunden-Kraft müsste dann zum Beispiel 30 Stunden und 23 Minuten arbeiten.

Wer seinen Beschäftigungsumfang erhöhen möchte, muss dies bis 30. Juni seinem Arbeitgeber, das ist in der Regel die Kirchenstiftung, mitteilen. Es handelt sich dabei um eine freie Erklärung des/der Beschäftigten, der Arbeitgeber kann die Erhöhung nicht ablehnen. MitarbeiterInnen können dies zum Beispiel mit einem kurzen formlosen Schreiben tun: „Ich teile Ihnen mit, dass ich die Anpassung meines Beschäftigungsumfangs entsprechend der Erhöhung der Wochenarbeitszeit zum 1. Juli 2008 wähle.“

Manfred Weidenthaler



Entscheiden! Erhöhung des Beschäftigungsumfangs nur auf Antrag.

Foto: bilderbox

Impressum

KODA Kompass

Organ der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite.

Rechtskräftig 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 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 37 93
Bayerische-Regional-KODA@t-online.de

Redaktionsanschrift

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

Redaktion

Franz Aigner, Jürgen Herberich, Johannes Hoppe, Markus Schweizer, Dr. Christian Spannagl, Manfred Weidenthaler, Vertreter der Arbeitgeberseite: Roland Huth

Redaktionsleitung und Layout

Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.)

Preis: 10 Euro pro Jahr

Abo-Verwaltung, Druck und Au age
Druckerei Fuchs, Gutenbergstr. 1,
92334 Berching, Tel.: 0 84 62/9 40 60,
Fax: 0 84 62/94 06 20; Au age: 51.000

Falsche Adresse?

MitarbeiterInnen, die den KODA Kompass kostenfrei im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses zugesandt erhalten, melden Adressänderungen nur ihrem Arbeitgeber.

Reisekosten: Verbesserung im Detail

Handhabung in den Diözesen künftig „strenger“?

Die Reisekostenordnung im ABD, mit der die Erstattung von Auslagen für Dienstreisen und Dienstgänge geregelt wird, wurde in einzelnen Punkten neu gefasst. In den meisten Fällen ging es um eine Anpassung an geänderte landesrechtliche Bestimmungen, die sich im Bayerischen Reisekostengesetz finden.

Für Beschäftigte von Bedeutung ist, dass auch Reisen anlässlich vom Arbeitgeber veranlasster Qualifizierungsmaßnahmen von der Ordnung erfasst werden.

Vom Arbeitgeber veranlasst ist dabei in einem weiten Sinn zu verstehen. Alle Fort- und Weiterbildungen, an denen der/die Beschäftigte teilnehmen muss, fallen darunter.

Darüber hinaus besteht für freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen mit anerkanntem dienstlichen Interesse gemäß § 5 a Abs. 3 ABD Teil A, 1. Anspruch auf hälftige Erstattung aller anfallenden Kosten.

Außerdem wurden verschiedene Einzelbestimmungen geändert:

- Die elektronische Genehmigung der Dienstreisen (etwa per Email) ist jetzt (offiziell) möglich.
- Die generelle Nachweisung nicht für Aufwendungen ist gestrichen. Es müssen nicht mehr automatisch alle Belege an die Abrechnungsstelle geschickt werden. Allerdings kann der Arbeitgeber innerhalb von 6 Monaten deren Vorlage verlangen (etwa für Stichprobenkontrollen).

weiter nächste Seite



Umweltfreundlich. Pro dienstlich zurückgelegtem Fahrradkilometer gibt es künftig 5 Cent.

Foto: Lianel/pixelio



Das Prinzip. Fahrten von und zur Hauptarbeitsstelle sind Privatsache, der Rest Dienstreisen. Foto: Siegfried Baier/pixelio

- Die Benutzung einer höheren Bahnklasse ist jetzt generell zulässig, wenn dies aus dienstlichen Gründen erforderlich ist.
- MitarbeiterInnen mit Schwerbehinderung ab 50 % können generell die höhere Bahnklasse nutzen.
- Der Entschädigungssatz für die Benutzung des Fahrrads wurde von 4 Cent auf 5 Cent pro Kilometer erhöht.
- Bei Fahrten auf unbefestigten Forststrecken werden zusätzlich 3 Cent pro Kilometer gezahlt. Einige Arbeitgeber haben diese Entschädigung bereits bislang gewährt. Eingeführt wurde auch eine Anhängerentschädigung für im Forstdienst Tätige (2 Cent für einen dienstlichen Anhänger an privatem Kfz, 6 Cent bei privatem Anhänger).
- Das pauschale Übernachtungsgeld wurde von 18,50 Euro auf 20,00 Euro erhöht.

Gerichte eröffnen Arbeitgebern Sparmöglichkeiten

Die KODA-Mitarbeiterseite strebte in den Verhandlungen eine möglichst einfache Regelung bei der Erstattung der Fahrkosten an. Wie beim Freistaat Bayern sollte auch im ABD-Bereich auf den Abzug der Kosten für „teilidentische Strecken“ verzichtet werden. Dies hätte für einige MitarbeiterInnen zu höheren Erstattungen und für die Bezügestellen zur Vereinfachung geführt. Die Arbeitgeberseite hat inzwischen jedoch signalisiert, dass sie einen anderen Weg gehen will. Künftig sollen die nach der Rechtsprechung zulässigen Kürzungsmöglichkeiten bei den Fahrkosten voll genutzt werden. Zwei Urteile des Bundesarbeitsgerichts und ein Urteil des Bundesverwaltungsgerichts stellten fest, dass der Arbeitgeber nicht mehr in jedem Fall die vollen Reisekosten übernehmen muss. Näheres siehe Beitrag rechts.

Dr. Joachim Eder

In der Praxis nicht ganz einfach Gerichte ermöglichen Arbeitgebern Fahrkostenabzüge

Auf den ersten Blick erscheint es einfach: Man fährt zu einer Tagung, zahlt 60 Euro für die Fahrkarte und bekommt das Geld von seinem Arbeitgeber zurück. So war es einmal. Durch höchstrichterliche Urteile wurde festgestellt, dass dies in vielen Fällen ein ungerechtfertigter Vorteil für die Beschäftigten sei. Denn wäre er/sie nicht auf Dienstreise gewesen, dann wäre er/sie ins Büro gefahren, und die Kosten für die Fahrt ins Büro hat er/sie sich nun gespart. Also, so die Bundesarbeitsrichter, darf der Arbeitgeber die gesparten Kosten von der Reisekostenerstattung abziehen.

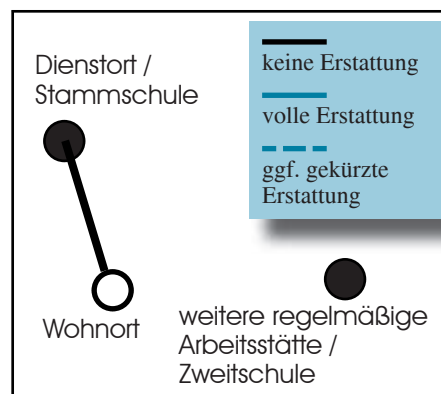
Die kirchlichen Arbeitgeber haben bereits signalisiert, dass sie diese Sparmöglichkeit nutzen möchten. Das wird nicht ganz einfach, weil der Arbeitgeber nicht irgendeine Entfernungspauschale ab-

ziehen darf, sondern im Einzelfall geprüft werden muss, ob der/die MitarbeiterIn eine Ersparnis hatte und wenn ja, wie viel er/sie sich tatsächlich, auch in Abhängigkeit vom benutzten Verkehrsmittel, gespart hat.

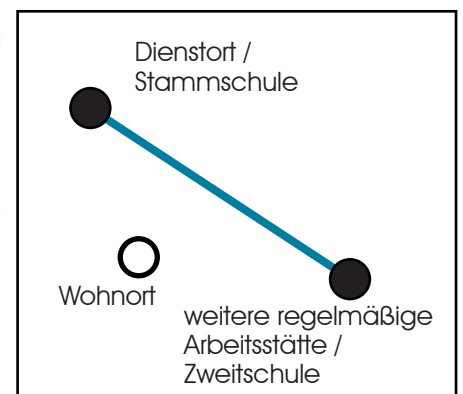
Noch komplizierter wird die Rechtslage dadurch, dass seit Anfang dieses Jahres neue Steuerrichtlinien gelten. Fahrkostenerstattungen für Fahrten zwischen dem Wohnort und einer regelmäßig aufgesuchten Arbeitsstätte, auch wenn es sich nur um eine zweite oder dritte Arbeitsstätte handelt, sind jetzt ausnahmslos steuer- und sozialversicherungspflichtig. Nicht regelmäßige Fahrten hingegen sind steuerfrei.

Die wichtigsten Fälle sind in den folgenden Beispielen dargestellt.

Dr. Joachim Eder,
Manfred Weidenthaler

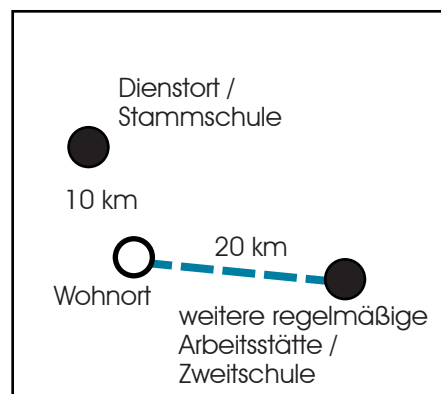


Fahrten zum Dienort (Hauptarbeitsstätte) sind keine Dienstreisen. Es besteht kein Anspruch auf Erstattung der Kosten. Einzelne Arbeitgeber gewähren freiwillige „Fahrkostenzuschüsse“. Manche übernehmen die Kosten, wenn mehrmals am Tag zur Arbeitsstelle gefahren werden muss.



Fahrten vom Dienort zu „weiteren Arbeitsstätten“ sind Dienstreisen. Es besteht Anspruch auf Erstattung der vollen Fahrkosten.

Die erstatteten Fahrkosten sind steuer- und sozialversicherungsfrei, weil die Fahrt nicht vom Wohnort aus angetreten wurde.



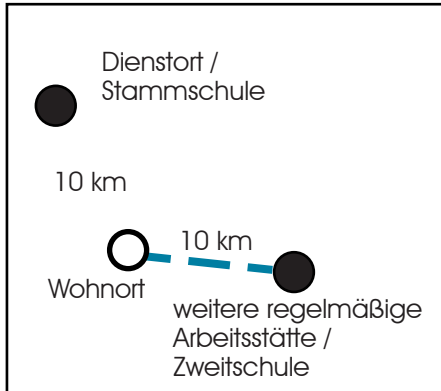
Direkte Fahrten zu und von einer „weiteren Arbeitsstätte“ sind Dienstreisen. Von den Fahrkosten darf der Arbeitgeber laut BAG-Urteil die Kosten abziehen, die der/die

Beschäftigte gehabt hätte, wenn er/sie statt dessen an diesem Tag zum Dienort gefahren wäre.

Fährt der Beschäftigte sonst mit dem Auto zum Dienort, darf der Arbeitgeber 30 Cent pro gespartem Kilometer abziehen. Fährt er/sie üblicherweise mit dem Fahrrad, dürfen nur 5 Cent abgezogen werden. Nutzt er/sie eine Monatskarte, darf bei der Kostenerstattung nichts abgezogen werden, da der/die Beschäftigte durch die Dienstreise ja auch nichts gespart hat.

Die erstatteten Fahrkosten sind steuer- und sozialversicherungspflichtig, weil die Fahrt vom Wohnort aus angetreten wurde.

Gleiches gilt, wenn der/die Beschäftigte in umgekehrter Richtung von der „weiteren Arbeitsstätte“ nach Hause fährt.

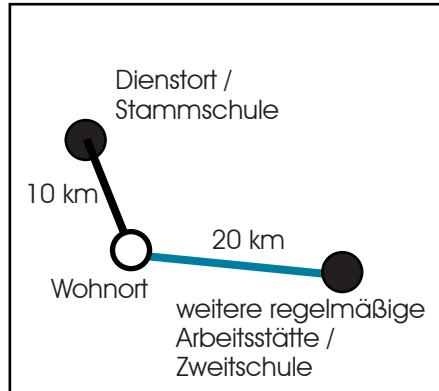


Der/die Beschäftigte fährt direkt zu einer „weiteren Arbeitsstätte“, daher ist das eine Dienstreise.

Angenommen, der/die MitarbeiterIn benutzt immer das Auto:

Die Fahrkosten zur „weiteren Arbeitsstätte“ betragen in diesem Fall $2 \times 10 \text{ km} \times 30 \text{ Cent} = 6 \text{ Euro}$, davon darf der Arbeitgeber die Ersparnis durch die an diesem Tag ausgefallene Fahrt zum Dienstort abziehen (ebenfalls $2 \times 10 \text{ km} \times 30 \text{ Cent} = 6 \text{ Euro}$). Der/die Beschäftigte erhält also im Ergebnis nichts, obwohl es eine Dienstreise ist!

Trotzdem ist es sinnvoll, sich diese Fahrten als Dienstreisen genehmigen zu lassen, weil dann der Arbeitgeber für mögliche Kfz-Schäden am eigenen Auto haftet, soweit keine grobe Fahrlässigkeit vorliegt.



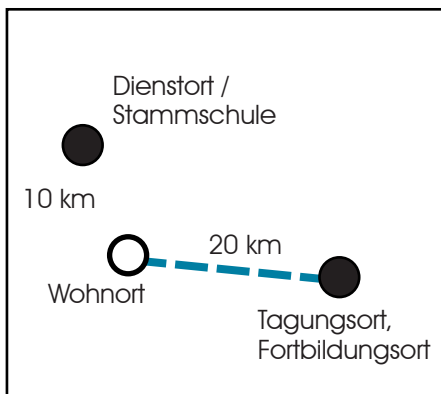
Der/die Beschäftigte ist vormittags am Dienstort, abends hat er/sie einen Termin an der „weiteren Arbeitsstätte“.

Der/die Beschäftigte hat sich an diesem Tag keine Kosten gespart, also sind die vollen Fahrkosten zur „weiteren Arbeitsstätte“ zu erstatten.

Die erstatteten Fahrkosten sind steuer- und sozialversicherungspflichtig, weil es sich um eine Fahrt zwischen dem Wohnort und einer regelmäßigen Arbeitsstätte handelt.

Fahr(t)kosten?

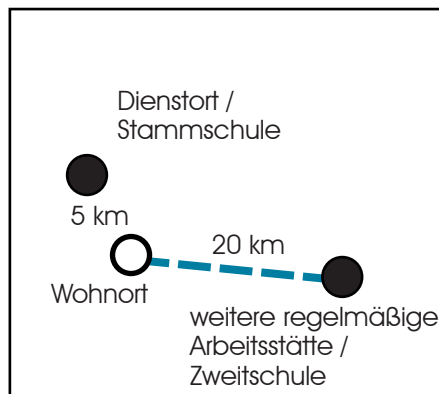
Fahrkosten heißen jetzt Fahrkosten – zumindest, wenn die Fahr(t)kosten auf Dienstreisen entstehen. Die neue Vokabel stammt aus dem Bayerischen Reisekostengesetz.



Der/die Beschäftigte fährt zu einer ganztägigen P ichtfortbildung an einen auswärtigen Ort. Das ist immer eine Dienstreise.

Wird sie vom Wohnort aus angetreten, darf auch hier der Arbeitgeber eine mögliche Ersparnis abziehen (wenn sich der/die Beschäftigte Kosten für die Fahrt zum Dienstort gespart hat).

Die erstatteten Fahrkosten sind bei Fahrten zu Fortbildungen und Tagungen steuer- und sozialversicherungsfrei, weil es sich nicht um die Fahrt zu einer regelmäßigen Arbeitsstätte handelt!



Von den Fahrkosten darf der Arbeitgeber ausschließlich die wirkliche Ersparnis des/der Beschäftigten abziehen.

Fährt der/die Beschäftigte üblicherweise zum Dienstort mit dem Fahrrad und zur „weiteren Arbeitsstätte“ mit dem Auto, dann darf der Arbeitgeber nicht einfach $2 \times 20 \text{ km} \text{ minus } 2 \times 5 \text{ km} = 15 \text{ km}$ zu erstattende Strecke rechnen. Richtig ist vielmehr: Kosten ($2 \times 20 \text{ km} \times 30 \text{ Cent} = 6 \text{ Euro}$) minus Ersparnis ($2 \times 5 \text{ km} \times 5 \text{ Cent} = 50 \text{ Cent}$) = Erstattungsbetrag (5,50 Euro).

Ausführungsbestimmungen zu erwarten

Die neue Rechtslage ist kompliziert. Die rechtlichen Möglichkeiten voll auszunutzen könnte zu kuriosen Fallgestaltungen führen. Fährt etwa eine Mitarbeiterin bei Sonnenschein üblicherweise mit dem Rad an ihren Dienstort, bei Regen aber mit dem Auto, wären je nach Wetterlage am Dienstreisetag von den Dienstreisekosten unterschiedliche Ersparnisse in Abzug zu bringen. Der Freistaat Bayern verzichtet daher bislang darauf, die eingesparten Kosten bei den Abrechnungen abzuziehen. Wie die kirchlichen Stellen dies handhaben werden, ist offen.

Teilweise finden Gespräche zwischen Mitarbeitervertretungen (MAVen) und Arbeitgebern über einfache Pauschalregelungen statt. Ausführungsbestimmungen und Pauschalregelungen dürfen aber nur zu Gunsten der Beschäftigten – nicht zu ihren Ungunsten – vom Reisekostenrecht abweichen.

Wichtige Begriffe:

Dienstort ist der Ort, an dem man üblicherweise arbeitet; für gewöhnlich der Ort, an dem man die meiste Zeit arbeitet. Jede/r hat nur einen Dienstort und dieser muss arbeitsvertraglich festgelegt sein. Daneben kann er/sie „weitere regelmäßige Arbeitsstätten“ haben. Bei LehrerInnen spricht man von „Stamm-“ und „Zweitschulen“. **Dienstreisen** sind nach dem kirchlichen Tarifrecht ABD alle dienstlich veranlassenen Fahrten – außer den Fahrten zwischen Wohnort und Dienstort beziehungsweise Stammschule. Durch Dienstreisen zusätzlich entstehende Kosten sind vom Arbeitgeber zu tragen.

Nach dem Steuerrecht sind dagegen Fahrten zwischen Wohnung und allen „regelmäßigen“ Arbeitsstätten generell keine Dienstreisen. Das führt dazu, dass manche Fahrkostenerstattungen steuer- und sozialversicherungspflichtig sind und andere nicht. Für die Frage, ob man Anspruch auf Kostenerstattung hat, ist das Steuerrecht aber ohne Bedeutung.

Dienstreisenehmigungen müssen vor den Dienstreisen vom Arbeitgeber erteilt werden, ansonsten besteht in der Regel kein Anspruch auf Kostenerstattung. Einige Arbeitgeber haben MitarbeiterInnen, die viele Dienstreisen erledigen müssen (etwa in der Pastoral oder im Baureferat), pauschale Genehmigungen erteilt.

Anträge auf Kostenerstattung müssen innerhalb von 6 Monaten gestellt werden.

Dr. Joachim Eder,
Manfred Weidenthaler

Tariflicher Fahrstuhl bei LeiterInnen von Kindertagesstätten

Mitarbeiterseite: Keine Rückgruppierung wegen Kindern unter 3 Jahren

Für LeiterInnen einer Kindertagesstätte ein Albtraum: in der Zeit von 1. Oktober bis 31. Dezember gehen die Kinderzahlen zurück, die Grenze von 180, 100 oder 40 wird unterschritten. Dann kommt der sogenannte „tarifliche Fahrstuhl“ zum Einsatz, das heißt es erfolgt automatisch, ohne dass es einer Änderungskündigung bedarf, die Rückgruppierung der LeiterInnen um eine Entgeltgruppe. Für ständige StellvertreterInnen gilt Gleiches, wenn die Grenzen 180, 130, 70 oder 40 unterschritten werden.

Automatische Rück- und im umgekehrten Fall Höhergruppierungen gab es schon immer. Durch die Übernahme der TVöD-Regelungen ins ABD und durch das „Bayerische Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz“ (BayKiBiG) hatten sich die Auswirkungen allerdings erheblich verschärft. Die Problematik des „schrägen Aufstiegs“ und „geraden Abstiegs“ im TVöD konnte die Bayerische Regional-KODA durch ihre Zulagenregelung lösen (vgl. KODA Kompass Nr. 30 vom Juli 2007). Selbst mehrfache Wechsel der Entgeltgruppe führen in kirchlichen Tagesstätten – im Unterschied zu kommunalen Tagesstätten – nicht zu einer niedrigeren Stufe innerhalb der Entgeltgruppen.

Plätze oder Köpfe?

Ein weiteres – durch das BayKiBiG verursachtes – Problem ist ungelöst. Es geht um das Berechnungsverfahren, mit dem die Durchschnittsbelegung der Einrichtung ermittelt wird. Bei der Ermittlung sind laut ABD – und gleichlautend nach TVöD – die im Zeitraum von 1. Oktober bis 31. Dezember des Vorjahres „vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze“ zugrunde zu legen. Sinkt in diesem Zeitraum ihre Zahl unter die vorgegebenen Grenzen, erfolgt automatisch eine Rückgruppierung.

Die kirchlichen Träger gehen bislang – wie auch die Kommunen – davon aus, dass mit dem Begriff „vergebenen (...) Plätze“ die „Kopffzahl“ der Kinder gemeint ist, wobei Kinder, die nur am Vormittag kommen und Kinder, die nur am Nachmittag

kommen, als zusammen jeweils ein Kind gezählt werden.

Nach Art. 21 Abs. 5 BayKiBiG werden Kinder mit einem höheren Platz- oder Förderungsbedarf mit höheren Gewichtungsfaktoren bei der Förderung berücksichtigt. Diese bleiben, wenn die Berechnung der Belegung nur nach Kinderzahl erfolgt, unberücksichtigt. Kind ist bei dieser Berechnungsweise – bezogen auf die Eingruppierung der Leitung – Kind, unabhängig davon, ob es bei der Refinanzierung mit einem Faktor von 1,0 beziehungsweise 1,3



MitarbeiterInnen können Korrektur falscher Rückgruppierungen verlangen.

Foto: bilderbox

(Kinder mit Migrationshintergrund) oder 2,0 (Kinder unter 3 Jahren) oder 4,5 (Kinder mit Behinderung) herangezogen wird.

Nach Rechtsauffassung der KODA-Mitarbeiterseite ist diese Zählweise falsch, denn Kinder unter 3 Jahren (Faktor 2,0) belegen laut Gesetz 2 Plätze in der Einrichtung. Die anderen Gewichtungsfaktoren haben allerdings keinen Einfluss auf die Platzzahl.

So darf ein Kindergarten mit einer Betriebserlaubnis für 50 Plätze, der 11 Kinder mit dem Faktor 2,0 hat, nur noch 28 weitere Kinder aufnehmen. Dann sind alle 50 Plätze belegt.

Der Träger erhält wegen des zusätzlichen Aufwandes für die unter 3-jährigen mehr staatliche Förderung, der/die LeiterIn und StellvertreterIn würden aber gegebenenfalls rückgruppiert. Das entspricht nach Auffassung der KODA-Mitarbeiterseite weder Sinn noch Wortlaut der Regelung.

Im oben genannten Beispiel sind nach Aufnahme von 11 Kindern unter 3 Jahren alle 50 Plätze belegt, obwohl nach Köpfen nur 39 Kinder anwesend sind. Also ist nach Rechtsauffassung der KODA-Mitarbeiterseite die Bedingung „mindestens 40 vergebene Plätze“ erfüllt. Ein Rückgruppierung wegen Unterschreiten der Zahl 40 wäre somit unzulässig.

Wie kann erreicht werden, dass diese Interpretation – und um eine solche handelt es sich – Anerkennung findet?

Was Betroffene tun können

Zunächst kann ein/e Betroffene/r Einspruch gegen die Rückgruppierung einlegen. Falls der Arbeitgeber den Einspruch nicht annimmt, kann er/sie die diözesane Schlichtungsstelle anrufen (Näheres siehe KODA Kompass Nr. 25 vom Juli 2005). Sollte es vor der Schlichtungsstelle zu keiner Einigung kommen, kann er/sie noch das staatliche Arbeitsgericht anrufen. Schlichtung wie Arbeitsgericht entscheiden zwar nur einen Einzelfall, aber eine solche Einzelfallentscheidung hätte wohl auch erhebliche Auswirkungen auf die Praxis im gesamten kirchlichen und öffentlichen Dienst.

Die Mitarbeitervertretung (MAV) der Kirchenstiftung muss jeder Eingruppierung zustimmen. Verweigert die MAV die Zustimmung zur Rückgruppierung, muss der Arbeitgeber entweder auf die Rückgruppierung verzichten oder das Kirchliche Arbeitsgericht (KAG) um Zustimmungsersetzung anrufen. Das Kirchliche Arbeitsgericht würde in diesem Fall entscheiden, wie der Begriff „vergebene Plätze“ zu verstehen ist.

MAV verweigert Zustimmung

Die kirchlichen Träger gehen bislang – wie auch die Kommunen – davon aus, dass mit dem Begriff „vergebenen (...) Plätze“ die „Kopffzahl“ der Kinder gemeint ist, wobei Kinder, die nur am Vormittag kommen und Kinder, die nur am Nachmittag

Dr. Joachim Eder



Eine MAV zu wählen lohnt: Keine Rückgruppierung ohne Zustimmung.

Foto: bilderbox

Der Dritte Weg in den bayerischen Diözesen

Dokumentation des Studientags der
Bayerischen Regional-KODA 2007
Preis: 3 Euro
Näheres: www.bayernkoda.de

Es liegt in Ihrer Hand

Wahl der KODA-VertreterInnen bis 29. April

Die Stimmzettel zur KODA-Wahl werden in diesen Tagen versandt. Bis 29. April können Sie entscheiden, wer die Interessen der kirchlichen Beschäftigten künftig vertreten wird. Von Ihrer Entscheidung hängt es ab, wie gut oder schlecht kirchliches Arbeitsvertragsrecht künftig weiterentwickelt wird. Nutzen Sie Ihr Wahlrecht und wählen Sie eine kompetente und starke Vertretung der kirchlichen ArbeitnehmerInnen. Die Wahlergebnisse werden sofort nach Meldung durch die Wahlvorstände veröffentlicht, unter www.kodakompass.de Rubrik „Infos kompakt“, KODA-Wahlen

Abgedruckt werden sie auch in den Kirchenzeitungen und Amtsblättern.

www.kodakompass.de
Rubrik „Infos kompakt“,
KODA-Wahlen



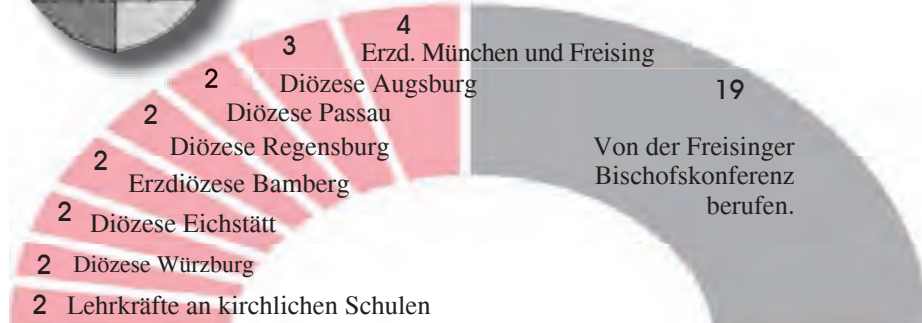
E. Sczepanski



Sitzverteilung in der Bayerischen Regional-KODA

Dienstnehmer-
vertreterInnen
(gewählt)

Dienstgeber-
vertreterInnen
(berufen)



„Richtig“ wählen Die Tücken des Wahlrechts

Das KODA-Wahlverfahren ist kompliziert. Gewählt sind nicht unbedingt die KandidatInnen mit den meisten Stimmen, denn zugleich muss der/die KandidatIn auch der/die Stimmenstärkste im jeweiligen (Berufs-)Bereich sein. Innerhalb der jeweiligen Diözese gilt: Aus jedem der 6 (Berufs-)Bereiche kann maximal eine oder einer in die KODA gewählt werden. So

können zum Beispiel nicht 2 ErzieherInnen oder 2 ReligionslehrerInnen gleichzeitig einen Sitz erhalten. Der/die WählerIn sollte diese Besonderheit des Wahlrechts beachten. Wer zum Beispiel unbedingt seinen persönlichen Favoriten in der KODA haben möchte, wird möglicherweise seine weiteren Stimmen nicht an KandidatInnen aus dem gleichen Bereich vergeben (um zu verhindern, dass der persönliche Favorit wegen der Konkurrenz innerhalb des Bereichs ausscheidet). Im KODA Kompass Nr. 32 ist das Verfahren ausführlich mit einer Grafik erklärt.

Themen

- **Noch attraktiver**
Neues zur Altersvorsorge
- **Mitarbeitergespräche**
Bayernweite Einführung geprüft
- **Kirchenspezifische Berufe**
Mehrfachaufstiege verbessert
- **Kirchliche Realschulen**
Neue Zulage für Sonderaufgaben
- **400 Euro-Jobs optimieren**
Entgeltumwandlung, Übungsleiterpauschale, Gleitzone ...
- **Feinarbeiten bei Tarifumstellung**
*- Strukturausgleich korrigiert
- Stufe 2 nach Assistentenzeit
- Gutschriften auf Arbeitszeitkonto*
- **Besitzstand Kind bei Änderung des Beschäftigungsumfangs**
- **Das Stichwort: Zeitzuschläge**
- **Wer kommt – wer geht**
Nachruf Domkapitular Winter

Sonderteil

- **Unter dem Strich**
Spardiskussion, TVöD-Übernahme, Kinderkomponente, Netto-Lücke ... – Die KODA zieht Bilanz

Danke

**Liebe Kollegin,
lieber Kollege,**

mit der KODA-Amtszeit 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 letzten Jahre. Es gibt wohl kaum eine Branche in Deutschland mit einem vergleichbaren Standard bei der Mitarbeiterinformation.

Der KODAKompass ist heute etabliert und wird auch von vielen Dienstgebern geschätzt. MitarbeiterInnen, die Rechte und Pflichten kennen, die wissen, was für sie gilt, sind zufriedener MitarbeiterInnen. Und so mancher Konflikt lässt sich vermeiden, wenn Klarheit darüber herrscht, was Recht ist.

Am Ende der Amtszeit möchte ich allen danken, die zum Gelingen beigetragen haben. Den Redaktionsmitgliedern: **Markus Schweizer**, der die Verantwortung für kodakompass.de trägt. Ein Medium, das weit mehr als eine Ergänzung der Print-Ausgabe und vor allem für aktuelle Meldungen und Service-Angebote unentbehrlich ist. **Jürgen Herberich**, der mit unermüdlicher Geduld und echter Programmiererleidenschaft unsere Internet-Seite weiterentwickelte. **Franz**



Das Redaktionsteam. Jürgen Herberich, Markus Schweizer, Manfred Weidenthaler, Johannes Hoppe, Franz Aigner, nicht im Bild: Dr. Christian Spannagl, Dr. Josef Meier.

Foto: E. Frede

Aigner, der auch diffizilste Rechtsfragen souverän klärte. **Dr. Christian Spannagl**, der für den wichtigen Bereich der Beiträge aus der Lehrerkommission verantwortlich war. **Johannes Hoppe**, der als kritischer Geist in der Redaktion und als entschiedener Kämpfer für den KODA Kompass wesentlich zum Erfolg beitrug.

Ein besonderer Dank gilt **Dr. Josef Meier**, dem Vertreter der Dienstgeber-

seite, der das Projekt KODA Kompass auf Arbeitgeberseite klar und entschieden unterstützte und uns stets ein fairer Partner war. Auch die beiden KODA-Vorsitzenden **Dr. Joachim Eder**, Mitarbeiterseite, und **Dr. Stefan Korta**, Dienstgeberseite, haben den KODA Kompass tatkräftig unterstützt. Nicht zuletzt durch ihre intensive Lektorenarbeit, trugen sie wesentlich zur hohen Qualität der Zeitschrift bei.

Danken möchte ich auch den MitarbeiterInnen in den Bezügestellen und Franz Bayer 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

Willkommen

Im Namen aller Mitglieder der Bayerischen Regional-KODA möchte ich den H. H. Erzbischof Reinhard Marx

von München und Freising ganz herzlich als unseren Hauptansprechpartner – als Vorsitzenden der Freisinger Bischofskonferenz – begrüßen.

Mit ihm steht der Erzdiozese ein Bischof vor, der nicht nur als Sozialexperte mit dem Thema „Die Arbeit als Teil der Verwirklichung des Menschen“ befasst ist, sondern auch mit dem kirchlichen Arbeitsrecht in Deutschland bereits seit Jahren sehr vertraut ist. Die Bayerische Regional-KODA

hat immer schon ein gutes Verhältnis zur Freisinger Bischofskonferenz ausgezeichnet. Wir hoffen und sind uns gewiss, auch mit Erzbischof Marx dieses gute Verhältnis fortführen zu können.

Gleichzeitig möchten wir uns bei H. H. Kardinal Friedrich Wetter sehr herzlich für die gute Hand, die er immer über die Bayerische Regional-KODA gehalten hat, bedanken. Wir wissen, dass er die Arbeit der Bayerischen Regional-KODA als eine Aufgabe zum Wohl der Kirche in Bayern geschätzt und dabei den Mitgliedern hohes Vertrauen entgegen gebracht hat.



Eine Epoche geht zu Ende. Kardinal Friedrich Wetter übergibt auch den Vorsitz in der Freisinger Bischofskonferenz an Erzbischof Reinhard Marx.

Foto: kna-Bild

Dr. Joachim Eder
Vorsitzender der
Bayerischen Regional-KODA



Foto: kna-Bild

Aufruf zur KODA-Wahl

Auf Vorschlag der Bayerischen Regional-KODA hat die Freisinger Bischofskonferenz die anstehenden Neuwahlen der Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten in der Bayerischen Regional-KODA auf den 29. April 2008 festgesetzt.

In den sieben Diözesen, die auf dem Gebiet des Freistaates 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 siebten Amtsperiode der Bayerischen Regional-KODA (2008 bis 2013) 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, 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 der KODA-Wahl im Jahr 2003 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 15. Februar 2008

Erzbischof Dr. Reinhard Marx
Vorsitzender der Freisinger Bischofskonferenz



Stufe 2 nach Assistenzzeit

Werden GemeindeassistentInnen, ReligionslehrerInnen im Vorbereitungsdienst und PastoralassistentInnen nach Bestehen der Zweiten Dienstprüfung übernommen, muss ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen werden. Die Eingruppierung erfolgt in Entgeltgruppe 10, bei PastoralreferentInnen derzeit in Entgeltgruppe 13. Mitarbeiter- und Arbeitgeberseite sind sich darin einig, dass der Vorbereitungsdienst für die Stufenzuordnung zu berücksichtigen ist und die Zuordnung in Stufe 2 zu erfolgen hat.

Markus Schweizer



Feinschliff. Beim Strukturausgleich, Besitzstand Kind, der Stufenauf- und der Arbeitszeitgutschrift wurden Fehler und Unklarheiten behoben.

Foto: bilderbox

Arbeitszeitkonto

Beschäftigte, die ein Arbeitszeitkonto haben, können Zuschläge für „Arbeit zu besonderen Zeiten“ in Zeit umwandeln. Die KODA hat nun festgelegt, dass für die Umwandlung die – für die Beschäftigten etwas günstigere – Tabelle in § 7 der Arbeitszeitkontenregelung (ABD Teil D, 4.) zu verwenden ist. 60 Minuten Feiertagsarbeit werden nach dieser Tabelle zum Beispiel wie 80 Minuten Werktagsarbeit bewertet. Mehr zum Thema „Zeitzuschläge“ in „Das Stichwort“ auf S. 15.

Manfred Weidenthaler

Korrektur beim Strukturausgleich

Durch einen Fehler bei der Übertragung der Regelungen des öffentlichen Dienstes erhielten einige unterhältig Teilzeitbeschäftigte einen zu hohen Strukturausgleich.

Grundsätzlich gilt, dass der Strukturausgleich – wie andere Bezüge auch – zeitan- teilig gewährt wird. Wer eine halbe Stelle hat, bekommt den halben Strukturausgleich, wer eine Viertelstelle hat, ein Viertel. Der öffentliche Dienst hat eine Sonderregelung geschaffen, dass Teilzeitbeschäftigte in bestimmten Fällen mehr bekommen. Wenn auch der Ehepartner im öffentlichen Dienst ist, bekommen er/sie dort mindestens

die Hälfte des Strukturausgleichs. Durch einen Übertragungsfehler lautete die ABD-Regelung so, dass alle Teilzeitbeschäftigten mit Anspruch auf Strukturausgleich für Verheiratete mindestens 50 % bekommen. Die KODA hat diesen Übertragungsfehler korrigiert: Mindestens den halben Strukturausgleich erhalten nur Beschäftigte, deren Ehepartner auch im kirchlichen Bereich tätig ist. Alle übrigen erhalten Strukturausgleich entsprechend ihrem Beschäftigungsumfang (vgl. Satz 1 der Vorbemerkungen zu den Anlagen 3, 3 A und 3 k, ABD Teil A, 3.).

Manfred Weidenthaler

Pro Kind einmal Änderungen beim Besitzstand Kind

Durch eine neue KODA-Regelung ist sichergestellt, dass Kinderzuschläge auch künftig pro Kind nur einmal gezahlt werden – soweit auf Grund der Besitzstandsregelungen überhaupt noch Anspruch auf Kinderzuschläge besteht.

Im alten Tarifrecht galt das Prinzip: Ein Kinderzuschlag pro Kind. Dieses Prinzip soll – vorbehaltlich der bischöflichen In-Kraftsetzung – auch für die Besitzstandszahlungen Kind gelten. Betroffen sind Ehepaare, die beide bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, der Kinderzuschläge zahlt. Rückwirkend ab Januar 2008 gilt folgendes Grundprinzip: Ändert sich bei einem der Partner der Beschäftigungsumfang, werden die Besitzstandszahlungen Kind überprüft und gegebenenfalls so erhöht oder abgesenkt, dass maximal ein voller Kinderzuschlag gezahlt wird. Geht etwa der Ehepartner in Elternzeit und verliert seine Kinderzuschlagszahlung,

wird die des anderen Partners gegebenenfalls erhöht. Nimmt der Ehepartner seine Beschäftigung nach der Elternzeit wieder auf und hat wieder Anspruch auf Besitzstandszahlungen, werden die des anderen Partners gegebenenfalls gekürzt. Die Beschäftigten sind verpflichtet, entsprechende Änderungen beim Kinderzuschlag des Ehepartners dem Arbeitgeber zu melden. Die Regelung ist § 11 ABD Teil A, 3. zu finden.

Manfred Weidenthaler



Nicht mehr und nicht weniger. Pro Kind maximal ein Zuschlag.

Foto: bilderbox

Besitzstand Teilzeit

Einzelne unterhältig Teilzeitbeschäftigte hatten nach der Entgeltaufrundung zum Oktober letzten Jahres weniger Geld als zuvor. In der KODA hat man sich nun darauf verständigt, dass die Beschäftigten eine Zulage erhalten, die den Verlust ausgleicht.

Ursache für den Entgeltverlust war der Wegfall einer besonderen Berechnungsregel zum Ehegattenanteil im Vergleichsentgelt. Nach Auffassung der Mitarbeiterseite widerspricht der Entgeltverlust dem Prinzip, dass niemand durch die Tarifumstellung Gehalt verlieren soll. Nachdem die Mitarbeiterseite der KODA die Einleitung eines Vermittlungsverfahren angekündigt hatte, lenkte die Dienstgeberseite ein. Die VertreterInnen der kirchlichen Arbeitgeber sagten zu, dass eine Handlungsanweisung an die Bezügestellen erfolgt, den Betroffenen eine Zulage zu gewähren, die den Verlust ausgleicht. Die Zulage wird mit Entgeltsteigerungen verrechnet.

Manfred Weidenthaler

Kirchenspezifische Berufe

KODA beschließt Verbesserung bei Mehrfachaufstiegen

In einigen kirchenspezifischen Berufen gab es bis zur Tarifreform mehrere Bewährungsaufstiege. So arbeitete sich ein B-Kirchenmusiker in 3 Schritten von der Vergütungsgruppe Vc nach IV a hoch.

Bis auf wenige Besitzstandsregelungen für im September 2005 bereits im Dienst Stehende sind Bewährungsaufstiege durch die Tarifreform abgeschafft. An ihre Stelle sollte 2007 eine neue Entgeltordnung treten. Diese Entgeltordnung wird aufgrund von Differenzen zwischen den Tarifparteien des öffentlichen Dienstes nicht vor 2010 in Kraft treten. Durch die enge Anbindung des kirchlichen an den öffentlichen Dienst bedeutet das auch für die kirchlichen Beschäftigten, dass sie noch mehrere Jahre mit provisorischen Regelungen leben müssen.

Diese Übergangsregelungen treffen MitarbeiterInnen, die im Oktober 2005 noch mehrere Bewährungsaufstiege vor sich hatten, besonders hart. Die Bayerische Regional-KODA hat daher für die betroffenen Berufsgruppen (MesnerInnen, B-KirchenmusikerInnen sowie Jugend- und Erwachsenenbildner mit FH- oder Fachakademieabschluss) eine Sonderregelung geschaffen. Diese Sonderregelung stellt sicher, dass jede/r zumindest noch einen Aufstieg erreichen kann (§ 8 a ABD Teil A, 3.).

Unter www.kodakompass.de, Rubrik „Themen-ABC“ Stichwort „Mehrfachaufstiege“ ist eine von Stephan Merkes, Markus Schweizer und Jürgen Herberich erarbeitete Zusammenstellung der verschiedenen Fallgestaltungen zu finden.

Manfred Weidenthaler

**Bessere Eingruppierung
vor allem für Jüngere.**

Foto: bilderbox



Mehr miteinander reden

Mitarbeitergespräche bayernweit geplant

In vielen Einrichtungen wird noch immer zu wenig miteinander geredet. Um daran etwas zu ändern beraten Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter in der „Projektsteuerungsgruppe Leistung“ der Bayerischen Regional-KODA über die bayernweite Einführung sogenannter jährlicher Mitarbeitergespräche.

Gelungene Kommunikation ist eine wichtige Voraussetzung für Berufszufriedenheit und effektives Arbeiten. Bei den neuen Mitarbeitergesprächen geht es nicht um alltägliche Absprachen, sondern um einen im festen Rahmen stattfindenden Aus-

tausch unter 4 Augen. Dienstvorgesetzte/r und MitarbeiterIn haben bei diesen Gesprächen Gelegenheit, ungestört darüber zu sprechen, wie „es läuft“ und wie es beiden „miteinander geht“. Auf Grundlage der bereits in verschiedenen Diözesen erfolgten Erprobungen wird jetzt eine rechtliche Verankerung des Mitarbeitergesprächs im kirchlichen Tarifrecht ABD geprüft.

Manfred Weidenthaler

Loseblattsammlung des ABD

Für alle, die eine gedruckte Ausgabe des ABD der elektronischen Form vorziehen, gibt es jetzt die Möglichkeit, sich selbst eine Loseblatt-Sammlung anzulegen und zu pflegen. Die Loseblatt-Sammlung ist nicht käuflich zu erwerben. So erstellen Sie Ihre Loseblattsammlung in 3 Schritten:

- ABD als pdf von www.onlineABD.de herunterladen (Größe etwa 5 MB).
- Ausdrucken. Sollten Sie die komplette Fassung ausdrucken, beachten Sie, dass Sie den Papieraufwand durch Ihre Vorgaben bei der Druckeinstellung (DIN A5 Format, Druck beidseitig) auf etwa 250 Blatt reduzieren können.
- Den onlineABD-newsletter abonnieren, damit Sie die kostenlosen Ergänzungslieferungen als pdf bekommen (nicht mit dem kodakompass-newsletter verwechseln).

Wenn Ihnen eine pdf-Datei statt der Loseblattsammlung genügt: Den online-ABD-newsletter abonnieren; so erfahren Sie, wenn es eine aktualisierte Fassung des ABD als pdf-Datei gibt.

Jürgen Herberich



Foto: Ordinariat Eichstätt

Domkapitular Manfred Winter

* 17. Juni 1947 † 2. Februar 2008

Domkapitular Manfred Winter ist im Alter von 60 Jahren völlig überraschend verstorben. Seit 1999 war der Personalleiter des Eichstätter Ordinariats Dienstgebervertreter in der Bayerischen Regional-KODA. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite schätzten Domkapitular Winter wegen seiner Offenheit und seiner ausgewogenen Haltung. Er war stets zum Dialog bereit und suchte den persönlichen Kontakt zu allen Mitgliedern in der KODA. Hierdurch trug er wesentlich zu einem positiven und konstruktiven Arbeitsklima bei. Die Bayerische Regional-KODA verliert mit Domkapitular Winter einen Sachwalter, der die Angelegenheiten aus pastoraler Sicht beleuchtet hat und dabei besonders die Belange der pastoralen Berufe im Blick hatte. Möge er im Licht unseres Schöpfers wandeln, an den er geglaubt und für den er gelebt hat.

Kirchliche Realschulen

Zulage für Führungsaufgaben geschaffen

Nachdem die Lehrerkommission in der Bayerischen Regional-KODA schon bei der Vergabe von Berufsbezeichnungen für Lehrkräfte an kirchlichen Gymnasien auf Grund staatlicher Vorgaben neue Wege beschritten hatte (siehe KODA Kompass Nr. 32), galt es nun zu prüfen, inwieweit nicht auch an kirchlichen Realschulen Neuland betreten werden könnte.

Nachdem die Dienstgeberseite verschiedene Modelle erwogen hatte, legte sie in der 41. Vollversammlung der Lehrerkommission einen Konsensvorschlag vor, der auch die Zustimmung der Mitarbeiterseite fand.

Danach kann ab dem 1. August 2008, befristet zur Erprobung bis 31. Juli 2013, Lehrkräften an Realschulen, denen der Schulträger Führungsaufgaben mit Weisungsbefugnis überträgt – zum Beispiel als Fachbetreuer oder im Rahmen eines Schulentwicklungsprojektes – eine Zulage bis zur Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Entgelten nach der bisherigen Besoldungsgruppe und der nächsthöheren gewährt werden. Der Schulträger kann die Gewährung von einer Bewährung von längstens 2 Jahren abhängig machen. Es

handelt sich also nicht um eine „klassische Beförderung“ auf Lebenszeit, wie zum Beispiel zum Konrektor, sondern um ein zusätzliches Entgelt im Rahmen einer besonderen Aufgabe an einer Schule, deshalb ist auch keine spezielle Beurteilung dafür notwendig.

Dieses Modell erlaubt den Schulträgern einerseits sehr große Flexibilität, Lehrkräfte mit Führungsaufgaben zu betrauen, andererseits kann ein Schulträger aber auch ganz darauf verzichten. Eine Reihe von Fragen bleibt bei der neuen Regelung noch ungeklärt, wie zum Beispiel die Verteilung der Kompetenzen zwischen Konrektor und Lehrkräften mit Führungsaufgabe, ob und gegebenenfalls wieviel Anrechnungsstunden es für die jeweilige Führungsaufgabe gibt oder wie lange die Mindestlaufzeit für einen solche Übertragung sein sollte. Die Mitarbeiterseite, die sich eine präzisere Regelung wünschte, gab trotzdem ihre Zustimmung, um schnellstmöglich zumindest einen Versuch zu ermöglichen und weil die Dienstgeber zusagten, über detailliertere Vorgaben zu sprechen, wenn sich dieses Modell bewährt.

Dr. Christian Spannagl

Spardiskussion

Die KODA-Vorsitzenden ziehen

Für die Mitarbeiterseite blickt Dr. Joachim Eder, KODA-Vorsitzender und Sprecher der Dienstnehmerseite, zurück:

Auch nach dem Wechsel des dienstgeberseitigen Vorsitzes von Wolfgang Rückl zu Dr. Stefan Korta entwickelte sich erneut eine konstruktive und persönlich wertschätzende Arbeitsbeziehung der beiden Vorsitzenden zum Vorteil der Arbeit in der KODA.



Generationenwechsel

Personelle Veränderungen auf Dienstgeberseite wie das Ausscheiden von Dr. Josef Meier, einem „Gründungsmitglied“, führten und führen zu neuen Gewichtungen auf der Dienstgeberseite, die ebenfalls Einuss auf die weitere Arbeit haben.

Sachliches Klima

Die Spardiskussion, die schwierige Übernahme der Tarifreform und die „Nachwehen“ bei den Verbesserungen der „tariflichen Grausamkeiten des TVöD-Systems“ in Vermittlungsverfahren führten dazu, dass der früher oft leichter zu erreichende Konsens in der KODA erschwert wurde. Die Interessen der einzelnen Seiten wurden mit großem Nachdruck verfolgt. Die stärkere Vorbereitung der beiden Seiten führte auch zur Blockbildung, die nicht immer leicht aufzulösen war. Insgesamt aber besteht in der Bayerischen Regional-KODA ein faires und sachliches Verhandlungsklima.

KODA Kompass und kodakompass.de

Der bewährte KODA Kompass als Zeitschrift der Mitarbeiterseite an alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten konnte weiterhin jährlich vier Mal versandt werden und Themen aufgreifen, die sich sonst kaum in so knapper und präziser Form finden. Durch die mitarbeiterseitige Domain kodakompass.de und die neue Domain www.onlineABD.de konnten weitere Verbesserungen der Transparenz der KODA-Arbeit erzielt werden.

Arbeitsgruppen und Vorbereitung der Sitzungen

Aufgrund der Tarifreform wurde die

Wer kommt – wer geht

Generalvikar Josef Heigl

ist auf seinen Wunsch hin aus der Bayerischen Regional-KODA ausgeschieden. Seit Oktober 2003 hat er als Dienstgebervertreter der Diözese Augsburg die Interessen seiner Diözese vertreten, wobei er aber stets auch die übrigen Diözesen und deren Anliegen im Blick hatte. Trotz der vielfältigen Verpflichtungen als Generalvikar hat Heigl engagiert an den Vollversammlungen und den Sitzungen der Dienstgeberseite teilgenommen und war als verlässlicher und offener Gesprächspartner auch in schwierigen Verhandlungen geschätzt. Ein persönliches Anliegen war es ihm, nach Lösungen zu suchen, die für die Dienstgeber- wie für die Mitarbeiterseite überzeugt mitgetragen werden können. Die Bayerische Regional-KODA bedankt sich bei Generalvikar Heigl für seine treue und konstruktive Zusammenarbeit und wünscht ihm Gesundheit und Gottes Segen.

Msgr. Michael Weihmayer folgte Generalvikar Heigl in der KODA nach. Dom-



vikar Msgr. Weihmayer ist Priester der Diözese Augsburg und dort seit 2 Jahren Personalreferent für die Ständigen Diakone und die LaienmitarbeiterInnen im pastoralen Dienst. Vorher war er im Militärbischofs-

amt in Berlin als Referatsleiter II – Personal und Organisation tätig. Die Bayerische Regional-KODA heißt Msgr. Weihmayer als Dienstgebervertreter herzlich in ihren Reihen willkommen und wünscht ihm in seiner neuen Aufgabe Gottes Segen.

Als neuen Vertreter der Diözese Eichstätt konnte die Bayerische Regional-KODA im November 2007 auf Dienstgeberseite **Stefan Häusler** begrüßen. Der 36-jährige Jurist – durch seine frühere Tätigkeit in der Rechtsstelle der KAB München in KODA-Kreisen kein Unbekannter – ist seit Mitte letzten Jahres Referent für Personalwesen im Bischöflichen Ordinariat Eichstätt. Die Bayerische Regional-KODA heißt Stefan Häusler in ihren Reihen herzlich willkommen.

und Tarifreform

Bilanz der 6. Amtszeit

Arbeit nicht nur im Vorbereitungsausschuss, sondern auch in vielen Arbeitsgruppen geleistet. Die Mitarbeiterseite konnte intern auf die juristischen Kenntnisse von Franz Aigner zurückgreifen, extern auf ihren Rechtsberater Peter Zetl. Die Mitarbeiterseite unterhält eigene Arbeitsgruppen, unter anderem die Arbeitsgruppe Erzieherinnen, in der die für den Bereich des pädagogischen Personals anfallenden Fragen gesammelt, besprochen und in die Gesamtberatungen eingebracht werden.

Zusammenarbeit nach außen

Inzwischen konnte erreicht werden, dass beide Vorsitzende der KODA mit Gaststatus im Verwaltungsrat der Zusatzversorgungskasse vertreten sind. Die Mitarbeiterseite hielt Kontakt zu den Diözesanen Arbeitsgemeinschaften in den bayerischen Diözesen und zu den bayerischen Vertretern in der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes sowie zu den Berufsverbänden. Auch ein guter Kontakt zur Gewerkschaft ver.di ist gegeben.

Exportschlager „Bayern“

Im Bereich der Zentral-KODA ist die Mitarbeiterseite auch in der Sprechergruppe und im Vorbereitungsausschuss vertreten. Regelungen aus der Bayerischen Regional-KODA wie das Schiedsstellenverfahren sind zum „Exportschlager“ geworden und werden auch in anderen KODA-Ordnungen in veränderter Form angewendet oder diskutiert.

Ein ausführlicher Bericht über die wichtigsten Themen und Entscheidungen der Amtszeit unter www.kodakompass.de

Für die Dienstgeberseite zieht Dr. Stefan Korta, stellvertretender KODA-Vorsitzender und Sprecher der Dienstgeberseite, Bilanz:

Im Juli 2006 trat Wolfgang Rückl, langjähriger Sprecher der Dienstgeberseite, in den Ruhestand. An seiner Stelle durfte ich diese Funktion übernehmen und mit meiner persönlichen Prägung die Arbeit von Herrn Rückl fortsetzen.



Die Dienstgeberseite dankt Herrn Rückl für seinen treuen Dienst und wünscht ihm für seinen Ruhestand Gottes Segen.

Strukturwandel im ABD

Inhaltlich war die Arbeit der KODA geprägt von tief greifenden strukturellen Veränderungen. Durch die Tarifreform (Wechsel vom BAT zum TVöD) war die bisherige „Leitwährung“ des ABD weggebrochen.

Wie darauf reagiert werden sollte, wurde intensiv und häufig kontrovers diskutiert, etwa die Frage, ob die Folgen der Tarifreform im öffentlichen Dienst zunächst eine Zeit lang beobachtet werden sollten, wofür sich die Dienstgeberseite ausgesprochen hatte, oder ob die Reform sofort nachvollzogen werden sollte.

Die KODA entschied sich für eine sofortige Neufassung des ABD, das weitgehend identisch ist mit dem TVöD. Eigene Bestimmungen waren zum Teil für die kirchenspezifischen Berufsgruppen erforderlich.

Gelungen ist die Schaffung einer einheitlichen Grundlage für die Arbeits-

verhältnisse aller Beschäftigter (ohne die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen). Nun gelten für alle bei Arbeitszeit und Entgelt die Bestimmungen des TVöD – Fassung VKA.

Kinderkomponente

Über die Aufnahme von kinderbezogenen monetären Leistungen in das neue ABD wurde lange Zeit diskutiert. Der Dienstgeberseite, die für ihre Beratungen eine interne Arbeitsgruppe zum Thema Familienförderung eingesetzt hatte, wäre an der gemeinsamen Erarbeitung eines Gesamtkonzepts, das neben monetären auch andere Elemente berücksichtigen sollte, gelegen gewesen. Leider lagen die Vorstellungen hier so weit auseinander, dass eine Verständigung auch auf der Basis einer von Dienstgeberseite vorgeschlagenen Zwischenlösung nicht möglich war.

Leistungsentgelt? – Ja, aber ...

Schwieriges Terrain betrat die KODA mit dem Leistungsentgelt. Die Meinungen zur Ausgestaltung dieses neuen Instruments, gehen weit auseinander. Im Hinblick auf eine Lösung, die für den kirchlichen Dienst geeignet ist, wurde eine mehrjährige Projektphase beschlossen.

Konfliktbewältigung

Gleich zweimal musste auf das Instrument des Vermittlungsverfahrens zurückgegriffen werden, weil die Beratungen festgefahren waren und keine Einigung erzielt werden konnte. Während die Frage der Rechtsfolgen beim Arbeitgeberwechsel so gelöst werden konnten, hat beim Thema Kinderkomponente auch die Einschaltung der Schiedsstelle zu keiner Lösung geführt.

Zusammenarbeit mit der Mitarbeiterseite

Die zu Ende gehende Amtsperiode bot reichlich Konfliktstoff. Gleichzeitig war aber der Wille zur vertrauensvollen und fairen Zusammenarbeit spürbar. Besonders die Beratungen zur Anlehnung an den TVöD – Fassung VKA und zu den Übergangsbeschlüssen zum Leistungsentgelt wurden als sehr positiv erlebt. Die Dienstgeberseite schätzt diese konstruktive Zusammenarbeit und dankt der Mitarbeiterseite ausdrücklich dafür.



Unentbehrlich. Unsere GeschäftsstellenmitarbeiterInnen: Geschäftsführer Eduard Frede (Mitte), Sekretärinnen Ilona Heidelberg (links) und Gertrud Kölbl (rechts). Foto: J. Hoppe

26 Vollversammlungen – 198 Sitzungen – Hat es sich gelohnt?

Was Ihre VertreterInnen dazu sagen ...

Rückblicke der
Lehrerkommission
on auf Seite 13.

Diözese Augsburg

Als ich 2002 in die Bayerische Regional-KODA gewählt wurde, standen die Zeichen schon auf Sturm. Der BAT war ein Auslaufmodell und somit unser „gutes altes ABD“ auch. Mit der Brixener Erklärung hat sich die Mitarbeiterseite der KODA schon früh und einstimmig dazu entschlossen, am Nachfolgetarifvertrag des öffentlichen Dienstes DRAN ZU BLEIBEN. Für mich war das eine der wichtigsten Entscheidungen, die wir in dieser Wahlperiode getroffen haben.

Karin Jörg



Als einziger Mesner in der Bayerischen Regional-KODA war mein Blick in diesen Zeiten der Tarifumstellung besonders auf die kirchenspezifischen Berufe gerichtet. Eine starke Herausforderung dabei: den Anliegen der Beschäftigten in kirchlichen Stiftungen gerecht zu werden! Knappe Kassen, der eher leistungsorientierte TVöD: mitunter schwierig, aber sehr wichtig war deshalb auch, immer wieder Akzente für die soziale Ausgestaltung des ABD zu setzen.

Klaus Probst

Diözese Eichstätt

Äußerst positiv hat mich als Neuling in der KODA die Kultur und Kompetenz auf Mitarbeiterseite beeindruckt. Wie hart die Amtszeit werden wird, war spätestens dann klar, als es im Zuge der kirchlichen Sparwelle hieß: 10 % unter das Niveau des öffentlichen Dienstes. Dies abzuwenden ist uns glücklicherweise gelungen. Immer noch ratlos macht mich das Nein der Arbeitgeber zur Kinderkomponente, die von den Beschäftigten selbst finanziert worden wäre.

Markus Schweizer



Die Grundordnung der Kirche regelt die Beteiligung der MitarbeiterInnen an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen. Mit dem Systemwechsel 2005 zum „Neuen ABD“; hat die Mitarbeiterseite das „Dranbleiben am öffentlichen Dienst“ gesichert. Die bisher geltende sogenannte Vergütungsautomatik ist weiterhin uneingeschränkt gewährleistet. Dadurch wird sichergestellt, dass auch zukünftig das ABD nicht in die Beliebigkeit einzelner Interessen gestellt ist.

Hans Reich

Erzdiözese Bamberg

Eine kompetente Mitarbeiterseite erreichte in der vergangenen Amtsperiode die Übernahme des neuen Tarifvertrages TVöD und die Neugestaltung des ABD. Die Tarifautomatik und somit das Gehaltsniveau mit dem öffentlichen Dienst wurde gesichert. Sehr wichtig: unser massiver und erfolgreicher Widerstand gegen Einsparungsanträge einzelner Diözesen, was zu großen Gehaltseinbrüchen bei den Beschäftigten geführt hätte. Optimaler Service: KODA Kompass online.

Johannes Hoppe



Der übernommene Systemwechsel des TVöD in Anbindung an die Entgeltentwicklung des öffentlichen Dienstes: eine geschlossenen auftretende Mitarbeiterseite erarbeitet die Anpassung an den kirchlichen Bereich! Auch nach dem „Aus“ für die Kinderkomponente fordert die Mitarbeiterseite die soziale Ausgestaltung des ABD. Die Anpassung der Dienstordnung für pädagogisches Personal in KiTa wird die Arbeitsgruppe in der KODA wegen der „Verfügungszeit“ wohl länger beschäftigen.

Susanne Steiner-Pütschel



Erzdiözese München und Freising

2005 Tarifwechsel: vom bewährten BAT zum neuen TVöD! Es ändert sich was, nicht nur zum Guten offenbar – von der KODA gewollt – ohne Blick für die weitreichenden Folgen (Wegfall von Kinderzuschlag, von Bewährungsaufstiegen, Einführung eines Leistungsentgelts etc.) – nun kaum mehr aufzuhalten

Foto: pde



In einer arbeitsreichen, spannenden und weichenstellenden – persönlich meiner letzten – Amtsperiode wurde durch die Übernahme des neuen Tarifwerks des öffentlichen Dienstes das Ziel erreicht, das Niveau der Arbeitsbedingungen in der Kirche nicht unter das des öffentlichen Dienstes absinken zu lassen. In diesem langwierigen Prozess

14 Jahre KODA heißt ca. 100.000 Bahn-Kilometer, 76 Vollerfassungen, 90 Vollerfassungsausschüsse, 92 Arbeitsgruppen u. v. a.; viel bearbeitet, diskutiert, beschlossen, mal gelungen, mal ging nix; viele Begegnungen mit Kollegen und Dienstgebern, meist angenehm, mal nicht; viel Zeit zum Ein- und Erarbeiten. Es war spannend, es hat sich gelohnt.



Weg zu gehen, die Chancen zu nutzen, um den kirchlichen Dienst wieder zukunftsweisend zu gestalten.

Renate Ziller

Diözese Passau

Meine wichtigste Amtszeit als Vorsitzender, da einerseits dem Spardrang der Diözesen Widerstand zu leisten war, andererseits das neue TVöD-System so auf die kirchlichen Verhältnisse angepasst werden musste, dass unsere MitarbeiterInnen sich weiterhin und auf Dauer mit dem Öffentlichen Dienst vergleichen können, gleichzeitig aber keine gravierenden Verschlechterungen und Einbußen gegenüber dem bisherigen Vertragsrecht in Kauf nehmen müssen.

Dr. Joachim Eder

Drei Amtsperioden liegen hinter mir. Die letzte war geprägt von der Auflösung des BAT und die Übernahme des TVöD, wahrlich ein großer Einschnitt in das Arbeitsrecht. Eine Herausforderung ergab sich auch aus dem BayKiBiG und die Einarbeitung in die bestehende Dienstordnung für MitarbeiterInnen in Kindertagesstätten. Die Arbeit war intensiv und professionell. Dank KODA Kompass, Homepage und online ABD können die Mitarbeiter informiert werden.

Elisabeth Weinzierl

+++ Beschäftigte müssen sich leicht und schnell informieren können +++ deshalb habe ich an allen KODA Kompass Ausgaben mitgearbeitet +++ deshalb habe ich den Internetauftritt kodakompass.de entwickelt und gestaltet +++ ich habe mich eingesetzt, dass eine finanzielle Familienförderung für alle beibehalten wird +++ weil die Kirche in der Gesellschaft nicht an ihren Worten sondern ihren Taten gemessen werden wird +++

Jürgen Herberich

regiert werden konnten, teils noch der Ausrichtung bedürftig sind leider auch seine Ämter sichtbar geworden, die teils kor-

Franz Aigner

Mein „Highlight“ war der Wechsel vom alten BAT-Bezug auf den neuen TVöD als Referenziar, dicht gefolgt von der Festlegung auf den Kommunalbereich des öffentlichen Dienstes. Wer das Desaster bei Caritas oder gar Diakonie in Bayern miterlebt und gleichzeitig die Tarifforderungen der „Entgeltrunde 2008“ anschaut, wird unsere Automatik de 2008“ schätzen. Bedauerlich, dass es nicht gelungen ist, dabei soziales Kirchenprofil noch deutlicher zu gestalten.

Erich Sczepanski

Diözese Regensburg

Da ich erst in der 2. Hälfte der Amtsperiode wieder einmal als Nachrücker die Arbeit aufnehmen durfte, galt es für mich trotz meiner früheren 11-jährigen KODA-Zugehörigkeit wegen der Tarifumstellung enorm viel nachzuholen. Gut dass ich auf meine früheren Erfahrungen zurückgreifen konnte und die „alten“ Kollegen und Kolleginnen mich tatkräftig unterstützten.

Michael Wenninger

Sehr arbeitsintensiv war während meiner 3. Wahlperiode die Einarbeitung des TVöD in das ABD. Meine besondere Aufmerksamkeit lag im Einsatz für die unteren Entgeltgruppen und das Mitwirken in der Arbeitsgruppe „Soziale Ausgestaltung des ABD“. Als unentbehrlich sehe ich den fairen und loyalen Umgang zwischen Mitarbeiter- und Dienstgebetvertretern, den Austausch wie auch die Mitarbeit in der MAV sowie die Rückkopplung an die MitarbeiterInnen.

Beate Reisert

Danke für s vertrauen. wünsche: eine/n guten NachfolgerIn,

Martin Binsack



Harte Auseinandersetzungen um den sozialen Charakter des kirchlichen Dienstes prägen die letzten Jahre – hier konnte von uns einiges, z. B. bessere Regelungen beim Wechsel zwischen Pfarreien, aber bei weitem nicht alles erreicht werden. Ein persönlicher Schwerpunkt war die Mitarbeiterinformation, vor allem durch die Erstellung des KODA Kompass, aber auch durch viele Besuche von Mitarbeiterversammlungen – anstrengend, aber sehr lohnend.

Manfred Weidenthaler

Kontakt

Diözese Augsburg

Karin Jörg 08 21/41 85 05

Klaus Probst 0 90 75/60 35

Johannes Reich 083 41/9 08 54 81

Erzdiözese Bamberg

Johannes Hoppe 09 11/4-01 02 62

Susanne Steiner-Püschel 09 11/26 13 90

Diözese Eichstätt

Markus Schweizer 0 84 21/5 02 87

Renate Ziller 084 21/5 02 48

Erzdiözese München und Freising

Franz Aigner 089/55 25 16 90

Martin Binsack 089/1 40 93 51

Erich Sczepanski 089/21 37 20 60

Manfred Weidenthaler 080 34/40 84

Diözese Passau

Dr. Joachim Eder 085 07/92 26 03

Elisabeth Weinzierl 08 51/8 79 79

Diözese Regensburg

Stephan Merkes 0 87 31/39 45 88

Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23

Diözese Würzburg

Jürgen Herberich 09 31/20 15 35 16

Beate Reisert 0 60 21/39 21 05

Vertreter der Lehrerkommission

Reinhard Donhauser-Koci 085 45/7 01

Post, Fax- und Email-Anschriften unter www.kodakompass.de, Rubrik „Personen und Kontakte“ oder über die Geschäftsstelle, Tel. 08 21/15 37 92.

Altersvorsorge aktuell

Entgeltumwandlung jetzt noch attraktiver

Sozialversicherungsfreiheit und Dienstgeberzuschuss

Der Bundestag hat beschlossen, dass Entgeltumwandlung dauerhaft sozialversicherungs- und steuerfrei bleibt. Die Begrenzung der Sozialversicherungsfreiheit auf bis zum Jahr 2008 eingezahlte Beiträge wurde gestrichen. Sozialversicherungsfreiheit bedeutet, dass auf den Teil des Entgelts, der in Rentenansprüche umgewandelt wird, keine Renten-, Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung zu zahlen ist. Ca. 20 % Sozialversicherungsanteil können ArbeitnehmerInnen so sparen. Weniger sparen freiwillig und privat Krankenversicherte, da bei ihnen der Krankenversicherungsbeitrag nicht vom Einkommen abhängt.

Beschäftigte, die krankenversicherungspflichtig sind, erhalten zusätzlich 13 % Dienstgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung. Die Zentral-KODA hat beschlossen, dass auch dieser Zuschuss jetzt unbefristet gewährt wird. Durch den Dienstgeberzuschuss geben die Arbeitgeber einen Teil ihrer Ersparnis bei den Arbeitgeberanteilen zur Sozialversicherung an die Beschäftigten weiter.

Manfred Weidenthaler

Kapitalisierung zugelassen

Lebenspläne können sich ändern. Der Gesetzgeber erlaubt deshalb unter bestimmten Voraussetzungen die „Kapitalisierung“ des in der freiwilligen Altersvorsorge angesparten Vermögens. Bei der Pensions- und Unterstützungskasse der Versicherungskammer Bayern bestand schon bislang die Möglichkeit, sich ab dem 60. Lebensjahr das Kapital ganz oder teilweise (30 % des Angesparten) auszahlen zu lassen. Auch die Bayerische Versorgungskammer hat jetzt diese Möglichkeit geschaffen. Allerdings besteht dort nur die Möglichkeit, sich das gesamte Kapital auszahlen zu lassen.

Manfred Weidenthaler

Ausführliche Infos zur freiwilligen Altersvorsorge sind im KODA Kompass Nr. 27 zu finden.

(zum download unter www.kodakompass.de)

Jetzt an die Zukunft denken.

Augsburg
0821 3460-0

Bamberg
0951 98178-0

Eichstätt
08421 9750-0

München
089 54889-0

Nürnberg
0911 20544-0

Passau
0851 93137-0

Regensburg
0941 4095-0

Würzburg
0931 3516-0

Private Altersvorsorge

Die Kürzungen in der gesetzlichen Rentenversicherung werden sich auf die Höhe unserer Renten auswirken. Deshalb unterstützt der Staat Ihre Altersvorsorge jetzt mit **attraktiven Zulagen** und **Steuervorteilen**. Lassen auch Sie sich vom Staat beschenken. Denken Sie jetzt an Ihre Zukunft.

Sprechen Sie mit unserem Berater!

Wir informieren Sie ausführlich. Insbesondere auch über die verbesserten Möglichkeiten der **betrieblichen Altersvorsorge für kirchliche Mitarbeiter**.

LIGA Bank eG • www.ligabank.de • info@ligabank.de

LIGA BANK
Dienstleister für die Kirche
- seit 1917 -

Die Freigrenzen 2008

Die Freigrenze für die Entgeltumwandlung wurden zum Januar 2008 geringfügig auf 2.544 Euro pro Jahr erhöht. Kirchliche MitarbeiterInnen können aufgrund der Betriebsrenten-P ichtversicherung diesen Freibetrag meist nicht voll ausschöpfen.

Für bei der Bayerischen Versorgungskammer P ichtversicherte – das sind die weitaus meisten – gilt: Von der Steuer- und Abgabefreigrenze ist der „Zusatzbeitrag“, den der Arbeitgeber an die Versorgungskammer zahlt abzuziehen. Der „Zusatzbeitrag“ beträgt 4 % des „zusatzversorgungsp ichtigen Bruttoeinkommens“ (ZV-Brutto). 2.544 Euro minus 4 % des Jahres-ZV-Brutto ergibt den sozialversicherungsfreien Restbetrag. Einen Überblick, wieviel für die steuer- und sozialabgabenfreie Umwandlung bleibt, gibt untenstehende Tabelle.

Für bei der „SELBSTHILFE“ oder der „Kirchlichen Zusatzversorgungskasse“ P ichtversicherte gilt, dass die Betriebsrentenbeiträge vom gesetzlichen Freibetrag abzuziehen sind.

Die Kürzung des Freibetrags gilt nicht für Beschäftigte, die für die freiwillige Altersvorsorge die Unterstützungskasse der Versicherungskammer Bayern nutzen. Unterstützungskassen fallen unter andere Steuerparagrafen, weshalb dort immer die vollen 2.544 Euro ausgeschöpft werden können.

Wer Krankenversicherungsp ichtig ist (das sind im Jahr 2008 in der Regel ArbeitnehmerInnen, die nicht mehr als 48.150 Euro verdienen), erhält vom Dienstgeber innerhalb der Sozialversicherungsfreigrenze einen Zuschuss von 13 % auf den umgewandelten Betrag. Wer die Freigrenzen

zusatz-versorgungs-pflichtiges Jahresbrutto	abgabenfreier Restbetrag für die Entgeltumwandlung bei der Versorgungskammer
20.000	1.744,00
30.000	1.344,00
40.000	944,00
50.000	544,00
60.000	144,00
65.000	0

Bei seit 1.1.05 abgeschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarungen können weitere 1.800 Euro steuer- aber nicht sozialversicherungsfrei umgewandelt werden.

Bei seit 1.1.05 neu Eingestellten mit einem Einkommen oberhalb 63.000 € steht dieser zusätzliche Freibetrag nur teilweise zur Verfügung.

überschreitet, muss für den übersteigenden Betrag Sozialversicherung und eventuell auch Steuer zahlen.

Manfred Weidenthaler

Aktuelle Übersicht

Die Vergleichstabelle über die verschiedenen Wege der Entgeltumwandlung wurde aktualisiert. Die aktualisierte Fassung steht unter www.kodakompass.de, Rubrik Themen-ABC, Altersvorsorge zur Verfügung.

Höhere Riesterförderung

Seit Januar 2008 hat die Riester-Förderung ihre höchste Stufe erreicht. Wer 4 % seines Vorjahresbruttos in einen Riester-Vertrag investiert, erhält 154 Euro Grundzulage und weitere 185 Euro Kinderzulage pro Jahr. Für alle ab 1. Januar 2008 geborenen Kinder gibt es 300 Euro jährlich. Riester-Verträge können über die Betriebsrentenkasse oder private Anbieter abgeschlossen werden. Nähere Infos im KODA Kompass Nr. 27, unter www.kodakompass.de.

Manfred Weidenthaler



Als Beschäftigte der katholischen Kirche in Bayern haben Sie Anspruch auf Entgeltumwandlung – mit staatlicher Förderung und zu Sonderkonditionen. Nutzen Sie alle Vorteile. Wir zeigen Ihnen wie.

Rufen Sie uns an.
Telefon (01 80) 211 5000
 (0,06 € je Anruf)

Wir versichern Bayern.

VER | SICHER | UNGS
 KAMMER
 BAYERN

Beratung zur freiwilligen betrieblichen Altersvorsorge



Beratung zur Pensions- und Unterstützungskasse der Versicherungskammer Bayern / Bayernversicherung (möglich, wenn der jeweilige Arbeitgeber die Kassen zugelassen hat.)

www.vkb.de
 Service-Telefon: 0180/2 11 50 00
 (6 Ct/Anruf; 8 Uhr bis 18 Uhr)



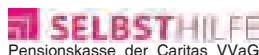
Persönliche Beratung zu den Vorsorgeangeboten der Versicherungskammer auch bei allen Filialen der LIGA Bank

www.ligabank.de
 Telefonnummern siehe Seite 10



Beratung zur „Pluspunktrente“ (Pensionskasse und Riester-Vertrag der Versorgungskammer. Möglich für alle, die dort betriebsrentenversichert sind.)

www.pluspunktrente.de
 Service-Telefon: 089/92 35-74 50
 (9.00 bis 15.30 Uhr, Fr. bis 12.30 Uhr)



Beratung zur Pensionskasse und zu betrieblichen Riesterverträgen (Möglich für alle, die dort betriebsrentenversichert sind.)

www.sh-rente.de
 Service-Telefon: 0221/4 60 15-0



Mit der PlusPunktRente der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden gehen Sie nicht baden

Mehr finanzielle Sicherheit im Alter:

- **3,25 % Zinsen garantiert**
- sichere und gewinnbringende Kapitalanlagen durch unser international ausgezeichnetes Kapitalmanagement
- keine Provisionen, Abschlusskosten oder Gewinnausschüttungen an Aktionäre
- Änderungen der Beitragshöhe und der versicherten Risiken oder Beitragsfreistellung der Versicherung jederzeit kostenfrei möglich
- Wechsel der staatlichen Förderung (Entgeltumwandlung oder Riester-Förderung) kostenfrei möglich
- garantierte Rentenerhöhung von 1% jährlich

Kontakte, Informationen und Broschüren bei:

Bayerische Versorgungskammer
 Zusatzversorgungskasse – G 322 –
 81920 München
 Telefon: 089 / 9235 7450
 Telefax: 089 / 9235 7460
 Mail: pluspunktrente@versorgungskammer.de

Noch einfacher geht es per Internet – hier können Sie Ihre Rente selbst errechnen unter

www.pluspunktrente.de (Ihre Rentenrechner)



Impressum

KODA Kompass

Organ der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite.

Rechtskräftig 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 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 37 93
 Bayerische-Regional-KODA@t-online.de

Redaktionsanschrift

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

Redaktion

Franz Aigner, Jürgen Herberich, Johannes Hoppe, Markus Schweizer, Dr. Christian Spannagl, Manfred Weidenthaler, Vertreter

der Arbeitgeberseite: Dr. Josef Meier

Redaktionsleitung und Layout

Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.)

Preis: 10 Euro pro Jahr

Abo-Verwaltung, Druck und Au age
 Druckerei Fuchs, Gutenbergstr. 1,
 92334 Berching, Tel.: 0 84 62/9 40 60,
 Fax: 0 84 62/94 06 20; Au age: 51.000

Falsche Adresse?

MitarbeiterInnen, die den KODA Kompass kostenfrei im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses zugesandt erhalten, melden Adressänderungen nur ihrem Arbeitgeber.

Einheitliches Tarifrecht für LehrerInnen

Rückblick auf 10 Jahre Lehrerkommission

Die Lehrerkommission wurde von den bayerischen Bischöfen im März 1997 ins Leben gerufen mit dem Auftrag, die einzelvertraglich gestalteten Arbeitsverhältnisse der LehrerInnen als Angestellte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft zu vereinheitlichen und in das „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen“ (ABD) zu überführen. Dabei sollte die Vergleichbarkeit der arbeitsvertraglichen Regelungen der Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft mit den Regelungen und Leistungen des öffentlichen Dienstes für LehrerInnen im Freistaat Bayern unter Berücksichtigung der staatlichen Ersatzleistungen beachtet werden, soweit keine kirchenspezifischen Gründe dagegen stehen.

Auftrag der Kommission wurde im Wesentlichen erfüllt

Dieser Auftrag ist insoweit abgeschlossen, als die Arbeitsverhältnisse der Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft nunmehr voll ins ABD integriert sind. Um der Vergleichbarkeit mit den arbeitsvertraglichen Regelungen der beim Freistaat verbeamteten Lehrkräften nahe zu kommen, wurden einige Passagen des ABD durch lehrerspezifische Regelungen ersetzt, ergänzt und in den Sonderregelungen für Lehrkräfte (SR-L) festgeschrieben. Zum Beispiel wurde als Grundlage des Entgelts die Besoldungstabelle, die auch für Lehrkräfte an staatlichen Schulen gilt, übernommen und, wo es nötig war, entsprechende Bezüge zum TV-L (Tarifvertrag Länder)

und nicht zur kommunalen Fassung des TVöD hergestellt.

Noch keine volle Vergleichbarkeit bei Bezügen

Mit der Übernahme der Beiträge zur Renten- und (meist auch) zur Arbeitslosenversicherung durch den Schulträger wurde bezüglich der Versorgung der Lehrkräfte ein erster Schritt zur Vergleichbarkeit getan. Da aber diese Beiträge versteuert werden müssen, erhalten Lehrkräfte an kirchlichen Schulen jeden Monat netto deutlich weniger Entgelt als entsprechende verbeamtete Lehrkräfte in staatlichen Diensten („Nettolücke“). Außerdem ist mit der Abwälzung der Versorgungszusage auf die Leistungen der Zusatzversorgungskasse die Versorgung im Rentenfall bei weitem nicht mehr mit der Pension der entsprechenden verbeamteten Lehrkraft vergleichbar. Bei der Vergütung konnte die Lehrerkommission erst zaghafst zum Beispiel durch die Ermöglichung von Zulagen für Lehrkräfte an kirchlichen Realschulen oder durch die Ordnung für Berufsbezeichnungen (OfB) mit schnelleren Beförderungsmöglichkeiten an den kirchlichen Gymnasien erste Schritte zur Verbesserung der Situation tun.

„Arbeitsgruppe Lehrer“ löst Lehrerkommission ab

So ist die Aufgabe der Lehrerkommission trotz Erfüllung des ersten Schrittes (Übernahme ins ABD) nicht vollständig

Persönliche Bilanzen der Dienstnehmervorteile in der Lehrerkommission



Wesentliches Ziel war für mich, die Arbeitsvertragsbedingungen der Lehrkräfte aller Schularten zu verbessern, ihre Rechte festzuschreiben und für eine gerechte, faire Nettovergütung ihrer Arbeit, auch der Mehrarbeit, zu sorgen. Mein besonderes Augenmerk war in den vergangenen 10 Jahren darauf gerichtet, die Attraktivität des Lehrerberufs an kirchlichen Schulen zu erhöhen.

Klaus Jüttler



Der Lehrerkommission ist es in den 10 Jahren ihres Bestehens gelungen, für alle Lehrkräfte an kirchlichen Schulen ein einheitliches Arbeitsvertragsrecht im ABD zu schaffen mit Sonderregelungen dort, wo es Besonderheiten aufgrund der staatlichen Refinanzierung und der Vergleichbarkeit mit den verbeamteten Lehrkräften gab. Noch nicht erreicht wurde eine Angleichung an die staatlichen Lehrkräfte beim Nettoentgelt und bei der Versorgung im Ruhestand.

Dr. Christian Spannagl



Aufgabe erfüllt? Die Lehrerkommission, v. l. n. r.: Domkapitular Erich Pfanzelt, Klaus Jüttler, Dr. Andreas Hatzung, Ulrich Haaf, Reinhard Donhauser-Koci, P. Johannes Bauer, Dr. Christian Spannagl, Josef Landherr, Dr. Joachim Eder, Dr. Stefan Korta.

Foto: E. Frede

abgeschlossen. Einerseits wird die bevorstehende Beamtenrechtsreform zur Folge haben, dass eine ganze Reihe von neuen beamtenrechtlichen Vorschriften in die SR-L transformiert werden muss und andererseits ist der Auftrag, die Vergleichbarkeit mit den beim Freistaat Bayern verbeamteten Lehrkräften herzustellen, noch bei weitem nicht erfüllt.

Die Lehrerkommission, die von den Bischöfen für höchstens 2 Amtsperioden gedacht war, beendet nun ihre Arbeit – stattdessen gibt es in der Bayerischen Regional-KODA künftig eine „ständige Arbeitsgruppe Lehrer“, die aus 2 jetzt zu wählenden Lehrkräften und 2 Arbeitgebervertretern bestehen wird und gewisse Sonderrechte hat. Ihre Aufgabe wird es sein, auch in Zukunft spezifische Lehrerregelungen ins ABD einzubauen.

Dr. Christian Spannagl

400 Euro-Jobs gestalten

Verdienstgrenzen optimieren – wann lohnen Midi-Jobs – Rente aufstocken

Minijobs sind oft knapp kalkuliert, möglichst genau 400 Euro pro Monat sollen es sein. Kommt der/die Beschäftigte darüber, ist er/sie sofort sozialversicherungspflichtig. So die Theorie, in der Praxis gibt es Gestaltungsmöglichkeiten. Manchmal lohnt es sich aber durchaus, 401 Euro zu verdienen, und für wenige Euro zum Beispiel vollen Krankversicherungsschutz zu erhalten.

Entgeltumwandlung hilft sparen

Auch 400 Euro-Kräfte können einen Teil ihres Entgelts zur freiwilligen Altersvorsorge verwenden. Schließen sie eine Entgeltumwandlungsvereinbarung ab, können sie ihre Verdienstgrenze ganz erheblich ausweiten. Denn Entgelt, das



Entgeltumwandlung: Steuer sparen und Rente aufbauen. Foto: bilderbox

für die Entgeltumwandlung genutzt wird, ist – in bestimmten Grenzen – steuer- und sozialversicherungsfrei und zählt daher bei der 400 Euro-Grenze nicht mit. Das gilt nur für Entgeltumwandlung nicht für einen Riester-Vertrag.

Beispiel: Ein Mesner verdient durchschnittlich 400 Euro pro Monat. Durch die Jahressonderzahlung (das frühere Weihnachtsgeld) würde er sozialversicherungspflichtig. Er nutzt daher seine Jahressonderzahlung für die Entgeltumwandlung und bleibt so innerhalb der 400 Euro-Grenze. Ein entsprechender Antrag ist spätestens 4

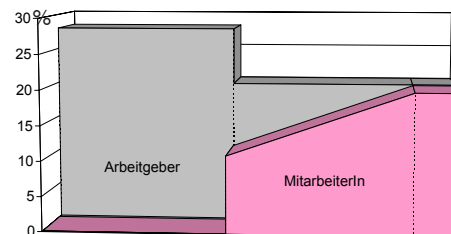
Wochen vor dem Monat zu stellen, ab dem die Umwandlung erfolgt. (Formular unter www.kodakompass.de, Bereich „Service“, „Download“.). Ausführlich Infos zur freiwilligen Altersvorsorge sind im KODA Kompass Nr. 27 zu finden, download unter www.kodakompass.de.

Weitere 2.100 Euro steuerfrei

Eine zweite Möglichkeit, sozialversicherungsfrei hinzuverdienen, bietet die Übungsleiterpauschale. Neben einem 400 Euro-Job können so weitere 175 Euro pro Monat ohne Steuern und Sozialabgaben bezogen werden. Aber nicht jede nebenberufliche Tätigkeit lässt sich als „Übungsleitertätigkeit“ deklarieren. In Frage kommen Tätigkeiten als Erzieher, Lehrer, Ausbilder und Betreuer. Auch künstlerische Tätigkeiten (zum Beispiel Organist, Chorleiter) und P egetätigkeiten können im kirchlichen Bereich über eine Übungsleiterpauschale abgegolten werden (Rechtsgrundlage: § 3 Nr. 26 Einkommenssteuergesetz). Interessierte setzen sich gegebenenfalls mit ihrem Dienstgeber oder ihrer Bezügestelle in Verbindung.

Wann 401 Euro lohnen – die Gleitzone

Über 400 Euro monatlich besteht Sozialversicherungspflicht. Aber nicht in jedem Fall sind die vollen Beiträge zu zahlen. Zwischen 400 und 800 Euro Monatseinkommen gibt es eine „Gleitzone“, in der die Arbeitnehmerbeiträge schrittweise von ca. 11 % auf die vollen ca. 20 % anwachsen. Trotz der geringeren Arbeitnehmerbeiträge erhält der/die Betreffende vollen Krankversicherungsschutz – bei 401 Euro Einkommen schon ab ca. 16 Euro Monatsbeitrag. Dies ist für Beschäftigte von Interesse, die sich ansonsten wesentlich teurer krankenversichern müssten (zum Beispiel, wenn der Ehepartner



Sozialabgaben: Ab 800 Euro sind volle Beiträge fällig.

privat krankenversichert ist und daher keine kostenfreie Familienversicherung möglich ist).

Die Zeiten in einem solchen „Midi-job“ zählen bei der Rentenversicherung als volle Beitragszeiten. Auch Ansprüche auf Rehalerleistungen werden erworben. Bei Erwerbsminderungsrenten gilt unter anderem, dass in den letzten 5 Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung 36 Monate Rentenversicherungspflicht bestanden haben muss. Da Zeiten in der Gleitzone als Pflichtbeitragszeiten gelten, bleiben Ansprüche auf Erwerbsminderungsrente erhalten oder werden neu erworben.

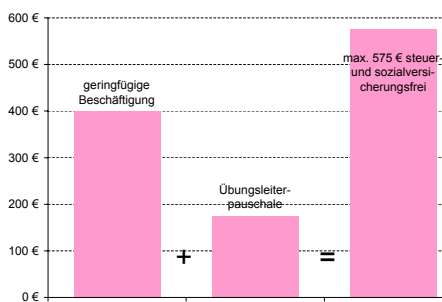
Die Gleitzone Regelungen gelten nicht für Nebentätigkeiten, die neben einer sozialversicherungspflichtigen Haupttätigkeit ausgeübt werden.

Wie hoch die Sozialversicherungsbeiträge in der Gleitzone sind, lässt sich zum Beispiel unter www.gleitzone.rechner.de ermitteln. Während 400 Euro-Jobs oft nur mit 2 %-Pauschalsteuer belegt sind, sind Einkommen in der Gleitzone stets individuell zu versteuern. Ob und wenn ja wieviel Steuer anfällt, hängt vom Gesamt(Familien)Einkommen ab.

Für den Arbeitgeber ist es übrigens häufig egal, ob ein Beschäftigter über die 400 Euro-Grenze kommt. Er muss in jedem Fall Sozialversicherung abführen. Oft ist eine reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für den Arbeitgeber sogar günstiger als ein geringfügig entlohntes Beschäftigungsverhältnis.

Auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten

400 Euro-Kräfte können freiwillig auf ihre Rentenversicherungsfreiheit verzichten. Der/die ArbeitnehmerIn muss in diesem Fall nur 4,9 % Rentenversicherungsbeitrag zahlen, der Arbeitgeber zahlt die restlichen 15 % (Liegt das Einkommen unter 155 Euro pro Monat, gelten abweichende Mindestbeitragsätze.). Die 15 % Arbeitgeberbeitrag muss der Dienstgeber übrigens



575 Euro steuerfrei durch Kombination mit einer Übungsleiterpauschale.

immer zahlen, egal, ob der/die Beschäftigte auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet oder nicht.

Interessant ist der Verzicht vor allem, wenn Beitragszeiten etwa für eine vorgezogene Rente fehlen. Jedes Jahr zählt dann mit vollen 12 Beitragsmonaten. In einem rentenversicherungsfreien Beschäftigungsverhältnis mit einem Einkommen von 400 Euro werden pro Jahr nur 4 Monate bei

der Rentenversicherung gutgeschrieben, bei 200 Euro pro Monat sogar nur 2. Im individuellen Fall beraten die Rentenversicherungsträger. Wie in der Gleitzone gilt auch beim Verzicht auf Rentenversicherungsfreiheit, dass Ansprüche auf Rehalierungen und Erwerbsminderungsrente erworben werden beziehungsweise erhalten bleiben. Die spätere Rente steigt allerdings nur in geringem Maße: Für

1 Jahr versicherungsfreien 400 Euro-Job erwirbt man höchstens 3,16 Euro monatlichen Rentenanspruch, bei Verzicht auf die Versicherungsfreiheit maximal 4,19 Euro. Zu beachten ist, dass der Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit für die gesamte Dauer dieses geringfügigen Arbeitsverhältnisses gilt.

*Manfred Weidenthaler,
Franz Aigner*

DAS STICHWORT

Zuschläge für Arbeit zu besonderen Zeiten

Das ABD kennt Zeitzuschläge, die neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung anfallen. Diese Zeitzuschläge, auf die auch Teilzeitbeschäftigte Anspruch haben, betragen für Nachtarbeit 20 v. H. und für Sonntagsarbeit 25 v. H. Bei Feiertagsarbeit beträgt der Zuschlag 35 v. H. Für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr gilt ebenfalls ein Zuschlag von 35 v. H. und für Arbeiten an Samstagen von 13 Uhr bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfallen, 20 v. H. (§ 8 ABD Teil A, 1.). Weitere Zuschläge gibt es für Überstunden, die hier aber nicht abgehandelt sind. Die Zeitzuschläge betragen je Stunde den entsprechenden Prozentanteil des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe, unabhängig davon, ob der/die MitarbeiterIn in Stufe 1 oder Stufe 6 ist. Wenn mehrere Zeitzuschläge bei Arbeiten an besonderen Tagen zusammen treffen, wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt. Eine Umwandlung der Zuschläge in Zeit, die auf ein Arbeitszeitkonto transferiert wird, ist – auf Wunsch des/der Beschäftigten – möglich. § 7 der Arbeitszeitkontenregelung enthält eine entsprechende Bestimmung für eine Umwandlung der Zuschläge in feste Zeitvorgaben.

Wo die Arbeitszeiten elektronisch erfasst werden, erfolgt die Auszahlung von Zeitzuschlägen in der Regel automatisch. Ansonsten muss der/die Beschäftigte die Zeiten belegen und bei seinem Arbeitgeber geltend machen.

Pastoral und Liturgie

Zu beachten ist, dass für MesnerInnen, KirchenmusikerInnen, Pfarr-

helferInnen, SeelsorgshelferInnen, Gemeinde- und PastoralassistentInnen und –referentenInnen mit Ausnahme der Zuschläge für Überstunden keine Zeitzuschläge gezahlt werden, unabhängig davon, ob die Arbeit zu den bezeichneten Zeiten mit einer liturgischen oder pastoralen Tätigkeit verbunden ist oder nicht. Dies bedeutet, dass eine Erwachsenenbildungsreferentin oder Jugendreferentin für ihre Tätigkeit bei einem Bildungswochenende Anspruch auf entsprechende Zuschläge hat, eine Gemeindefeierantin, die an demselben Wochenende tätig ist, aber nicht. Die besondere pastorale Aufgabe und die damit verbundene große Freiheit bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat in den 80er Jahren zu dieser KODA-Regelung geführt. Für MesnerInnen und KirchenmusikerInnen wurden die Zeitzuschläge ebenfalls abgeschafft, allerdings wurden als Ausgleich für diese Berufsgruppen zusätzliche Bewährungsaufstiege im alten BAT-System eingeführt. Diese Mehrfachaufstiege finden sich auch noch im neuen TVöD-System des ABD und werden durch die Übergangsregelungen der KODA geschützt.

Zu beachten ist, dass für Reisezeiten keine Zeitzuschläge gezahlt werden, sondern nur für Zeiten der dienstlichen Inanspruchnahme.

Zeitzuschläge in Euro pro Stunde

Für alle MitarbeiterInnen, ausgenommen pastorale und liturgische Dienste, ohne pädagogisches Personal in Kindertagesstätten

Entgeltgruppe	20 v. H. (nachts, samstags ab 13 Uhr)	25 v. H. (sonntags)	35 v. H. (feiertags, am 24.12., am 31.12.)
15	4,60	5,75	8,05
14	4,25	5,31	7,43
13	3,89	4,87	6,81
12	3,77	4,72	6,60
11	3,42	4,28	5,99
10	3,30	4,13	5,78
9	2,84	3,55	4,97
8	2,64	3,30	4,62
7	2,51	3,14	4,40
6	2,43	3,04	4,25
5	2,32	2,91	4,07
4	2,24	2,80	3,92
3	2,12	2,65	3,71
2	1,96	2,45	3,43
1	1,55	1,93	2,71

Für pädagogisches Personal in Kindertagesstätten (38,5 h-Woche)

Entgeltgruppe	20 v. H. (nachts, samstags ab 13 Uhr)	25 v. H. (sonntags)	35 v. H. (Feiertags, am 24.12., am 31.12.)
11	3,46	4,33	6,06
10	3,34	4,18	5,85
9	2,88	3,60	5,04
8	2,68	3,35	4,68
7	2,54	3,18	4,45
6	2,46	3,08	4,31
5	2,35	2,94	4,12
4	2,27	2,84	3,97
3	2,15	2,69	3,76
2	1,98	2,48	3,47

Stand März 2008

Die Versicherungskammer Bayern informiert

Mitmachen lohnt sich

So lautete das Motto des Gewinnspiels, das die Versicherungskammer Bayern im Zusammenhang mit der Pfl egetagegeldaktion 2007 durchführte.

Im Bild sehen Sie einige der glücklichen Hauptgewinner aus ganz Bayern, unter denen 150 kleine oder große Sachpreise, wie Wellnessaufenthalte oder Mountainbikes, verlost wurden.

Die sehr gute Resonanz auf das Angebot der Pfl egetagegeldversicherung der Versicherungskammer Bayern zeigt, dass sich im Bereich der Kirchen, wo eine große Zahl von Mitarbeitern mit dem Thema „Pfl ege“ hauptberuflich beschäftigt sind, das Bewusstsein über die finanziellen Risiken bei Pfl egebedürftigkeit stark entwickelt hat.



Gerold Strebel, Hauptabteilungsleiter Beihilfe- und Firmenversicherung, Frau Ott, Franz Sageder, Ulrich Hauser, Georg Ott, Gewinner eines Mountainbikes, Wolfgang Reif, Vorstandsmitglied der Bayerischen Beamtenkrankenkasse AG, Christian Luff, Abteilungsleiter Betrieb katholische Kirche (v.l.n.r.)

Eckdaten zum Thema „Pfl ege“

- In Deutschland wurde 1995 die Pfl egepflichtversicherung eingeführt
- Derzeit gibt es ca. 2 Millionen Pfl egefälle in Deutschland. Bis zum Jahr 2050 prognostizieren Fachleute einen Anstieg auf ca. 4,5 Millionen Pfl egebedürftige
- Pfl egebedürftigkeit ist keine Frage des Alters – jeder vierte Pfl egebedürftige ist jünger als 60 Jahre
- Die Pfl egepflichtversicherung leistet nur einen Grundschutz (maximal 1 432 Euro im Monat), der die finanziellen Lücken nicht decken kann
- Ein Platz im Pfl egeheim in Deutschland kostet bei stationärer Pfl ege ca. 3 000 Euro im Monat
- Die restliche Summe muss vom Pfl egebedürftigen selbst getragen werden. Geldvermögen oder Immobilienbesitz wird zur Kostendeckung herangezogen
- Hat der Pfl egebedürftige sein Vermögen aufgebraucht, wird geprüft, ob Eltern oder Kinder einspringen können (Stichwort „Kinder haften für Ihre Eltern“)

Was können Sie tun, um die finanzielle Belastung durch Pfl egebedürftigkeit zu minimieren?

Die Katholische Kirche hat für ihre Mitarbeiter einen Gruppenvertrag geschlossen, der Pfl egetagegeldtarife zu günstigen Beiträgen anbietet. So können Sie sich und Ihre Angehörigen vor den finanziellen Folgen einer Pfl egebedürftigkeit schützen, ebenso bleiben finanzielle Rücklagen oder Immobilienbesitz erhalten (auch für die späteren Erben).

Was ist eine Pfl egetagegeldversicherung?

- Für jeden Tag, an dem Pfl egebedürftigkeit besteht, wird der vereinbarte Betrag (z. B. 50 Euro – dies entspricht 1 500 Euro im Monat) ausbezahlt
- Der monatliche Beitrag richtet sich nach der Höhe des vereinbarten Tagegeldes

- Die Auszahlung des Pfl egetagegeldes erfolgt monatlich
- Die Verwendung des Geldes unterliegt der freien Entscheidung des Betroffenen und kann somit flexibel für die persönlichen Bedürfnisse des Pfl egebedürftigen verwendet werden
- Bei Eintritt der Leistungspflicht muss kein monatlicher Beitrag mehr gezahlt werden

Sie interessieren sich für dieses Thema und möchten nähere Informationen?

Das Thema Pfl ege wird gerne verdrängt. Sie wollen mehr wissen oder ein unverbindliches Angebot? Die Innendienstmitarbeiter der Beihilfe- und Firmenversicherung stehen Ihnen gerne Rede und Antwort. Rufen Sie einfach an: (0 89) 21 60-85 05

Weitere Informationen zum Thema „Pfl ege“ finden Sie auch im KODA Kompass Nummer 29 vom Mai 2007.

Sie haben die Wahl

50.000 MitarbeiterInnen wählen im April die KODA-MitarbeitervertreterInnen

Im April werden die ArbeitnehmervertreterInnen in der KODA neu gewählt. In der neuen Amtszeit der Bayerischen Regional-KODA geht es um sehr viel:

- Überprüft und gegebenenfalls neu festgelegt werden die Eingruppierungen aller kirchenspezifischen Berufe.
- Entschieden wird, ob ein Leistungsentgeltssystem kommt und wie es aussehen wird, falls es kommt.
- Gerungen wird um den sozialen Charakter des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts. Wieviel Soziales kann gesichert und weiterentwickelt werden?

Die besten KandidatInnen für eine schwierige Aufgabe

Der Mitarbeiterseite gegenüber sitzen in der KODA Generalvikare, Finanzdirektoren, Personalreferenten und Juristen – und dahinter steht das gebündelte Know-how der Arbeitgeberseite. Hier das Gleichge-

wicht zu halten ist schwer aber möglich. Ob es gelingt, hängt von der Kompetenz und dem Engagement der KODA-MitarbeitervertreterInnen ab.

Jede/r Wahlberechtigte kann KandidatInnen vorschlagen. Wer dann neu in die KODA gewählt wird, braucht vor allem großen Lerneifer. Um wirklich kompetent im Arbeitsrecht zu werden, brauchen neue KODA-VertreterInnen einige Jahre. Den Neuen stehen dabei die „alten Hasen“ zur Seite.

Verhandlungsgeschick und Flexibilität sind wichtig, denn nur selten lässt sich ein Ziel ohne Umwege und Kompromisse erreichen. Selbstverständlich braucht es Fairness im Umgang miteinander und ein hohes Maß an Teamfähigkeit.

Und nicht zuletzt sollten künftige KODA-Mitglieder einen weiten Blick haben. KODA-Mitglieder werden von MitarbeiterInnen aus allen Berufsgruppen gewählt und müssen auch alle Beschäftigten vertreten. Nur Lobbyist einer einzelnen Gruppe sein zu wollen ist aussichtslos. Ein/e KODA-MitarbeitervertreterIn sollte sich für die Probleme der OrdinariatssekretärInnen genauso interessieren wie für die Probleme der MesnerInnen und sich für die Anliegen der ErzieherInnen ebenso einsetzen wie für die der PastoralreferentInnen.

● Fortsetzung auf Seite 2

Erstmals fast alle MitarbeiterInnen wahlberechtigt

Bei der KODA-Wahl 2008 sind erstmals alle 50.000 Beschäftigten im Bereich des kirchlichen Tarifrechts (ABD) wahlberechtigt. Damit ist ein weiterer Schritt zur Integration und Gleichstellung vor allem der circa 13.000 geringfügig Beschäftigten in den bayerischen Diözesen vollzogen. Ausgenommen von der KODA-Wahl sind Auszubildende.

In die KODA wählbar sind wie schon in der Vergangenheit MitarbeiterInnen mit mindestens 50 % Beschäftigungsumfang.

Themen

- **400 Euro-Jobs**
Das Wichtigste auf einen Blick
- **Strukturausgleich**
Darauf haben Sie Anspruch
- **Leistungstopf gesichert**
Modellprojekte bis 2012 geplant
- **Beruf und Familie**
Mitarbeiterbefragung in Bamberg
- **Kirchliche Gymnasien**
Bessere Aufstiegschancen
- **Soziales in den Mittelpunkt:**
Arbeitsgruppe gegründet
- **Ballungsraumzulage:**
Besitzstand sicher
- **Tarifrunde öffentlicher Dienst:**
Wir sind mit im Boot
- **Neuer Arbeitszeitkalendar**
für Mesner und Kirchenmusiker
- **Wechsel:** Metztl löst Zitzelsberger ab



Wir brauchen die Besten: Bis Ende Februar können KandidatInnen nominiert werden. Foto: S. Hofschlaeger/pixelio

Mut zur Kandidatur

Liebe Leserin,
lieber Leser,

Wählen hat mit Auswählen zu tun und dafür braucht es erstmal KandidatInnen. Und auch wenn Sie mit Ihren jetzigen KODA-MitarbeitervertreterInnen zufrieden sind, werden Sie doch auch einige Neue wählen müssen, denn nicht alle treten wieder an; Gründe genug, sich auf die Suche zu machen. Das Tarifgeschäft ist schwierig und wir brauchen in der KODAfähige und kompetente KollegInnen.

Tarifexperte muss man sicher nicht sein, um zu kandidieren. Wir KODA-VertreterInnen kommen alle aus ganz „gewöhnlichen“ Berufen. Da sind Sekretärinnen, Religionslehrer, Erzieherinnen und Mesner vertreten. Keiner von uns hat Tarifrecht studiert, abgesehen davon, dass es ein solches Studienfach gar nicht gibt. Natürlich ist es nützlich, wenn man Erfahrung in Mitarbeitervertretungs-, Berufsverbands- oder Gewerkschaftsarbeit hat. Noch wichtiger sind aber Lernfähigkeit, Selbstbewusstsein, flexibles Denken und Teamfähigkeit. Also das, was man heute als Schlüsselkompetenzen bezeichnet. Fühlen Sie sich angesprochen? Na dann.

Es grüßt Sie im Namen des
KODA Kompass-Teams

Manfred Weidenthaler

Manfred Weidenthaler
Redaktionsleiter



Fortsetzung von Seite 1

Jede/r Wahlberechtigte sollte inzwischen ein Formular erhalten haben, mit dem er/sie KandidatInnen vorschlagen kann. An Schulen in kirchlicher Trägerschaft wurden die Formulare zum Teil gesammelt verschickt. Wer kein Formular erhalten hat, kann sich an seinen Wahlvorstand wenden. Die Adressen der Wahlvorstände sind unter www.kodakompass.de (Rubrik „Infos kompakt“, KODA-Wahl) zu finden.

KandidatInnen vorschlagen ist nur der Anfang

KODA-Wahlen haben einen zwiespältigen Ruf. Vielen gelten sie als Zufallswahlen, bei denen der auf dem Stimmzettel angegebene Beruf oder die alphabetische Reihenfolge der KandidatInnen wichtiger als Eignung und Kompetenz sind. Das ist leicht erklärlich, denn die meisten

WählerInnen wissen fast nichts über die KandidatInnen. Das einzige bekannte Gegenmittel ist die persönliche Werbung für kompetente KandidatInnen. Machen Sie sich kundig, fragen Sie KollegInnen, ob sie die KandidatInnen kennen und was sie über ihre Erfahrungen und Fähigkeiten wissen. Und vor allem: Machen Sie die KODA-Wahlen zum Thema auf Versammlungen und Treffen und werben Sie für Ihre Favoriten.

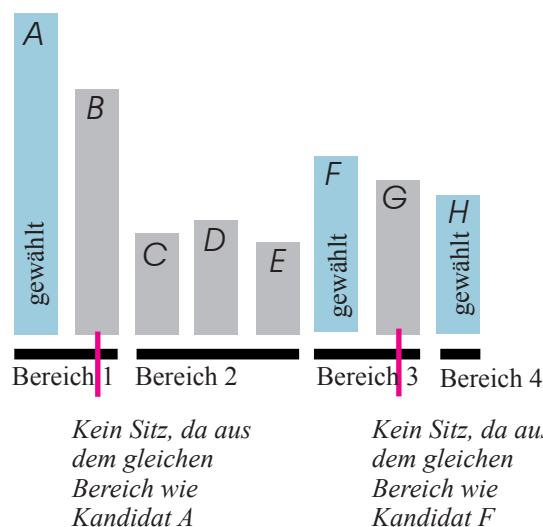
Kontaktaufnahme leicht gemacht – ein Klick genügt

Sobald die vorläufigen Kandidatenlisten erstellt sind, soll unter kodakompass.de für jede/n KandidatIn eine Email-Adresse angegeben werden, über die jede/r persönlichen Kontakt aufnehmen kann. Viele KandidatInnen kommen auch gerne zu Mitarbeiterversammlungen, um sich dort

Doppelte Konkurrenz bei Sitzvergabe – die Stimmen allein reichen nicht immer

Die Vergabe der KODA-Sitze ist kompliziert. Zunächst kommt es auf die Zahl der Stimmen an und dann auf die sogenannte Bereichszugehörigkeit. Aus jedem (Berufs)Bereich kann pro Diözese maximal 1 KandidatIn in die KODA kommen. Der/die Zweitplatzierte innerhalb eines Bereichs scheidet aus, egal wieviel Stimmen er/sie hat. Dies gilt nicht für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen (siehe Beitrag rechts).

Sind wie in der Diözese Augsburg 3 KODA-Sitze zu vergeben, könnte ein Wahlergebnis so aussehen:



Die Zahl der Sitze: In der Erzdiözese München und Freising werden 4 Sitze vergeben, in der Diözese Augsburg 3, in den übrigen Diözesen 2.

Die 6 Bereiche, denen die KandidatInnen zugordnet sind:

- Bildungs- und Verbandsbereich,
- Erziehungsbereich: Pädagogisches Personal an Kindertagesstätten, Schulen und sonstigen Einrichtungen, mit Ausnahme der Lehrkräfte,
- katechetischer Bereich,
- pastoraler Bereich,
- liturgischer Bereich,
- Verwaltungsbereich: Diesem Bereich sind alle MitarbeiterInnen zugeordnet, die nicht den anderen Bereichen angehören.

Die Kandidaten B und G kommen trotz ihrer hohen Stimmenzahl nicht in die KODA. Die KandidatInnen innerhalb eines Bereichs konkurrieren also zusätzlich direkt miteinander. Sinn dieser – allerdings umstrittenen – Regelung ist es, Berufspenegoismus zu verhindern.

Die vollständigen Wahlvorschriften sind unter www.onlineABD.de (Stichwort „Wahlen“ eingeben) zu finden. Für Rückfragen stehen die Wahlvorstände zur Verfügung, www.kodakompass.de, Rubrik „Infos kompakt“, KODA-Wahl.

vorzustellen – soweit ihnen dies zeitlich möglich ist.

Manfred Weidenthaler

*Aktuelle Infos zur Wahl,
die Adressen aller Wahlvorstände
und die KandidatInnen unter
www.kodakompass.de
Rubrik „Infos kompakt“,
KODA-Wahlen*

2 Sitze für Lehrer an kirchlichen Schulen

Einen eigenen „Wahlbezirk“ bilden die Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft. Alle circa 5.000 Lehrkräfte in Bayern wählen 2 KODA-MitarbeitervertreterInnen. Jede/r kann vorschlagen und wählen. Gewählt sind die beiden

Lehrkräfte mit den meisten Stimmen. Die bisherige Lehrerkommission in der Bayerischen Regional-KODA wird es ab Oktober 2008 nicht mehr geben. Die neu gewählten Lehrkräfte sind reguläre Mitglieder der KODA. Zusammen mit den ArbeitgebervertreterInnen der kirchlichen Schulen sowie den KODA-Vorsitzenden bilden sie eine „Ständige Arbeitsgruppe Lehrer“.

Manfred Weidenthaler

Auszahlung des „Leistungsstopfs“ dauerhaft gesichert

Projektphase Leistungsentgelt bis 2012 – Führungskultur und Kommunikation sollen auf den Prüfstand

Die KODA verständigte sich darauf, dass – solange kein Leistungsentgeltsystem eingeführt ist – das gesamte Geld aus dem „Leistungsstopp“ pauschal an alle Beschäftigten ausgeschüttet wird. Damit sind kirchliche MitarbeiterInnen deutlich besser gestellt, als Beschäftigte im öffentlichen Dienst.

1 % des Vorjahresbruttos der Beschäftigten fließt derzeit in den sogenannten Leistungsstopp. Das gilt für den kirchlichen Dienst genauso wie für den öffentlichen Dienst. Auf 8 % der Brutto-Gehälter soll dieser Leistungsstopp schrittweise anwachsen. Millionen Euro sammeln sich so in den Leistungsstöpfen an.

Auszahlung im kirchlichen Dienst vorteilhafter

Im öffentlichen Dienst wird das Geld nur dann voll ausgeschüttet, wenn in der Einrichtung eine individuelle Leistungsbeurteilung eingeführt wird. Dort, wo das nicht der Fall ist, wandert der größere Teil des Geldes ab 2008 in Rücklagenöpfe.

Anders im kirchlichen Dienst. Hier wird jedes Jahr das gesamte Geld an die Beschäftigten ausgezahlt. Bis mindestens 2012 erfolgt die Zahlung ohne individuelle Leistungsbeurteilung. Bei der Berechnung dieser jährlichen Einmalzahlungen wurde die für die Beschäftigten günstigste Regelung gewählt. Einheitliche Bemessungsgrundlage sind ab 2008 – im Unterschied zum öffentlichen Dienst – nicht die Tabellenentgelte, sondern die Bruttoentgelte einschließlich der in Monatsbeträgen fest-

gelegten Zulagen. Die Auszahlung erfolgt jeweils mit dem Dezemberentgelt. Die Zahlungen sind zusatzversorgungspflichtig, steigern also die Betriebsrente.

„Eine faire und für die Beschäftigten gute Regelung“, so Dr. Eder, Sprecher der KODA-Mitarbeiterseite. Besonders lobt die Mitarbeiterseite die konstruktive

Mehr Führungskultur und Kommunikation

Der Schwerpunkt in der ersten Modellphase soll auf dem Bereich Führungskultur und positive Kommunikation zwischen Vorgesetzten und MitarbeiterInnen liegen. Die Erfahrungen aus anderen Branchen zeigen, dass Leistungsentgeltsysteme nur dort funktionieren, wo ein gutes Betriebsklima herrscht, wo Führungskräfte die Beschäftigten kompetent unterstützen und effektive Teamarbeit geleistet wird. Die KODA-Mitarbeiterseite sieht hier dringenden Handlungsbedarf. Wenn es gelingen würde, die Führungskultur in den kirchlichen Einrichtungen ein Stück weit zu verbessern, wäre schon viel gewonnen, so die KODA-MitarbeitervertreterInnen. Ob es dann darüberhinaus sinnvoll ist, individuelle Leistungsbeurteilungen einzuführen, soll sich in der Projektphase zeigen.

Als erster Schritt wurde eine Projektsteuerungsgruppe ins Leben gerufen. Sie ist verantwortlich für die Gesamtplanung, die Koordinierung der einzelnen Projektgruppen und die zusammenfassende Auswertung der verschiedenen Untersuchungen und Projektmaßnahmen. Von Mitarbeiterseite wurden Dr. Joachim Eder, Klaus Probst, Hans Reich und Manfred Weidenthaler in die Projektsteuerungsgruppe entsandt. Die Arbeitgeberseite ist durch Dr. Stefan Korta, Jutta Schmitt, Dorothea Schönheid und Reiner Sroka vertreten.

Manfred Weidenthaler



Keine „Modernen Zeiten“? Individuelle Leistungsbeurteilung und -bezahlung wird es vorläufig (noch) nicht geben. Foto: Charlie Chaplin in „Moderne Zeiten“, 1936

Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite in dieser Frage.

„Probieren geht über studieren“

In Verbindung mit der Auszahlungsregelung wurde beschlossen bis 2012 in Modellversuchen zu prüfen, ob überhaupt und wenn ja, wo und gegebenenfalls wie ein individuelles Leistungsentgelt im kirchlichen Dienst eingeführt werden kann. Dabei geht es um empirisch nachweisbaren Nutzen für die Einrichtungen und die Beschäftigten.

Berufsbezeichnungen an Gymnasien

Klare Perspektiven und verlässliche Kriterien

Seit 01. Mai 2007 vergibt der Träger kirchlicher Schulen ohne unmittelbare Beteiligung des Kultusministeriums die Berufsbezeichnungen. Eine entsprechende Ordnung für die Verleihung der Berufsbezeichnungen (im folgenden mit „OfB“ abgekürzt) wurde von der Lehrerkommission in der Bayerische Regional-KODA verabschiedet. Der Wortlaut ist im Internet unter www.onlineABD.de Teil B, 4.3. nachzulesen. Im Folgenden sollen einige Details für Gymnasien in kirchlicher Trägerschaft erläutert werden, da bei diesem Schultyp sehr unterschiedliche Fälle zu behandeln sind.

„Titel“ bleibt Erfüllern vorbehalten

Die Bezeichnungen Studienrat/Oberstudienrat/Studiendirektor können weiterhin nur sogenannte Erfüller erhalten, also Lehrkräfte, die hauptberuflich tätig sind, vor Vollendung des 45. Lebensjahres hauptberuflich in den Schuldienst getreten sind und die volle Ausbildung haben. Für „Nichterfüller“ gibt es abweichend vom Tarifrecht des öffentlichen Dienstes immer noch den Bewährungsaufstieg und, wenn sie eine entsprechende Funktion übernommen haben, einen finanziellen Ausgleich nach ABD, Teil B, 4.1.1. Nr. 6 (2). Die Zuordnung der „Nichterfüller“ zur A-Besoldungstabelle findet man ebenfalls im Anhang zum Teil B, 4.

Die Verleihung von entsprechenden Berufsbezeichnungen hängt wie bisher von periodischen Beurteilungen ab. Für diese gelten immer noch die staatlichen Richtlinien, aber es fließen zusätzlich Merkmale ein, die sich auf die Gestaltung des kirchlichen Profils der Schule beziehen.

Für den Beurteilungsrythmus gibt es ein festes Schema: Die Lehrkraft wird zum Ende des 3. Beschäftigungsjahres erstmals beurteilt, ein zweites Mal zum Ende des sechsten Jahres und dann im Turnus von 5 Jahren. Mit der „Beförderung“ zum Oberstudienrat beziehungsweise Studiendirektor beginnt der ursprüngliche Beurteilungsturnus von vorne.

Feste Wartezeiten schaffen Verlässlichkeit

Der Zusatz „z. A.“ entfällt und damit auch die Probezeitbeurteilung, aber

selbstverständlich wird sich der/die SchulleiterIn weiterhin unter anderem durch Unterrichtsbesuche ein Bild von der Lehrkraft machen.

Für StudienrätInnen gelten nun feste Wartezeiten für die „Beförderung“ zum/zur OberstudienrätIn („Beförderung“ gibt es im Angestellten-Recht eigentlich nicht, der Begriff hat sich aber an den Schulen eingebürgert.). Die Wartezeit beginnt mit der Aufnahme der Tätigkeit und hängt von der Bewertungsstufe bei der letzten Beurteilung ab.

Beurteilung:	HQ	BG	UB	EN	WE
Wartezeit in Jahren:	3	6	9	14	–

Ist diese Wartezeit kürzer als die bereits verstrichene Beschäftigungszeit, erhält man den „Oberstudienrat“ unverzüglich. Umgekehrt kann aber eine bereits absehbare „Beförderung“ zunichte werden, wenn in die Wartezeit eine erneute Beurteilung fällt, die eine schlechtere Note ergibt.

Was ist nun die „letzte“ Beurteilung? Bei nach dem 1. Mai 2007 neu eingestell-



Leistung soll lohnen. Verbesserte Aufstiegsmöglichkeiten an kirchlichen Gymnasien. Foto: bilderbox

ten Lehrkräften ist dies klar, bei den Lehrkräften, die schon vorher an kirchlichen Gymnasien angestellt waren, ist dies in einer eigenen Übergangsregelung in Nr. 12 der OfB geregelt.

Auch die Möglichkeiten, vom Oberstudienrat zum Studiendirektor befördert zu werden, sind genau geregelt: Auch ohne beförderungsrelevante Funktion gemäß staatlichem Funktionenkatalog wird ein/e OberstudienrätIn unverzüglich zum/zur StudiendirektorIn befördert, sofern er/sie nach dem 1. Mai 2007 mindestens Bewertungsstufe „BG“ erhalten hat.

OberstudienrätInnen, die Fach- oder StufenbetreuerInnen sind, werden unabhängig vom Beurteilungsturnus zum Ende des dritten Jahres nach Übernahme der Funktion beurteilt. Erhält man „BG“ oder besser, wird man nach 3 Jahren StudiendirektorIn, andernfalls wird man nach weiteren 3 Jahren erneut beurteilt. Erhält man jetzt mindestens „UB“, so wird man nach weiteren 3 Jahren befördert, also nach insgesamt 9 Jahren nach Übernahme der Funktion (als OberstudienrätIn!). Dabei ist zu beachten, dass der Beurteilungsturnus auf Grund des „Oberstudienrates“ parallel dazu weiterläuft und diese Beurteilung nicht schlechter sein darf! MitarbeiterInnen im Direktorat, Beratungslehrkräfte und SystembetreuerInnen sind in dieser Regelung nicht mehr enthalten – sie können aber immer noch mit einem „BG“ StudiendirektorIn werden!

Für OberstudienrätInnen, die schon vor dem 1. Mai 2007 eine beförderungsrelevante Funktion ausübten, gelten bezüglich einer Beförderung übergangsweise die Regelungen wie für KirchenbeamtenInnen des Schulwerks.

Mehr Perspektiven für engagierte Lehrkräfte

Mit dieser Ordnung kann nun jede/r in Abhängigkeit von der letzten Beurteilung abschätzen, ob und wann er/sie befördert wird. Es bleibt zu hoffen, dass die SchulleiterInnen die Richtlinien nicht auf Grund von Sparzwängen restriktiv auslegen, sondern das Potential dieser Ordnung ausschöpfen, um jungen sehr guten Lehrkräften eine Perspektive an einem kirchlichen Gymnasium aufzuzeigen, eventuell schneller als beim Staat befördert zu werden und so dem Lehrkräftemangel entgegen zu wirken. Gleichzeitig könnten auch engagierte ältere Lehrkräfte ihre Arbeit durch verkürzte Wartezeiten belohnt sehen. Damit könnte der derzeit in unseren Kollegien zu beobachtenden Enttäuschung über Rentenkürzung, Nettolücke und so weiter entgegengewirkt werden.

Dr. Christian Spannagl

Ballungsraumzulage überarbeitet

Eine böse Überraschung erlebten einige MitarbeiterInnen im Oktober. Durch die Stufenaufhebung hatten sie den Grenzwert für die sogenannte Ballungsraumzulage überschritten und unter dem Strich weniger Geld als vorher. Die KODA hat jetzt eine Besitzstandsregelung verabschiedet, die garantiert, dass die Betroffenen mindes-



Ballungsraumzulage im Raum München: 75 Euro und 20 pro Kind.

Foto: J. Hoppe

tens soviel Geld wie zuvor erhalten. Für die Zeit seit Oktober wird nachgezahlt. Weiter wurden die Grenzwerte für den Bezug der Ballungsraumzulage dynamisiert. Das bedeutet, dass sie bei den 2008 anstehenden prozentualen Entgelterhöhungen ebenfalls angehoben werden.

Wie bislang wird das Geld gezahlt, wenn Wohn- und Dienstort im „Verdichtungsraum München“ liegen. Die Liste der hierzu zählenden Gemeinden ist unter www.kodakompass.de zu finden (Rubrik „Infos kompakt“ Themen-ABC).

Manfred Weidenthaler

Soziales in den Mittelpunkt

Das Soziale steht in der Gefahr an den Rand gedrängt zu werden, so die KODA-Mitarbeiterseite. Die KODA hat daher eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die das neue Tarifrecht im Hinblick auf soziale Ausgewogenheit prüfen soll. Weit oben wird das Thema Familie stehen. Darüber hinaus sollen, nach Vorstellung der KODA-MitarbeitervertreterInnen, auch andere soziale Aspekte in den Blick genommen werden: Regelungen für ältere MitarbeiterInnen und für Beschäftigte, die Angehörige pflegen ebenso wie die Schaffung von mehr Ausbildungsplätzen und die soziale Abfederung von (Änderungs)Kündigungen. Von Mitarbeiterseite wurden Martin Binsack, Johannes Hoppe, Beate Reisert und Markus Schweizer in die Arbeitsgruppe entsandt. Die Arbeitgeberseite ist durch Martin Floß, Stefan Häusler, Thomas Lorey und Msgr. Michael Weihmayer vertreten.

Manfred Weidenthaler

Wechsel auf Dienstgeberseite

Generalvikar Metzl löst Msgr. Zitzelsberger ab

Der Passauer Generalvikar Dr. Klaus Metzl ist neues Mitglied der Bayerischen Regional-KODA. Als Dienstgebervertreter für die Diözese Passau übernahm er den Sitz von Monsignore Ludwig Zitzelsberger.

Zum 1. März 2005 hat Bischof Wilhelm Schraml Prälat Dr. Klaus Metzl, geboren in Tann im Landkreis Rottal-Inn, zu seinem Generalvikar berufen. Zuvor war er Kaplan in Altötting und Stadtpfarrer in Landau/Isar. Zu seinem Theologie- und Promotionsstudium war er in München und gehörte dort zunächst als Student und später als Subregens dem Herzoglichen Georgianum an.

Msgr. Zitzelsberger, Pfarrer von Julbach, gehörte der Bayerischen Regional-KODA seit Oktober 2003 an. Die pfarrlichen Belange und hier besonders



Generalvikar Metzl Msgr. Zitzelsberger

das Kindergartenpersonal waren ihm ein großes Anliegen in arbeitsrechtlicher Sicht. Nachdem er über viele Jahre als Religionslehrer am Kurfürst Maximilian Gymnasium in Burghausen wirkte, konnte er gerade auch im Religionslehrerbereich seine Kenntnisse einbringen.

Wir sind mit im Boot

Tarifrunde öffentlicher Dienst 2008 startet

Entgelterhöhungen, Einmalzahlungen und Arbeitszeit handeln wir in der Kirche nicht selbstständig aus. In diesen Bereichen gelten automatisch die Tarifabschlüsse des kommunalen öffentlichen Dienstes – soweit die KODA nichts anderes beschließt. Im Januar startet die Tarifrunde 2008 im öffentlichen Dienst. Seit 2004 gab es keine

prozentualen Tarifierhöhungen mehr, die Kaufkraft der Beschäftigten ist seit 1998 nicht mehr angestiegen – die Gewerkschaften sehen jetzt enormen Nachholbedarf. Dieser Nachholbedarf sollte finanzierbar sein. Die Steuereinnahmen sind seit 2005 um rund 20 % gestiegen. Die Abgeordneten haben kürzlich eine Diätenerhöhung von fast 10 % für 2 Jahre beschlossen und auch die Geschäftsleiter kommunaler Unternehmen – etwa bei der Stadt München – haben zweistellige Gehaltserhöhungen erhalten. Bessere Bezahlung, mehr Personal und Zukunftsinvestitionen sind nach Auffassung der Gewerkschaften finanzierbar.

Bis Mitte Dezember laufen die Mitgliederbefragungen bei den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes. Die Ergebnisse

werden zu einer gemeinsamen Forderung gebündelt. Soweit bei Redaktionsschluss bekannt, sprechen sich die Gewerkschaftsmitglieder für Entgeltsteigerungen deutlich über 10 % aus. Dazu sei insbesondere im Gesundheits- und Sozialbereich sowie bei der Kinderbetreuung die Arbeit inzwischen so „verdichtet“, dass ohne Arbeitszeitver-



Ver.di und dbb tarifunion verhandeln indirekt für uns mit.

Foto: ver.di

kürzung gesundheitliche Schäden befürchtet werden müssten. Die Politik sei gefordert, die Budgetdeckelung aufzuheben und nicht unter Verweis auf die selbst knapp gehaltenen Budgets die Arbeitsbedingungen noch mehr zu verschlechtern.

Der kommunale Arbeitgeberverband (VKA) hält dagegen: Vor einer Entgelterhöhung müssten dringende Investitionen nachgeholt und Schulden abgebaut werden. Die Abschlüsse in der Privatwirtschaft könnten kein Maßstab sein. Die Leistungsbezahlung müsse ausgebaut und die 40-Stundenwoche auch in den alten Bundesländern eingeführt werden. Zugleich wird gefordert, die erst vor 6 Jahren neu geordnete Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes erneut zu verhandeln.

Beate Reisert, Erich Sczepanski

Die 400 Euro-Jobs auf einen Blick

Kirchliches Tarifrecht stellt geringfügig Entlohnte gleich

Sie gelten als Billigbeschäftigte mit minimalen Rechten, die 400 Euro-Kräfte. Auch die gesetzlichen Vorschriften zur Gleichbehandlung sogenannter 400 Euro-Kräfte haben daran wenig geändert. Anders im kirchlichen Dienst. In den letzten Jahren wurden sie durch die Bayerische Regional-KODA vollständig in das kirchliche Tarifrecht „ABD“ integriert. Ob Urlaubsanspruch, Entgelt oder Kündigungsschutz, den geringfügig Entlohnnten stehen im kirchlichen Dienst gleiche tarifliche Rechte zu.

- **Arbeitsvertrag:** Auch geringfügig entlohnte Beschäftigte haben Anspruch auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Inhalt: Dauer des Arbeitsverhältnisses (gegebenenfalls Befristung), Arbeitsort und Aufgabenbereich, Beschäftigungsumfang. Entgelt, Urlaub und Kündigungsfristen sind zumeist durch einen Verweis auf die in Kraft gesetzten Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA (ABD) geregelt.
- **Beihilfe:** Geringfügig Entlohnte erhalten Beihilfe im Krankheitsfall nach Tarif 814 und zwar im selben Umfang wie Vollbeschäftigte. Sie und ihre Familienmitglieder bekommen Zuschüsse zu Zahnersatz und Heilpraktikerbehandlung. Die freiwillige Höherversicherung im Tarif 820K, der wesentlich mehr Leistungen bietet, ist ebenfalls möglich (Informationen bei der Bayerischen Beamtenkrankenkasse / Beihilfe, bei Fragen zur Höherversicherung: 0 89/21 60 85 05, bei Fragen zu Leistungen: 0 89/21 60 85 06).
- **Dienstfahrten:** Kosten werden entsprechend der Reisekostenordnung im ABD erstattet (pro PKW-Kilometer 0,30 €).
- **Dienstbefreiung, Elternzeit, Sonderurlaub:** Die Regelungen für Sozialversicherungspflichtige gelten in vollem Umfang auch für geringfügig Entlohnte.
- **Entgelt:** 400 Euro-Kräfte werden genauso eingruppiert und eingestuft wie sozialversicherungspflichtige MitarbeiterInnen. Sie haben Anspruch auf die Jahressonderzahlung und gegebenenfalls auf Einmalzahlungen. Auf eigenen Wunsch können geringfügig Entlohnte auf einmalige Zahlungen verzichten, um die 400

Unentbehrlich:
Die 13.000 geringfügig Beschäftigten im kirchlichen Dienst.

Euro-Grenze nicht zu überschreiten. Dieser Verzicht muss schriftlich erfolgen und kann jederzeit widerrufen werden.

- **Feiertage:** Fällt Arbeit wegen eines gesetzlichen Feiertages aus, so zahlt der Arbeitgeber das Entgelt weiter. „Nacharbeit“ ist nicht zulässig.
- **Haftung:** Für Schäden, die ein/e MitarbeiterIn im Dienst verursacht, haftet der Arbeitgeber. Dies gilt in der Regel nicht bei grober Fahrlässigkeit. In keinem Fall haftet der Dienstgeber bei vorsätzlich verursachten Schäden. (Nähere Infos zur Haftung im KODA Kompass Nr. 21, www.kodakompass.de)
- **Kündigung:** Bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen gelten folgende Kündigungsfristen:

Beschäftigungszeit	Kündigungsfrist
bis zu 6 Monate	2 Wochen
bis zu einem Jahr	1 Monat
mehr als 1 Jahr	6 Wochen
mindestens 5 J.	3 Monate
mindestens 8. J.	4 Monate
mindestens 10 J.	5 Monate
mindestens 12 J.	6 Monate

Im ersten Jahr wird die Kündigung zum Monatschluss wirksam (Das bedeutet, das Arbeitsverhältnis endet nach fristgerechter Kündigung am 31. Januar, 29. Februar ...), danach zum Schluss des Quartals (Das Arbeitsverhältnis endet gegebenenfalls am 31. März, 30. Juni ...). Die Kündigungsfristen gelten für beide Seiten, Arbeitgeber und MitarbeiterIn. Nach 15



Fotos: i.u. A. Schneidt, übrige bilderbox

Beschäftigungsjahren und Vollendung des 40. Lebensjahres kann der Arbeitgeber nur noch aus besonders schwerwiegenden, sogenannten „wichtigen Gründen“ kündigen.

- **Lohnfortzahlungsanspruch** besteht bis zu 6 Wochen für dieselbe Krankheit.
- **Mehrarbeit/Überstunden:** Wenn 400 Euro-Kräfte Mehrarbeit leisten, kann dies, falls die Stunden nicht durch Freizeit ausgeglichen werden, zur Überschreitung der Verdienstgrenze führen. Maximal 2 Monate pro Jahr ist das in Ausnahmefällen erlaubt. Wer etwa eine erkrankte Kollegin vertreten muss, darf ausnahmsweise über 400 Euro verdienen, ohne deshalb sozialversicherungspflichtig zu werden. Um sicher zu gehen, dass es sich wirklich um eine erlaubte Überschreitung der Verdienstgrenze handelt, sollten sich Betroffene unbedingt vorher mit ihrer Bezügestelle in Verbindung setzen.
- **Mutterschaftsgeld:** Bis zu 210 Euro bekommen Mütter, die ausschließlich auf 400 Euro-Basis tätig sind, auf Antrag vom Bundesversicherungsamt, Villemombler Straße 76. 53123 Bonn (www.bva.de/Mutterschaftsgeld/Info.htm).
- **Sozialversicherung:** Ein einziger 400 Euro-Job ist abzugsfrei, auch wenn man daneben eine sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung hat. Der Arbeitgeber zahlt im Regelfall pauschal 13 % in die Kranken- und 15 % in die Rentenversicherung. Durch die Arbeitgeberbeiträge zur Rentenversicherung steigt bei einem Einkommen von 400 Euro pro Monat der Rentenanspruch jährlich allerdings nur um 3,29 Euro.

- **Steuern:** Wenn der Arbeitgeber auf die Vorlage einer Steuerkarte verzichtet, fallen in der Regel lediglich 2 % Pauschalsteuer an. Wenn nichts anderes vereinbart wurde, trägt die Steuer der Arbeitgeber. Wer mehrere 400 Euro-Jobs hat, muss gegebenenfalls entweder individuell versteuern oder 20 % Pauschalsteuer zahlen und wird, wenn er die Verdienstgrenze überschreitet, sozialversicherungspflichtig.
- **Unfallversicherung:** Jede/r ArbeitnehmerIn ist auf Kosten des Arbeitgebers bei der Berufsgenossenschaft gesetzlich unfallversichert. Versichert sind Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und Unfälle auf dem Weg von und zur Arbeit (Infos unter www.dguv.de).
- **Urlaub:** 400 Euro-Kräfte haben genauso viel Urlaub wie andere MitarbeiterInnen. Zur Berechnung siehe Tabelle rechts.
- **Zusatzversorgung/Betriebsrente:** Auch geringfügig Entlohnte erwerben Betriebsrentenansprüche. Die Beiträge zahlt der Arbeitgeber. Sie haben wie andere Beschäftigte die Möglichkeit, zusätzlich freiwillig in die betriebliche Altersversorgung einzuzahlen. Sie können zum Beispiel Entgelt, das 400 Euro pro Monat übersteigt, umwandeln und so verhindern, dass sie sozialversicherungspflichtig werden (Ausführliche Infos im KODA Kompass Nr. 27, im Internet unter www.kodakompass.de, rechts auf „Zeitschrift KODA Kompass“ klicken).
Manfred Weidenthaler

Wer an weniger als 5 Tagen pro Woche arbeitet, erhält entsprechend weniger Urlaubstage. Urlaub ist ausschließlich für Arbeitstage zu nehmen. Wer nur 2 Tage pro Woche arbeitet, braucht auch nur 2 Tage Urlaub um 1 Woche frei zu haben.

Erholungsurlaub bis zum	5-Tage-Woche	4-Tage-Woche	3-Tage-Woche	2-Tage-Woche	1-Tage-Woche
vollendeten 30. Lebensjahr	26	21	16	10	5
vollendeten 40. Lebensjahr	29	23	17	12	6
ab vollendetem 40. Lebensjahr	30	24	18	12	6

Weitere Informationen erhalten Sie hier:

- Gut verständliche und ausführliche Informationen gibt es auf der Homepage der „Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See“, die für die Sozialversicherung im Bereich der Minijobs zuständig ist: www.minijob-zentrale.de, Service-Tel.: 01801 / 20 05 04 (4,9 Ct./Min.)

- Eine umfassende Broschüre („Geringfügige Beschäftigung und Beschäftigung in der Gleitzone“, Bestell-Nr. A630) gibt es kostenlos beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales: www.bmas.de (download oder Bestellung möglich); Post: Wilhelmstr. 49, 10117 Berlin
- Bürgertelefon des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zum Thema Minijobs: 01805 / 67 67 14 (14 Ct./Min.)

Im nächsten KODA Kompass: Minijobs optimal gestalten

Mit Entgeltumwandlung sozialversicherungsfrei bleiben.
Wann lohnt der Wechsel in die Gleitzone?
Was bringt die Aufstockung der Rentenbeiträge?
Und vieles mehr

Mit kodakompass.de auf dem Laufenden

Für die ca. 39.000 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in den bayerischen Diözesen (ohne Caritas gerechnet) zahlen die Arbeitgeber Druck und Versand des KODA Kompass, finanziell unterstützt von der Bayerischen Beamtenkrankenkasse / Beihilfe. Leider reicht das zur Verfügung gestellte Geld nicht, um auch die ca. 13.000 geringfügig Entlohten mit allen Ausgaben des KODA Kompass zu beliefern. Nur Sonderhefte wie zur Altersversorgung und zur Beihilfeversicherung oder jetzt die Ausgaben zur KODA-Wahl können wir allen Beschäftigten zusenden.

Alle KODA Kompass-Ausgaben sind aber sofort nach Erscheinen auf unserer Homepage www.kodakompass.de verfügbar. Wenn Sie dort den kostenfreien „newsletter“ abonnieren, informieren wir Sie regelmäßig per Email darüber, was sich im kirchlichen Tarifrecht tut.

*Manfred Weidenthaler, Redaktionsleiter;
Markus Schweizer, online-Leiter*

Kurz erklärt

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

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

Lehrerkommission: Noch bis September 2008 bestehende Kommission innerhalb der KODA zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Lehrkräfte an kirchl. Schulen.

KODA Kompass: Organ der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-

KODA. Wird in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite erstellt und erscheint in der Regel 4-mal im Jahr. Für sozialversicherungspflichtige Beschäftigte im ABD-Bereich werden die Kosten von den Diözesen getragen – mit finanzieller Unterstützung durch die Bayerische Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

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

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

Mitarbeitervertretung (MAV): Die MAV vertritt die Interessen der MitarbeiterInnen auf betrieblicher Ebene. Sie entspricht einem Betriebs- oder Personalrat. Sie ist in allen Einrichtungen mit mindestens 5 Beschäftigten zu wählen. Die Wahl wird von den MitarbeiterInnen selbst organisiert. Die „Diözesane Arbeitsgemeinschaft der MAVen“ (DiAG), die in jedem Bistum besteht, unterstützt bei der Durchführung der Wahl.

Aktuelle Informationen zur Beihilfe und zur kirchlichen Höherversicherung

Änderung von Versicherungsbeiträgen durch Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verpflichtet die privaten Krankenversicherungsunternehmen, die Kosten für Schwangerschaft und Entbindung gleichmäßig auf die männlichen und weiblichen Versicherten eines Tarifs zu verteilen. Dies gilt zwingend für alle neuen Versicherungsverträge ab dem 22. Dezember 2007. Im Interesse der Versicherten stellen die privaten Krankenversicherungsunternehmen auch die bestehenden Verträge um, damit eine verwaltungsaufwendige und kostenintensive Trennung in Alt- und Neubestände vermieden wird.

Durch die Umsetzung des AGG werden die Beiträge für Frauen sinken und für Männer steigen. Für die Höhe der jeweiligen Beitragsanpassung in einem Tarif sind zwei Faktoren entscheidend: Zum einen wie hoch die Kosten für Schwangerschaft und Entbindung sind und zum anderen wie das zahlenmäßige Verhältnis von Männern und Frauen ist.

Auch in der Beihilfeablässeversicherung und der kirchlichen Höherversicherung der Versicherungskammer Bayern wird das AGG entsprechend umgesetzt. So sinken zum Beispiel in der kirchlichen Höherversicherung nach Tarif 820K die Beiträge für Frauen in der Altersgruppe 20 – 64 etwas, während er bei den Männern der gleichen Altersgruppe geringfügig steigt.

Die konkreten Beitragsveränderungen für jede Person wurden im Dezember 2007 sowohl den Dienstherrn/Arbeitgebern als auch allen betroffenen Mitarbeitenden der Katholischen Kirche/Caritas in Bayern mitgeteilt.

Eigenanteile und Zuzahlungen nach den Beihilfevorschriften für privat Krankenversicherte/Tarif 830/835

Eigenanteile bei Krankenhausaufenthalten

Zweibettzimmer	7,50 Euro pro Tag	max. 30 Tage im Kalenderjahr
Privat-Ärztliche Behandlung im Krankenhaus	25,00 Euro pro Tag	ohne Begrenzung

Eigenanteile bei ambulanter Behandlung

Ambulante, zahnärztliche, psychotherapeutische oder Heilpraktiker-Behandlung	6,00 Euro pro Rechnung	Kein Abzug bei: - gesetzlich Krankenversicherten - berücksichtigungsfähigen Kindern - anerkannten Vorsorgeuntersuchungen - Aufwendungen von Folgeuntersuchungen von Fachärzten ohne therapeutische Leistung (z.B. Laborärzte)
Arznei- und Verbandsmittel sowie Medizinprodukte	3,00 Euro pro Medikament	

Die Eigenanteile werden vom Auszahlungsbetrag abgezogen.

Empfehlungen

Bitten Sie Ihren Arzt häufige Einzelrechnungen zu vermeiden und bei Erkrankungen mit längerfristiger Medikamenten-Einnahme um die Verordnung von Großpackungen.

Prüfung der Arztrechnungen nach den Vorschriften der Gebührenordnung für Ärzte (GOÄ)

Die Beihilfeversicherung prüft Arztrechnungen danach, ob alle Vorschriften der Gebührenordnung für Ärzte bei der Abrechnung eingehalten wurden. Das bedeutet, es geht nicht um Leistungskürzungen, sondern um die Korrektur fehlerhaft gestellter Rechnungen. Die Ursache dieser Misere liegt in der Regel nicht in einem bewussten Fehlverhalten, sondern vielmehr in Missverständnissen; vor allem bei der Einschaltung von Abrechnungsstellen. Es handelt sich um erhebliche Summen! Diese „Rechenfehler“ können nicht zu Lasten der Betragezahler gehen.

Leider können wir uns aufgrund der Regelungen des Beihilferechts und der Allgemeinen Versicherungsbedingungen mit unseren Fragen oder Anmerkungen nicht direkt an die Ärzte wenden, da hier keine Auskunftspflicht besteht.

In der Praxis bedeutet das, dass bei Rechnungen, die nicht korrekt gestellt wurden, nur der aus unserer Sicht zustehende Betrag ausgezahlt wird. Im Text der Abrechnung erfolgt die Begründung mit der Bitte, diese dem Arzt vorzulegen, damit die Rechnung korrigiert wird, bzw. eine zusätzliche Stellungnahme dazu durch den Arzt erfolgen kann.

Ein Tipp von uns zur Vorgehensweise bei Rechnungserhalt: Reichen Sie die gestellte Rechnung vor der Bezahlung zur Erstattung bei uns ein. Wir teilen Ihnen dann die Höhe Ihrer Versicherungsleistung mit.



Richtiger Umgang mit der Klinik-Card im Tarif 820 K und PEP Premium

Wie verhalte ich mich im Krankheitsfall richtig? Was hat es mit der Klinik-Card auf sich? Fragen, die wir täglich beantworten. Wir haben einige häufig gestellte Fragen und die passenden Antworten dazu für Sie zusammengestellt.

Die Klinik-Card ist Ihre Chipkarte. Sie enthält Ihre persönlichen Daten wie Name, Anschrift, Geburtsdatum und die Versicherungsnummer. Sie weist zusätzlich den

Umfang des stationären Versicherungsschutzes aus. Bei einer Krankenhausbehandlung können durch Vorlage der Klinik-Card für Privatversicherte je nach Versicherungsschutz die allgemeinen



Krankenhauskosten und die Unterbringungszuschläge für Zwei- bzw. Einbettzimmer unmittelbar mit uns abgerechnet werden (sofern das Klinikum am Klinik-Cardverfahren teilnimmt). Die Abrechnung der wahl- bzw. belegärztlichen Leistungen (sofern hierfür Versicherungsschutz besteht) erfolgt außerhalb des Card-Systems, d.h. hier bekommt

der Patient vom Chefarzt die Rechnung separat nach Hause geschickt. Grundsätzlich sollten Sie Ihre Klinik-Card immer dabei haben.

Können Sie Ihre Klinik-Card nicht verwenden, empfehlen wir Ihnen, sich mit uns in Verbindung zu setzen.

Kostenübernahme bei Privatklinik frühzeitig klären

In Deutschland gibt es immer mehr Privatkliniken. Viele Spitzenärzte praktizieren hier. Im Gegensatz zu öffentlichen Krankenhäusern unterliegen Privatkliniken bezüglich der Preisgestaltung keiner Aufsicht. Manche private Häuser akzeptieren auch die Klinik-Card nicht. Der Patient ist hier Selbstzahler. Das kann in manchen Fällen dazu führen, dass Patienten einen Teil der Behandlungskosten womöglich selbst tragen müssen.

Wir als Ihr Beihilfeversicherer bzw. privater Krankenversicherer möchten Ihnen die bestmögliche Versorgung zukommen lassen. Um Sie vor unliebsamen finanziellen Überraschungen zu schützen, sollten Sie vor einem Aufenthalt in einer Privatklinik einige Dinge unbedingt beachten:



- Informieren Sie uns bitte in jedem Fall rechtzeitig vor Ihrem stationären Aufenthalt in einer Privatklinik, damit wir Ihnen sagen können, welche Leistungen wir übernehmen.
- Übersenden Sie uns dazu, soweit vorhanden, einen ärztlichen Befundbericht und einen Kostenvoranschlag der Klinik.

Soviel bringt Ihnen der Strukturausgleich

Seit Oktober beginnen die Ausgleichszahlungen für die entgangenen (Lebensalters)Stufen

Für junge KollegInnen, die früh ins Berufsleben einsteigen, ist die jetzige TVöD-Entgelttabelle besser als die frühere BAT-Tabelle. Für ältere Beschäftigte ist der Umstieg auf die neue Entgelttabelle oft ohne Bedeutung, da sie bereits alle Bewährungsaufstiege und (Lebensalters)Stufen absolviert haben. Viele MitarbeiterInnen um die 40 würden jedoch durch die Tarifreform sehr viel an Lebenseinkommen verlieren. Die Strukturausgleichszahlungen mildern die Verluste, gleichen sie aber nicht voll aus.

ArbeiterInnen nicht betroffen

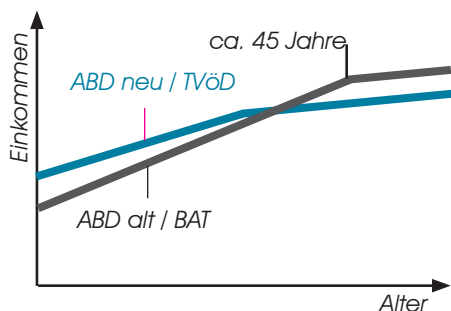
Keine Strukturausgleichszahlungen gibt es für die früheren ArbeiterInnen („frühere ArbeiterInnen“ deshalb, weil die Begriffe Arbeiter und Angestellte inzwischen abgeschafft sind und alle Arbeitnehmer jetzt Beschäftigte heißen). Für sie galten 2005 besondere Überleitungsregelungen, die günstiger waren als die Überleitungsregelungen für Angestellte. Der Ausgleich ist bei den ArbeiterInnen also bereits bei der Überleitung erfolgt.

Wer nichts bekommt, ist oft besser dran

Auch viele ehemalige Angestellte in den unteren und mittleren Entgeltgruppen erhalten keinen Strukturausgleich. Dies liegt daran, dass sie durch die neue Tabelle – nach den Berechnungen des öffentlichen Dienstes – entweder keine oder relativ geringe Lebenseinkommensverluste haben.

Wechsel zum TVöD-VKA gleicht viele Verluste aus

Keinen Ausgleich bekommen nach derzeitigem Recht Beschäftigte der Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 15, die nach der Tarifumstellung (Oktober 2005) noch einen



Lebenseinkommensentwicklung. Die höheren Anfangs- und niedrigeren Endgehälter sind für viele Beschäftigte mittleren Alters von Nachteil.



Gerechter Ausgleich. Strukturausgleich ist keine Zusatzbonbon, sondern gerechter Ausgleich für Einkommensverluste durch die Tarifreform. Foto: bilderbox

Bewährungsaufstieg bekommen haben (in Form eines höheren Vergleichsentgelts). Hier gilt der Bewährungsaufstieg als „Entschädigung“ für die Verluste.

Im öffentlichen Dienst führen diese seit November 2005 noch gewährten Bewährungsaufstiege in den Entgeltgruppen 9 bis 15 oft zu einem erheblichem Lebenseinkommensverlust. Der Vorteil durch die Neuberechnung des Vergleichsentgelts ist in diesen Gruppen minimal, dagegen der Nachteil durch den Wegfall des Strukturausgleichs enorm. Einige 10.000 Euro Lebenseinkommensverlust sind im höheren öffentlichen Dienst die Regel.

Im kirchlichen Bereich hat die KODA dieses spezielle Problem durch den Wechsel zur kommunalen VKA-Entgelttabelle großteils beseitigt, da die betroffenen Beschäftigten jetzt die höhere Entgeltstufe 6 erreichen.

Dennoch gibt es in den Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 15 Fälle, in denen eine zwischen November 2005 und September 2007 gegebenenfalls erfolgte Neuberechnung des Vergleichsentgelts unter dem Strich von Nachteil ist. Die KODA hat beschlossen, dass diese MitarbeiterInnen rückwirkend auf diesen noch gewährten Bewährungsaufstieg verzichten können. Näheres finden Sie in einem Beitrag von Markus Schweizer unter www.kodakompass.de (Rubrik „Infos kompakt“ Themen-ABC).

Die Strukturausgleichstabellen sind in den Amtsblattanlagen und unter www.onlineABD.de veröffentlicht. Einfach anzurufen über www.kodakompass.de

(links „Themen-ABC“ anklicken, „Strukturausgleich“ wählen).

Die richtige Ausgleichstabelle

Pädagogische MitarbeiterInnen in Kindertagesstätten finden ihre Tabelle in der „Anlage 3 A“ zum ABD Teil A, 3. (Amtsblattanlage 66).

Wer zu einer rein kirchlichen Berufsgruppe gehört – das sind Berufe, die es im öffentlichen Dienst nicht gibt, wie etwa MesnerIn oder ReligionslehrerIn i. K. – schaut in die „Anlage 3 K“ (Amtsblattanlage 74). Welche Berufe zu den „kirchenspezifischen“ gerechnet werden, ist in der Anlage 2 K verzeichnet (Amtsblattanlage 66).

Alle übrigen finden ihren Fall in der „Anlage 3“ (Amtsblattanlage 66).

So finden Sie Schritt für Schritt Ihren Fall

Für alle, die selbst prüfen wollen, ob sie Anspruch auf Strukturausgleich haben, hier eine Schritt für Schritt-Anleitung:

Im ersten Schritt suchen Sie in der Strukturausgleichstabelle die Entgeltgruppe, in die Sie übergeleitet wurden (ist auf der entsprechenden Entgeltabrechnung, in der Regel links oben, angegeben).

Für den nächsten Schritt müssen Sie wissen, wie Sie nach altem Recht eingruppiert waren (welche Vergütungsgruppe und welcher Bewährungsaufstieg). Dies steht auf den Überleitungsprotokollen, die die meisten MitarbeiterInnen 2005 bei der Umstellung auf die neuen Entgeltgrup-

pen erhalten haben. Sie können auch bei Ihrer Personal- oder Bezügestelle nachfragen, dort ist Ihre alte Eingruppierung gespeichert.

Die Vergütungsgruppe suchen

Falls für Sie die „Anlage 3“ oder die „Anlage 3 K“ gilt, suchen Sie jetzt in der 2. Spalte Ihrer Strukturausgleichstabelle Ihre damalige Vergütungsgruppe. Damit ist die Grundvergütungsgruppe gemeint, die zu Ihrem Beruf beziehungsweise Ihrer Tätigkeit gehört.

Beispiele: Für eine Sozialpädagogin in Vergütungsgruppe V b mit Aufstieg nach IV b nach 6 Jahren, ist die Grundvergütungsgruppe immer V b – egal ob sie den Bewährungsaufstieg nach IV b bekommen hat oder nicht.

Gemeindereferenten werden nach IV b mit Bewährungsaufstieg nach IV a eingruppiert. Ein Gemeindereferent ist seit 1990 im Dienst. Seit 1995 erhält er, weil er die Bewährungszeit erfüllt hat, Vergütung nach IV a. Trotzdem ist seine für den Struktur-

ausgleich relevante Grundeingruppierung noch immer IV b. Er muss in der 2. Spalte seiner Strukturausgleichstabelle daher unter IV b nachsehen und dann erst sucht er in der dritten Spalte seinen Bewährungsaufstiegsfall („IV a nach 5 Jahren“).

Für die Anlagen 3 und 3 K gilt: Kommt Ihr Fall (Grundeingruppierung und zugehöriger Bewährungsaufstieg) nicht vor, dann erhalten Sie keinen Strukturausgleich.

Sonderfall Mehrfachaufstiege

Für die rein kirchlichen Berufe, für die die Anlage 3 K gilt, hat die KODA eine besondere Regelung beschlossen. B-KirchenmusikerInnen, Erwachsenen- und Jugendbildner hatten nach alten Tarifrecht Anspruch auf mehrere Bewährungsbeziehungsweise Zeitaufstiege. Wenn bei diesen Beschäftigten der letzte Bewährungsaufstieg bei der Tarifumstellung (zum Oktober 2005) noch ausstand, dann gilt als Grundeingruppierung die Vergütungsgruppe, nach der sie zum Zeitpunkt der Überleitung aktuell vergütet wurden. Dies wirkt

Abweichende Lesart

Die Gewerkschaft ver.di vertritt in TS BERICHTET Nr. 055/2007 die Auffassung, dass in bestimmten Fällen in der 2. Spalte der Anlage 3 nicht die Grundeingruppierung, sondern die tatsächlich gewährte Vergütungsgruppe maßgeblich sei. Davon wäre im kirchlichen Bereich auch die Anlage 3 K betroffen. In einigen Fällen würde diese Lesart zu abweichenden Ergebnissen führen. Wir informieren, falls sich diese Rechtsauffassung erhärtet.

sich insbesondere für Beschäftigte günstig aus, die sich in der Vergütungsgruppe V b mit noch ausstehendem Aufstieg nach IV b befanden.

Beispiele: Ein B-Kirchenmusiker wurde 1997 angestellt. Als B-Kirchenmusiker stieg er nach 2 Jahren (also im Jahr 1999) aus Vergütungsgruppe V c in die Vergütungsgruppe V b auf. Nach weiteren 5 Jahren (also 2004) stieg er in Vergütungsgruppe

Auszug aus Anlage 3 K

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe bei In-Kraft-Treten TVÜ	Aufstieg	Orts-Zuschlag Stufe 1,2	Lebensaltersstufe	Höhe Ausgleichsbetrag	Dauer
			bei In-Kraft-Treten TVÜ			
9	Vb	IVb nach 5 Jahren	OZ 2	41	60 €	dauerhaft
9	IVb	Ohne	OZ 1	35	60 €	für 4 Jahre
9	IVb	Ohne	OZ 2	31	50 €	für 4 Jahre
9	IVb	Ohne	OZ 2	37	60 €	dauerhaft
9	IVb	Ohne	OZ 2	39	60 €	dauerhaft
9	IVb	Ohne	OZ 2	41	60 €	dauerhaft
10	IVb	IVa nach 5 u. 7,5 J.	OZ 1	35	40 €	für 4 Jahre
10	IVb	IVa nach 5 u. 7,5 J.	OZ 1	41	30 €	dauerhaft
10	IVb	IVa nach 5 u. 7,5 J.	OZ 1	43	30 €	dauerhaft
10	IVb	IVa nach 5 u. 7,5 J.	OZ 2	29	70 €	für 7 Jahre
10	IVb	IVa nach 5 u. 7,5 J.	OZ 2	37	60 €	nach 4 Jahren dauerhaft
10	IVb	IVa nach 5 u. 7,5 J.	OZ 2	39	60 €	dauerhaft
10	IVb	IVa nach 5 u. 7,5 J.	OZ 2	41	85 €	dauerhaft
10	IVb	IVa nach 5 u. 7,5 J.	OZ 2	43	60 €	dauerhaft
10	IVa	Ohne	OZ 1	35	40 €	für 4 Jahre
10	IVa	Ohne	OZ 1	41	30 €	dauerhaft
10	IVa	Ohne	OZ 1	43	30 €	dauerhaft
10	IVa	Ohne	OZ 2	37	60 €	nach 4 Jahren dauerhaft
10	IVa	Ohne	OZ 2	39	60 €	dauerhaft

Auszug aus Anlage 3 A

EG	Vergütungsgruppe	Orts-Zuschlag Stufe 1/2	Überleitung aus Stufe	nach	für	Betrag
	IV b/ 6J. IV a	OZ 2	9	2 Jahre	dauerhaft	25,- €
10	IV b/ 8J. IV a	OZ 1	4	4 Jahre	5 Jahre	90,- €
	IV b/ 8J. IV a	OZ 2	9	2 Jahre	dauerhaft	25,- €
9	IV b	OZ 1	5	2 Jahre	4 Jahre	50,- €
	IV b	OZ 1	8	2 Jahre	5 Jahre	50,- €
	IV b	OZ 2	4	2 Jahre	4 Jahre	80,- €
	IV b	OZ 2	6	2 Jahre	5 Jahre	25,- €
	IV b	OZ 2	7	2 Jahre	5 Jahre	90,- €
9	V b/ 2J. IV b	OZ 1	5	2 Jahre	4 Jahre	50,- €
	V b/ 2J. IV b	OZ 1	8	2 Jahre	5 Jahre	50,- €
	V b/ 2J. IV b	OZ 2	4	2 Jahre	4 Jahre	80,- €
	V b/ 2J. IV b	OZ 2	6	2 Jahre	5 Jahre	25,- €
	V b/ 2J. IV b	OZ 2	7	2 Jahre	5 Jahre	90,- €
9	V b/ 4J. IV b	OZ 1	5	2 Jahre	4 Jahre	50,- €
	V b/ 4J. IV b	OZ 1	8	2 Jahre	5 Jahre	50,- €
	V b/ 4J. IV b	OZ 2	4	2 Jahre	4 Jahre	80,- €
	V b/ 4J. IV b	OZ 2	6	2 Jahre	5 Jahre	25,- €
	V b/ 4J. IV b	OZ 2	7	2 Jahre	5 Jahre	90,- €
9	V b/ 5J. IV b	OZ 1	4	1 Jahr	2 Jahre	110,- €
	V b/ 5J. IV b	OZ 1	5	2 Jahre	4 Jahre	50,- €
	V b/ 5J. IV b	OZ 1	8	2 Jahre	5 Jahre	50,- €

Beispiel Religionslehrerin i. K.:

- Übergeleitet in EG 10, Stufe 4+
- Grundvergütungsgruppe von ReligionslehrerInnen i. K. an Grund-, Haupt- und Förderschulen war IV b, mit Bewährungsaufstieg nach 5 Jahren nach IV a (ob die Bewährungszeit bei In-Kraft-Treten des neuen Tarifrechts erfüllt war oder nicht, ist ohne Belang),
- OZ 2 (da verheiratet),
- 2005 war sie 42 Jahre alt (also in der Lebensaltersstufe 41). Sie bekommt 85 Euro pro Monat, da nichts anderes angegeben ist ab Oktober 2007.

Beispiel Leiterin eines Kindergartens mit 40 Plätzen:

- Übergeleitet in EG 9,
 - Grundvergütungsgruppe V b, mit Bewährungsaufstieg nach 4 Jahren nach IV b (ob die Bewährungszeit bei In-Kraft-Treten des neuen Tarifrechts erfüllt war oder nicht, ist ohne Belang),
 - OZ 1 (da ledig),
 - bei der Überleitung war sie in Stufe 8.
- Sie bekommt 50 Euro pro Monat.
Die Zahlung beginnt 2 Jahre nach der Überleitung, also im Oktober 2007 und endet grundsätzlich nach 5 Jahren, also im September 2012.



Fragen? Auf der Entgeltabrechnung finden Sie die Telefonnummer Ihres zuständigen Bezugesachbearbeiters.

Foto: bilderbox

IV b auf, seinen Aufstieg nach IV a hatte er im Oktober 2005 noch nicht erhalten. Seine für die Strukturausgleichstabelle relevante Grundeingruppierung ist daher die Vergütungsgruppe IV b, da noch ein Aufstieg ausstand und er zum Zeitpunkt der Umstellung nach Vergütungsgruppe IV b vergütet wurde.

Wurde der Kirchenmusiker 2002 angestellt, dann befand er sich bei der Tarifumstellung erst in Vergütungsgruppe V b (Aufstieg nach 2 Jahren aus der Vergütungsgruppe V c). In diesem Fall ist die für die Strukturausgleichstabelle relevante Grundeingruppierung die Vergütungsgruppe V b (danach wurde er bezahlt und ein Aufstieg stand noch aus).

Wurde der gleiche Mitarbeiter schon 1990 angestellt, dann hatte er zum Zeitpunkt der Tarifumstellung in der Regel alle Aufstiege absolviert und war bereits in der höchsten Vergütungsgruppe IV a. Da kein Aufstieg mehr ausstand, ist die für ihn maßgebliche Grundeingruppierung IV b. Die besondere Regelung wirkt sich in diesem Fall nicht aus.

Die Kindertagesstätten-tabelle

Falls für Sie die Anlage 3 A (pädagogisches Personal in Kindertagesstätten) gilt, suchen Sie in der 2. Spalte Ihre Eingruppierung (Grundeingruppierung und gegebenenfalls Bewährungsaufstieg).

„V b/ 4J. IV b“ bedeutet zum Beispiel: Grundeingruppierung V b mit Bewährungsaufstieg nach 4 Jahren nach IV b. Ob der Bewährungsaufstieg zum Zeitpunkt der Tarifreform schon erfolgt war oder nicht, ist dabei ohne Belang. Ausschließlich für die Anlage 3 A gibt es eine zusätzliche Regelung. Ist Ihre persönliche Eingruppierung in der 2. Spalte der Tabelle nicht aufgeführt, dann ist „ersatzweise“ die Vergütungsgruppe relevant, nach der Sie bei der Tarifumstellung zum Oktober 2005 aktuell bezahlt wurden.

Beispiel: Eine pädagogische Zweitkraft war in Vergütungsgruppe VIII mit zweijährigem Bewährungsaufstieg nach VII eingruppiert. In der 2. Spalte der Anlage 3 A kommt eine Eingruppierung, „VIII /2 J. VII“ aber nicht vor. Deshalb ist ersatzweise unter der Vergütungsgruppe nachzusehen, die die Beschäftigte bei der Tarifumstellung hatte. War sie weniger als 2 Jahre im Dienst unter „VIII“. Hatte sie den Bewährungsaufstieg schon hinter sich unter „VII“.

Diese „ersatzweise“ Zuordnung findet ausschließlich dann statt, wenn die jeweilige Eingruppierung (im Beispiel „VIII /2 J. VII“) in der Tabelle überhaupt nicht vorkommt. Kommt die Eingruppierung zwar vor, erfüllt der/die Beschäftigte aber die übrigen dort genannten Voraussetzungen nicht, bekommt er/sie keinen Strukturausgleich.

Beispiel: Eine Kindertagesstättenleiterin wurde in EG 9 übergeleitet und war bei der Tarifreform in Vergütungsgruppe V b mit vierjährigem Bewährungsaufstieg nach IV b eingruppiert. Die Fallgestaltung „V b /4J. IV b“ kommt in der 2. Spalte vor. Daher sind nur diese Zeilen für sie relevant, egal ob dort für sie persönlich tatsächlich ein Strukturausgleich vorgesehen ist oder nicht.

Die Ortszuschlagsstufen „OZ“

Die nächste Spalte betrifft den früheren Ortszuschlag: „OZ 1“ (Ortszuschlagsstufe 1) sind MitarbeiterInnen, die am 1. Oktober 2005 ledig oder geschieden waren und keine unterhaltsberechtigten Kinder hatten.

Die übrigen MitarbeiterInnen fallen unter „OZ 2“. Bei der Ortszuschlagsstufe kommt es nicht darauf an, mit welcher

Das kann doch nicht stimmen?

Wo Menschen (und Computer) arbeiten, passieren Fehler. Wer Zweifel hat, ob die Abrechnung stimmt, wendet sich zunächst an seine Bezügestelle (am einfachsten telefonisch). Die Telefonnummer des/der Zuständigen ist in der Regel auf der Entgeltabrechnung angegeben. Lässt sich das Problem telefonisch nicht klären, muss schriftlich Einspruch eingelegt werden. Je genauer in dem Einspruch geschildert wird, was warum nicht stimmt oder zweifelhaft ist, desto einfacher und schneller kann der Einspruch bearbeitet werden. Die Mitarbeitervertretung (MAV) in der jeweiligen Einrichtung gibt Auskünfte und berät dabei.

Auf diese Weise dürften sich (fast) alle Fälle klären lassen. Wenn nicht, dann bleibt dem/der Beschäftigten der Weg zur jeweiligen diözesanen Schlichtungsstelle (KODA Kompass Nr. 22) und als letzte Möglichkeit zum Arbeitsgericht. Dabei ist zu beachten, dass nach ABD Beschäftigte Ansprüche nur 6 Monate rückwirkend geltend machen können.

Stufe Sie bei der Tarifreform übergeleitet wurden, sondern auf die tatsächlichen Familienverhältnisse am 1. Oktober 2005. Wer etwa am 1. Oktober geheiratet hat, wurde als Lediger übergeleitet („OZ 1“), beim Strukturausgleich ist aber von seinem tatsächlichen Familienstand am 1. Oktober 2005 auszugehen (also „OZ 2“). Auch im September erfolgte Scheidungen wurden bei der Überleitung nicht berücksichtigt.

MitarbeiterInnen, die aufgrund von „Konkurrenzregelungen“ auf den „OZ 2“ nur anteilig Anspruch hatten (weil der/die EhepartnerIn damals auch bei der Kirche gearbeitet oder eine Teilzeitbeschäftigung im öffentlichen Dienst ausgeübt hat), bekommen auch den Strukturausgleich nur anteilig, mindestens aber den halben Strukturausgleich.

Wenn in Einzelfällen die Bezügestelle von falschen persönlichen Verhältnissen ausgeht, sollte der/die Beschäftigte sich bei der Abrechnungsstelle melden.

Die (Lebensalters)Stufe

In der nächsten Spalte suchen Sie nun Ihre (Lebensalters)Stufe bei Inkrafttreten des neuen Tarifrechts. Maßgeblich ist die Stufe, mit der Sie zum Oktober 2005 übergeleitet wurden. **Wenn Sie die damalige (Lebensalters)Stufe nicht wissen, sehen Sie in alten Gehaltsabrechnungen oder gegebenenfalls im Überleitungsprotokoll nach.**

Bei jedem ungeraden Geburtstag kann man eine (Lebensalters)Stufe höher. Für

In Einzelfällen können weitere Detail- und Sonderregelungen relevant sein. Der Beitrag bezieht sich auf die ABD-Regelungen in Verbindung mit den Rundschreiben des Bundesministeriums des Inneren, AZ D II 2 - 220 210 1/12 und des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Bayern, A9/2007.

Rechtsansprüche begründen ausschließlich die amtlichen Texte, siehe www.onlineABD.de

die Anlagen 3 und 3 K gilt: Wer etwa im Oktober 2005 40 Jahre alt war, hatte die Lebensalterstufe 39. Nur bei MitarbeiterInnen, die erst mit über 30 beziehungsweise 35 Jahren in den Dienst traten, galt das nicht. Sie waren einer niedrigeren Lebensalterstufe zugeordnet, als es ihrem tatsächlichen Alter entsprochen hätte.

Und soviel gibt es

In den rechten Spalten können Sie jetzt ablesen, auf wieviel Strukturausgleich Sie monatlich Anspruch haben.

Dort steht auch, ab wann er gezahlt wird. Steht dort zum Beispiel „nach 4 Jahren“, ist gemeint, dass die Zahlung 4 Jahre nach der Tarifreform, also im Oktober 2009 beginnt. In den Anlagen 3 und 3 K steht meist nichts über den Zahlungsbeginn, das bedeutet der Ausgleich wird ab Oktober 2007 gezahlt.

„Dauerhaft“ heißt nicht immer für immer

Wenn in der Tabelle „dauerhaft“ steht, bedeutet das normalerweise „für die ganze Dauer des Arbeitsverhältnisses“, außer in folgenden Fällen:

Wenn jemand in eine höhere Entgeltgruppe aufsteigt, also „befördert“ wird, dann wird der Strukturausgleich verrechnet. Das heißt, was man durch die Höhergruppierung mehr bekommt, wird vom Strukturausgleich abgezogen. Das gilt für alle „Beförderungen“, die seit November 2005 erfolgt sind.

Für MitarbeiterInnen ab Entgeltgruppe 9, die nicht in Kindertagesstätten arbeiten, gilt zusätzlich: Bei Aufrücken in die Entgeltstufe 6 wird das höhere Stufenentgelt ebenfalls mit dem Strukturausgleich verrechnet. **Beispiel: Eine Pastoralreferentin in Entgeltgruppe 14, Stufe 5, erhält ab Oktober dieses Jahres 110 Euro Strukturausgleich. 2012 rückt sie in die Stufe 6 ihrer Entgeltgruppe auf. Dadurch erhält sie 260 Euro mehr Tabellenentgelt monatlich. Diese 260 Euro werden mit dem Strukturausgleich verrechnet. Da ihre Stufensteigerung größer**

Ihre KODA-VertreterInnen

Die aktuellen Telefonnummern

Diözese Würzburg

Jürgen Herberich 09 31/20 15 35 16
Beate Reisert 0 60 21/39 21 05

Diözese Eichstätt

Markus Schweizer 0 84 21/5 02 87
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Diözese Augsburg

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

Vertreter der Lehrerkommission

Reinhard Donhauser-Koci 085 45/7 01

Erzdiözese Bamberg

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

Diözese Regensburg

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

Diözese Passau

Dr. Joachim Eder 0 85 07/92 26 03
Elisabeth Weinzierl 08 51/8 79 79

Erzdiözese München und Freising

Franz Aigner 0 89/55 25 16 90
Martin Binsack 0 89/1 40 93 51
Erich Sczepanski 0 89/21 37 20 60
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84

Post-, Fax- und Email-Anschriften erfahren Sie unter www.kodakompass.de in der Rubrik „Personen und Kontakte“ oder über die Geschäftsstelle, Tel. 08 21/15 37 92.

als der Strukturausgleich ist, entfällt die Ausgleichszahlung. Er würde auch dann verrechnet, wenn die MitarbeiterIn bereits im Oktober 2007 durch die Stufenauf-rückung in Stufe 6 gekommen wäre. Dies gilt nur bei Aufrücken in die Stufe 6; rückt die MitarbeiterIn in die Stufe 4 oder 5 auf, hat das keine Auswirkungen auf die Struktur-ausgleichszahlung.

Ich kann meinen Fall nicht finden

Viele Beschäftigte werden ihren Fall in den Tabellen nicht finden. Das bedeutet, dass für Sie kein Strukturausgleich vorgesehen ist. Strukturausgleich gibt es nur zur Milderung besonders großer finanzieller Einbußen. Meist gilt, salopp gesagt: „Wer nichts bekommt, hat Glück gehabt.“

Manfred Weidenthaler unter Mitarbeit von Franz Aigner

Impressum

KODA Kompass

Organ der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite.

Rechtskräftig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

Herausgeber- und Autorenanschrift

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

Redaktionsanschrift

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

Redaktion

Franz Aigner, Jürgen Herberich, Johannes Hoppe, Markus Schweizer, Dr. Christian Spannagl, Manfred Weidenthaler, Vertreter der Arbeitgeberseite: Dr. Josef Meier

Redaktionsleitung und Layout

Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.)

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: 52.000

MitarbeiterInnen, die den KODA Kompass kostenfrei im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses zugesandt erhalten, melden Adressänderungen nur ihrem Arbeitgeber.

April		Mai	
1			1
2			2
3			3
4			4
5			5
6			6
7			7
8			8
9			9
10			10
11			11
12			12
13			13
14			14
15			15
16			16
17			17
18			18
19			19
20			20
21			21
22			22
23			23
24			24
25			25
26			26
27			27
28			28
29			29
30			30
31			31

Mesner und Kirchenmusiker
Arbeitszeitkalender 2008 und Arbeitszeitberechnung

Für Mesnerinnen und KirchenmusikerInnen gibt es jetzt den neuen Arbeitszeitkalender mit Erläuterungen zum Feiertagsausgleich, festen freien Tag

Das Excel- und OpenOffice-Formblatt zur Arbeitszeitberechnung von MesnerInnen wurde weiter verbessert.

Beides unter www.kodakompass.de in der Rubrik „Service“, Download.

Familie und Beruf = Vereinbarkeit oder Widerspruch?

Eine Mitarbeiterbefragung in der
Erzdiözese Bamberg

Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für die meisten jungen Menschen ein wichtiger Aspekt bei der Entscheidung für oder gegen Kinder. Viele junge Familien haben nach wie vor erhebliche Probleme, Beruf und Kinderbetreuung unter einen Hut zu bringen und die Arbeitswelt nimmt immer noch zu wenig Rücksicht auf die Vereinbarkeitsprobleme bei Müttern und Vätern.

Familienfreundliche Arbeitsplätze – ist das bei einem kirchlichen Arbeitgeber nicht selbstverständlich – oder gibt es auch hier eine Differenz zwischen Notwendigkeit und Realität? Antworten auf diese Fragen sollte eine Mitarbeiterbefragung geben, die unter dem Titel „Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Erzdiözese Bamberg“ im Juni und Juli 2007 durchgeführt wurde.

Probleme der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Arbeitswelt nimmt immer noch wenig Rücksicht auf die individuelle Lebensgestaltung, so die Meinung vieler Experten. Die Arbeitsorganisation sei wenig familienorientiert und die Bedürfnisse einer Familie müssten sich weitgehend den Bedingungen der erwerbstätigen Familienmitglieder unterordnen.

Die Reaktionen der Politik auf diese Probleme sind die „gender-mainstreaming“-Verordnung der EU, die Neuregelung des Bundeserziehungsgeldgesetzes (BERzGG) oder das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Diese familienpolitischen Maßnahmen des Staates erweisen sich teilweise als hilfreich, allerdings stehen in der Praxis viele innerbetriebliche Hürden einer Vereinbarkeit von Familie und Beruf entgegen.

Wandel der Geschlechterrolle

Lange Zeit wurde das Vereinbarkeitsproblem von Arbeitgebern und Öffentlichkeit als ein reines Frauenproblem betrachtet. Die Ergebnisse der Befragung bestätigen den Wandel der Geschlechterrollen und verdeutlichen, dass auch männliche Beschäftigte, insbesondere diejenigen in der intensiven Familienphase in ihrem



Foto: bilderbox

Alltag Schwierigkeiten haben, Berufstätigkeit und väterliches Engagement zu vereinbaren.

Immer mehr Mütter wollen oder müssen nach einer Familienpause wieder in ihren Beruf zurück und immer mehr Frauen streben bei gleichem Qualifikationsniveau nach Führungspositionen, möchten aber auch ihre Familienpläne realisieren.

Aber auch bei den Vätern wird eine Abkehr von der reinen Ernährerrolle festgestellt: immer mehr Männer wollen intensivere Teilhabe an Partnerschaft und

Familie. Die Realität sieht hier allerdings anders aus: Ein Fünftel der deutschen Väter würden zwar gerne nach der Geburt ihres Kindes in Elternzeit gehen, aber nur 5 % nutzen bisher diese Möglichkeit.

Steigende Bedeutung der Familienfreundlichkeit

Familien wünschen sich eigentlich mehr Kinder als sie tatsächlich bekommen. Ein wesentlicher Grund hierfür ist die unzureichende Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zudem führt der demographische Wandel dazu, dass die Betreuung und Pflege von Angehörigen erheblich an Bedeutung gewinnen wird. Die vorhandenen familienpolitischen Maßnahmen (Elterngeld, Elternzeit, Kinderbetreuung) sind nicht ausreichend und bedürfen der Verbesserung. Innerbetriebliche Regelungen können ausgleichend wirken.

Initiative und Umsetzung

Um diese Fakten für den Arbeitgeber „Erzbischöfliches Ordinariat Bamberg“ zu verifizieren wurde eine Umfrage bei den Beschäftigten durchgeführt, da sich das Erzbischöfliche Ordinariat zur Aufgabe gemacht hat, die eigene Organisation im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu überprüfen. Hierzu wurde ein Arbeitskreis gegründet, in dem neben den VertreterInnen der Mitarbeitervertretungen, die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Personalreferentin und der Generalvikar den Fragebogen erarbeiteten. Die Ergebnisse wurden von zwei Familienforschern der Universität Bamberg ausgewertet.

Zielgruppe der Umfrage waren die Beschäftigten des Erzbischöflichen Ord-



Auf der Wunschliste:

58 % wünschen sich einen
Telearbeitsplatz um Beruf und
Familie besser verbinden zu können.

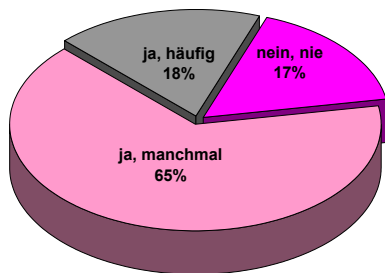
Foto: bilderbox

nariates (Verwaltung, pastorale Dienste, ReligionslehrerInnen und Jugendamt), die mit Kindern in einem Haushalt zusammenleben oder Angehörige pflegen, Ziel war die Ermittlung des tatsächlichen Bedarfs an familienfreundlichen Maßnahmen unter den Beschäftigten. Befragt wurden 1.066 Beschäftigte, der Rücklauf betrug 405, das heißt das entspricht einer hohen Rücklaufquote von 38 %. Die Anzahl der befragten MitarbeiterInnen mit Kindern liegt bei 559.

Sehr aufschlussreich war das Ergebnis bei der Frage, ob ein nach ärztlichen Gutachten pflegebedürftiger Angehöriger zu versorgen ist. Darauf antworteten 9,5 % der Befragten mit ja, diese bedeutet auf die Gesamtheit bezogen, dass die Anzahl derjenigen die Angehörige pflegen auf etwa 102 Personen geschätzt werden kann.

Hindernisse im Berufsalltag

„Gibt es Situationen in Ihrem Berufsleben, die es schwer machen, familiäre und berufliche Aufgaben zu vereinbaren?“



83 % der Antwortenden gaben an, dass es Situationen in ihrem Berufsleben gibt, die es schwer machen, familiäre und berufliche Aufgaben zu vereinbaren. Bei der Auswertung der verschiedenen Gruppen war auffällig, dass besonders MitarbeiterInnen im Bereich der pastoralen Dienste, Vollzeitbeschäftigte und Männer über häufig auftretende Vereinbarkeitsproblem klagten.

„In der Gemeindefarbe besteht ein sehr hoher Anspruch an Flexibilität, was die Termingestaltung betrifft. Jede Woche ist die Arbeitszeit anders verteilt“, merkte bei dieser Frage eine Mitarbeiterin zusätz-



Neue Herausforderungen. Immer mehr MitarbeiterInnen pflegen neben dem Beruf Angehörige. Foto: bilderbox

„Welche familienfreundlichen Regelungen wären für Sie persönlich hilfreich?“ (Rangliste)	„Diese Regelung wäre für mich persönlich hilfreich.“	„Falls ja: Dieses Angebot würde ich nutzen.“
Flexible Arbeitszeiten	80,2 %	87,6 %
Möglichkeit, Mehrarbeit auch in größeren Einheiten (z. B. 1 Woche) abzubauen	74,9 %	84,7 %
Langfristige und verbindliche Urlaubs- und Terminplanung	62,0 %	73,8 %
Telearbeit / Zu Hause arbeiten	58,4 %	68,2 %
Kontaktaltheilprogramm zu „ElternzeitlerInnen“	41,9 %	50,0 %

„Wie könnte der Arbeitgeber Sie bei der Kinderbetreuung unterstützen?“ (Rangliste)	Anzahl der Rückmeldungen, die Nennungen gemacht haben	Anteil an denjenigen Rückmeldungen, die minderjährige Kinder haben
Durch das Angebot von Kindergarten- und Kinderkrippenplätzen in kath. Einrichtungen in der Nähe des Arbeitsplatzes	97	29,8 %
Durch Ferienbetreuung	89	27,4 %
Durch das Angebot von Hortplätzen in kath. Einrichtungen in der Nähe des Arbeitsplatzes	87	26,8 %
Durch Hilfestellung im Hinblick auf private Betreuung (Tagesmütter)	70	21,5%

lich an. Ein Mitarbeiter beklagt: „Unserer Familie bleiben nur 10 freie Wochenenden im Jahr für gemeinsame Unternehmungen“ Hindernisse im Berufsalltag sind vor allem die hohe Arbeitsbelastung (49,8 %), Arbeitsaufgaben außerhalb der regulären Arbeitszeit (39,6 %) oder häufige Abend- und Wochenendtermine (35,5 %).

Im Bereich der Verwaltung wurde oft genannt, dass die notwendige Vertretung (34 %) etwa bei der Erkrankung eines Kollegen sowie eine unflexible Arbeitszeitregelung (33 %) sich erschwerend auswirken.

Kinderbetreuung während der Arbeitszeit als Problem

Insgesamt gaben 163 MitarbeiterInnen an, dass sie gelegentlich oder häufig Schwierigkeiten mit der Unterbringung ihrer Kinder und Kinderbetreuung hätten. Der Faktor, der in diesem Zusammenhang mit Abstand besonders problematisch ist, sind plötzliche Erkrankungen des Kindes (74,2 %), danach wurden die Unterbringung in den Schulferien (40,5 %) und die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen (27 %) genannt.

Wünsche der MitarbeiterInnen

Auf der Wunschliste familienfreundlicher Regelungen stehen bei den MitarbeiterInnen in der



Zu oft geschlossen. Flexiblere Kindertagesstätten würden vielen Beschäftigten helfen. Foto: bilderbox

Verwaltung des Erzbistums Bamberg flexible Arbeitszeiten an oberster Stelle. 80% der Befragten würden eine Flexibilisierung der Arbeitszeit als hilfreich empfinden und fast 88 % geben an, dass sie die damit verbundenen Möglichkeiten auch tatsächlich nutzen würden.

Hierbei wurde deutlich, dass im pastoralen Dienst die Frage nach flexiblen Arbeitszeiten nicht vorrangig ist. In diesem Bereich ist der Wunsch der langfristigen und verbindlichen Urlaubsplanung ein großes Anliegen. „Urlaubszeit ist wegen des Schuldienstes nur in den Ferien möglich, da tobt jedoch gleichzeitig das Kirchenjahr (Weihnachten/Ostern/Pfingsten).



Neues Männerbild. Mehr Verantwortung möchten Männer in der Familie übernehmen. Foto: bilderbox

Eine Entkoppelung vom Schuldienst und pastoralem Dienst wäre für mich sehr wünschenswert“ merkt ein Gemeindereferent an.

Wie kann der Arbeitgeber helfen?

Viele gaben an, dass es für sie hilfreich wäre, wenn in katholischen Kindertagesstätten in der Nähe des Arbeitsplatzes Betreuungsplätze für die Kinder der MitarbeiterInnen zur Verfügung stehen würden. Jedem und jeder kirchlichen Beschäftigten soll also ein Kindergartenplatz in einer kirchlichen Kindertagesstätte garantiert werden. Bei familiären Notlagen wünschen sich 90 % kurzfristige Urlaubsmöglichkeiten und unbürokratische Möglichkeiten zur unbezahlten Freistellung.

Familienfreundlichkeit und Unternehmenskultur

Neben der Einführung konkreter Maßnahmen ist es für die Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers auch von Relevanz, welchen Stellenwert das Thema Vereinbarkeit von Kindererziehung oder Pflege und Beruf in der Unternehmenskultur einnimmt. Durch die Umfrage entstand eine Rangliste der Vorschläge zur Unternehmenskultur in Bezug auf die Vereinbarkeit von Pflege, Kindererziehung und Beruf.

Es zeigt sich, dass es für die Beschäftigten Normalität im betrieblichen Alltag sein sollte, die Bedürfnisse von Familien bei der Arbeitsorganisation zu berücksichtigen. 2/3 halten diesen Aspekt für sehr wichtig. Aus der Sicht vieler MitarbeiterInnen hat gerade ihr Arbeitgeber nicht nur für die eigenen Beschäftigten Verantwortung, sondern auch eine Vorbildfunktion, wie

dieses Zitat beispielhaft verdeutlicht: „Für die Kirche als Arbeitgeber sollte es selbstverständlich sein, Familien zu unterstützen, sonst wirkt es leicht unglaubwürdig, dies von anderen Arbeitgebern und Institutionen einzufordern“.

Konkrete Umsetzung geplant

Die Ergebnisse der Befragung werden in dem gemeinsamen Arbeitskreis mit den Mitarbeitervertretungen und Dienstgebern analysiert. In Arbeitsgruppen werden die verschiedenen Vorschläge und Anregungen genauer untersucht und konkrete Vorgaben für die Umsetzung erarbeitet. Von Dienstvereinbarungen bis hin zu freiwilligen Leistungen des Dienstgebers reicht die Palette der Umsetzungsmöglichkeiten.

Die hohe und engagierte Beteiligung an der Umfrage hat gezeigt, dass die Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf den MitarbeiterInnen ein wichtiges Anliegen ist. Eine große Mehrheit der Befragten erlebt Situationen in ihrem Berufsleben, die es ihnen schwer machen, familiäre und berufliche Aufgaben zufriedenstellend zu vereinbaren. Die Ursachen liegen oft – insbesondere im Bereich der Verwaltungsbeschäftigten – in der hohen Arbeitsbelastung, Überstunden und unflexiblen Arbeitszeiten. Für viele stellt die Kinderbetreuung ein Problem dar und meist ist es nicht nur eine Ursache, sondern häufig sind 2 oder mehr Faktoren für eine mangelnde Balance zwischen Arbeit und Familienleben verantwortlich. Die Auswertung

der Befragung zeigt deutlich, dass es für die im pastoralen Dienst Beschäftigten am problematischsten ist, ihre beruflichen Aufgaben und ihr Familienleben in Einklang zu bringen

Deutlich wird auch, dass die familienpolitischen Leistungen des Staates nicht ausreichen, um das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zufriedenstellend zu lösen. Auch der Dienstgeber ist hier gefordert, eine tragende Rolle und Mitverantwortung zu übernehmen.

Die Ergebnisse machen aber auch deutlich, dass es nicht „die eine Maßnahme“ zur Lösung des Vereinbarkeitsproblems geben kann, zu unterschiedlich sind die individuellen Lebenssituationen, aber zu unterschiedlich sind auch die Arbeitsfelder der Beschäftigten. Die Entwicklung eines familienfreundlichen Klimas, ein sensibler Umgang mit den Wünschen nach einer Flexibilisierung der Arbeitszeiten, unbürokratische Hilfeleistungen bei familiären Notlagen und Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Kinderbetreuungsmöglichkeiten wären notwendige ersten Schritte.

Hier kann die Auswertung der Befragung im vollem Wortlaut nachgelesen werden: www.erzbistum-bamberg.de/beruf-und-familie

Johannes Hoppe

„Welche Unternehmenskultur sollte es in Bezug auf die Vereinbarkeit von Pflege / Kindererziehung und Beruf geben? Bitte geben Sie an, wie wichtig Ihnen die folgenden Vorschläge sind.“ (Rangliste)	Sehr wichtig	Wichtig	Weniger wichtig	Unwichtig
Es sollte betriebliche Normalität sein, dass Wünsche von familienengagierten Mitarbeiter(innen) bei der Arbeitsorganisation Berücksichtigung finden.	66,3 %	32,3 %	1,1 %	0,3 %
Vorgesetzte sollen über die gesetzlichen und betrieblichen Regelungen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie informiert sein und mich entsprechend informieren.	56,9 %	38,5 %	4,1 %	0,5 %
Die Kirchenleitung sollte sich verstärkt für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch entsprechende Öffentlichkeitsarbeit einsetzen.	58,6 %	33,7 %	6,3 %	1,4 %
Die Gleichstellungsbeauftragte und die MAV sollten das Thema regelmäßig aufgreifen.	33,1 %	53,2 %	11,4 %	2,2 %
Bei längerer Beurlaubung (z.B. Elternzeit) sollte ein regelmäßiger Informationsaustausch und Kontakt zur Dienststelle bestehen.	28,4 %	52,5 %	17,1 %	2,0 %

Fristen auf einen Blick

Wichtige Fristen und Termine rund um's Arbeitsleben

Untenstehende Liste gibt einen Überblick über die wichtigsten Fristen, die Beschäftigte je nach Anlass beachten sollten.

Wer sich nicht rechtzeitig meldet, muss damit rechnen, dass der Arbeitgeber das Gewünschte mit Hinweis auf die versäumte Frist verweigert. Doch auch bei Angelegenheiten, in denen keine Frist vorgeschrieben ist, ist es sinnvoll sich frühzeitig zu melden. So haben MitarbeiterInnen zum Beispiel Anspruch auf Sonderurlaub zur Kindererziehung, der nur aus dringenden betrieblichen Gründen verweigert werden kann. Eine Frist zur Antragsstellung ist nicht vorgeschrieben. Wer jedoch erst im letzten Moment seinen Antrag stellt, geht das Risiko ein, dass der Dienstgeber ablehnt, weil er so schnell keine Ersatzkraft anstellen kann.

Aber auch wer seinen Antrag frühzeitig stellt, bekommt ihn nicht immer genehmigt. Je nach Art der Angelegenheit handelt es sich um „Kann-“, „Soll-“ oder „Ist-Vorschriften“. Bei einer Kann-Vorschrift, etwa bei einem Antrag auf Altersteilzeit vor dem

60. Lebensjahr, hat der Arbeitgeber großen Entscheidungsspielraum. Bei einer „Soll-Vorschrift“ dagegen muss er dem Antrag entsprechen, nur besonders schwerwiegende, sogenannte „dringende Gründe“, berechtigen ihn zur Ablehnung. Steht in einer Regelung ein uneingeschränktes „ist zu gewähren“ ist die Sache klar, hier hat der Arbeitgeber keinerlei Spielraum.

Bei manchen Anlässen in der Tabelle findet sich der Begriff „Verlangen von“. Dieser vor allem in Gesetzen verwendete Begriff bedeutet, dass der Beschäftigte ein Recht hat, das ihm nur bei Vorliegen „(dringender) betrieblicher Gründe“ verwehrt werden kann.

In der Spalte „Fundstelle“ sind die entsprechenden rechtlichen Grundlagen angegeben, in denen gegebenenfalls weitere Bedingungen und Modalitäten zu finden sind. Die ABD-Regelungen sind unter www.onlineABD.de zu finden, eine detaillierte Gliederung hierzu unter www.kodakompass.de

Markus Schweizer

Anlass	zu beachtende Frist	Fundstelle
ALTERSTEILZEITARBEITSVERHÄLTNIS VOR DEM 60. LEBENSJAHR, Antrag auf Vereinbarung eines	keine Frist Empfehlung: so früh wie möglich	§ 2 Abs. 1 ABD Teil D, 6.
ALTERSTEILZEITARBEITSVERHÄLTNIS AB DEM 60. LEBENSJAHR, Verlangen auf Vereinbarung eines	3 Monate vor gewünschtem Beginn	§ 2 Abs. 2 ABD Teil D, 6.
ANSPRÜCHE AUS DEM ARBEITSVERHÄLTNIS, Geltendmachung der	spätestens 6 Monate nach Fälligkeit	§ 37 Abs. 1 ABD Teil A, 1.
ARBEITSBEFREIUNG, Antrag auf	keine Frist Empfehlung: so früh wie möglich	§ 29 ABD Teil A, 1.
ARBEITSZEITKONTO, Antrag auf Einrichtung eines	keine Frist Empfehlung: so früh wie möglich	§ 2 ABD Teil D, 4.
ARBEITSZEITKONTO, Antrag auf Entnahme von Zeitguthaben aus dem	keine Frist Empfehlung: so früh wie möglich	§ 9 ABD Teil D, 4.
AUFLÖSUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISS, Antrag auf	keine Frist Empfehlung: so früh wie möglich	
BEIHILFE, Antrag auf Höherversicherung im Tarif 820K (mit Gesundheitsprüfung)	keine Frist Versicherungsbeginn frühestens zum ersten des Monats nach Eingang des Antrags möglich	
BEIHILFE, Antrag auf Höherversicherung im Tarif 820K ohne Gesundheitsprüfung	bis zum 7. Beschäftigungsmonat möglich Hinweis erfolgt 2 Monate vorher durch die Versicherungskammer Bayern	
BEIHILFE, Antrag auf Leistungen aus dem Tarif 814	spätestens 1 Jahr nach der Rechnungsstellung	
BEIHILFE, Antrag auf Leistungen aus dem Tarif 820K	spätestens 2 Jahre nach der Rechnungsstellung	
ELTERNZEIT, Antrag auf Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber während der	spätestens 4 Wochen vor Beginn	§ 15 Abs. 4 BEEG
ELTERNZEIT, Antrag auf Übertragung eines Anteils von bis zu zwölf Monaten auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes	keine Frist Empfehlung: so früh wie möglich	§ 15 Abs. 2 BEEG
ELTERNZEIT, Antrag auf Verlängerung der	keine Frist Empfehlung: so früh wie möglich	§ 16 Abs. 3 BEEG
ELTERNZEIT, Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit während der	keine Frist Empfehlung: so früh wie möglich	§ 15 Abs. 5 BEEG
ELTERNZEIT, Antrag auf vorzeitige Beendigung der	keine Frist Empfehlung: so früh wie möglich	§ 16 Abs. 3 BEEG
ELTERNZEIT, Verlangen von	spätestens 7 Wochen vor Beginn (bei dringenden Gründen ist eine kürzere Frist möglich)	§ 16 Abs. 1 BEEG
ELTERNZEIT, Verlangen der Verringerung der Arbeitszeit während der	spätestens 7 Wochen vor gewünschtem Beginn	§ 15 Abs. 7 BEEG

ENTGELTUMSWANDELUNG, Verlangen auf Abschluss einer Vereinbarung zur	spätestens 4 Wochen vor dem 1. des Monats, in dem die Vereinbarung in Kraft treten soll	ABD Teil D, 10 c
FORTBILDUNG, Antrag auf Anerkennung als berufliche Fortbildung und Arbeitsbefreiung für eine	keine Frist Empfehlung: so früh wie möglich	§ 5a Abs. 1 ABD Teil A, 1.
FORTBILDUNG, Antrag auf Anerkennung eines dienstlichen Interesses und der Kostenerstattung für eine	keine Frist Empfehlung: so früh wie möglich	§ 5a Abs. 3 ABD Teil A, 1.
JAHRESSONDERZAHLUNG, Antrag bei 400 Euro-Kräften auf Vereinbarung einer abweichenden	keine Frist Empfehlung: so früh wie möglich	§ 20 Abs. 2 ABD Teil A, 1.
KÜNDIGUNG eines Arbeitsverhältnisses, das insgesamt nicht mehr als 6 Monate bestanden hat	spätestens 2 Wochen zum Schluss eines Kalendermonats	§ 34 Abs. 1 ABD Teil A, 1.
KÜNDIGUNG eines Arbeitsverhältnisses, das insgesamt mehr als 6 Monate bis zu einem Jahr bestanden hat	spätestens 1 Monat zum Schluss eines Kalendermonats	§ 34 Abs. 1 ABD Teil A, 1.
KÜNDIGUNG eines Arbeitsverhältnisses, das mehr als 1 Jahr aber weniger als 5 Jahre bestanden hat	spätestens 6 Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres*	§ 34 Abs. 1 ABD Teil A, 1.
KÜNDIGUNG eines Arbeitsverhältnisses, das mindestens 5 Jahre aber weniger als 8 Jahre bestanden hat	spätestens 3 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres*	§ 34 Abs. 1 ABD Teil A, 1.
KÜNDIGUNG eines Arbeitsverhältnisses, das mindestens 8 Jahre aber weniger als 12 Jahre bestanden hat	spätestens 4 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres*	§ 34 Abs. 1 ABD Teil A, 1.
KÜNDIGUNG eines Arbeitsverhältnisses, das mindestens 10 Jahre aber weniger als 12 Jahre bestanden hat	spätestens 5 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres*	§ 34 Abs. 1 ABD Teil A, 1.
KÜNDIGUNG eines Arbeitsverhältnisses, das mindestens 12 Jahre bestanden hat	spätestens 6 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres*	§ 34 Abs. 1 ABD Teil A, 1.
KÜNDIGUNG eines befristeten Arbeitsverhältnisses, das (ggf. zusammen mit mehreren aneinandergereihten) insgesamt mehr als 6 Monate und bis zu einem Jahr bestanden hat	spätestens 4 Wochen zum Schluss eines Kalendermonats	§ 30 Abs. 5 ABD Teil A, 1.
KÜNDIGUNG eines befristeten Arbeitsverhältnisses, das (ggf. zusammen mit mehreren aneinandergereihten) insgesamt mehr als 1 Jahr und bis zu 2 Jahre bestanden hat	spätestens 6 Wochen zum Schluss eines Kalendermonats	§ 30 Abs. 5 ABD Teil A, 1.
KÜNDIGUNG eines befristeten Arbeitsverhältnisses, das (ggf. zusammen mit mehreren aneinandergereihten) insgesamt mehr als 2 Jahre und bis zu 3 Jahre bestanden hat	spätestens 3 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres*	§ 30 Abs. 5 ABD Teil A, 1.
KÜNDIGUNG eines befristeten Arbeitsverhältnisses, das (ggf. zusammen mit mehreren aneinandergereihten) insgesamt mehr als 3 Jahre bestanden hat	spätestens 4 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres*	§ 30 Abs. 5 ABD Teil A, 1.
NEBENTÄTIGKEIT, Anzeige einer geplanten	„rechtzeitig“ vor Aufnahme Empfehlung: 4 Wochen	§ 3 Abs. 3 ABD Teil A, 1.
RENTENBESCHIED, Unterrichtung des Arbeitgebers von der Zustellung eines	unverzüglich	§ 33 Abs. 2 ABD Teil A, 1.
SCHWANGERSCHAFT, Anzeige einer bestehenden	keine Frist, sollte aber in der Regel sobald die Schwangerschaft bekannt ist, erfolgen, damit der Arbeitgeber die Schutzvorschriften beachten kann	§ 5 MuSchG
SONDERURLAUB, Antrag auf Gewährung	keine Frist Empfehlung: so früh wie möglich	§ 28 ABD Teil A, 1.
SONDERURLAUB, Antrag auf Verlängerung	spätestens 6 Monate vor Ablauf des bestehenden Sonderurlaubs	§ 28 Abs. 2 ABD Teil A, 1.
TEILZEITARBEIT, Antrag auf befristete	keine Frist Empfehlung: so früh wie möglich	§ 11 Abs. 1 ABD Teil A, 1.
TEILZEITARBEIT, Antrag auf Verlängerung der befristeten	spätestens 6 Monate vor Ablauf der bestehenden Teilzeitvereinbarung	§ 11 Abs. 1 ABD Teil A, 1.
TEILZEITARBEIT, Verlangen nach dauerhafter	spätestens 3 Monate vor Beginn	§ 8 TzBfG
ÜBERNAHME, Antrag von Religionslehrern nach der 2. Dienstprüfung auf	keine Frist	§ 5 Abs. 3 ABD Teil C, 3.
UNTERRICHTSVERPFLICHTUNG, Antrag auf Ermäßigung wegen Einsatzes an drei oder mehr örtlich getrennten Schulen	keine Frist	§ 9 Abs. 3 ABD Teil C, 3.
URLAUB, Antrag auf Gewährung von	keine Frist Empfehlung: so früh wie möglich	
VERSETZUNG, Antrag von Gemeindefereuten oder Religionslehrern auf	keine Frist Empfehlung: so früh wie möglich, diözesane Verfahren beachten	§ 4 Abs. 2 ABD Teil C, 2. § 17 Abs. 1 ABD Teil C, 3.
WEITERBESCHÄFTIGUNG, Antrag nach Zugang des Rentenbescheides wegen teilweiser Erwerbsminderung auf	spätestens 2 Wochen nach Zugang des Rentenbescheides	§ 33 Abs. 3 ABD Teil A, 1.

* Das sind: 31.03., 30.06., 30.09. und 31.12. Bei Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft: 31.03., 30.06., 31.07. und 31.12. (ABD Teil B, 4.1.1., ABD Teil B, 4.1.2. bzw. ABD Teil B, 4.1.3. jeweils Nr. 13).

Alle Angaben ohne Gewähr. Rechtsverbindlich sind ausschließlich die Amts- und Gesetzesblätter.

KODA wechselt zum TVöD der Kommunen

Bindung an den Freistaat beendet, neue Tarifautomatik beschlossen

Die jahrzehntelange Bindung des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts an die Regelungen des Freistaates Bayern endet am 31. August dieses Jahres. Ab September ist der TVöD (Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes) in der Fassung für die bayerischen Städte und Gemeinden neue einheitliche Grundlage des kirchlichen Tarifrechts ABD.

(Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände) in bayerischer Fassung der dauerhafte Bezugspunkt für das kirchliche Arbeitsvertragsrecht wird. Das heißt unter anderem, dass alle Entgeltregelungen für die bayerischen Kommunen automatisch auch für die kirchlichen Beschäftigten gelten, soweit die KODA nichts anderes beschließt.

Verhältnissen bei der Kirche. Traditionell haben die Kommunen ihre Angestellten und ArbeiterInnen in mancher Hinsicht besser gestellt als Bund und Land.

Für Mitarbeiter- wie Arbeitgeberseite war die Vergleichbarkeit der Einrichtungsstruktur ein weiterer Grund für den Umstieg. Die kommunalen Arbeitgeber setzen sich aus vielen kleinen Gemeinden

● Fortsetzung auf Seite 2

Zerfall des öffentlichen Dienstes zwingt zur Entscheidung

Seit Beginn der Tarifreform driften die Regelungen von Bund, Ländern und Kommunen auseinander. Die Tarifeinheit des öffentlichen Dienstes befindet sich in Auflösung.

Im ABD waren zuletzt TVöD-Bund, TVöD-VKA (= kommunale Fassung des TVöD) und TV-Länder-Bezüge bunt gemischt, in vieler Hinsicht zum Nachteil der Beschäftigten. So wäre aufgrund des Ländertarifvertrages zum Beispiel ab September 2007 nochmals automatisch die Wochenarbeitszeit für kirchliche MitarbeiterInnen erhöht worden, zugleich hätten aber die für viele Beschäftigten schlechteren Überleitungsregelungen des Bundes erstmal weitergegolten.

Weiter automatische Übernahme von Entgelterhöhungen

Dieser unbefriedigende Zustand ist nun beendet. Die Bayerische Regional-KODA hat entschieden, dass der TVöD-VKA



Neuanfang. In vieler Hinsicht ist das neu übernommene Tarifrecht der Kommunen günstiger für die Beschäftigten.

Foto: pixelio

Zukunftssicher dank ähnlicher Strukturen

Ein entscheidendes Argument für den Wechsel war die ähnliche Beschäftigungsstruktur von Kommunen und Kirche. Bei Bund und Ländern ist die Mehrzahl der Mitarbeiter Beamte. In vielen Bereichen sind Angestellte nur ein Ausnahmefall, weil der oder die Beschäftigte irgendeine Verbeamtungsvoraussetzung nicht erfüllt – weil er/sie etwa zu alt ist, gesundheitlich beeinträchtigt ist oder nicht die Regelausbildung hat. Bei den Kommunen hingegen sind Arbeiter und Angestellte der Normalfall, Beamte die Ausnahme. Das entspricht den

Themen

- **Vermittlungsausschuss für Kinderkomponente**
KODA muss im Juli entscheiden
- **Zulagen für Kita-Leitung**
Gerechtere Regelung bei schwankenden Kinderzahlen
- **Ausnahmefall Befristung**
Nicht jede Befristung ist zulässig und wirksam
- **Erfolgsgeschichte des Kath. Schulwerks**
Interview mit Weihbischof Losinger
- **Who is who:**
Berufsbezeichnungen an kirchlichen Schulen geregelt
- **Lehrer ohne ABD-Vertrag:**
Wechsel bis Oktober möglich
- **Einmalzahlung sozial gestaffelt:**
Antrag abgelehnt
- **Wer geht – wer kommt**
Dennemarck Nachfolger von Haas
- **Guter Start:** Pflegeergänzung
- **Stichwort:** Vermittlungsausschuss



Historische Entscheidung

Liebe Leserin,
lieber Leser,

tarifpolitische Trittbrettfahrer sind wir KirchenmitarbeiterInnen in den Augen des öffentlichen Dienstes. Statt selbst Tarifverhandlungen zu bestreiten, übernehmen wir meist nur die im öffentlichen Dienst getroffenen Regelungen. Soweit es um 's Gehalt geht, sogar automatisch. Trittbrettfahrer hin oder her, uns bleibt gar nichts anderes übrig, wollen wir nicht von der allgemeinen Entwicklung abgehängt werden – denn Streiks, um zum Beispiel mehr Entgelt zu erkämpfen, sind uns per bischöflichem Gesetz verboten. Und wenn die einzelnen Teile des öffentlichen Dienstes auseinanderdriften – wie es jetzt der Fall ist –, ist es für uns entscheidend, welchem Teil wir uns anschließen.

Vielleicht erinnern Sie sich noch an die letzten Streiks der Landesbeschäftigten. Monatelang fanden Theateraufführungen in den Staatstheatern ohne Bühnendekoration statt und sogar der Winterdienst drohte zu streiken – aber nur wenn es nicht zuviel schneien sollte, damit niemand zu Schaden kommt. Nicht gerade beeindruckende Demonstrationen gewerkschaftlicher Macht. Unter dem Strich sind die Landesbeschäftigten noch mit einem blauen Auge davongekommen. Auf Dauer kann es faire Tarifregelungen aber nur zwischen gleich starken Partnern geben. Eine solche ebenbürtige Partnerschaft zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ist derzeit am ehesten im Bereich der Kommunen gegeben.

Durch die von der KODA beschlossene neue Anbindung an den kommunalen öffentlichen Dienst werden in den kommenden Jahren auch kirchliche Beschäftigte von dieser ebenbürtigen Partnerschaft profitieren.

Es grüßt Sie im Namen des
KODA Kompass-Teams

Manfred Weidenthaler
Manfred Weidenthaler
Redaktionsleiter

● Fortsetzung von Seite 1

und Einrichtungen (vergleichbar unseren Kirchenstiftungen) und einigen großen Städten (vergleichbar unseren Ordinariaten) zusammen. Tarifliche Entwicklungen im kommunalen Bereich werden sich an dieser gemischten Einrichtungsstruktur orientieren und daher leichter auf den kirchlichen Bereich übertragbar sein.

Einheit wiederhergestellt

Mit dem Wechsel des Bezugstarifvertrags ist auch die einheitliche Behandlung aller

Beschäftigten wieder hergestellt. Seit 1992 die Kindertagesstätten in den ABD-Bereich übernommen wurden, galt dort ein Sonderrecht. Vergütung und Arbeitszeit richteten sich nicht nach dem damaligen BAT Bund/Land sondern weiterhin nach dem kommunalen BAT, ab 2005 nach dem TVöD-VKA. Dies führte zu abweichenden für die pädagogischen MitarbeiterInnen in den Kindertagesstätten günstigeren Regelungen. Ab September ist der VKA-Tarif nun einheitlicher Bezugspunkt für alle KirchenmitarbeiterInnen.

Manfred Weidenthaler

Das ändert sich, das bleibt

Keine Arbeitszeiterhöhung, bessere Vergütungstabelle

Aufgrund einer sogenannten Meistbegünstigungsklausel hätte ab September für den Großteil der Beschäftigten die Arbeitszeitregelung des Freistaates Bayern gegolten. Das hätte zu einer erneuten Arbeitszeiterhöhung geführt. Durch die KODA-Beschlüsse bleibt es beim Status quo, das heißt 38,5 Stunden pro Woche für pädagogische MitarbeiterInnen in Kindertagesstätten und 39 Stunden für alle übrigen. Wenn für die Kommunen in Bayern eine neue Arbeitszeit vereinbart wird, gilt diese dann automatisch auch für die kirchlichen Beschäftigten.

Keine neue Überleitung erforderlich

Eine chaotische Situation hätte sich ohne KODA-Beschluss im Entgeltbereich ergeben. Für alle nicht im Kindertagesstättenbereich Tätigen hätten weiter das Übergangsrecht des TVöD-Bund gegolten und zugleich die Entgeltregelungen des Ländertarifvertrages TV-L. Da die Überleitung nach TVöD-Bund schon 2 Jahre vor der der Landesbediensteten erfolgt ist, hätte das zu erheblichen Verwerfungen geführt, zumeist zum Nachteil der MitarbeiterInnen.

Zusätzliche Stufe ab EG 9 bringt bis zu 250 Euro

In den Entgeltgruppen 9 bis 15 gilt bei Bund und Land nur eine gekürzte Entgelttabelle. Die Stufe 6 wird im gehobenen und

höheren Dienst generell nicht gewährt. In diesem Bereich sind bei Bund und Land fast nur Beamte tätig, für die eigene günstigere Besoldungstabellen gelten. Durch die von der KODA beschlossene Übernahme des kommunalen TVöD ist jetzt die Stufe 6 auch für die meisten kirchlichen MitarbeiterInnen in diesen Entgeltgruppen erreichbar (Entgelttabelle siehe S. 7).

Zulage in EG 9 und für A-Musiker

Für einige Sonderfälle in den Entgeltgruppen 9 ist der Stufenaufstieg nur bis Stufe 4 möglich. Diese Beschäftigten erhalten jetzt nach 5 Jahren in Stufe 4 eine Zulage von 70 Euro monatlich.

Für A-Kirchenmusiker galt schon bislang eine abweichende Stufenregelung. Nach 4 Jahren in Stufe 4 erhalten sie 175 Euro Zulage, diese erhöht sich jetzt nach weiteren 5 Jahren auf 350 Euro.

Manfred Weidenthaler

Ihre KODA-VertreterInnen

Vertreter der Lehrerkommission
Reinhard Donhauser-Koci 085 45/701

Erzdiözese Bamberg

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

Diözese Würzburg

Jürgen Herberich 09 31/20 15 35 16
Beate Reisert 06 021/39 21 05

Diözese Eichstätt

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

Diözese Regensburg

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

Diözese Passau

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

Diözese Augsburg

Karin Jörg 08 21/41 85 05
Klaus Probst 0 90 75/60 35
Johannes Reich 083 41/9 08 54 81

Erzdiözese München und Freising

Franz Aigner 089/55 25 16 90
Martin Binsack 089/140 93 51
Erich Sczepanski 089/21 37 20 60
Manfred Weidenthaler 080 34/40 84



Vermittlungsausschüsse für Kinderkomponente

Bayerische Arbeitgebervertreter wollen Bedenkzeit bis Juli

Sowohl der Vermittlungsausschuss der Bayerischen Regional-KODA als auch der Vermittlungsausschuss der auf Bundesebene tätigen Zentral-KODA haben sich für einen Kinderzuschlag zum Entgelt ausgesprochen. Die Arbeitgeberseite in der Bayerischen Regional-KODA hat dies bislang abgelehnt. Mitte Juli muss nun über den Vermittlungsvorschlag des bayerischen Vermittlungsausschusses in der KODA abgestimmt werden. Aktuelle Infos zum Ergebnis ab 13. Juli unter www.kodakompass.de.
Manfred Weidenthaler

Die Vermittlungsvorschläge im Wortlaut:

Kommission
zur Ordnung des diözesanen Arbeitsrechtes (Koda) der
Bayerischen (Erz-)Diözesen

Der Vermittlungsausschuss

Formwirksam angenommen nach Maßgabe des § 16 BayRKG durch die
Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA hat der Vermittlungsausschuss im
Vermittlungsverfahren Kinderkomponente am 2. Mai 2007 getagt.

Auf der Grundlage seiner Beratungen durch Herrn Dr. Staudacher
sowie Herrn Adratzy, Frau Kolb-Stecher, Frau Schmidt und Herrn
Schweizer wird folgender Vermittlungsvorschlag beschlossen:

1. Es erscheint geboten, kirchlichen Arbeitnehmern ohne
Besitzstätt Kind eine kinderbezogene Leistung in Geld zu
gewähren
2. Die Finanzierung dieser Leistung kann nicht durch einen
Eingriff in das Leistungsentgelt erfolgen.

4 Ja-Stimmen, 1 Nein-Stimme

Zentral-KODA Vermittlungsausschuss

Der Vermittlungsausschuss empfiehlt die Annahme des Antrags der Mitarbeiterseite der Zentral-KODA vom 21.09.2006* insbesondere vor dem Hintergrund der im Pressebericht des Vorsitzenden der Deutschen Bischofskonferenz vom 14.04.2007 zu Ehe und Familie gemachten Ausführungen.

3 Ja-Stimmen, 1 Enthaltung

*Antrag der Mitarbeiterseite vom 21.09.2006:
Die Zentral-KODA empfiehlt den arbeitsrechtlichen Kommissionen, auf ihre Verhältnisse zugeschnittene spezifische kircheneigene Familien unterstützende Komponenten zu entwickeln. Hierzu gehören auch monetäre Elemente.

Den Worten müssen Taten folgen

Mitarbeiterseite: Kinderzuschlag Frage der Glaubwürdigkeit

Ein kirchliches Arbeitsvertragsrecht ohne Kinderkomponente? Für die Mitarbeiterseite ist das nicht nachvollziehbar. Wahlfreiheit zwischen Krippenplatz und häuslicher Erziehung durch finanzielle Familienförderung? Diese Bischofsforderung muss doch auch Konsequenzen im eigenen Bereich haben. Eine Leistungskomponente als Ersatz für eine finanzielle Familienförderung? Diese Arbeitgeberposition scheint nicht der christlichen Soziallehre entnommen zu sein.

Drei Vermittlungsausschüsse unter Vorsitz neutraler Personen haben deutlich gemacht, dass den hehren Worten der Bischöfe auch hehre Taten ihrer VertreterInnen in den arbeitsrechtlichen Kommissionen folgen muss(t)en.

Der Vermittlungsausschuss der Bayerischen Regional-KODA macht mit sei-

ner Entscheidung deutlich, dass soziale Leistungen nicht zwingend, jedoch im kirchlichen Bereich „geboten“ sind, also die eigene Glaubwürdigkeit betreffen. Als soziale Leistungen ist ihre Finanzierung Sache des kirchlichen Arbeitgebers.

Der Vermittlungsausschuss der Zentral-KODA empfiehlt auf dem Hintergrund der von Kardinal Lehmann gemachten Aussagen zu Ehe und Familie allen arbeitsrechtlichen Kommissionen in den deutschen Diözesen, „spezifische kircheneigene Familien unterstützende Komponenten zu entwickeln. Hierzu gehören auch monetäre Elemente.“ Der erweiterte Vermittlungsausschuss der Zentral-KODA hat im Zusammenhang mit einer Regelung für „Rechtsfolgen beim Arbeitgeberwechsel“ ebenfalls einen Vorschlag gemacht, mit dem bei Arbeitgeberwechsel die kinder-

bezogenen Entgeltbestandteile weitgehend gesichert bleiben.

Diese Vermittlungsvorschläge bedürfen jetzt einer Annahme durch die zuständigen Kommissionen und der Umsetzung in die einzelnen Arbeitsvertragswerke, nicht zuletzt um der eigenen Glaubwürdigkeit willen. Der kirchliche Einsatz für Kinder und Familien ist nicht zum Nulltarif zu haben. Aber als „kirchliches Proprium“ wird ein Zeichen weit über die Kirche hinaus in die Gesellschaft gegeben. Finanzielle Kinderkomponenten bedeuten ein „Zurück zur Solidarität“ und greifen damit eine der Wurzeln der christlichen Soziallehre wieder auf.

*Dr. Joachim Eder,
Sprecher der KODA-Mitarbeiterseite*

DAS STICHWORT

Vermittlungsausschuss

Der Vermittlungsausschuss ist ein besonderer Ausschuss in der Bayerischen Regional-KODA. Er ist in der von den Bischöfen erlassenen „KODA-Ordnung“ vorgesehen, um in Konfliktfällen zu vermitteln. Wenn ein Antrag in der KODA nicht die erforderliche Mehrheit erhält, aber mindestens die Hälfte der Stimmberechtigten für den Antrag stimmt, kann der Vermittlungsausschuss angeufen werden. Hierzu müssen wieder mindestens die Hälfte der Stimmberechtigten für die Anrufung des Vermittlungsausschusses stimmen. Damit kann eine Seite – Dienstgeber- oder Mitarbeiterseite – die Anrufung erzwingen, bedarf dafür aber aller Stimmen der eigenen Seite.

Der Vermittlungsausschuss soll Hilfestellung bieten, aus einer verfahrenen Situation heraus zu kommen. Der Beschluss des Vermittlungsausschusses ist allerdings nicht bindend, sondern stellt „nur“ eine – jedoch gewichtige – Beschlussvorlage dar. Sofern der Vermittlungsausschuss nicht politisch missbraucht wird – durch häufige Anrufung auch bei Anträgen ohne

große Bedeutung – hat er ein sehr hohes „moralisches“ Gewicht. Es bedarf einer erheblichen Begründung, wenn eine Seite einen Vermittlungsvorschlag ablehnen will. Allerdings ist die KODA immer frei, einen anders lautenden Beschluss zu fassen. Über den Vermittlungsvorschlag muss innerhalb von vier Wochen von der Vollversammlung entschieden werden. In der Bayerischen Regional-KODA ist bislang vom Instru-



Eine gewichtige Stimme. Der Spruch des Vermittlungsausschusses hat hohes Gewicht in der KODA, bindend ist er aber nicht.

Foto: M. Weidenthaler

ment des Vermittlungsausschusses nur sehr moderat und bei grundlegenden Fragestellungen Gebrauch gemacht worden.

Die Besetzung des Vermittlungsausschusses soll eine neue Sichtweise eines Problembereiches ermöglichen. Ein/e neutrale/r Vorsitzende/r mit der Befähigung zum staatlichen Richteramt leitet den Ausschuss. Dazu kommen je ein/e VertreterIn der Dienstgeber- und der

Mitarbeiterseite der KODA und je ein/e VertreterIn der Arbeitgeber und der Mitarbeiter, die nicht Mitglieder der KODA sind. Gemeinsam beschließen sie den Vermittlungsvorschlag, gegebenenfalls mit einfacher Mehrheit.

Wenn der Vermittlungsvorschlag in der KODA nicht angenommen wird, ist das Verfahren in der Regel beendet. Die bayerische KODA-Ordnung kennt weder ein zweistufiges Vermittlungsverfahren, wie es in anderen deutschen KODA-Ordnungen vorgesehen ist, noch ein bischöfliches Letztentscheidungs- oder besser Notverordnungsrecht.

Nur in besonderen Ausnahmefällen – wenn nach Ablehnung eines Vermittlungsvorschlages eine der beiden Seiten ein „unabweisbares Regelungsbedürfnis“ postuliert – kann ein sogenanntes Schiedsverfahren eingeleitet werden. An dessen Ende kann ein Regelungsvorschlag stehen, dessen Übernahme von einer der beiden Seiten auch erzwungen werden kann.

Der Vermittlungsausschuss ist keine gerichtliche Instanz und kein Entscheidungsgremium, sondern ein „Hilfsmittel“ im Konsenssystem des Dritten Weges. Sofern eine Kommission aus sich heraus nicht in der Lage ist, zu einer Regelung zu kommen, soll dies mit Hilfe externer Personen erreicht werden.

Dr. Joachim Eder

Antrag auf höhere Einmalzahlung für untere Entgeltgruppen gescheitert

Abgelehnt wurde ein Antrag der Mitarbeiterseite, die für Juli 2007 vorgesehene Einmalzahlung sozial gestaffelt auszu zahlen.

Die Einführung des TVöD-VKA zum September bringt im Vergleich mit dem zunächst für die Übernahme vorgesehenen TV-Land im Bereich der Jahressonderzahlung und der Einmalzahlungen spürbare Nachteile für die Entgeltgruppen 1 bis 8.

Aus diesem Grund hatten die Vertreter aus dieser Beschäftigtengruppe in der Bayerischen Regional-KODA einen Antrag in der Vollversammlung gestellt, über die Juli-Einmalzahlung einen Ausgleich zu schaffen und den „unteren“ zu Lasten der „oberen“ eine höhere Einmalzahlung zukommen zu

lassen. Auch im Hinblick darauf, dass nun auch fast alle, die in den Entgeltgruppen 9 bis 15 arbeiten, im Tabellenentgelt die Stufe 6 erreichen können, schien dieses Anliegen aus Sicht der Antragsteller gerechtfertigt.

Dies könne aber aufgrund der hohen Beschäftigtenzahl in der unteren Entgeltgruppenhälfte nicht kostenneutral geschehen und käme damit zu teuer, so die Argumentation der Arbeitgeberseite. Die Arbeitgeberseite machte allerdings deutlich, dass die Problematik auf ihrer Seite durchaus erkannt wurde und sicher te der Mitarbeiterseite zu, das Anliegen bei künftigen Einmalzahlungen im Blick zu haben.

Beate Reisert, Klaus Probst

Die 4 Schritte des Vermittlungsverfahrens

- 1 Ein Beschluss erreicht nicht die 2/3-Mehrheit, aber mindestens die Hälfte hat für den Antrag gestimmt.
- 2 Mindestens die Hälfte der KODA stimmt für die Anrufung des Vermittlungsausschusses.
- 3 Der Vermittlungsausschuss tagt und beschließt einen Vermittlungsvorschlag.
- 4 Die Vollversammlung der KODA stimmt über den Vermittlungsvorschlag ab.

Unter kodakompass.de der ausführliche Ablauf, Stichwort „Vermittlungsausschuss“ eingeben.

Zulagenregelung für Kita-LeiterInnen

Entgeltstufe bei sinkenden Kinderzahlen durch KODA-Beschluss gesichert

Mal sind es 10 Kinder mehr, mal weniger. LeiterInnen von Kindertagesstätten und ebenso ihre Ständigen StellvertreterInnen, werden je nach Kinderzahl eingruppiert. Im TVöD droht bei wechselnden Eingruppierungen ein doppelter Gehaltsverlust: Durch die niedrigere Entgeltgruppe nach einer Rückgruppierung und durch eine schlechtere Einstufung. Die KODA hat jetzt eine kircheneigene Regelung getroffen, die diese doppelten Verluste verhindert.

Widersinnig: Schräg nach oben, senkrecht nach unten

Wer höhergruppiert wird, erhält in der neuen Entgeltgruppe die Entgeltstufe, in der er/sie mehr als bisher verdient. Das heißt, wer in Entgeltgruppe 9 Stufe 4 war (= 2.980 Euro), ist danach in Entgeltgruppe 10 Stufe 3 (= 3.000 Euro). Wird er/sie im Folgejahr wieder herabgruppiert, bleibt er/sie in der gleichen Stufe. In obigem Beispiel würde er/sie bei einer Rückgruppierung im darauf folgenden Jahr wieder in die Entgeltgruppe 9 kommen, aber dort nur noch Stufe 3 (= 2.730 Euro) erhalten. Das bedeutet: Unter dem Strich verliert der/die Beschäftigte durch die vorübergehende Höhergruppierung sehr viel Geld.

Diese widersinnige Regelung stammt aus dem öffentlichen Dienst und hat durch die Tarifübernahme auch Eingang in das kirchliche Tarifrecht gefunden.

Mehr Gerechtigkeit durch Zulagenregelung

Im Verwaltungsdienst kommen wechselnde Höher- und Rückgruppierungen sehr selten vor, diese TVöD-Regelung ist dort praktisch ohne Auswirkungen. Bei LeiterInnen von Kindertagesstätten und ihren Ständigen StellvertreterInnen sind sie dagegen an der Tagesordnung.

Im öffentlichen Dienst gibt es derzeit keine Bestrebungen, etwas an dieser Situation zu ändern, obwohl auch kommunale Kindertagesstätten von diesem Systemfehler betroffen sind. Die Bayerische Regional-KODA hat daher beschlossen, eine kircheneigene Regelung zu schaffen und LeiterInnen und ihren StellvertreterInnen

den Differenzbetrag zwischen den Eingruppierungen in Form einer Zulage auszus zahlen. Sinken die Kinderzahlen später wieder, fällt die Zulage weg. Ein darüber hinausgehender Verlust ist ausgeschlossen, die Entgeltstufe und die Stufenlaufzeiten sind gesichert.

Durch eine entsprechende Überleitungsregelungen im ABD ist sichergestellt, dass auch MitarbeiterInnen, deren Höhergruppierung bereits erfolgt ist, von dieser Regelung profitieren. Sie kommen im Falle einer Rückgruppierung in die Stufe, die sie erreicht hätten, wenn keine Höhergruppierung erfolgt wäre.

Manfred Weidenthaler



Eins vor und zwei zurück. Bei LeiterInnen konnte das Höhergruppierungsrecht absurde Folgen haben.

Foto: pixello

Das bisherige TVöD-System

Entgeltgruppe	Grundstufen			Entwicklungsstufen		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
		nach 1 Jahr in Stufe 1	nach 2 Jahren in Stufe 2	nach 3 Jahren in Stufe 3	nach 4 Jahren in Stufe 4	nach 5 Jahren in Stufe 5
...	Höhergruppierung im Jahr 2007	
10	2340	2600	2800	3000		
		Rückgruppierung im Jahr 2008		2730	2980	3180
9	2061	2290	2410			

Doppelter Einkommensverlust. Im Jahr 2007 wird die MitarbeiterIn aufgrund steigender Kinderzahlen diagonal höhergruppiert, finanziell bringt ihr das in den ersten Jahren kaum etwas. Sinken die Kinderzahlen 2008 wieder, wird sie rückgruppiert, kommt aber nurmehr in Stufe 3 und verdient damit 250 Euro monatlich weniger als vor der vorübergehenden Höhergruppierung.

Die neue KODA-Regelung

Entgeltgruppe	Grundstufen			Entwicklungsstufen		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
		nach 1 Jahr in Stufe 1	nach 2 Jahren in Stufe 2	nach 3 Jahren in Stufe 3	nach 4 Jahren in Stufe 4	nach 5 Jahren in Stufe 5
...	Höhergruppierung im Jahr 2007	
10	2340	2600	2800	3000		
		Rückgruppierung im Jahr 2008		2980	3180	
9	2061	2290				

Stufe bleibt erhalten. Sinken die Kinderzahlen wieder, erhalten LeiterInnen und StellvertreterInnen wieder die frühere Stufe. Die Zeit der vorübergehenden Höhergruppierung zählt beim Aufstieg in die nächste Stufe mit.

„Hier kann Lernen besser gelingen“ – 25 Jahre Katholisches Schulwerk

Gespräch mit Weihbischof Anton Losinger zur Situation katholischer Schulen

Mehr als 66.000 bayerische Schülerinnen und Schüler besuchen eine katholische Schule – Tendenz steigend. Aus Anlass des 25-jährigen Bestehens des Katholischen Schulwerks in Bayern sprachen wir mit dem Vorsitzenden des Verwaltungsrates, dem Augsburger Weihbischof DDr. Anton Losinger.

KODAKompass: Was hat das Katholische Schulwerk in Ihren Augen in den letzten 25 Jahren erreicht?

Weihbischof Losinger: Viele Ordensgemeinschaften waren damals auch auf Grund der sinkenden Zahl ihrer Mitglieder nicht mehr in der Lage, ihre Schulen zu erhalten. Deswegen überlegten sich die Diözesen, wie man dieses kostbare Erbe, auch mit seiner ideellen Struktur, retten und auf neue Beine stellen könne. Da ergab sich dann neben der Gründung von Stiftungen auch der Gedanke, durch eine zentrale Stelle die Schulträger zu unterstützen, insbesondere durch Lobby-Arbeit, durch Fortbildungsangebote, Beratung und Lehrerverbeamten. Diese Gründungsidee des Schulwerks wurde auch gut umgesetzt.

KODA Kompass: Wird das Schulwerk solchen Ordenschulen auch in Zukunft helfen, wenn sie der Schulträger nicht mehr in eigener Regie weiterführen kann?



„Uns werden geradezu die Türen eingetreten“. Weihbischof Dr. Anton Losinger im Gespräch mit Manfred Weidenthaler und Dr. Christian Spannagl.

Weihbischof Losinger: Die Diözesen machen die Erfahrung, dass die Übergabesituation zunächst einmal zu einem gewissen Abschluss kommt. Das Bistum Augsburg hat die meisten der Ordenschulen, die in diese Lage kamen, inzwischen aufgenommen. Das Katholische Schulwerk in Bayern leistet die Arbeit für seine Mitglieder allerdings unabhängig von der Frage, ob die Schulen von einer Diözese, einem Or-

den oder einer Stiftung getragen werden. Es wird selbst wohl keine Trägerschaften übernehmen, aber allen katholischen Trägern und ihren schulischen Einrichtungen auch in Zukunft dienen können.

Ein wichtiger Aspekt dieser Arbeit ist die Förderung und Pflege des katholischen Profils; seinetwegen werden uns in manchen Schulbereichen – salopp ausgedrückt – geradezu die Türen eingetreten. Es ist natürlich eine Freude diese Nachfrage zu erleben.

KODAKompass: Ist denn ein Grund für die Beliebtheit katholischer Schulen, dass man davon ausgeht, dass die Kinder dort bessere Noten erreichen, dass mehr Disziplin und eine bessere Atmosphäre herrschen?

Weihbischof Losinger: Ich denke nicht, dass das Argument der besseren Noten mit dem Phänomen der Beliebtheit katholischer Schulen zusammenhängt. Niemand wird an einer katholischen Schule ungerechtfertigt positiver behandelt. Es hängt mit der Lernsituation zusammen. Wir versuchen durch eine ganz spezifische Struktur unseres Unterrichts und durch die Auswahl von Lehrern mit einem spezifisch christlichen Profil eine Schumatmosphäre zu erzeugen, in der Lernen möglicherweise besser gelingen kann als an einer staatlichen Schule.

KODAKompass: Was will das Katholische Schulwerk in nächster Zeit tun, um trotz

Dachorganisation von 161 katholischen Schulen

Das Katholische Schulwerk in Bayern wurde am 25. Januar 1982 durch die Unterschriften der bayerischen Bischöfe ins Leben gerufen – damit trägt die Gründungs-urkunde auch die Unterschrift des jetzigen Papstes Benedikt XVI., dem damaligen Vorsitzenden der Freisinger Bischofskonferenz, Kardinal Joseph Ratzinger. Eine Vereinbarung zwischen Staat und Kirche über rechtliche und vertragliche Grundlagen folgte im März 1983, die Konstituierung als Körperschaft des öffentlichen Rechts am 26. September 1983.

Mitglieder des Katholischen Schulwerks in Bayern sind die 7 bayerischen (Erz-)Diözesen, sowie über 50 Schulträger die zusammen 161 Gymnasien, Realschulen, Berufsfachschulen und Fachakademien unterhalten.

Das Schulwerk hat im Wesentlichen folgende Aufgaben:

- Es vertritt die Anliegen der katholischen Schulen in schulischen, finanziellen und rechtlichen Fragen gegenüber Staat, Öffentlichkeit und Politik.
- Es berät seine Mitgliedsschulen und ihre Lehrkräfte in rechtlichen, pädagogischen und anderen Fragen.
- Es führt Fortbildungsveranstaltungen durch, vermittelt Lehrkräfte und ist Dienstherr für die verbeamteten Lehrkräfte.

des gravierenden Lehrermangels nicht nur überhaupt Lehrer, sondern die besten Lehrkräfte zu bekommen, um diesen hohen Stand halten zu können?

Weihbischof Losinger: Wir brauchen, wenn wir katholische Schulen mit dem eigenen Profil aufrechterhalten wollen, auch die geeigneten Lehrkräfte. Wir brauchen Persönlichkeiten, die sachlich kompetent und die engagiert sind und die glaubwürdig gegenüber den Schülern sind.

Es gibt eine Reihe von Nachteilen, mit denen wir zurechtkommen müssen: Dazu gehört, dass der Staat den ersten Zugriff auf die Lehrer hat. Wir sind in einer schwierigen Lage, wenn der Staat einem Lehrer eines Mangelfachs etwa einem Physiker oder Mathematiker sozusagen in Hauspantoffelnähe seine Lieblingsschule anbietet.

Die Frage des Angestelltenverhältnisses spielt natürlich eine Rolle. Wir haben viele Lehrer im Angestelltenverhältnis, die im Hinblick auf ihr Netto in einer Benachteiligungssituation gegenüber Beamten sind. Wir sind dabei, Strukturen zu schaffen, damit Lehrer auch im Hinblick auf ihre Bezahlung zufrieden nach Hause gehen können, wengleich uns klar ist, dass wir nicht in jeder Hinsicht mit dem Staat gleich ziehen können.

Wir haben ein 3. Element, wir versuchen auch staatliche Abstellungsverträge zu bekommen, damit staatliche verbeamtete Lehrer in Mangelfächern zu uns kommen können.

Und ein Letztes, wir haben natürlich auch das kirchliche Beamtenverhältnis, das wir Lehrern unter bestimmten Bedingungen anbieten.

KODAKompass: Prälat Pfanzelt, der Leiter des Katholischen Schulkommissariats, hat darauf hingewiesen, dass sich die Kirche bewusst sein sollte, dass sie über die Schule noch die meisten Menschen pro Jahrgang erreichen kann. Welchen Stellenwert haben die katholischen Schulen bei den Bischöfen?

Weihbischof Losinger: Jeder bayerische Bischof, der die Glaubenssituation nüchtern analysiert, muss erkennen, dass in der Schule eine entscheidende Sozialisationsinstanz gegeben ist, in der eine breite Gruppe von jungen Leuten erreicht wird. Das muss man hoch gewichten, weil die Familie als die

erste und wesentlichste religiöse Sozialisationsinstanz vielfach ausfällt. Hier ist die Schule für uns eine ganz große Chance.

KODA Kompass: Die wichtigste Säule bei der Finanzierung kirchlicher Schulen sind die Zuschüsse des Staates im Rahmen des Schulfinanzierungsgesetzes. Sehen Sie die Möglichkeit, dass diese Zuschüsse in absehbarer Zeit erhöht werden?

Weihbischof Losinger: Das Katholische Schulwerk in Bayern ist mit anderen Privatschulverbänden ständig bestrebt, höhere staatliche Zuschüsse zu erreichen. Wir meinen, Staat und Kommunen geben mehr Geld aus für einen Schüler der öffentlichen Schulen als für einen unsere Schüler. Hier wollen wir gerechte Strukturen und vergleichbare Größen erreichen.

KODAKompass: Wenn man den Blick nach vorne wendet, wo sollen das Katholische Schulwerk und die kirchlichen Schulen in 20 Jahren stehen?

Weihbischof Losinger: Wir werden uns natürlich neuen Herausforderungen stellen und wir werden noch intensiver am katholischen Profil unserer Schulen arbeiten müssen. An diesem Punkt sind katholische Schulen gut aufgestellt. Wenn nicht alles täuscht, wird die positive Hochschätzung der Erziehungsleistung, die wir bringen, in den nächsten Jahren anhalten. Wir müssen uns auch weiterhin mit der Frage der Lehrersituation beschäftigen. Wir können nur dann ein gutes Angebot aufrechterhalten, wenn wir die entsprechenden Lehrer finden, und hier zeigt sich, dass sich auch die Persönlichkeitsprofile von Lehrern ändern und dass es in der Tat eine gewisse Herausforderung bietet, die Lehrer zu finden, die wir wollen.

KODA Kompass: Sie sind seit 2002 im Amt des Vorsitzenden. Was reizt Sie an dieser Aufgabe?

Weihbischof Losinger: Nun, das Interessanteste und auch das persönlich Bereicherndste an dieser Aufgabe ist, dass man es mit jungen Leuten zu

tun hat, dass man weiß, es geht bei jedem einzelnen dieser jungen Menschen in dieser komplizierter und immer unüberschaubarer werdenden Welt letztlich um sein Leben, um seine Lebenschancen, um seine ganz persönliche Zukunft. Da könnte ich mir kaum ein interessanteres Aufgabengebiet vorstellen. Von Seiten der Kirche wollen wir versuchen, zu tun was wir können, dass diese jungen Menschen ihre Chancen bekommen. Ich engagiere mich leidenschaftlich dafür, dass das erhalten bleibt, dass die entsprechenden Rahmenbedingungen geschaffen werden, sowohl von staatlicher wie von kirchlicher Seite und dass letztendlich Menschen, die diese Schulen besuchen, nicht ohne eine Antwort auf die wesentlichste aller existenziellen Fragen unseres Lebens aufwachsen, nämlich die Antwort auf die Frage nach dem Sinn. Und in diesem Zusammenhang reicht unser Engagement in den kirchlichen Schulen sehr deutlich über die kognitive Wissensvermittlung hinaus.

KODA Kompass: Herzlichen Dank für dieses Interview!

Das Gespräch führten
Dr. Christian Spannagl
und Manfred Weidenthaler.

Die Entgelttabelle

EG	Grundstufen		Entwicklungsstufen*			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
		nach 1 Jahr in Stufe 1	nach 2 Jahren in Stufe 2	nach 3 Jahren in Stufe 3	nach 4 Jahren in Stufe 4	nach 5 Jahren in Stufe 5
15	3384	3760	3900	4400	4780	5030
14	3060	3400	3600	3900	4360	4610
13	2817	3130	3300	3630	4090	4280
12	2520	2800	3200	3550	4000	4200
11	2430	2700	2900	3200	3635	3835
10	2340	2600	2800	3000	3380	3470
9	2061	2290	2410	2730	2980	3180
8	1926	2140	2240	2330	2430	2493
7	1800	2000	2130	2230	2305	2375
6	1764	1960	2060	2155	2220	2285
5	1688	1875	1970	2065	2135	2185
4	1602	1780	1900	1970	2040	2081
3	1575	1750	1800	1880	1940	1995
2	1449	1610	1660	1710	1820	1935
1		1286	1310	1340	1368	1440

* abweichende Stufenregelungen bei einzelnen Fallgruppen.

Impressum

KODA Kompass
Organ der Bayerischen
Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der
Arbeitgeberseite.

Rechtskräftig sind ausschließlich die An-
gaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der
Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

Herausgeber- und Autorenanschrift

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

Redaktionsanschrift

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

Redaktion

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

Spannagl, Manfred Weidenthaler, Vertreter
der Arbeitgeberseite: Dr. Josef Meier

Redaktionsleitung und Layout

Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.)

KODA Kompass Fotos: Johannes Hoppe

Abo-Verwaltung, Druck und Auflage

Druckerei Fuchs, Gutenbergstr. 1,
92334 Berching, Tel.: 0 84 62/9 40 60,
Fax: 0 84 62/94 06 20; Auflage: 39.000

MitarbeiterInnen, die den KODA Kompass kostenfrei im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses zugesandt erhalten, melden Adressänderungen nur ihrem Arbeitgeber.

Sonderregelung für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen nun vollständig

Neue Eingruppierungstabellen für „Nichterfüller“, Beförderungen geregelt

Auf der 38. Vollversammlung der Lehrerkommission in der Bayerischen Regional-KODA wurde die Novellierung der früheren SR 21 in die neue Sonderregelung Lehrer (SR-L) mit einigen noch ausstehenden Beschlüssen komplettiert. Nachdem in der vorherigen Vollversammlung mit den Anlagen A und B Eingruppierungsrichtlinien verabschiedet worden sind, die den „Nichterfüllern“ – also Lehrkräften, die keine den staatlichen Beamten vollständig gleichwertige Ausbildung haben – die entsprechenden Besoldungsgruppen der verbeamteten bayerischen Lehrkräfte zuordnen, war noch die nun verabschiedete Anlage C notwendig, die Auskunft über die Voraussetzungen für die Bewährungsaufstiege bei den „Nichterfüllern“ gibt. Alle Eingruppierungsrichtlinien sind im Internet unter www.onlineABD.de zu finden.

Ordnung für Berufsbezeichnungen verabschiedet

Besonders dringlich war die Verabschiedung der Ordnung für die Berufsbezeichnungen von arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft – dabei geht es nicht nur um die Vergabe von Berufsbezeichnungen, sondern auch um das damit verbundene Gehalt, denn jeder Berufsbezeichnung ist durch die A-Besoldung automatisch ein bestimmtes Entgelt zugeordnet. Durch die Änderung des Bayerischen Gesetzes über das Erziehungs- und Unterrichtswesen (BayEuG) ist die bisher notwendige Einzelfallgenehmigung des Kultusministeriums zur Vergabe von Berufsbezeichnungen durch die Schule entfallen. Darüber entscheidet jetzt der Schulträger. Aus diesem Grunde musste eine eigene „Ordnung für Berufsbezeichnungen“ an kirchlichen Schulen beschlossen werden, die demnächst unter www.onlineABD.de nachzulesen ist. Wie bei allen solchen Regelungen wurde zäh verhandelt, bis schließlich ein Kompromiss heraus kam, der eine ganze Reihe von Lehrkräften besser stellen kann, manch anderen aber vielleicht auch wieder etwas schlechter.

Die dem verbeamteten bayerischen LehrerInnen entsprechende Berufsbezeichnung mit dem Zusatz „i. K.“ erhält

wie bisher nur, wer vor dem 45. Lebensjahr in den Schuldienst getreten ist, die volle Regelausbildung hat und mindestens die Hälfte der Unterrichtspflichtzeit unterrichtet. Der Zusatz „z. A.“ fällt ab sofort weg. Für die Beurteilungen gelten die staatlichen Richtlinien, allerdings müssen auch Beurteilungsmerkmale, die sich auf das kirchliche Profil der Schule beziehen, entsprechend einfließen.

Neuer Beurteilungsrhythmus

Der bisherige vom Staat übernommene Beurteilungsturnus wird abgeändert – die Lehrkraft wird zum Ende des 3. und des 6. Beschäftigungsjahres beurteilt und dann im Turnus von 5 Jahren. Falls die Laufbahn einer Lehrkraft die Möglichkeit einer Beförderung vorsieht, hängt es von der Note bei der letzten Beurteilung ab, ob und nach welcher Wartezeit sie die nächste Stufe erreicht – man kann also selbst ausrechnen, wann es soweit ist und ist nicht mehr vom immer wieder hinausgeschobenen „grünen

Licht“ des Kultusministeriums abhängig. Außerdem ist genau geregelt, wer am Gymnasium zum Studiendirektor und wer an Realschulen zum Beratungsrektor ernannt werden kann. Eine detaillierte Übergangsregelung sorgt dafür, dass Lehrkräften, die demnächst zur Beförderung angestanden wären, keine Nachteile entstehen.

Die klaren Vorgaben dieser Ordnung erlauben es den örtlichen MAVen besser als bisher darauf zu drängen, dass an den kirchlichen Schulen mit dem gleichen „Tempo“ wie an den staatlichen Schulen befördert wird, vielleicht sogar manchmal etwas schneller. Ein großer Fortschritt dieser Ordnung liegt ja gerade darin, dass sehr engagierte Lehrkräfte jetzt eventuell schneller vorankommen als beim Staat, so dass kirchliche Schulen im Werben um neue Lehrkräfte mit den staatlichen Schulen wieder besser konkurrieren könnten. In Kraft treten die Neuregelungen erst durch die bei Redaktionsschluss noch nicht erfolgte Veröffentlichung in den Amtsblättern.

Dr. Christian Spannagl

Lehrkräfte ohne ABD-Vertrag können noch ins ABD wechseln!

Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft, die noch keinen ABD-Vertrag haben, können sich bis zum 31. Oktober 2007 endgültig entscheiden, ob sie weiter im Tarifsystem des öffentlichen Dienstes bleiben wollen oder ob sie von der Möglichkeit Gebrauch machen, doch ins ABD überzuwechseln. Wechseln sie zum ABD werden sie der entsprechenden Besoldungsgruppe der A-Tabelle zugeordnet.

Da der bisherige BAT nicht mehr weitergepflegt wird und die Lehrerkommission nur für ABD-Verträge zuständig ist, ist die Frage offen, was für Lehrkräfte ohne ABD-Vertrag in Zukunft gilt.

Dabei geht die Lehrerkommission bei Lehrkräften, die im Tarifsystem des öffentlichen Dienstes bleiben wollen, davon aus, dass in diesen Fällen der TV-Länder Anwendung findet, da im Lehrerbereich



Die Zeit läuft. Lehrkräfte mit BAT-Vertrag können bis Oktober über den Wechsel entscheiden.

Foto: pixello

bei den BAT-Verträgen der Bezugspunkt immer bei den entsprechenden Verträgen der angestellten Lehrer im Freistaat Bayern lag.

Dr. Christian Spannagl

Ihre Pflege in besten Händen



Die Pflegeaktion der Versicherungskammer Bayern mit vergünstigten Konditionen für kirchliche Mitarbeiter läuft noch bis 31. Juli 2007.

Ihre Fragen rund um die Pflege

beantworten Ihnen die Mitarbeiter der Beihilfeversicherung der Versicherungskammer Bayern. Unsere Info-Broschüre mit Antworten und Fakten schicken wir Ihnen gerne zu. Gerne erstellen wir Ihnen und Ihren Familienangehörigen auch ein individuelles Angebot.

Telefon (0 89) 21 60-85 05

Telefax (0 89) 21 60-85 96

E-Mail beihilfe@versicherungskammer-bayern.de

Das Risiko der Pflegebedürftigkeit können wir Ihnen leider nicht abnehmen, aber die finanziellen Folgen.

Das Ergebnis der häufigsten Anfragen seit Erscheinen der letzten Ausgabe des KODA Kompass zu diesem Thema an die Versicherungskammer Bayern hat gezeigt, dass sich die wenigsten kirchlichen Mitarbeiter über die finanziellen Langzeitfolgen einer Pflegebedürftigkeit bewusst sind.

Pflegebedürftig heißt auf fremde Hilfe angewiesen zu sein. In jedem Fall ist die Pflegebedürftigkeit mit dauerhaft hohen Kosten verbunden, für die Sie selbst – oder aber Ihre Familienangehörigen – aufkommen müssen.

Dies erfolgt in der Regel durch

- Aufzehrung von Rente und Ersparnissen, auch Immobilienvermögen
- Vermögen Ihrer Angehörigen

Hierzu ein Beispiel

Kennen Sie Ihre Versorgungslücke?

Ein Beispiel aus der Praxis (Originalrechnung):

Kosten Pflegeheim Pflegestufe 3	3 235 €
Die gesetzliche Pflegepflichtversicherung leistet	1 432 €
Die Versorgungslücke beträgt pro Monat und lebenslang	1 803 €

Schützen Sie sich und Ihre Kinder durch den Abschluss einer Pflegetagegeldversicherung bei der Versicherungskammer Bayern.

Kennen Sie die 6 Irrtümer und Vorurteile zum Pflegefall?

- Ich werde kein Pflegefall
- Wenn ich ein Pflegefall werde, dann nur kurz
- Ich werde von meiner Familie gepflegt
- Die gesetzliche Pflegepflichtversicherung ist sicher
- Die gesetzliche Pflegepflichtversicherung reicht aus
- Pflegekosten kann ich aus meinem Einkommen und Vermögen bezahlen

Rechnet sich eine Pflegetagegeldversicherung für Sie?

Ein 50-jähriger Mann, der eine Pflegetagegeldversicherung (Leistung 900 Euro pro Monat) abschließt und mit 70 Jahren zum Pflegefall wird, hat bereits nach weniger als 5 Monaten den einbezahlten Beitrag als Leistung aufgezehrt. Im Leistungsfall bezahlt die Pflegetagegeldversicherung lebenslang und wird beitragsfrei weitergeführt.

Entscheiden Sie selbst.

Ausnahmefall Befristung

Nicht jede Befristung ist zulässig und wirksam

Arbeitsverträge werden – normalerweise – auf unbestimmte Dauer geschlossen. Nur in Ausnahmefällen erlauben der Gesetzgeber und das kirchliche Tarifrecht ABD befristete Arbeitsverhältnisse.

Arbeitgeber können mit befristeten Kräften vorübergehenden Arbeitskräftebedarf abdecken. Oft gewinnen sie durch Befristungen auch mehr Flexibilität, denn sie müssen nicht so schnell kündigen, wenn die Gelder knapper werden und befristete Verträge ohnehin in absehbarer Zeit auslaufen. Und vielleicht haben sie dadurch auch einsatzfreudigere und „pflegeleichtere“ Beschäftigte, die ja oft auf einen unbefristeten Anschlussvertrag hoffen. Für die Beschäftigten bedeutet eine Befristung jedoch vor allem Unsicherheit in ihrer langfristigen Lebensplanung.

Befristung nur schriftlich wirksam

Die Befristung eines Arbeitsvertrags bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform (§ 14 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz TzBfG); dabei muss nicht der gesamte Arbeitsvertrag schriftlich abgefasst sein, sondern allein die Befristungsabrede. Schriftform bedeutet, dass der Beschäftigte diese Abrede eigenhändig unterschrieben haben muss. Eine Email oder eine gefaxte Unterschrift reichen nicht aus. Die Unterschrift muss vor Aufnahme des Arbeitsverhältnisses erfolgen. Ist dies nicht der Fall, ist automatisch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstanden. Beschäftigte,

die ihren Arbeitsvertrag mit der Befristungsabrede etwa erst am dritten Arbeitstag zur Unterschrift vorgelegt bekommen, haben also bereits ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Das bedeutet: Der/Die Betroffene kann bei Ablauf der unwirksamen Befristung darauf bestehen, weiter beschäftigt zu werden.

Gleiche Rechte für Befristete

Der befristet Beschäftigte darf gegenüber einem unbefristet Beschäftigten nur dann anders behandelt werden, wenn es dafür einen sachlichen Grund gibt. Für ihn gelten daher die gleichen Entgelt- und Arbeitszeitregelungen und er hat den gleichen Urlaubsanspruch wie vergleichbare unbefristete Kollegen. Grundsätzlich hat er oder sie sogar einen Anspruch auf Aus- und Weiterbildung. Der Arbeitgeber hat ihn darüber hinaus über geeignete Stellen zu informieren, die in seiner Einrichtung zu besetzen sind; dabei reicht eine für alle Beschäftigten zugängliche Information, etwa am Schwarzen Brett, aus.

Auslaufen des Vertrags ist keine Kündigung

Das Arbeitsverhältnis endet bei befristeten Verträgen automatisch mit Ablauf der Frist, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Kündigungsschutzbestimmungen finden keine Anwendung, da es sich ja um das Auslaufen eines Vertrages und nicht um eine Kündigung handelt. Im Unterschied zu Kündigungen gibt es beim Auslaufen von



Befristungen auch keine Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung (MAV).

Um so öfter, desto schwerer wird's

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz setzt keine Grenzen hinsichtlich der Dauer eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses und wieviele befristete Beschäftigungsverhältnisse aufeinanderfolgen dürfen. Zu beachten dabei ist aber, dass mit zunehmender Dauer der Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber die Abhängigkeit des Beschäftigten und damit seine Schutzwürdigkeit wächst, auch die Anforderung an den Sachgrund der Befristung steigt. Wird etwa ein/e Beschäftigte über 10 oder mehr Jahre hinweg ständig mit aneinandergereihten befristeten Verträgen beschäftigt, ist es gut möglich, dass ein Richter entscheiden würde: Offensichtlich braucht der Arbeitgeber den Beschäftigten dauerhaft und die Befristung ist unwirksam.

Für die Frage, ob ein Arbeitsverhältnis wirksam befristet ist, kommt es ansonsten grundsätzlich nur auf den zuletzt geschlossenen Arbeitsvertrag an.

Einmal geht's immer

In der Regel bedarf es eines besonderen „Sachgrundes“, damit ein Arbeitgeber überhaupt ein befristetes Arbeitsverhältnis abschließen darf. Ohne besonderen Grund ist eine Befristung zulässig, wenn es sich um ein Arbeitsverhältnis mit neu eingestellten Beschäftigten handelt. Diese sachgrundlose Befristung darf höchstens 2 Jahre umfassen. Innerhalb dieses Zeitraums sind bis zu drei Verlängerungen möglich. Es wäre also zulässig mit einer neuen Beschäftigten einen Halbjahresvertrag abzuschließen und diesen Vertrag dreimal hintereinander um jeweils ein halbes Jahr zu verlängern, so dass das Arbeitsverhältnis insgesamt 2 Jahre dauert. Befristungen ohne Sachgrund sind aber nur erlaubt, wenn zuvor noch nie ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis zu diesem Arbeitgeber bestanden hat (§ 14 Abs. 2 TzBfG).

Kurz erklärt

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

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

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

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

Sonderfall 52 plus

Um die Einstellungschancen älterer Beschäftigter zu erhöhen, hat der Gesetzgeber vor Kurzem beschlossen, dass Arbeitssuchende, die mindestens 52 Jahre alt sind, unter bestimmten Bedingungen ohne besonderen „Sachgrund“ bis zu 5 Jahre befristet angestellt werden können (näheres im TzBfG § 14 Abs. 3 in der seit 1.5.07 geltenden Fassung).

Sachgrund Elternzeitvertretung – der „Klassiker“

Von den eben geschilderten Ausnahmen abgesehen, ist eine Befristung nur zulässig, wenn der Arbeitgeber einen besonderen Grund für die Befristung hat. Die häufigsten Gründe sind Vertretungen für Beschäftigte in Elternzeit (§ 21 BEEG) oder Sonderurlaub. Aber auch eine befristete Beschäftigung etwa für bestimmte zeitlich befristete Projekte ist zulässig (§ 14 Abs. 1 TzBfG). Nicht zulässig ist es, Arbeitsverträge zu befristen, um den Kündigungsschutz zu umgehen – also den oder die Beschäftigte ohne Vorliegen entsprechender Gründe bei Bedarf leichter wieder loswerden zu können.

Der Befristungsgrund muss zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses nachweisbar vorliegen, ist allerdings nicht zwingend – Ausnahme bei Zweckbefristung – im Arbeitsvertrag zu benennen. Liegt kein zulässiger Grund zu Befristung vor, ist auch in diesem Falle ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstanden. Notfalls können die Beschäftigten die Frage, ob eine Befristung wirksam ist, durch Klage beim Arbeitsgericht klären lassen. Die Klage wäre innerhalb von 3 Wochen nach dem

vereinbarten Ende des Arbeitsverhältnisses einzureichen.

Vorzeitige Kündigung

Möchte sich der Arbeitgeber von einem Beschäftigten schon vor Ablauf der Befristung trennen, muss er kündigen. Ein befristetes Arbeitsverhältnis – gleich welcher Art – ist aber nur dann ordentlich kündbar, wenn dies einzelvertraglich oder tariflich vereinbart ist (§ 15 TzBfG). Von der ordentlichen Kündigung ist die „außerordentliche“ zu unterscheiden (umgangssprachlich oft „fristlose Entlassung“ genannt). Diese ist bei entsprechend schwerwiegenden Gründen immer möglich.

Im ABD wird bei den tariflichen Regelungen zur ordentlichen Kündigung zwischen früheren ArbeiterInnen und früheren Angestellten unterschieden. „Früher“ deshalb, weil die Begriffe Arbeiter und Angestellte mit der Tarifreform abgeschafft und durch den Begriff „Beschäftigte“ ersetzt wurden. Für die Zuordnung zu den beiden Gruppen ist entscheidend, ob die Tätigkeit vor dem 1. Oktober 2005 der Rentenversicherung für Arbeiter unterlegen hätte oder der Rentenversicherung für Angestellte.

Arbeiter tariflich unkündbar

Für frühere „Arbeiter“ (im kirchlichen Dienst sind das vielfach Reinigungskräfte) gibt es keine tariflichen Kündigungsfristen. Sie können nur dann ordentlich gekündigt werden, wenn das in ihrem Arbeitsvertrag vereinbart ist. Wurde die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung vereinbart, gelten die gleichen Kündigungsvorschriften wie für unbefristete Beschäftigte: Einhaltung der

Für Sie gefunden

www.agsv.bayern.de

Infos zu Schwerbehinderung

Die AGSV ist die Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen der obersten Landesbehörden des Freistaates Bayern

Ihre Homepage soll Beschäftigten mit Behinderung, aber auch den Schwerbehindertenvertretungen Hilfestellung sein und Einblick in die Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen bieten.

Die Startseite der homepage – die natürlich barrierefrei ist – ist sehr übersichtlich. Unter Tipps und Hinweise findet man zum Beispiel Information über die Bedeutung des Amtsarztsattestes, über die Kündigungsmöglichkeiten von Schwerbehinderten oder die Berechnung des Zusatzurlaubes. Auch die Frage nach dem Sinn eines Schwerbehindertenausweises wird hier erörtert. Zudem werden die rechtlichen Grundlagen für die Wahl einer Schwerbehindertenvertretung dargelegt.

Unter der Rubrik Recht finden sich einige Urteile im Zusammenhang mit Schwerbehinderung. Hilfreich sind die vielen Adressen mit der die Seite verlinkt ist. Hierbei ist der Schwerpunkt auf Bayern gelegt.

Dass die Inhalte beamtenrechtlich orientiert sind, ist insoweit nur gering beeinträchtigend, da im ABD meist die Regelungen des Freistaates Bayern für Schwerbehinderte gelten und die entsprechenden Rechtsgrundlagen für die Behandlung schwerbehinderter Menschen auch für kirchliche Beschäftigte gelten.

Johannes Hoppe

Kündigungsfristen, ausreichender Kündigungsgrund, Anhörung der Mitarbeitervertretung ...

Besondere Regelungen für „Angestellte“

Für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis früher der Rentenversicherung für Angestellte unterlegen hätte, die also früher als „Angestellte“ bezeichnet worden wären, gibt es einige besondere Regelungen. Handelt es sich um einen ohne Sachgrund befristeten Vertrag, gibt es im ABD Mindestvertragsdauern: Die Vertragsdauer soll 12 Monate nicht unterschreiten und

● Fortsetzung auf Seite 12



Gleiche Rechte und Pflichten. Ohne sachlichen Grund dürfen „Befristete“ nicht schlechter gestellt werden.

Foto: pixello

● Fortsetzung von Seite 11

muss mindestens 6 Monate umfassen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, vor Vertragsabschluss zu prüfen, ob eine Weiterbeschäftigung möglich ist (§ 30 Abs. 3 ABD Teil A, 1.). Die Probezeit dauert bei ohne Sachgrund befristeten früheren Angestellten nur 6 Wochen statt der üblichen 6 Monate.

Für frühere Angestellte, die mit Sachgrund befristete Verträge haben, beträgt die Höchstdauer je befristetem Vertrag 5 Jahre. Will der Arbeitgeber eine unbefristete Stelle neu besetzen, ist er in seiner Auswahlentscheidung eingeschränkt. Er muss mit Sachgrund befristet ehemalige Angestellte bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigen (§ 30 Abs. 2 ABD).

Für alle unter den Begriff frühere Angestellte Fallenden gelten besondere Kündigungsfristen. Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist einheitlich 2

Wochen zum Monatsende. Danach ist eine ordentliche Kündigung nur bei einer Vertragsdauer von mindestens 12 Monaten zulässig. Es gelten dann folgende Kündigungsfristen:

Vertragsdauer	Kündigungsfrist
12 Monate	4 Wochen zum Monatsschluss
mehr als 12 Monate	6 Wochen zum Monatsschluss
mehr als 2 Jahre	3 Monate zum Quartalsende
mehr 3 Jahre	4 Monate zum Quartalsende

Mehrere aneinander gereichte Arbeitsverhältnisse werden dabei gegebenenfalls zusammengesamt. Unterbrechungen bis zu 3 Monaten (außer bei Veranlassung oder Verschulden durch den/die Beschäftigten) sind unschädlich.

*Franz Aigner
unter Mitarbeit
von Robert Winter*

Neu: Pflegegarantie Einführungsaktion

Die gesetzliche Pflegepflichtversicherung soll überarbeitet werden. Aus diesem Anlass gibt die Versicherungskammer Bayern im Rahmen des neuen Gruppenvertrags eine „Pflegegarantie“. Entsteht durch eine Reform der gesetzlichen Pflegeversicherung zusätzlicher Bedarf und führt die Versicherungskammer zur Deckung dieses Bedarfs einen Tarif ein, kann der/die Versicherte ohne Gesundheitsprüfung wechseln. Die genaue Ausgestaltung des Wechsels wird derzeit entwickelt. Die Regelung gilt für bereits im Rahmen des Gruppenvertrags der Diözesen abgeschlossene Versicherungen und für alle Verträge die während der laufenden Einführungsaktion noch abgeschlossen werden. *Manfred Weidenthaler*

Die online-Macher



Sie haben gut lachen, denn der neue Internetauftritt der Mitarbeiterseite kodakompass.de ist fertig. Die Zusammenarbeit der KODA Kompass-Redaktion mit dem Team von Bischof Würzburg online (von links Johannes Schenkel, Klaus Hottinger und Walter Sauter) hat sich erneut bewährt. In der nächsten Ausgabe werden Jürgen Herberich und Markus Schweizer von der KODA Kompass Redaktion die Neuerungen auf der Homepage der Mitarbeiterseite vorstellen. Schon neugierig? Am besten gleich online gehen: www.kodakompass.de

Foto: bwo

Bischofsvikar Bernd Dennemarck übernimmt Mandat von Anna Haas

Seit 2003 war Anna Haas, Juristin in der Hauptabteilung Personal des Eichstätter Ordinariats, Mitglied der Bayerischen Regional-KODA. Haas engagierte sich in zahlreichen Arbeitsgruppen und brachte dort ihr fachliches Wissen ein. Zum 31. März ist sie aus dem Dienst der Diözese ausgeschieden. Die Regional-KODA dankt Anna Haas für die konstruktive und wohlwollende Zusammenarbeit und wünscht ihr für ihre berufliche und private Zukunft (außerhalb Bayerns) alles Gute und Gottes Segen.

Zum 1. April hat die Freisinger Bischofskonferenz Dr. Bernd Dennemarck das freie Mandat auf Arbeitgeberseite übertragen. Dr. Dennemarck ist Bischofsvikar mit Zustän-



digkeit für die Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt und soll bis zum Ende der Amtszeit das Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen mitgestalten. Seit 1997 ist Dennemarck Mitarbeiter am Bischöflichen Generalvikariat und Diözesanrichter am Bischöflichen Offizialat Eichstätt. 2005 promovierte er zum Doktor des Kirchenrechts. Die Mitglieder der Bayerischen Regional-KODA heißen Bischofsvikar Dr. Dennemarck herzlich in ihren Reihen willkommen. Wir freuen uns auf eine gute Zusammenarbeit und wünschen für den neuen Aufgabenbereich alles Gute und Gottes Segen.

Soviel gibt es 2007

Ab Oktober bekommen viele Beschäftigte mehr Geld

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

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

Gehaltsaufrundung im Oktober

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

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



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

Foto: pixelquelle

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

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

Der „Zufall“ spielt mit

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

● Fortsetzung auf Seite 2

Themen

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

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

2000 →

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



Die Extra-Millionen

**Liebe Leserin,
lieber Leser,**

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

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

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

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

Es grüßt Sie im Namen des
KODA Kompass-Teams

Manfred Weidenthaler
Manfred Weidenthaler
Redaktionsleiter

Fortsetzung von Seite 1

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

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

Mehr als ein Trostpflaster

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

Jahressonderzahlung nach Entgeltgruppen gestaffelt

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

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

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

Im Dezember 12 % Leistungspauschale

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

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

Manfred Weidenthaler

Ihre KODA-VertreterInnen

die aktuellen Telefonnummern

Diözese Würzburg
Jürgen Herberich 0931/20 15 35 16
Beate Reisert 06021/39 21 05

Diözese Eichstätt
Markus Schweizer 08421/5 02 87
Renate Ziller 08421/5 02 48

Diözese Augsburg
Karin Jörg 0821/41 85 05
Klaus Probst 09075/60 35
Johannes Reich 08341/9 08 54 81

Vertreter der Lehrerkommission
Reinhard Donhauser-Koci 08545/701

Erzdiözese Bamberg
Johannes Hoppe 0911/401 02 62
Susanne Steiner-Püschel 0911/26 13 90

Diözese Regensburg
Stephan Merkes 08731/39 45 88
Michael Wenninger 08731/9 16 23

Diözese Passau
Dr. Joachim Eder 08507/92 26 03
Elisabeth Weinzierl 0851/8 79 79

Erzdiözese München und Freising
Franz Aigner 089/55 25 16 90
Martin Binsack 089/140 93 51
Erich Sczepanski 089/21 37 20 60
Manfred Weidenthaler 08034/40 84

Post-, Fax- und Email-Anschriften erfahren Sie unter
www.kodakompass.de/dienstnehmer oder über die Geschäftsstelle, Tel. 0821/153792.

Qualität braucht Zeit

Verfügungszeit in Kindertagesstätten umstritten

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

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

Förderung braucht Zeit

Für Lehrkräfte ist es selbstverständlich: neben der Unterrichtszeit wird eine umfangreiche „Verfügungszeit“ benötigt, in der der Schulunterricht vor- und nachbereitet wird. Ähnliches gilt auch für



Kinder wollen hoch hinaus. Hochwertige pädagogische Arbeit braucht Vor- und Nachbereitung. Foto: pixelquelle

die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Kindertagesstätten. Nur so kann eine individuelle Betreuung und Förderung der Kinder sichergestellt werden.

Bisherige Regelung

Nach § 7 Abs. 2 der derzeit noch geltenden „Dienstordnung für Mitarbeiter in katholischen Kindertagesstätten“ war bereits bisher – nach den Vorgaben des alten Bayerischen Kindergartengesetzes (BayKiG) – eine Verfügungszeit vorgesehen, für

- die Gruppenleiterin von mindestens 7 Wochenstunden.
- die Leitung eingruppiger Kindergärten mit in der Regel zusätzlich 2 Wochenstunden.
- die Leitung mehrgruppiger Kindergärten mit in der Regel zusätzlich 3 Wochenstunden und
- für die pädagogischen Zweitkräfte (Kinderpflegerinnen) nach Bedarf.*

Insgesamt hat diese Verfügungszeit im Schnitt etwa 15 % der Wochenarbeitszeit betragen. Dieser „Durchschnittswert“ von 5,6 Stunden pro Vollzeitkraft ist in den neuen Fördersätzen, die jetzt für Refinanzierung gelten, bereits enthalten.

Neue Aufgaben kommen hinzu

Seit „Pisa“ und der Ablösung des BayKiG durch das vor einiger Zeit in Kraft getretene Bayerische Kinderbildungs- und Betreuungsgesetz (BayKiBiG) stehen Träger und MitarbeiterInnen von Kindertagesstätten vor neuen

Herausforderungen.

Aufgrund des Gesetzes und seiner nunmehr individuellen, kindbezogenen (und nicht mehr gruppenbezogenen) Förderung und Ausrichtung entsteht sowohl



4 : 1 – ein gutes Verhältnis

Kollage: M. Weidenthaler

organisatorisch wie auch für die Pädagogik ein erhöhter Aufwand, der nicht in der Zeit bewältigt werden kann, in der die Kinder betreut werden, nämlich

- für die intensivere partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Eltern (Art. 14 BayKiBiG).
- für die Zusammenarbeit mit Grundschule und anderen Vernetzungspartnern (Art. 15 BayKiBiG).
- für das Durchführen von Qualitätssicherung, Dokumentation und die Evaluation von Bildungsprozessen (Art. 19 Nr. 2 BayKiBiG).
- für die Weiterentwicklung der pädagogischen Konzeption (Art. 14 Abs. 5 BayKiBiG).
- für Verwaltungsaufgaben im Rahmen des neuen Buchungssystems zur Sicherung der Finanzierung.
- für die intensive Betreuung von Kindern mit einem erhöhten Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsaufwand (Art. 21 Abs. 5 BayKiBiG).
- für die Integration einer breiten Altersmischung mit unterschiedlichsten Bedürfnissen (Art. 2 BayKiBiG) und
- zur Erfüllung der Vorgaben des Bildungs- und Erziehungsplans (Art. 13 BayKiBiG, § 14 AVBayKiBiG).

Dieser zusätzliche Aufwand lässt sich nur durch ausreichende Verfügungszeit bewältigen. Soweit im Einzelfall zusätzliche Trägeraufgaben dem pädagogischen Personal übertragen werden, wird das über die „normale“ Verfügungszeit hinaus Berücksichtigung finden müssen.

Mindestens 20 % Verfügungszeit empfohlen

Der Bayerische Landesverband katholischer Tageseinrichtungen für Kinder empfiehlt daher für die Verfügungszeit des pädagogischen Personals ein Gesamtvolumen von 18 – 20 % der Wochenarbeitszeit jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters (Schreiben an die KODA vom 18.9.06).

Der KTK-Bundesverband – ein Dachverband von Trägern katholischer Kindertagesstätten – empfiehlt eine Verfügungszeit von mindestens 20 % der Arbeitszeit, verbunden mit der Herabsetzung der Kinderzahlen in den Gruppen.

KODA-Mitarbeiterseite: Mehr Verfügungszeit notwendig

Die Mitarbeiterseite der bayerischen Regional-KODA schließt sich den Ausführungen der Trägerverbände an. Die Verfügungszeit des pädagogischen Personals sollte etwa 20 % der Wochenarbeitszeit betragen, um die Qualität der Betreuung in den kirchlichen Kindertagesstätten optimal zu garantieren. Da der Bedarf für die Betreuung einzelner Kinder mit erhöhtem Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungs-

aufwand höher sein wird als für andere Kinder sollte über die Verteilung der gesamten Verfügungszeit einvernehmlich zwischen dem gesamten pädagogischen Personal und dem Träger entschieden werden.

Die Arbeitgeberseite der Bayerischen Regional-KODA erkennt die Notwendigkeit ausreichender Verfügungszeiten durchaus an, macht aber finanzielle Bedenken geltend. Über den Umfang der Verfügungszeit wird derzeit verhandelt. Bis zu einer Neuregelung gelten die Vorgaben der bisherigen Dienstordnung weiter.

Erich Sczepanski

* Bei der Landeshauptstadt München – dem größten kommunalen Kindergartenträger Bayerns – galt *bisher*:

- Für die pädagogische Zweikraft ein Regellaß von 4,5 Wochenstunden
- Für die Gruppenleiterin ein Regellaß von 8 Wochenstunden
- Für die Leitung eines dreigruppigen Kindergartens ein Regellaß von 14 Wochenstunden
- Für die Leitung eines viergruppigen Kindergartens ein Regellaß von 18 Wochenstunden.

In der Erzdiözese Bamberg besteht eine Ausführungsregelung, dass pädagogische Zweikräfte höchstens 10 % Verfügungszeit erhalten.

Im Pflegefall: sollten Sie rec

Neuer Gruppenvertrag der Diö

Über 2 Millionen Menschen in Deutschland sind pflegebedürftig, davon 1 Million schwer- oder schwerstpflegebedürftig. Die monatliche Eigenbeteiligung an den Kosten liegt bei Schwer- und Schwerstpflegebedürftigen in der Größenordnung von 900 bis 1.500 Euro.

Jede/r ist in Deutschland gesetzlich pflegeversichert. Diese Pflichtversicherung bietet eine Grundsicherung, denn nur die wenigsten können einen Pflegeheimplatz für 3.000 Euro und mehr im Monat aus ihrem Einkommen oder Ersparnissen bezahlen. Die Pflichtversicherung deckt aber nicht die vollen Kosten, sondern ist nur eine Grundlage, die durch private Vorsorge ergänzt werden sollte.

Was Pflege kostet

Die Kosten für Pflege sind sehr unterschiedlich. Ein Platz in einem komfortablen Heim kostet mehr als in einem einfach ausgestatteten. Einzelzimmer sind teurer als Doppelzimmer. Heimplätze in Bayern teurer als in Norddeutschland. Die Stiftung Warentest (Heft 7/06) kalkuliert die Pflegekosten in Stufe III (rund um die Uhr Betreuung erforderlich) im Heim mit 2.690 Euro ohne Unterkunft und Verpflegung. Die Kosten für entsprechende „professionelle häusliche Pflege“ gar mit 4.368 Euro monatlich. In beiden Fällen zahlt die gesetzliche Pflegeversicherung davon 1.432 Euro, der Rest ist privat zu finanzieren.

Die Versicherungskammer Bayern / Bayerische Beamtenkrankenkasse geht in

Kurz erklärt

ABD: „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen“. Tarifrecht für die bayerischen KirchenmitarbeiterInnen, ohne Caritas. Großteils mit dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes, TVöD, übereinstimmend.

RÜÜ: Teil des ABDs, in dem die Überleitung der Beschäftigten in das neue Tarifsystem, Besitzstände u. a. geregelt sind.

Bayerische Regional-KODA: „Bayerische Regional-Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts“. Je zur Hälfte mit Arbeitnehmer- und ArbeitgebervertreterInnen besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche In-Kraft-Setzung. Die 18 VertreterInnen der MitarbeiterInnen werden von den Beschäftigten für 5 Jahre gewählt.

Lehrerkommission: Mit Arbeitgebern und -nehmern besetzte Kommission innerhalb der KODA zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Lehrkräfte an kirchl. Schulen. 4 ArbeitnehmervertreterInnen werden von den Lehrkräften direkt gewählt, hinzu kommt der Vorsitzende der KODA-Mitarbeiterseite.

KODA Kompass: Organ der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-

KODA. Wird in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite erstellt und erscheint in der Regel 4-mal im Jahr. Für sozialversicherungspflichtige Beschäftigte im ABD-Bereich werden die Kosten von den Diözesen getragen.

www.kodakompass.de: Internetangebot der Mitarbeiterseite der KODA.

www.onlineABD.de: Offizielle Zusammenstellung des ABD im Internet.

Mitarbeitervertretung (MAV): Die MAV vertritt die Interessen der MitarbeiterInnen auf betrieblicher Ebene. Sie ist in allen Einrichtungen mit mindestens 5 Beschäftigten zu wählen. Die Wahl wird von den MitarbeiterInnen selbst organisiert. Die „Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der MAVen“ (DiAG) unterstützt bei der Durchführung der Wahl.



MAV: Unterstützung vor Ort

Foto: M. John

Einstiegsbeiträge je nach Eintrittsalter

Tarif PflegeOPTIMAL der Versicherungskammer, Versicherungssumme 900 Euro pro Monat, Tarif Männer)	60 Jahre	50 Jahre	40 Jahre	30 Jahre	20 Jahre
	28,80 Euro	16,80 Euro	10,32 Euro	6,54 Euro	4,38 Euro

„Altersrückstellungen“ sichern lebenslang niedrigere Beiträge bei frühem Versicherungsbeginn.

Mit 1500 Euro Eigenanteil pro Monaten

zusen mit durchschnittlich 10 % weniger Beitrag

ihren Modellrechnungen von mindestens 3.000 Euro Gesamtkosten bei Heimunterbringung in Pflegestufe III aus, inklusive Unterkunft und Verpflegung.

Wer den Rest zahlt

Was die Pflegeversicherung nicht zahlt, ist vom Einzelnen aufzubringen. Ob eine Versicherung notwendig ist, hängt von den persönlichen Verhältnissen ab:

- Wieviel kann ich pro Monat aus eigenem Einkommen/Altersvorsorge bestreiten?
- Wieviel kann ich pro Monat aus meinem Vermögen zahlen?

Eine wichtige Rolle spielt die Frage, wie hoch die übrigen Lebenshaltungskosten während der Pflegebedürftigkeit sind. Entfallen die Kosten für Wohnung, Auto und ähnliches, steht natürlich mehr Geld für die Heimkosten zur Verfügung.

Auch bei der Pflege – je später desto teurer

Pflegefall kann man durch Krankheit oder Unfall in jedem Alter werden. Jenseits der 60 nimmt das Risiko jedoch rapide zu. Ähnlich wie bei der Altersvorsorge gilt auch bei Pflegeversicherungen: Wer früh einsteigt, muss wesentlich niedrigere monatliche Beiträge zahlen (siehe Tabelle links).

Den passenden Tarif wählen

Private Pflegeergänzungsversicherungen bieten sehr unterschiedliche Leistungen. Die Pflegestufe I versichern nur wenige Anbieter. Hier sind auch die Eigenanteile bei den Kosten noch überschaubar.

Bei einem Heimplatz in der Pflegestufe II sollte man laut Stiftung Warentest mit etwa 900 Euro Eigenbeitrag zu den Pflegekosten rechnen. Dies geht über die finanziellen Möglichkeiten vieler hinaus. Eine Versicherung ist hier überlegenswert.

In der Pflegestufe III steigen die Kosten nochmals deutlich. 1.258 Euro Eigenanteil zu den Pflegekosten kalkuliert Stiftung Warentest. Bei professioneller Pflege zu Hause geht sie gar von 2.936 Euro Eigenanteil aus – ein Komfort, den sich aber wohl nur die Wenigsten leisten können.

Der neue Gruppenvertrag

Der neue Gruppenvertrag zwischen den bayerischen Diözesen und der Versi-

cherungskammer Bayern bietet wahlweise die Absicherung der Pflegestufen II und III oder nur der Stufe III. Befristet bis Ende Juli ist der Einstieg in die Pflegeergänzungsversicherung mit einer „vereinfachten Gesundheitsprüfung“ möglich. So entfällt etwa die Frage nach dem Gewicht. Starkes Über- oder Untergewicht

kann bei Pflegeergänzungsversicherungen zur Ablehnung durch den Versicherer führen. Die Beratung zur Pflegeergänzungsversicherung und zur Beihilfe liegt bei der Versicherungskammer/Bayerische Beamtenkrankenkasse in einer Hand. MitarbeiterInnen können sich also an die gleichen Personen wenden (Sammeltelefonnummer: 089/21 60-85 05). Persönliche Beratung zur neuen Pflegeergänzungsversicherung bieten alle Geschäftsstellen der LIGABank.

Pflegeergänzungsversicherungen bietet natürlich auch andere Versicherungsunternehmen an und vergleichen kann lohnen. Wer die Angebote vergleicht, sollte aber



Lebensqualität auch im Pflegefall. Die Pflegepflichtversicherung deckt nicht einmal die Grundversorgung.

Foto: pixelquelle

genau hinschauen, was versichert ist. Wird ein festes Tagegeld vereinbart oder ein prozentualer Kostenzuschuss? Sind die Leistungen an besondere Bedingungen geknüpft?

Der Vorteil des Gruppenvertrags mit der Versicherungskammer liegt in der Beitragshöhe. Der Beitrag ist durchschnittlich 10 % niedriger als bei Abschluss der entsprechenden Einzelversicherung. Durch den Gruppenvertrag kann die Versicherungskammer viele Kunden auf einmal gewinnen und spart Geld für Werbung. Die Beitragsermäßigung ist also eine Art Mengenrabatt.

Manfred Weidenthaler

Pflegestufen und was die gesetzliche Pflegeversicherung zahlt.

Art und Dauer der Hilfe ...	Stufe I erheblich Pflegebedürftige	Stufe II Schwerpflegebedürftige	Stufe III Schwerstpflegebedürftige
Bereich der Grundpflege: Körperpflege, Ernährung, Mobilität	Hilfe mindestens 1 x täglich bei 2 Verrichtungen	Hilfe mindestens 3 x täglich zu verschiedenen Zeiten	Hilfe rund um die Uhr erforderlich
Leistung bei Pflege durch Angehörige	205 Euro	410 Euro	665 Euro
	zusätzliche Leistungen z. B. für Pflegevertretung		
bei häuslicher Pflege durch Fachpersonal	384 Euro	921 Euro	1.432 Euro
bei stationärer Pflege	1.023 Euro	1.279 Euro	1.432 Euro

Pflege ist keine Frage des Alters. Heute schon an morgen denken.

Mehr als 2 Millionen Pflegebedürftige – jeder Vierte ist jünger als sechzig

Die Lebenserwartung in Deutschland ist erfreulich hoch. Doch mit steigendem Lebensalter steigt auch das Risiko, pflegebedürftig zu werden. Es sind aber nicht nur ältere Menschen betroffen. Jeder vierte Pflegebedürftige ist jünger als sechzig – oft als Folge eines Unfalls.

Die gesetzliche Pflegeversicherung bietet lediglich einen Grundschutz. Diese Versorgung allein reicht aber nicht aus. Sehen Sie selbst:

Ein Beispiel aus der Praxis

Hans Eichlers 80-jährige Frau lebt seit 10 Jahren in einem Pflegeheim. Für die Kosten reichen seine Rente, ihre Rente und die Leistungen der Pflegekasse gerade mal aus. Das Geld für seinen Lebensunterhalt entnimmt Herr Eichler den Ersparnissen. Anfangs waren das stolze 100.000 Euro, zurückgelegt für schöne Reisen und manches Extra für die Kinder. Die sind nun weg.

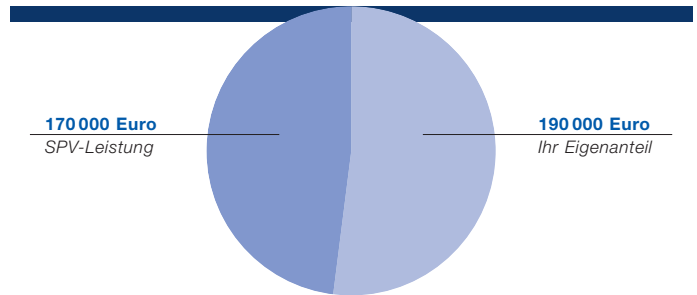
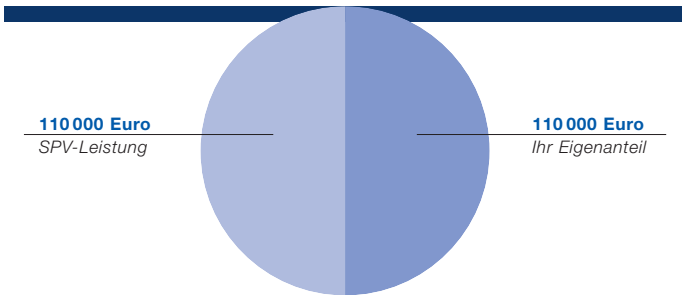
10 Jahre Pflegebedürftigkeit kosten

Häusliche Pflege in Pflegestufe II

Monatliche Kosten für häusliche Pflege durch einen professionellen Pflegedienst: 1 771 Euro
Gesamtkosten für 10 Jahre: rund 220 000 Euro

Stationäre Pflege in Pflegestufe III

Monatliche Kosten für stationäre Pflege und Unterbringung: 3 000 Euro
Gesamtkosten für 10 Jahre: rund 360 000 Euro



Anmerkung: PflegeOPTIMAL-Leistung (50 Euro pro Tag auf 10 Jahre): Stufe II = 110 000 Euro, Stufe III = 190 000 Euro



Wir bieten Ihnen finanzielle Sicherheit.

So retten Sie Ihr Vermögen und das Ihrer Familie.

Pflege – und die möglichen Folgen

- Ihre Ersparnisse werden aufgezehrt.
- Die Altersversorgung für Sie und für Ihren Partner wird verbraucht.
- Sie und Ihre Angehörigen können den Lebensstandard nicht mehr halten.
- Sie verlieren Ihr Haus.
- Das Erbe für die Zukunft Ihrer Kinder geht verloren.

Günstige Beiträge und vereinfachte Aufnahmebedingungen für alle Beschäftigten und deren Ehepartner und Kinder, der katholischen Kirche und der Caritas.

Ihr Arbeitgeber hat für Sie mit der Versicherungskammer Bayern schon an morgen gedacht. Unser Gruppenversicherungsvertrag sichert Ihnen exklusive Vorteile. Jetzt (0 89) 21 60-85 05 anrufen.

Wir beraten Sie gerne. Unsere Hotline erreichen Sie von Montag bis Freitag von 8 bis 18 Uhr.

Die Leistungen im Überblick

PflegeKOMPAKT

100 % in Pflegestufe III
Leistung ab dem 1. Tag der Pflegebedürftigkeit
Dynamisierung
Beitragsfreiheit im Leistungsfall
Die 3-jährige Wartezeit entfällt bei unfallbedingter Pflegebedürftigkeit

PflegeOPTIMAL

60 % in Pflegestufe II
100 % in Pflegestufe III
Sofortleistung durch Einmalzahlung von 60 Tagessätzen
Leistung ab dem 1. Tag der Pflegebedürftigkeit
Dynamisierung
Beitragsfreiheit im Leistungsfall
Die 3-jährige Wartezeit entfällt bei unfallbedingter Pflegebedürftigkeit

PflegeSERVICE

Optimale Organisation der Pflege

- von ambulanten Pflegediensten bis Pflegeheimplätzen
- von Fahrdiensten, Besorgungen von Einkäufen und weitere Dienstleistungen
- Auch für Angehörige

50 Euro Pflegegeld am Tag entsprechen:
1 500 Euro pro Monat, 18 000 Euro pro Jahr, 180 000 Euro in 10 Jahren



Flexibler Beschäftigungsumfang und andere Fallen

Was neue Verträge manchmal mit sich bringen

„Von August bis November arbeiten Sie 20% weniger und ab Dezember wieder voll und dann bekommen Sie auch wieder volles Gehalt.“ Solche Arbeitgeberanweisungen sind nach der neuesten Rechtsprechung legal, vorausgesetzt im Arbeitsvertrag ist ein „flexibler Beschäftigungsumfang“ vereinbart. Dann dürfen 20% des Beschäftigungsumfanges flexibel vom Arbeitgeber gekürzt werden.

Und dazu bedarf es der Unterschrift des/der MitarbeiterIn. Wenn ein Arbeitgeber einen Beschäftigten auffordert, doch schnell mal den neuen Vertrag zu unterschreiben, ist das selten nur eine Formalie. „Pacta sunt servanda“ (Verträge sind zu halten) heißt ein eherner Grundsatz des Rechtswesens. Hat ein/e MitarbeiterIn erstmal unterschrieben, ist er/sie auch an das gebunden, was dort steht.

Stand im alten Vertrag unter Tätigkeit „Buchhalterin“ und im neuen „Verwaltungsangestellte“, dann muss sie der Arbeitgeber in Zukunft nicht mehr unbedingt als Buchhalterin einsetzen. Verwaltungsangestellte ist ein weiter Begriff und der Arbeitgeber entscheidet, wie er die

Beschäftigte konkret einsetzt. Gleiches gilt bezüglich des Einsatzortes, hieß es vorher Kinderhort St. Elisabeth und steht im neuen Vertrag nurmehr Pfarrverband X, dann ist das so gemeint, wie es dort steht. Der oder die Betroffene kann je nach Bedarf in einer anderen Einrichtung eingesetzt werden.

Nicht abspesen lassen

MitarbeiterInnen sollten sich nicht mit Sätzen wie „Das sind die neuen Standardverträge, das steht jetzt überall drin.“ abspesen lassen.

Es hat durchaus Gründe, wenn Standardarbeitsverträge geändert werden. So steht jetzt bei Teilzeitbeschäftigten regelmäßig im Vertrag, dass der/die Beschäftigte zu „Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet“ ist. Grund dafür ist die neuere Rechtsprechung sowie das neue ABD. Teilzeitbeschäftigte müssen nämlich nur dann entsprechende Dienste leisten, wenn es in ihrem Arbeitsvertrag ausdrücklich steht. In älteren Verträgen steht es in aller Regel nicht drin.

Wenn der Arbeitgeber mit Änderungskündigung droht

Grundsätzlich gilt, ein Beschäftigter ist nicht verpflichtet einen neuen Vertrag zu unterschreiben. Wer sich weigert, kann aber durchaus ein „Wenn Sie nicht unterschreiben, dann bekommen Sie eben eine Änderungskündigung.“ zu hören bekommen. Diese Drohung klingt oft dramatischer als sie ist, denn eine Kündigung – auch eine Änderungskündigung – ist nur zulässig, wenn der Arbeitgeber einen entsprechenden Kündigungsgrund hat. Das heißt, er muss ein schwerwiegendes Interesse haben, aktuell zu diesem Zeitpunkt eine Vertragsbedingung zu ändern.

Zwei konkrete Beispiele:

- **Ab dem kommenden Kindergartenjahr muss eine Hortgruppe geschlossen werden und eine Erzieherin muss in den Kindergarten wechseln. Dies kann ein zulässiger Grund für eine Änderungskündigung sein.**
- **Die Kirchenstiftung beschließt, dass im Hinblick auf mögliche zukünftige Entwicklungen im Zusammenhang mit der neuen Refinanzierung alle pädagogi-**



Überraschung. Man muss nicht alles annehmen, was in einem neuen Vertrag drin steckt.

Foto: bilderbox

schon MitarbeiterInnen vorsorglich neue Arbeitsverträge mit „flexiblem Beschäftigungsumfang“ erhalten. In diesem Fall liegt kein ausreichender Grund für eine Änderungskündigung vor.

Der Unterschied zwischen beiden Beispielen ist, dass im ersten Fall eine reale und aktuelle Notwendigkeit besteht, die den Arbeitgeber zum Handeln zwingt. Im zweiten Fall will er sich nur mal vorsorglich zu Lasten der Beschäftigten mehr Gestaltungsspielraum verschaffen. Vor Gericht würde ein solches Motiv kaum Bestand haben.

Allgemein gilt: Kündigen ist schwer. Von der Unkündbarkeit bestimmter MitarbeiterInnen über die Sozialauswahl bis hin zu einer Vielzahl von Verfahrensvorschriften gibt es eine Menge Hindernisse und Hürden. Wären Änderungskündigungen so einfach, müssten sich Arbeitgeber nicht die Mühe machen, MitarbeiterInnen zur „freiwilligen“ Unterschrift zu überreden oder zu drängen. Ausführliche Informationen zur Problematik von Änderungskündigungen finden Sie im KODA Kompass Nr. 26, im Internet unter www.kodakompass.de.

Das Schnäppchen nebenbei

Oft ist der Anlass für einen neuen Vertrag durchaus legitim und vielleicht besteht sogar gegenseitiges Einvernehmen. So mögen sich beide Seiten einig sein, dass der oder die Beschäftigte von Voll- auf Teilzeit wechselt. Bei so wesentlichen Änderungen im Arbeitsverhältnis ist es notwendig den



Zulässig, aber sozial oft bedenklich. Flexibler Beschäftigungsumfang bedeutet auch flexibles Entgelt.

Foto: bilderbox

Arbeitsvertrag zu ergänzen. Dafür reicht eine Anlage zum alten Vertrag. Alternativ kann ein neuer Vertrag geschlossen werden und hier lauern die Gefahren: Beschäftigte sollten genau lesen, ob in dem neuen Vertrag ganz nebenbei noch weitere Änderungen enthalten sind. MitarbeiterInnen sind nicht verpflichtet, mögliche Arbeitgeberschnäppchen mit zu unterschreiben. Soll der Beschäftigungsumfang geändert werden, dann ist nur der Beschäftigungsumfang zu ändern. Will der Arbeitgeber mehr, dann kann er den/die MitarbeiterIn bitten.

Beispiel: Der/die MitarbeiterIn beantragt Sonderurlaub zur Kindererziehung oder Altersteilzeit ab 60. Der Arbeitgeber stimmt zu, aber nur wenn der/die Beschäftigte aus diesem Anlass einen neuen Vertrag unterschreibt, in dem noch einige andere Punkte geändert sind. Das ist unzulässig. Im Rahmen der tariflichen Vorschriften muss der Dienstgeber Sonderurlaub oder Altersteilzeit gewähren.

Anders sieht es natürlich aus, wenn die MitarbeiterIn etwas will, worauf er oder sie keinen Anspruch hat. Vielleicht will die MitarbeiterIn von sich aus eine andere Tätigkeit übernehmen und der Arbeitgeber erklärt sich einverstanden, aber nur wenn In diesem Fall bleibt nur verhandeln.

„Nein sagen“ in der Praxis

Gerade in kleinen Einrichtungen, in denen Chef und MitarbeiterInnen eng zusammenarbeiten, fällt „Nein-Sagen“ schwer. Wer nicht unterschreiben will, sollte zunächst nach dem Grund für die Änderung der einzelnen Vertragsbedingungen fragen. Die Initiative geht oft gar nicht von der Einrichtung aus, sondern von einer höheren Stelle, die irgendwelche Standardvertragsmuster erstellt. Auch dort sollte man nachfragen. Durch klares Argumentieren kann man viel erreichen und vielleicht sogar den eigenen Vorgesetzten als Verbündeten gewinnen.

Kommt man auf der unteren Ebene nicht weiter, ist es ratsam sich an die nächst höhere zu wenden. Die leitenden Juristen in den Personalabteilungen der Ordinarate

kennen die Gesetze, die Rechtsprechung und das Tarifrecht genau und wissen, was zulässig ist und was nicht.

Selbstverständlich sollte man die Mitarbeitervertretung (MAV) in der eigenen Einrichtung um Rat und Unterstützung fragen.

„Beförderung“ ist keine Neueinstellung

Wer höhergruppiert wird, behält Besitzstände

Neu Eingestellte beginnen meist ganz unten, in Stufe 1 oder 2 der jeweiligen Entgeltgruppe. Anders sieht die Sache aus, wenn MitarbeiterInnen beim selben Arbeitgeber in eine höherwertige Tätigkeit wechseln. Wer unter das „Übergangsrecht“ fällt (RÜÜ), weil er bereits im September 2005 im Dienst war, behält diesen Status wenn sich die Tätigkeit ändert. Diese MitarbeiterInnen behalten bestimmte Besitzstände und ihr bisheriges Entgelt wird bei der Einstufung berücksichtigt.

Übernimmt etwa eine Erzieherin beim selben Arbeitgeber die Leitung des Kindergartens, dann gilt für sie laut Übergangsrecht:

- Eine mögliche Besitzstandszulage Kind wird weiter bezahlt.
- Eine mögliche „Unkündbarkeit“ bleibt erhalten.

Und sollte alles nichts helfen, kann bei Änderungskündigungen jede und jeder die Angelegenheit durch die diözesane Schlichtungsstelle kostenfrei überprüfen lassen (siehe KODA Kompass Nr. 22).

Manfred Weidenthaler

- Sie kommt in die Stufe der neuen Entgeltgruppe mit mindestens dem gleichen Tabellenentgelt wie zuvor.
- Ist das neue Tabellenentgelt nicht mindestens 50 Euro (25 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8) höher, erhält sie einen entsprechenden „Garantiebetrag“.
- Hat sie vorher als Gruppenleiterin eine Vergütungsgruppenzulage erhalten, entfällt diese. Vergütungsgruppenzulagen sind an bestimmte Tätigkeiten gebunden; wird die entsprechende Tätigkeit nicht mehr ausgeübt, entfallen sie.

Diese Regeln gelten für alle Höhergruppierungen, auch bei einem Tätigkeitswechsel, wenn etwa eine Sekretärin eine Sachbearbeiterstelle übernimmt, oder eine Religionslehrerin als Pastoralreferentin weiterbeschäftigt wird.

Franz Aigner, Manfred Weidenthaler

Entgeltgruppe	Grundstufen		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
		nach 1 Jahr in Stufe 1	nach 2 Jahren in Stufe 2	nach 3 Jahren in Stufe 3	nach 4 Jahren in Stufe 4	nach 5 Jahren in Stufe 5
...
9	2061	2290	2410	2730	2980	3180
8	1926	2140	2240	2330	2430	2493

Nicht weniger als zuvor. Höhergruppierungen erfolgen in die Stufe, in der mindestens soviel wie vorher verdient wird. Bekam der/die MitarbeiterIn in EG 8 Stufe 5 mit 2430 Euro, kommt er/sie nach der Höhergruppierung in EG 9 die Stufe 4 mit 2730 Euro.

Impressum

KODA Kompass
Organ der Bayerischen
Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite.

Rechtskräftig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

Herausgeber- und Autorenanschrift

Bayerische Regional-KODA
Ottmarsgäßchen 8, 86152 Augsburg
Tel.: 08 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 37 93
Bayerische-Regional-KODA@t-online.de
Redaktionsanschrift

c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
Tel.: 0 80 34/40 84 Fax: 0 80 34/7 08 98 61
redaktion@kodakompass.de

Redaktion

Franz Aigner, Jürgen Herberich, Johannes Hoppe, Markus Schweizer, Dr. Christian

Spannagl, Manfred Weidenthaler, Vertreter der Dienstgeberseite: Dr. Josef Meier
Redaktionsleitung und Layout
Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.)

KODA Kompass Fotos: Johannes Hoppe
Abo-Verwaltung, Druck und Auflage

Druckerei Fuchs, Gutenbergstr. 1,
92334 Berching, Tel.: 0 84 62/9 40 60,
Fax: 0 84 62/94 06 20; Auflage: 41.000
MitarbeiterInnen, die den KODA Kompass kostenfrei im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses zugesandt erhalten, melden Adressänderungen nur ihrem Arbeitgeber.

Beamtenbesoldung für alle

Neue Regelung für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Auf der 37. Vollversammlung der Lehrerkommission in der Bayerischen Regional-KODA wurde die in mehreren Arbeitsgruppensitzungen vorbereitete neue „Sonderregelung Lehrer“ (SR 1) verabschiedet. Wirksam werden die Beschlüsse jedoch erst nach In-Kraft-Setzung durch die Diözesanbischöfe. Zum einen wurde mit der Neureglung die „alte“ SR 21 dem aktuellen ABD angepasst und in eine TVöD-konforme neue Systematik gebracht. Zum anderen wurde versucht, dem Auftrag der Bischöfe gemäß nun ein einheitliches Arbeitsrecht für alle Lehrkräfte an kirchliche Schulen zu schaffen. Bisher gab es immer noch 2 Gruppen von Lehrkräften mit ABD-Vertrag: Lehrkräfte, die nach der A-Besoldung (Beamtenbesoldung) bezahlt wurden und solche, die eine BAT-Vergütung erhielten. In zahlreichen und teils kontrovers geführten Diskussionen wurde immer wieder überlegt, wie die Lehrkräfte, die zwar einen ABD-Vertrag, aber eine ABD-Vergütung gemäß der BAT-Tabelle haben, übergeleitet werden sollten. Da der Bund bisher noch keine Regelungen für Lehrkräfte herausgegeben hatte, war zuerst eine Überleitung in die entsprechenden Entgeltgruppen des TV-Länder, angepasst auf die Verhältnisse für Schulen in kirchlicher Trägerschaft, erwogen worden. Schließlich einigte man sich darauf, nun die beamtenrechtlichen Regelungen für Lehrkräfte im Freistaat Bayern auf alle Lehrkräfte anzuwenden. Das hat zur Folge, dass Lehrkräfte mit ABD-Vertrag und bisheriger BAT-Vergütung einer A-Besoldungsgruppe zugeordnet werden. Sollten Lehrkräfte damit finanziell schlechter gestellt sein, so wird ein „Bestandsschutzentgelt“ gewährt, das allerdings auf zukünftige Erhöhungen angerechnet wird. Damit werden Lehrkräfte innerhalb des ABD – auch die sogenannten „Nichterfüller“ – in Zukunft einheitlich nach der A-Besoldung bezahlt. Für die „Nichterfüller“ wurden zwei Anlagen geschaffen, die eine Zuordnung aller Fallgestaltungen vornehmen. Zugrunde gelegt wurden dabei die in den kulturministeriellen Eingruppierungsrichtlinien und in die den Eingruppierungsrichtlinien der TdL aufgeführten Fallgruppen.

Die Überleitungsregelung der KODA, die „Regelung zur Überleitung der Beschäftigten und des Übergangsrechts (RÜÜ)“, die eine Überleitung ins TVöD-System vornimmt, kommt nicht zur Anwendung.

An ihrer Stelle gilt eine lehrerspezifische „Regelung zur Überleitung von Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft“, die alle für die Überleitung in die A-Besoldung relevanten Fragen klärt.

Alte BAT-Verträge: Wechsel bis Oktober möglich

Lehrkräfte, die sich bisher nicht entschließen konnten, einen ABD-Vertrag zu akzeptieren und an ihrem alten BAT-Vertrag festhielten, bekommen nochmals die Möglichkeit, bis zum 31. Oktober 2007 ins ABD und zur A-Besoldung – unter gleichen Bedingungen – überzuwechseln.

Noch nicht in Kraft gesetzt

Wirksam werden die neuen Regelungen erst durch die bischöfliche In-Kraft-Setzung. Bei Redaktionsschluss waren In-Kraft-Setzung und Veröffentlichung in den Amtsblättern noch nicht erfolgt. Im nächsten KODA-Kompass werden die neuen Regelungen im Detail vorgestellt.

Zwei noch fehlende Regelungen, eine „Ordnung zur Verleihung von Berufsbezeichnungen“ sowie eine Regelung zur



Zusammenführung. Alle Lehrkräfte sollen in die A-Tabelle übergeleitet werden.

Foto: bilderbox

Erfüllung der Bewährungszeit, sollen in nächster Zeit beschlossen werden.

Dr. Christian Spannagl

Arbeit im Kindergarten soll nicht krank machen!

Träger zahlt notwendige Impfungen

Gesundheit ist ein hohes Gut. Deshalb sind Arbeitgeber per Gesetz verpflichtet, Sicherheits- und Gesundheitsgefahren von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abzuwenden und Verbesserungsmaßnahmen einzuführen.

Zusätzlich zu den „normalen“ Gefährdungen im Bereich der Kindertagesstätten sind die Beschäftigten angesichts ihres engen körperlichen Umgangs mit Kindern einer erhöhten Infektionsgefährdung ausgesetzt. So treten regelmäßig hoch ansteckende Kinderkrankheiten wie Keuchhusten, Masern, Mumps, Röteln, Windpocken und Gürtelrose auf. Auch lässt sich Kontakt mit Urin oder Stuhl und damit eine Infektion mit Hepatitis-Erregern nicht gänzlich ausschließen, wenn beim Toilettengang geholfen wird oder Windeln gewechselt werden.

Aus diesem Grund ist der Kindertagesstätten-Träger verpflichtet, eine umfassende Gefährdungsanalyse durchzuführen und die arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen laut Biostoffverordnung zu veranlassen. Sofern kein ausreichender Impfschutz besteht müssen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die notwendigen Impfungen angeboten werden.

Für Beschäftigte in Kindertagesstätten heißt das konkret, eine arbeitsmedizinische Erstuntersuchung vor Aufnahme der Tätigkeit ist in jedem Fall erforderlich. Bei dieser Gelegenheit wird auch der Impfstatus abgeklärt. Nur ein Arzt kann die Angaben der Beschäftigten und die vorhandene Impfdokumentation korrekt auswerten und Empfehlungen zu weiteren Impfungen geben. Die Impfung an sich ist dagegen freiwillig, da sie einen

körperlichen Eingriff darstellt. Wer ein Impfangebot ablehnt, kann dennoch nicht vom Arbeitgeber wegen gesundheitlicher Bedenken an der Ausübung der Tätigkeit gehindert werden. Andererseits kann aber der Beschäftigte den Arbeitgeber nicht mit dem Argument belangen, er sei seiner Pflicht zur Gesundheitsvorsorge nicht nachgekommen, falls eine Infektion erfolgt.

Für die Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen ist der Arbeitgeber verantwortlich. Er muss damit den Betriebsarzt beauftragen. Der Betriebsarzt ist ein vom Arbeitgeber zu bestellender Arzt. Dieser unterrichtet nach der Untersuchung den Beschäftigten über den Befund – der Arbeitgeber erhält lediglich eine Bescheinigung ob und inwieweit gegen die Ausübung der Tätigkeit gesundheitliche Bedenken bestehen. Die Kosten für die Untersuchungen sowie für mögliche Impfungen trägt der Arbeitgeber.

Nicht zulässig ist es übrigens, bereits vor der Einstellung von den BewerberInnen entsprechende Atteste und Impfdokumentationen zu verlangen.

Markus Schweizer

Stephan Merkes Nachfolger von Birgitta Pompe

4 Jahre lang vertrat Birgitta Pompe die Interessen der kirchlichen MitarbeiterInnen in der Bayerischen Regional-KODA. Die engagierte Regensburgerin war beruflich in der



Bezügestelle des Regensburger Ordinariats tätig. Ihr umfassendes Fachwissen über Besoldungsfragen und Verwaltungsabläufe, das sie in die tarifpolitische Arbeit einbrachte, war für die Mitarbeiterseite der KODA immer wieder von großem Wert. In der nächsten Zeit wird sich Birgitta Pompe vor allem ihrem neu geborenen Sohn Kilian widmen. Für diesen neuen Lebensabschnitt wünschen wir ihr Gottes Segen und alles Gute.

Der Dingolfiner Kirchenmusiker Stephan Merkes hat die Nachfolge von Birgitta Pompe angetreten. Der 44-jährige stammt aus einer Kirchenmusikerfamilie und engagiert sich seit seinem 6. Lebensjahr kirchenmusikalisch. Neben dem Studium der Kirchenmusik absolvierte er auch eine Ausbildung zum Verwaltungsangestellten und war 10 Jahre als Kämmerer und Computer-Systembetreuer in der Gemeindeverwaltung tätig. Stephan Merkes kennt den kirchlichen wie den öffentlichen Dienst von innen – Erfahrungen, die seiner KODA-Tätigkeit zu Gute kommen. Wir heißen ihn herzlich willkommen und wünschen ihm Gottes Segen für seine neue Aufgabe.



DAS STICHWORT

Urlaub

Im Zuge der Tariffreform ergaben sich einige Änderungen auch in Bezug auf die Urlaubsregelung. Urlaubsanspruch besteht bei einer 5-Tage-Woche bis zum vollendeten 30. Lebensjahr auf 26 Arbeitstage, bis zum vollendeten 40. Lebensjahr auf 29 und danach auf 30 Arbeitstage. Vereinfacht wurde die Regelung zur Berechnung der Urlaubsdauer bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage. Hier erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. So beträgt beispielsweise der Urlaubsanspruch einer 42-jährigen Arbeitnehmerin bei einer regelmäßigen Verteilung der Arbeitszeit auf drei Tage die Woche 18 Arbeitstage, bei einer Verteilung auf 6 Arbeitstage pro Woche auf 36 Tage. Bruchteile von mindestens einem halben Urlaubstag werden aufgerundet. Es besteht ein Anspruch auf Tage: dies bedeutet, dass bei einer un-

terschiedlichen Verteilung der Arbeitszeit auf die feststehenden Tage unabhängig von dieser Verteilung jeder Arbeitstag als eigener Urlaubstag gewertet wird. Wenn eine Mitarbeiterin am Dienstag 5 Stunden, am Mittwoch 6 Stunden und am Donnerstag 7 Stunden arbeitet, ist jeder Urlaubstag mit den an diesem Tag anfallenden Stunden zu bewerten.

Zu beachten ist, dass eine Vorschrift festlegt, dass ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer genehmigt werden soll. „Soll“ heißt „muss“, soweit nicht dringende dienstliche oder betriebliche Gründe entgegenstehen. Die Beweislast obliegt dabei dem Arbeitgeber.

Ansonsten verweist die Urlaubsregelung auf das Bundesurlaubsgesetz, allerdings mit eigenen Maßgaben. Nach § 7 Abs. 3 des Bundesurlaubsgesetzes ist die Übertragung in das nächste Urlaubsjahr nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Sind diese Voraussetzungen gegeben, ist der Urlaub in den ersten drei Monaten des nächsten Kalenderjahres anzutreten. Ist dies wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen oder dienstlichen Gründen nicht möglich, ist er bis zum 31. Mai anzutreten. Dies bedeutet, dass mit der Änderung des Übertragungs-

zeitraumes auch erschwerte einschränkende Bestimmungen bestehen, in welchen Fällen eine Übertragung zulässig ist. Um Streitigkeiten bei einer erforderlichen Übertragung eines Resturlaubs in das folgende Kalenderjahr zu vermeiden, erscheint es sinnvoll, am Jahresende dem Arbeitgeber mitzuteilen, dass noch ein Resturlaub in Höhe von X Tagen besteht, der aus dringenden betrieblichen oder aus persönlichen Gründen nicht eingebracht werden konnte. Auch wenn unstritten ist, ob dies erforderlich ist, wird damit der Gefahr, dass der Resturlaub als verfallen gewertet werden könnte, entgegnetreten.

Angetreten heißt, dass bei Übertragung in das folgende Kalenderjahr am 31. März beziehungsweise am 31. Mai der jeweils erste Urlaubstag des gesamten Resturlaubs angetreten sein muss. Ansonsten verfällt der Urlaub endgültig. Besondere Regelungen gelten nur für Mutterschutz und Elternzeit.

Weiterhin ist geregelt, dass bei Beginn, Beendigung oder Ruhen des Arbeitsverhältnisses nur für jeden vollen Kalendermonat Arbeitstätigkeit Anspruch auf ein Zwölftel des Urlaubs besteht.

Dr. Joachim Eder

§ Auf den Punkt gebracht

„Kann ich wegen eines Geschenks gekündigt werden?“

Ja. Die Annahme von Geschenken im Dienst ist verboten. Im ABD steht: „Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.

Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.“ (§ 3 Abs. 2 ABD Teil A, 1.)

Besonders heikel sind „Geschenke“ von Firmen oder Firmenvertretern. Diese werden selten aus reiner Zuneigung gegeben. Für einen Plastik-Kugelschreiber mit Werbeaufdruck wird sich nun kaum ein Arbeitgeber interessieren. Sehr wohl aber für das Angebot, auch privat den 10 %igen Firmenrabatt in Anspruch nehmen zu können.

Die Vorschriften über Geschenkannahme gelten immer, egal ob es sich im konkreten Fall um einen Bestechungsversuch handelt oder nicht. Wenn Ihnen Geschenke oder Vergünstigungen angeboten werden, sagen Sie es Ihrem Vorgesetzten und lassen Sie ihn entscheiden oder treffen Sie gleich eine generelle Absprache für Ihre Einrichtung.

Manfred Weidenthaler



Es muss nicht der Geldkoffer sein. Auch Sachgeschenke und kleine Vergünstigungen können den Arbeitsplatz gefährden.

Foto: bilderbox

„Ich habe doch Anspruch auf 83 % Netto in Altersteilzeit?“

Ja und Nein. Die Altersteilzeitregelung des öffentlichen und kirchlichen Dienstes besagt, dass die Bezüge vom Arbeitgeber auf 83 % des Nettos aufgestockt werden. Die Berechnung erfolgt nach der staatlichen Mindestnettoabzugsverordnung.

Im Einzelfall können sich dadurch Abweichungen vom persönlichen Netto ergeben. Jeder und jedem ist daher dringend anzuraten, sich vor Abschluss eines Altersteilzeitvertrages von der Bezügestelle errechnen zu lassen, wieviel er oder sie später konkret bekommt.

Manfred Weidenthaler

„Mein Kollege sagt, dass man Altersteilzeit spätestens letztes Jahr hätte beantragen müssen. Stimmt das?“

Nein. Für Altersteilzeitverträge, die vor dem 1. Januar 2007 geschlossen wurden, gelten die alten Grenzen für die Regelaltersrente. Für später geschlossene Verträge gelten die neuen Altersgrenzen. Mit dem Anspruch auf Altersteilzeit hat das nichts zu tun.

Hier gilt weiterhin: Letzte Möglichkeit ein Altersteilzeitverhältnis zu beginnen, ist der 31. Dezember 2009. Das bedeutet, spätestens an diesem Tag muss zumindest die Arbeitsphase beginnen.

Anspruch auf Altersteilzeit haben MitarbeiterInnen ab Vollendung des 60. Lebensjahrs. In der Regel muss der Arbeitgeber dann Altersteilzeit genehmigen. Die gilt nicht, wenn ganz besondere Umstände vorliegen, sogenannte „dringende betriebliche“ Gründe. Allein die Tatsache, dass Altersteilzeit den Arbeitgeber möglicherweise Geld kostet, ist jedoch kein

dringender betrieblicher Grund. Auch das Argument, dass der Arbeitgeber die staatlichen Zuschüsse nur bekommt, wenn er ersatzweise einen Arbeitssuchenden einstellt, ist kein Grund für eine Verweigerung.

Mit MitarbeiterInnen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, kann der Arbeitgeber einen Altersteilzeitvertrag schließen. Ein Rechtsanspruch besteht nicht, solange der Arbeitgeber die Beschäftigten nicht ohne sachlichen Grund unterschiedlich oder willkürlich behandelt.

Anders herum: Geburtsjahrgänge ab 1950 haben keinen Anspruch auf Altersteilzeit. Für MitarbeiterInnen ab Jahrgang 1955 greift auch die „Kann-Regelung“ nicht mehr. Und für alle gilt: 2009 muss mit dem Altersteilzeitverhältnis begonnen werden. Die genauen Voraussetzungen und Bedingungen sind unter www.onlineABD.de unter Teil D, 6. zu finden.

Manfred Weidenthaler



Mehr vom Alter. Noch gibt es sie – Altersteilzeitverhältnisse müssen aber spätestens Ende 2009 beginnen.

Foto: bilderbox

Tariflicher Schutz gesichert

Haftungsrecht unverändert, freiwillige Unfallversicherung gekündigt

Wer seinen Arbeitgeber oder Dritte während des Dienstes schädigt, kann unter Umständen zur Kasse gebeten werden, allerdings nur, wenn er grob fahrlässig oder vorsätzlich handelt.

Durch die Übernahme der Tarifreform des öffentlichen Dienstes fielen die alten ABD-Regelungen weg. Schon bei mittlerer Fahrlässigkeit, etwa mangelnder Aufmerksamkeit, hätten kirchliche Arbeitgeber ihre Mitarbeiter haftbar machen können.

Die KODA hat jetzt die frühere Rechtslage wiederhergestellt. Nur wenn grobe Fahrlässigkeit vorliegt, haftet der/die MitarbeiterIn. Stößt eine Mitarbeiterin etwa

während einer Sitzung versehentlich an ein Notebook, dieses fällt herunter und ist defekt, wird es sich in der Regel nur um leichte oder mittlere Fahrlässigkeit handeln. Spannt sie dagegen das Stromkabel für das Notebook ungesichert quer durch den Raum, so dass Teilnehmer quasi „drüberfallen müssen“, kann dies grob fahrlässig sein. Kommt das Gerät oder gar eine Person zu Schaden, kann sie der Arbeitgeber haftbar machen.

Die Bayerischen Diözesen haben für Fälle grober Fahrlässigkeit, bei der Dritte zu Schaden kommen, freiwillig eine zusätzliche Versicherung abgeschlossen. Diese schützt aber nur die MitarbeiterInnen der Diözesen, der Kirchenstiftungen und diöze-

saner Einrichtungen. Rechtlich selbstständige Träger wie Orden und Vereine sind in der Regel nicht miteingefasst.

Sollte es zum Ernstfall kommen und der Arbeitgeber Schadenersatzforderungen erheben, sollte sich der oder die Betroffene unbedingt an die Mitarbeitervertretung

rischen Diözesen bislang eine freiwillige Unfallversicherung abgeschlossen. Sie zahlte zusätzlich eine gewisse Summe bei Invalidität oder im Todesfall. Diese zusätzliche Versicherung besteht nun nicht mehr.

● *Fortsetzung auf Seite 2*



Haftung. Bei einfacher Fehlbedienung zahlt der Arbeitgeber – aber alles hat seine Grenzen.

Foto: pixelquelle

seiner Einrichtung oder einen Fachmann um Rat wenden. Selbst bei eindeutigem Verschulden sind bei der Frage, ob und in welchem Umfang Schadenersatz zu leisten ist, immer die Umstände des Einzelfalls zu prüfen.

Umfassende Information zum Haftungsrecht finden Sie im KODA Kompass Nr. 21, unter www.kodakompass.de zum Download.

Weiterhin Schutz durch gesetzliche Unfallversicherung

Wer einen Arbeitsunfall erleidet, ist durch die gesetzliche Unfallversicherung geschützt. Darüber hinaus hatten die baye-

Themen

- **Arbeitgeber gegen Kinderzuschlag**
Stellungnahmen
- **Leistungsentgelt**
Der Zwischenstand
- **Arbeitgeberwechsel**
Gehalt sichern
- **Abschied:** Wolfgang Rückl prägte ein Vierteljahrhundert die KODA
- **Urlaub nach Mutterschutz:**
Nicht mehr nötig
- **MAVEN:** Nasenprämien verhindern
- **Elternzeitwechsel:** Kein Nachteil
- **ABD:** Jetzt online
- **Beihilfe:** Neue Antragsbearbeitung
- **Stichwort:** Tarifautomatik
- **Berufsschulen:** FH gleichgestellt
- **Förderschulen:** Neue Zulage
- **100-Minutenstunden:** Geregelt
- **Entgeltumwandlung:** Freigrenze
- **Service:** Arbeitszeitkalender für Kirchenmusiker und Mesner
- **Diensteberechnung:**
PC-Formular für Mesner
- **Wer geht – wer kommt**
Wilhelm löst Gegenfurtner ab



Dienstgeber werden Arbeitgeber

Liebe Leserin,
lieber Leser,

1998 verwendete ich, frisch in die KODA gewählt, in der ersten Ausgabe des KODA Kompass den Begriff „kirchliche Arbeitgeber“. Sofort wurde ich gerügt. Wolfgang Rückl, damals Vorsitzender von Dienstgeberseite erklärte mir, kirchliche „Dienstgeber“ verstünden sich nicht als beliebige Arbeitgeber und Dienst in der Kirche sei – dem Prinzip der Dienstgemeinschaft entsprechend – mehr als nur ein Arbeitsverhältnis. Nun gut, das sah ich auch so und verwendete seitdem den Begriff „Dienstgeber“.

Das ist nun vorbei. Ab dieser Ausgabe wird der Begriff „Dienstgeber“ durch „Arbeitgeber“ ersetzt. Dies geschieht auf ausdrücklichen Wunsch der Dienstgeberbeziehungsweise Arbeitgebervertreter in der KODA.

Dahinter steckt mehr als eine Geschmacksfrage. Der Begriffswechsel scheint mir Ausdruck des Systemwechsels im kirchlichen „Dienst“. Die Begriffe „Dienst“, „Dienstvertrag“, „Dienstgeber“ stehen für das alte Treue und Fürsorge-Prinzip. Kirchlicher „Dienst“ sollte mehr sein, als ein beliebiges Arbeitsverhältnis und ein „Dienstnehmer“ mehr als Arbeitskraft.

Nun soll der Arbeitsplatz Kirche privatwirtschaftlicher, effektiver und leistungsorientierter werden. Die Ablehnung einer kirchlichen Kinderzulage durch die Arbeitgebervertreter ist konsequenter Ausdruck des neuen Systems.

Offen ist, was aus der „Dienstgemeinschaft“ und dem jahrzehntelang beschworenen besonderen Charakter des „kirchlichen Dienstes“ wird (... wie soll man den jetzt überhaupt nennen? ...). Aber vielleicht wissen das unsere Dienstgeber ... – Entschuldigung – Arbeitgeber selbst noch nicht so genau.

Es grüßt Sie im Namen des
KODA Kompass-Teams

Manfred Weidenthaler
Manfred Weidenthaler
Redaktionsleiter

● Fortsetzung von Seite 1

Unfälle melden

Wer schuldlos durch einen Unfall zu Schaden kommt, sollte dies dem Arbeitgeber melden. Wird etwa ein Mitarbeiter bei einem Verkehrsunfall verletzt und ist in der Folge arbeitsunfähig, kann der Arbeitgeber vom Unfallverursacher Schadenersatz für die Lohnfortzahlung verlangen. Auf keinen Fall sollten Beschäftigte vorschnell einen Verzicht auf Schadenersatzansprüche unterschreiben. Der Arbeitgeber kann den entgangenen Schadenersatz dann von dem oder der Beschäftigten verlangen (Urteil des LAG Schleswig-Holstein vom 18.7.06).

Manfred Weidenthaler

Urlaub nach Mutterschutz nicht mehr nötig

„Weihnachtsgeld“ sicher

Im KODA Kompass Nr. 26 berichteten wir, dass Frauen zwischen Mutterschutz und Elternzeit einige Tage Urlaub legen sollten, um ihren Anspruch auf volle Jahressonderzahlung zu sichern. Die Bayerische Regional-KODA hat die Regelung zur Jahressonderzahlung inzwischen so ergänzt, dass dies nicht mehr erforderlich ist (Protokollnotiz zu § 20 Abs. 4 Satz 1, ABD Teil A, 1.). Im Jahr der Geburt des Kindes haben Frauen, die nach dem Mutterschutz in Elternzeit gehen, automatisch Anspruch auf eine volle Jahressonderzahlung.

Manfred Weidenthaler

ABD jetzt online

Wer sich schnell und zuverlässig informieren möchte über das Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD), ist beim onlineABD richtig. Eine Buchausgabe gibt es seit der Übernahme des neuen Tarifrechts in das ABD nicht mehr. Die ABD-Regelungen werden nunmehr in den Amtsblattanlagen abgedruckt. Die online-Ausgabe bietet dem gegenüber entscheidende Pluspunkte.

Es ist stets die aktuelle Fassung abrufbar. Über das Inhaltsverzeichnis und die Volltextsuche ist eine schnelle Suche möglich. Verweisstellen können im Text einfach angeklickt werden, um ein schnelles Nachschlagen zu ermöglichen. Weitere Verbesserungen sind bereits in Arbeit.

Versicherungsschutz im Bistum Würzburg

Im KODA Kompass Nr. 21 hatten wir berichtet, dass die Informationen über den kirchlichen Versicherungsschutz in der Diözese Würzburg überarbeitet werden. Die von der Rechtsabteilung des Bischöflichen Ordinariates Würzburg herausgegebene überarbeitete Fassung ist jetzt im Mitarbeiterinformationssystem des Bistums Würzburg als pdf-Datei abrufbar. Rubrik Materialien – aus den Abteilungen „Finanzkammer“ auswählen oder Suchbegriff „Versicherungsschutz“ eingeben.

Jürgen Herberich

Elternzeit und Sonderurlaub

Kein Nachteil bei Wechsel

Nehmen beide Elternteile abwechselnd Elternzeit oder Sonderurlaub zur Kindererziehung in Anspruch, verlieren sie im öffentlichen Dienst ihre „Besitzstandzulage Kind“. Eltern, die sich in der Kindererziehung abwechseln, werden dadurch schlechter gestellt. Die KODA hat daher beschlossen, dass in diesen Fällen der andere Partner Anspruch auf die „Besitzstandzulage Kind“ erwirbt (Protokollnotiz zu § 11 Abs. 1, ABD Teil A, 3.). Der Anspruch kann noch rückwirkend geltend gemacht werden. Voraussetzung ist natürlich, dass der Partner im ABD-Bereich beschäftigt ist. Betroffene sollten sich an ihre Bezügestelle wenden.

Manfred Weidenthaler

Jürgen Herberich

Arbeitgeber lehnen Kinderzuschlag ab

KODA-Mitarbeiterseite leitet Vermittlungsverfahren ein

Nach 2 Jahren Verhandlungen kam es am 14. Februar zur entscheidenden Abstimmung. Durch die Übernahme der Tarifreform des öffentlichen Dienstes war für neu geborene Kinder der Kinderzuschlag von 90,57 Euro pro Monat weggefallen. Das Geld wird im öffentlichen

Dienst zur Aufstockung des neuen „Leistungstopfes“ verwendet. Die KODA-Mitarbeiterseite hatte gefordert, dieses Geld bei den Familien zu lassen und eine „kirchliche Kinderkomponente“ zu gewähren.

Die Arbeitgeberseite lehnt dies ab. Die KODA-Mitarbeiterseite hat jetzt als letz-


te Möglichkeit den Vermittlungsausschuss der Bayerischen Regional-KODA angerufen. Unter Leitung eines neutralen Richters wird der Ausschuss versuchen, doch noch eine Einigung zu ermöglichen, und einen Vermittlungsvorschlag machen. Mit einem Ergebnis ist im Mai zu rechnen.

Die Mitarbeiterperspektive

Gute Gründe für die Beibehaltung des Kinderzuschlags

- Im öffentlichen Dienst werden die bislang für den Kinderanteil verwendeten Gelder in den Leistungstopf geschoben. Wir fordern: Lasst das Geld den Familien!
- Nach Berechnungen von Gewerkschaftern bekommen Familien mit 2 Kindern im neuen TVöD-System bis zu 13,1 % weniger. Ledige gewinnen hinzu. Ein Kinderzuschlag könnten die Verluste zumindest mildern.
- Kirchlicher Dienst ist mehr als ein Job; Solidarität und Fürsorge müssen auch in einem „modernen“ Kirchendienst Platz haben.
- Dienstgemeinschaft funktioniert auf Gegenseitigkeit. Den Forderungen der Dienstgeber, wie Streikverbot und Loyalitätsobliegenheiten, muss eine soziale Verantwortung entsprechen.
- Die Kinderkomponente würde den Arbeitgebern nichts kosten. Es ist für uns nicht nachvollziehbar, warum sie finanzielle Familienförderung sogar dann ablehnen, wenn sie ihnen nichts kostet.
- Leistungsbezahlung und Kinderzuschlag sind vereinbar. Nur ein Teil des Leistungstopfs würde benötigt. Sollten die Kinderzahlen wider Erwarten steigen, hat die Mitarbeiterseite angeboten, die Ausgaben auf maximal 30 % des Leistungstopfs zu begrenzen.
- Nahezu jede Woche ist von neuen Forderungen der Kirchenleitungen nach mehr Geld für Familien zu lesen. Wir fragen, warum die Kirche in ihrem eigenen Bereich nicht mit gutem Beispiel vorangehen will?
- Aus dem kirchlichen Gesetzbuch, dem CIC, geht hervor, dass die familiäre Situation bei der Entlohnung kirchlicher Mitarbeiter zu berücksichtigen ist. Wie passt das zur Ablehnung der Kinderkomponente?
- Immer wieder wurde argumentiert, eine Kinderkomponente sei verwaltungstechnisch schwer umsetzbar. Jahrzehntlang funktionierte die Auszahlung der Kinderanteile reibungslos, warum sollte das heute nicht mehr gehen?
- Auch haushaltstechnisch sei ein Kinderzuschlag ein großes Problem, weil dann Mitarbeiter je nach Kinderzahl ein verschiedenes Einkommen haben. Wir können das nicht nachvollziehen; Mitarbeiter haben ohnehin unterschiedliche Einkommen, so verdienen Ältere mehr als Berufsanfänger.
- Die Lehrkräfte an den katholischen Schulen erhalten weiterhin eine Kinderkomponente, ebenso die Mitarbeiter im Bereich der AVR der Evangelischen Kirche Deutschlands – es geht also. Man muss nur wollen.

Für die Mitarbeiterseite



Dr. Joachim Eder



Die Arbeitgeberperspektive

Keine Einigkeit bei Kinderzulage

Die Dienstgeberseite teilt das Anliegen der Mitarbeiterseite, Familien mit Kindern wirksam zu unterstützen, lehnt aber das vorgelegte Konzept besonders aus folgenden Gründen ab:

1. Das kirchliche Arbeitsvertragsrecht soll – darüber besteht Einigkeit – demjenigen des öffentlichen Dienstes entsprechen. Deshalb wurden von Dienstgeber- und Mitarbeiterseite einvernehmlich zum 1.10.2005 die Bestimmungen des TVöD ins ABD übernommen. Damit war die Abschaffung der bisherigen Kinderzulage verbunden.
2. Neu eingeführt wurde ein leistungsorientierter Entgeltbestandteil. Wie dieses sogenannte Leistungsentgelt im kirchlichen Dienst umgesetzt werden kann und soll, ist bislang unklar. Deshalb hält es die Dienstgeberseite nicht für vertretbar, vorab einen Teil dieses Geldes anderweitig zu verwenden.
3. Durch die Umwidmung eines Teils des Leistungsentgelts kann bei Mitarbeitern, die keine Kinder haben, der Eindruck entstehen, ihre dienstliche Leistung sei weniger wert. Die Dienstgebervertreter befürchten, dass der Wert und die Bedeutung von Familie und Kindern mit der Beurteilung dienstlicher Leistung vermischt oder gar miteinander verrechnet werden.
4. Die Kinderzulage ist bei vielen kirchlichen Anstellungsträgern nicht umsetzbar. Ohne einen diözesanen Finanzausgleich werden zum Beispiel Kirchenstiftungen, deren Beschäftigte viele Kinder haben, zusätzlich belastet. Sollten die zur Verfügung stehenden Finanzmittel des Leistungsentgelts nicht ausreichen, müsste der Anteil der Kinderzulage, um den Finanzrahmen nicht zu sprengen, so weit gesenkt werden, dass eine sinnvolle Unterstützung nicht mehr gesichert wäre. Bei einem Finanzausgleich auf diözesaner Ebene müsste jeder Arbeitgeber einen anteiligen Betrag abführen. Dazu bedürfte es einer Entscheidung zum Beispiel der einzelnen Kirchenverwaltungen. Die KODA kann das nicht selbst veranlassen.

Die Dienstgebervertreter halten daher die vorgeschlagene Kinderzulage für nicht vertretbar. Die Diözesen haben parallel zum Beratungsprozess über die Kinderkomponente Grundlagen für ein Konzept zur effektiven Unterstützung von Familien mit Kindern erarbeitet und werden dieses weiter verfolgen.

Für die Dienstgeberseite



Dr. Stefan Korta



Das Leistungsentgelt kommt

2007 voraussichtlich noch pauschale Ausschüttung

Schon 2007 beginnt die Einführung eines Leistungsentgelts. Das Leistungsentgelt ist eine variable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt (§ 18 Abs. 1 ABD Teil A, 1.). Durch die Übernahme des Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes (TVöD) wurde im kirchlichen Bereich die tarifliche Grundlage für eine zusätzliche leistungsgerechte Bezahlung geschaffen. Im § 18 Abs. 3 ABD Teil A, 1. wurde festgeschrieben, dass nähere Regelungen nach Vorliegen der einschlägigen Regelungen für den öffentlichen Dienst (Bund) getroffen werden. Damit wird deutlich, dass die Umsetzung in eigenständiger kirchengemäßer Weise erfolgen soll.

Die wichtigsten Regelungen zum Leistungsentgelt sollen hier kurz dargestellt werden:

2007 wird zunächst 1 % der gesamten ständigen Monatsentgelte des Jahres 2006 für ein Leistungsentgelt aufgewandt. Das bedeutet, dieses Jahr bekommen alle Beschäftigten im Durchschnitt ein Prozent mehr. Langfristig soll die für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Summe auf 8 % der ständigen Bezüge steigen. Auch wenn Leistungsentgelt zusätzlich zum Tabellenentgelt bezahlt wird, bedeutet dies nicht, dass die Arbeitgeber diese Beträge zusätzlich auf die Einkommen drauflegen. Vielmehr ist vereinbart, Einsparungen, die sich aus der Tarifreform ergeben (Wegfall der Kinderzuschläge, Absenkung beziehungsweise Abschaf-

fung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld) und später auch Tarifierhöhungen für das Leistungsentgelt zu verwenden.

Das Leistungssystem muss so ausgestaltet sein, dass alle Beschäftigten die Chance haben, sich ein Leistungsentgelt zu erarbeiten. Wer sich anstrengt und entsprechende Leistungen erbringt, muss auch eine Zulage oder Prämie erhalten können. Dabei gilt allerdings, je mehr Beschäftigte hohe Leistung erbringen, desto weniger erhält der Einzelne.

Feststellung und Bewertung von Leistungen geschehen durch das Vergleichen von Zielerreichungen mit den in Zielver-



*Madame Zehe
steht in der Kiste
soll Leistung
wird belohnt werden!*

Erich Sczepanski

einbarungen angestrebten Zielen oder über eine systematische Leistungsbewertung. Eine Zielvereinbarung ist eine freiwillige Abrede zwischen der Führungskraft und einzelnen Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen über objektivierbare Leistungsziele und die Bedingungen ihrer Erfüllung. Leistungsbewertung ist die auf einem betrieblich vereinbarten System beruhende Feststellung der erbrachten Leistung nach möglichst messbaren oder anderweitigen objektiven Kriterien oder durch aufgabenbezogene Bewertung.

Voraussetzung für die Leistungsmessung ist der Abschluss von Regelungen zur Leistungsvergütung in der KODA, die noch verhandelt werden. Die nähere Ausgestaltung (Verteilungsgrundsätze,

Stand der Verhandlungen

Im März 2007 beginnen in der KODA die Verhandlungen zwischen Arbeitgeber- und Mitarbeiterseite zur Ausgestaltung der Leistungsbezahlung.

Zunächst ist zu klären, wie der Leistungstopf überhaupt zu berechnen ist. Bis Sommer sind dann die entscheidenden Fragen zu beraten. Das Ergebnis der Verhandlungen ist noch völlig offen. Ob tatsächlich für alle Beschäftigten eine individuelle Leistungsmessung kommen wird und wann und in welcher Form dies geschieht, ist zu klären.

Es ist allerdings davon auszugehen, dass eine individuelle Leistungsmessung frühestens 2008 eingeführt wird. Für 2007 werden die Gelder aller Voraussicht nach pauschal – also „per Gießkanne“ – als einmaliger Entgeltzuschlag ausgezahlt.

Manfred Weidenthaler

Formen des Leistungsentgelts, zulässige Kriterien...) muss dann eventuell in Dienstvereinbarungen zwischen der jeweiligen Mitarbeitervertretung (MAV) und dem Arbeitgeber geregelt werden. Sollte sich die KODA auf keine Regelung einigen, kann der Arbeitgeber das vorgesehene Geld nicht einfach behalten. In diesem Fall bekommen alle Beschäftigten im Dezember 2007 12 % ihres Septembertabellenentgelts (entspricht ca. 1 % des Jahresentgelts, ohne Berücksichtigung der Jahressonderzahlung) zusätzlich ausgezahlt.

Diese Ausführungen lassen bereits erkennen, wie schwierig diese Materie sein wird und welche neuen Aufgaben auf die KODA und MAVen zukommen.

Hans Reich

Impressum

KODA Kompass
Organ der Bayerischen
Regional-KODA Mitarbeiterseite
Erstellt in Zusammenarbeit mit der
Dienstgeberseite.

Rechtskräftig 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 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 37 93
Bayerische-Regional-KODA@t-online.de
Redaktionsanschrift
c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
Tel.: 0 80 34/40 84 Fax: 0 80 34/7 08 98 61
redaktion@kodakompass.de
Redaktion
Franz Aigner, Jürgen Herberich, Johannes Hoppe, Markus Schweizer, Dr. Christian

Spannagl, Manfred Weidenthaler, Vertreter der Dienstgeberseite; Dr. Josef Meier
Redaktionsleitung und Layout
Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.)
KODA Kompass Fotos: Johannes Hoppe
Abo-Verwaltung, Druck und Auflage
Druckerei Fuchs, Gutenbergstr. 1,
92334 Berching, Tel.: 0 84 62/9 40 60,
Fax: 0 84 62/94 06 20; Auflage: 39.000
MitarbeiterInnen, die den KODA Kompass
kostenfrei im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses zugesandt erhalten, melden Adressänderungen nur ihrem Arbeitgeber.

Neues Beihilferecht Bayern seit 1. Januar 2007



Der Bayerische Landtag hat durch Änderung des Bayerischen Beamtengesetzes (BayBG) die Loslösung vom Beihilferecht des Bundes und die Schaffung eines eigenen bayerischen Beihilferechts beschlossen. Durch die Verweisung in den Beihilfeordnungen der bayerischen (Erz-)Diözesen gelten diese Änderungen auch unmittelbar für die kirchlichen Mitarbeitenden in den Tarifen 814, 830 und 835.

Das eigenständige bayerische Beihilferecht ist am 1. Januar 2007 in Kraft getreten. Es ist zwar überwiegend an das bisher in Bayern maßgebende Beihilferecht des Bundes angeglichen. Jedoch wird es künftig auch Abweichungen geben.

Die wesentlichen Änderungen sind:

1. Eigenbeteiligungen

Die bisherigen Eigenbehalte, insbesondere die Praxisgebühr von 10 Euro pro Quartal, die gestaffelten Selbstbehalte für Arznei- und Verbandmittel, Hilfsmittel und Fahrtkosten sowie der Abzugsbetrag für allgemeine Krankenhausleistungen entfallen. Statt dessen wird künftig für jede eingereichte Arztrechnung ein Betrag von 6 Euro und

jedes verordnete Arzneimittel, Verbandmittel oder Medizinprodukt ein Betrag von 3 Euro von der Beihilfeleistung abgezogen. Bei einigen Personengruppen bzw. Leistungen unterbleibt dieser Abzug (u.a. Aufwendungen für berücksichtigungsfähige Kinder sowie für Beihilfeberechtigte und Angehörige, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung sind). Erreichen die Abzugsbeträge in der Summe eine Belastungsgrenze von 2 % des jährlichen Bruttoeinkommens beziehungsweise 1 Prozent bei chronisch Kranken, entfallen sie für den Rest des Kalenderjahres.

2. Zahnärztliche Implantatversorgung (nur für privat Versicherte)

Die bisherige indikationsbezogene Beihilfegewährung wird durch eine zahlenmäßige Obergrenze von zwei Implantaten je Kieferhälfte ersetzt.

3. Übergangsregelung für studierende Kinder

Mit dem Steueränderungsgesetz 2007 wird die Altersgrenze für den Bezug von Kindergeld vom 27. auf das 25. Lebensjahr herabgesetzt. Kinder zählen damit künftig bereits ab Vollendung des 25. Lebensjahres nicht mehr zum Kreis der

berücksichtigungsfähigen Angehörigen. Da Studenten zu Beginn des Studiums die Art ihres Krankenversicherungsschutzes für die Dauer des Studiums unwiderruflich festlegen müssen, werden in der Beihilfe Kinder, die im Wintersemester 2006/2007 bereits immatrikuliert waren, weiterhin bis zum 27. Lebensjahr (gegebenenfalls verlängert um Zeiten eines Wehr- oder Ersatzdienstes) berücksichtigt. Die genauen Änderungen können im Internet unter www.kodakompass.de/beihilfe abgerufen werden.

Wichtiger Hinweis

Die Änderungen in der Beihilfe wirken sich nicht auf die Leistungen der Tarife 820K und PEP aus. Diese bleiben unverändert.

Aktuelles

Wie jedes Jahr im ersten Quartal haben wir saisonal bedingte hohe Arbeitseingänge. Der Abbau dieses Jahr wird zusätzlich erschwert durch umfangreiche Arbeiten zur Umsetzung des neuen Beihilferechts (siehe dazu auch die gesonderte Information). Außerdem hat die Umstellung unseres Leistungssystems auf die beleglose Bearbeitung und die Einführung einer maschinellen Unterstützung bei der Belegprüfung eine große Herausforderung für uns dargestellt, die uns zum Jahreswechsel noch einige Zeit beschäftigt hat. Unsere Gegenmaßnahmen: Überstunden, Samstagsarbeit, Vorübergehender Einsatz von internen Zusatzkräften, stetige Verbesserung der Abläufe. Wir bitten um Verständnis.

Bei Fragen zu den Leistungen
(0 89) 21 60-85 06

Bei Fragen zu „Studierende Kinder“
(0 89) 21 60-85 05

Parta tueri – Das Erworbene zu wahren w

Wolfgang Rückl prägte ein Vierteljahrhundert die Bayerische Regional-KODA

Viele Reden wurden gehalten, Banquette organisiert und eine Festschrift veröffentlicht, als Wolfgang Rückl im Sommer letzten Jahres in den Ruhestand trat.

Als einfacher Katechet begann er 1964 seine Laufbahn. Als Mitbegründer der ersten Personalvertretung und als Mitarbeitervertreter sammelte er Erfahrung. Der Bayerischen Regional-KODA gehörte Rückl seit ihrer Gründung 1980 an, die meiste Zeit als Vorsitzender oder Stellvertretender Vorsitzender. Zunächst vertrat er die Dienstnehmer, 1993 wechselte er dann auf die Dienstgeberseite. Wolfgang Rückl wechselte damals wohl die Seiten, aber nicht die Prinzipien. Seine Herkunft von der Arbeitnehmerseite hat er nie verleugnet, weder politisch noch äußerlich – das „Rückl-Sakko“, konsequent ohne Krawatte getragen, wurde zu seinem Markenzeichen.

Dank seines Werdegangs war ihm die Perspektive der Dienstnehmer so vertraut wie die der Dienstgeber. Er kannte die Grenzen und hatte ein Gespür dafür, „was geht“ – unabdingbare Qualifikationen in einem Tarifsysteem, in dem versucht wird, Regelungen im Konsens ohne Arbeitskämpfe zu treffen.

Dabei war Wolfgang Rückl durchaus ein Mensch, der die Klaviatur der Machtpolitik beherrschte. Politik war ihm dabei nicht Selbstzweck, sondern ein Mittel, um gerechte Lösungen zu finden. Sein politisches Rezept beschreibt Rückl selbst kurz und bündig:

- Nie das Ziel aus den Augen verlieren, dabei aber nicht starr auf einen Weg fixiert sein.
- Neue Wege nicht blockieren, sondern eröffnen.
- Verbündete auf dem Weg zum Ziel suchen.



Aus der Laudatio der KODA Kompass-Redaktion

Lieber Herr Rückl,

... als ein kleiner Kreis von KODA-Mitarbeitervertretern im Oktober 1998 für das Projekt KODA Kompass warb, waren die Reaktionen vor allem negativ: „Undenkbar! Haben wir schon versucht. Das macht die Dienstgeberseite nie mit.“

Dass das Projekt so erfolgreich wurde – schon die zweite Ausgabe erhielten alle MitarbeiterInnen –, verdanken wir ganz entscheidend Ihnen, Herr Rückl. Sie warben von Anfang an auf Dienstgeberseite für eine unabhängige Informationsarbeit der Mitarbeitervertreter. ...

Vor allem war es wohl politischer Weitblick, der Sie veranlasste, das Projekt KODA Kompass und später den Internetauftritt kodakompass.de zu unterstützen. Eine KODA-Mitarbeiterseite, die von den Beschäftigten direkt gewählt wird, braucht ein unabhängiges Organ, um mit ihrer Basis in Verbindung treten zu können – das war für Sie als Dienstgebervertreter völlig klar.

Ich weiß nicht mehr, wie der Name KODA Kompass genau entstanden ist, jedenfalls passt er gut zu unserer Zeitschrift und unserer Homepage und er passt gut zu Ihnen, als Dienstgebervertreter in der Redaktion.

Denn ein Kompass hilft nur dem, der weiß, wo er steht und wohin er will. Und das wussten Sie stets. Manchmal war unsere Zusammenarbeit wirklich harte Arbeit, aber jemand, der weiß, was er will, der kann anderen ein verlässlicher Partner sein.

Wer einen Kompass hat, muss nicht mit dem Kopf durch die Wand, er kann Umwege gehen, ohne das große Ziel aus den Augen zu verlieren. Das Spiel mit den Möglichkeiten lag Ihnen wahrlich und ich glaube, wir alle haben da von Ihnen gelernt.

Mit einem Kompass behält man auch bei schlechtem Wetter die Orientierung. Tarifpolitisch schlechtes Wetter hatten wir in den vergangenen Jahren reichlich. Dass wir am Ende doch gemeinsam gut durchgekommen sind, dafür sagen wir „Danke“. ...

Einen Kompass braucht nur, wer sich auf den Weg macht. Sie waren stets bereit, sich auf den Weg zu machen, Neues anzupacken und Überkommenes weiterzuentwickeln. ...

Herr Rückl, es war schön mit Ihnen zusammenzuarbeiten, wir werden Sie vermissen. Herzlichen Dank!



- Sich trauen etwas zu entscheiden und das dann auch verantworten.
- Etwas tun – ohne immer auf ein Mandat zu warten.
- Verlässlich sein und bei allem Streit nicht in Funktions- und Parteiendenken verfallen.

Er bemühte sich, seine politischen Partner und gegebenenfalls Gegner zu verstehen und erwarb sich das Vertrauen beider Seiten in der KODA. Und wenn er nach einer langen und schwierigen Debatte mit dem Satz schloss, „Ich bitte Sie nun um ein deutliches Votum“, wobei die Betonung auf dem Wort „deutlich“ lag, dann hoben sich nicht selten auch die Hände skeptischer KODA-Mitglieder. Nicht aus Opportunismus, sondern weil sie das Gefühl hatten, hier ist das Mögliche versucht worden, einen fairen Kompromiss zu erzielen.

Die Bayerische Regional-KODA dankt Wolfgang Rückl für sein Lebenswerk. Für seinen Ruhestand wünscht sie ihm Gottes Segen und alles Gute!

Wissen

Domkapitular Wilhelm löst Domprobst Gegenfurtner ab

Nachdem Prälat Dr. Gegenfurtner im Dezember 2005 neben seiner Verantwortung als Dompropst auch das Amt des Superiors der Malersdorfer Schwestern übernommen hatte, bat er zum 1. Dezember 2006 um Entpflichtung von seiner Aufgabe als Dienstgebervertreter für die Diözese Regensburg in der KODA. Prälat Dr. Gegenfurtner ist somit aus der Bayerischen Regional-KODA ausgeschieden, der er seit September 1997 angehörte. Die Bayerische Regional-KODA dankt Prälat Gegenfurtner für die konstruktive und wohlwollende Zusammenarbeit und wünscht ihm für seine Dienste als Dompropst und Superior Gottes Segen.



Mit Wirkung vom 1. Dezember 2006 hat die Freisinger Bischofskonferenz als Nachfolger Domkapitular Prälat Anton Wilhelm zum Arbeitgebervertreter in der Bayerischen Regional-KODA berufen. Seit 1997 leitet er im Bischöflichen Ordinariat Regensburg das Referat Pastorale Dienste/Bildung und ist damit Personalchef der Pastoral- und Gemeindefereferentinnen und -referenten und somit mit den rechtlichen Aspekten von Arbeitsverhältnissen vertraut. Die Bayerische Regional-KODA heißt Prälat Wilhelm herzlich in ihren Reihen willkommen und wünscht ihm einen guten Start in seine neue Aufgabe und Gottes Segen.



Da steckt was drin

Das Buch zum KODA-Jubiläum

„Der sogenannte Dritte Weg hat auch weiterhin Zukunft, wenn er als Konsensverfahren verstanden wird und man dabei auf Machtmittel verzichtet, um Beschlüsse zu erreichen. Absolute Gleichberechtigung aller Mitglieder, Wertschätzung und Grundvertrauen sind Voraussetzung“ resümiert Wolfgang Rückl, Mitglied der Bayerischen Regional-KODA der ersten Stunde und langjähriger Vorsitzender, sein Verständnis vom kirchlichen Arbeitsrechtsprinzip.

Ihm wurde aus Anlass des 25-jährigen Bestehens der Bayerischen Regional-KODA eine Festschrift gewidmet. In 20 Beiträgen und Aufsätzen beschreiben namhafte Autoren das Thema „Grundkonsens in der Dienstgemeinschaft“, das gleichzeitig auch Titel des über 200 Seiten starken Buches ist. Die Festschrift, herausgegeben von Dr. Joachim Eder und Martin Floß, ist mit der ISBN 3-937438-40-8 im Verlag Duschl, Winzer erschienen und kann im Buchhandel zum Preis von 14,80 Euro bezogen werden.

Markus Schweizer



Der Inhalt:

- Franz AIGNER, Kirche und Rechtsdienstleistung
- Norbert BEYER, Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in kirchlichen Einrichtungen – Art. 9 der Grundordnung
- Wilhelm DÜTZ, Kirchliches Arbeitsrecht in nichtdiözesanen Einrichtungen
- Joachim EDER, KODA-Kompetenzen bei kirchenamtlichen Dienstverhältnissen
- Martin FLOß/Dorothea SCHÖNHEID, Die Überleitung der kirchlichen Berufsgruppen im Zuge der Übernahme der TVöD in das ABD
- Martin FUHRMANN, Volkswirtschaftliche und mitarbeitervertretungsrechtliche Aspekte von Ein-Euro-Jobs
- Reinhard GRAF, Verfassungsrechtliche Probleme bei der Ermittlung der Besitzstände aus der Gesamtversorgung – Müssen die Startgutschriften neu berechnet werden?

- Andreas HATZUNG, Quae sit libertas quaeris? Bemerkungen zur Privatschulfreiheit. Zugleich Besprechung der Entscheidung des Bayerischen Verfassungsgerichtshofs vom 17. März 2004
- Stefan KÖRTA, Das kirchliche Arbeitsgericht für die bayerischen (Erz-)Diözesen
- Norbert KRONAWITTER, Die kirchliche Beihilfe – eine besondere Sozialleistung für kirchliche Mitarbeiter
- Reinhard RICHARDI, Die Dienstgemeinschaft als Leitbild für die arbeitsrechtliche Ordnung des kirchlichen Dienstes
- Klaus SCHIMMÖLLER, Streiflichter zum katholischen Religionsunterricht in Bayern seit dem Synodenbeschluss von 1974
- Ursula SCHÜLING, Kirchliche Arbeitsgerichte im Bereich der Dt. Bischofskonferenz
- Ursula SCHÜLING; KAGO – Veröffentlichung Amtsblätter

- Heribert STAUDACHER, Kirchliche Arbeitsverhältnisse und Stiftungsaufsicht im Bereich der Bayerischen (Erz-)Diözesen
- Gregor THÜSING, Das kirchliche Arbeitsrecht vor neuen Herausforderungen Diskussion zum Referat von Prof. Thüsing zum 25-jährigen Jubiläum der Bayerischen Regional-KODA
- Manfred WEIDENTHALER, Ein Homo politicus der Kirche – das politische Erbe von Wolfgang Rückl
- Kardinal Friedrich WETTER, Predigt beim Gottesdienst anlässlich des 25-jährigen Jubiläums der Bayerischen Regional KODA
- Hans Peter ZETL, Einbau des TVöD in das ABD zum 1.10.2005. Maßgebliche Faktoren und Gründe für die Einfügung neuer Rechtsregelungen

Beihilfe stellt auf elektronische Antragsbearbeitung um

Aktenberge gehören bei der Bayerischen Beamtenkrankenkasse der Vergangenheit an. Beihilfeanträge und Unterlagen werden jetzt beim Posteingang gescannt und dann am Bildschirm bearbeitet. Schnellere Bearbeitung und effektivere Kontrolle der Rechnungen auf Richtigkeit verspricht sich die Versicherungskammer/Bayerische Beamtenkrankenkasse von dem neuen Verfahren.

Damit alles reibungslos funktioniert, bittet die Beihilfeversicherung alle Beschäftigten, Folgendes zu beachten:

- Belege ohne Zweitschriften/Kopien einreichen.
- Keine Klebestreifen, Heft-, oder Büroklammern als Sortierhilfe benutzen.

- Gesetzliche Heil- und Kostenpläne für Zahnersatz nicht im Original einreichen, da die Belege nicht mehr zurückgegeben werden.
- Keine vorausgefüllten Überweisungsträger beilegen.
- Nur Antragsformulare mit aufgedruckter Versicherungsnummer verwenden.

Mit der neuen elektronischen Rechnungsbearbeitung soll es möglich sein, fehlerhafte Arztrechnungen leichter zu erkennen. Es empfiehlt sich daher, erst die Überprüfung und Erstattung durch die Beihilfe abzuwarten und dann das Geld an den Arzt zu überweisen.

Manfred Weidenthaler

Kurz erklärt

ABD: „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen“. Tarifrecht für die bayerischen KirchenmitarbeiterInnen, ohne Caritas. Großteils mit dem Tarifrecht des öffentlichen Dienstes, TVöD, übereinstimmend.

Bayer. Regional-KODA: „Bayerische Regional-Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts“. Je zur Hälfte mit Arbeitnehmer- und ArbeitgebervertreterInnen besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche In-Kraft-Setzung. Die 18 VertreterInnen der MitarbeiterInnen werden von den Beschäftigten für 5 Jahre gewählt.

DAS STICHWORT

Tarifautomatik

Nach der Errichtung der Bayerischen Regional-KODA 1980 wurde der frühere Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes, der BAT, in der damals geltenden Fassung als Grundlage für die abzuschließenden Arbeitsverträge vereinbart. Dieser BAT bedurfte allerdings einer Weiterentwicklung. So wurde auf Initiative der Mitarbeiterseite festgelegt, dass alle Änderungen und Ergänzungen des BAT „automatisch“ zum jeweiligen Zeitpunkt Bestandteil des kirchlichen Arbeitsvertragsrechtes werden. Die „Tarifautomatik im kirchlichen Bereich“ war geboren. Dieses System blieb bis 1995 erhalten. Allerdings wurden im Laufe der Jahre bereits für die kirchenspezifischen Berufsgruppen, für die es keine Entsprechung im BAT gab, viele kircheneigene Regelungen geschaffen. Zu einem kirchenpolitischen Problem wurde im Laufe der Zeit der Vorwurf, dass die KODA als „Trittbrettfahrerin“ der Gewerkschaften anzusehen sei und es sich beim KODA-Recht nicht um ein eigenständiges kirchliches Tarifwerk handle, was auf Dauer das kirchliche

Selbstbestimmungsrecht in Frage stelle. Dies führte 1995 dazu, dass das bis zum 31. Mai 1995 geschaffene Konglomerat aus BAT-Regelungen und kircheneigenen Regelungen als „Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“ (ABD) festgelegt und mit Beginn dieses kircheneigenen Arbeitsvertragswerkes ein neues System der Erarbeitung arbeitsvertragsrechtlicher Normen eingeführt wurde. Der BAT blieb zwar weiterhin Grundlage für das ABD,



Ohne Arbeitskämpfe. Kirchliche Beschäftigte erhalten automatisch die gleiche Entgelt-erhöhung wie im öffentlichen Dienst. Foto: ver.di

eine Art Leitwährung, jedoch erlangten BAT-Änderungen nicht mehr „automatisch“ Geltung, sondern bedurften einer eigenen Übernahme jeweils aufgrund eines KODA-Beschlusses.

Die Mitarbeiterseite erreichte allerdings, dass die Tarifautomatik im Bereich der Vergütung bestehen blieb. Alle Vergü-

tungserhöhungen im öffentlichen Dienst wurden damit zum selben Zeitpunkt Bestandteil des ABD. Nach Auffassung der Mitarbeiterseite war dies unumgänglich, da im kirchlichen Bereich Streik und Aussperrung nicht zulässig sind und damit keine Druckmittel für eigene Vergütungsverhandlungen bestehen.

Nach der Übernahme des neuen TVöD-Systems in das ABD wurde diese „vergütungsbezogene Teil-Tarifautomatik“ wiederum vereinbart. Diese gilt bezüglich der zukünftigen Entgelterhöhungen aller Entgeltbestandteile (Entgelttabelle, Jahressonderzahlung, Einmalzahlungen, Leistungsentgelt ...), soweit die Bayerische Regional-KODA nicht mit Zweidrittelmehrheit Anderes beschließt.

Mit der Teil-Tarifautomatik bleibt für die MitarbeiterInnen vor Ort eine gleiche Einkommensentwicklung wie im öffentlichen Dienst gesichert. Gleichzeitig kann aber – sofern eine Einigung in der KODA erfolgt – eine abweichende Entgeltregelung getroffen werden. In allen anderen Bereichen bleiben die TVöD-Regelungen zwar Leitlinie, werden aber – kirchenspezifisch angepasst – nur durch Beschluss der Bayerischen Regional-KODA Bestandteil des ABD und damit auch der Arbeitsverträge der MitarbeiterInnen in den bayerischen Diözesen.

Dr. Joachim Eder

Gehalt bei Arbeitgeberwechsel sichern

Stufe 3 und Kinderanteil bleiben meist erhalten

Böse Überraschungen erleben derzeit viele MitarbeiterInnen, die – ohne sich kündigt zu machen – den Arbeitgeber wechseln. Eine Erzieherin, die im Kindergarten der Nachbarpfarrei die Leitung übernimmt – also aufsteigt –, kann an ihrer neuen Stelle durchaus 300 oder 400 Euro weniger verdienen.

Mitarbeiterseite in der KODA vereinbart, einheitliche kirchliche Regelungen für den Arbeitgeberwechsel zu treffen. Dabei ging es um sehr viel Geld – entsprechend weit lagen die Vorstellungen beider Seiten auseinander. Die Mitarbeiterseite forderte, dass zumindest Wechsel innerhalb der gleichen Diözese unschädlich sein sollten,

Vor allem für die Mitarbeiterseite bleibt dieser Kompromiss weit hinter ihren Zielvorstellungen zurück. Trotzdem hat sie mehrheitlich zugestimmt. „Mehr war nicht zu holen“, so Dr. Eder, Sprecher der Mitarbeiterseite. „Wenigstens den Besitzstand Kinder konnten wir für die meisten Mitarbeiter retten und bei den Eingruppierungen und Stufenzuordnungen eine gewisse Verbesserung erreichen. Hätten wir den Vermittlungsvorschlag abgelehnt, hätten die betroffenen Mitarbeiter gar nichts bekommen.“



Vorher kündigt machen. Besonders langjährig Beschäftigten und Älteren drohen hohe Einkommensverluste bei Arbeitgeberwechsel.

Foto: bilderbox; Montage: M. Weidenthaler

Die Regel „was ich in der Pfarrei A verdient habe, das bekomme ich mindestens auch in der Pfarrei B“, gilt seit der Tarifreform nicht mehr. Wer Einkommensverluste vermeiden will, muss künftig verhandeln.

Im öffentlichen Dienst gilt seit der Tarifreform, dass jeder Arbeitgeberwechsel wie eine Neueinstellung zu behandeln ist. In geringem Maß kann dabei Berufserfahrung angerechnet werden. Besitzstände aus der Tarifumstellung gehen verloren. Sind Beruf und der/die BewerberIn entsprechend gefragt, wird jetzt im öffentlichen Dienst mehr oder weniger auf den Tarif draufgelegt.

5 Monate Ringen in der KODA

Bereits bei der Übernahme des Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes (TVöD) im September 2005 hatten Arbeitgeber- und

die Mitarbeiter ihre Besitzstände also zum neuen Arbeitgeber mitnehmen.

Ein eigener Aspekt waren dabei die vom Arbeitgeber veranlassten Arbeitgeberwechsel. Wenn in der Pfarrei X Kirchenmusikerstunden wegfallen, ist es durchaus im Interesse des Arbeitgebers, wenn der oder die MitarbeiterIn freiwillig Stunden in einer Nachbarpfarrei übernimmt. Zumindest in solchen Fällen sollten den MitarbeiterInnen keine Nachteile erwachsen.

Monatelange Verhandlungen führten zu keinem Ergebnis, die Positionen von Arbeitgeber- und Mitarbeiterseite entfernten sich sogar immer mehr voneinander. Schließlich leitete die Mitarbeiterseite der KODA ein Vermittlungsverfahren ein.

Unter Leitung von Dr. Staudacher, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht München, entwickelte der Vermittlungsausschuss einen Kompromissvorschlag.

Kinderanteil für Altfälle gerettet

Für alle Arbeitgeberwechsel seit Oktober 2005 gilt: Besitzstände aus dem alten Arbeitsverhältnis gehen verloren, soweit keine besondere Ausnahmeregelung besteht. Diese Ausnahmen gelten für MitarbeiterInnen, die beim Ordinariat, Ordinariatseinrichtung oder in Kirchenstiftungen beschäftigt sind. Diese Beschäftigten behalten bestimmte Besitzstände, wenn sie zu einem Arbeitgeber im Ordinariats- oder Kirchenstiftungsbereich der gleichen Diözese wechseln.

Die Besitzstände im Einzelnen:

- Wer in seinem alten Arbeitsverhältnis Anspruch auf Kinderanteile hatte („Besitzstand Kind“), behält diese beim neuen Arbeitgeber.
- Wer beim alten Arbeitgeber in die Stufe 3 oder höher übergeleitet wurde, hat beim neuen Arbeitgeber Anspruch auf Stufe 3.
- Beim alten Arbeitgeber zurückgelegte Zeit- und Bewährungsaufstiege bleiben erhalten. (§ 17 a, ABD Teil A, 3.)

Diese Ansprüche bestehen nur, wenn das neue Arbeitsverhältnis unmittelbar an das alte anschließt. Zwischen beiden Arbeitsverhältnissen dürfen maximal 4 Werktag Unterbrechung liegen. Feiertage und allgemein arbeitsfreie Werktag wie Silvester sind unschädlich.

Für die Mitnahme der Zeit- und Bewährungsaufstiege ist natürlich Voraussetzung, dass an der neuen Stelle eine „entsprechende Tätigkeit“ ausgeübt wird. Das heißt, wer in der alten Pfarrei als Mesnerin gearbeitet hat und in der neuen als Pfarrsekretärin angestellt ist, hat nicht nur die Stelle sondern auch den Beruf gewechselt und kann keine Zeit- oder Bewährungsaufstiege mitnehmen.

Für alle, die nicht unter die Ausnahmen fallen, gilt: Wer mindestens 1 Jahr einschlägige Berufserfahrung – egal bei welchem Arbeitgeber – hat, kommt in Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe. Wer keine Berufserfahrung hat, kommt in Stufe 1.

Beispiele:

Ein **Mesner** in der Entgeltgruppe 5 (das entspricht der alten Vergütungsgruppe VII nach Aufstieg aus VIII), Stufe 4+ (das „+“ bedeutet „individuelle Zwischenstufe“, siehe KODA Kompass Nr. 25) mit zwei Kindern wechselt innerhalb seiner Diözese die Pfarrei. An seiner neuen Stelle behält er den Besitzstand Bewährungsaufstieg: Er wird auch dort der Entgeltgruppe 5 zugeordnet (neu Angestellte kommen nur in Entgeltgruppe 3). Er wird auf die Stufe 3 zurückgestuft, die Kinderanteile werden aber weitergezahlt. Statt bislang 2.281,14 Euro erhält er nun 2.151,14 Euro.

Zum Vergleich: Ohne die KODA-Regelung wäre er in Entgeltgruppe 3, Stufe 2 ohne Kinderanteil eingruppiert worden. Das wären 1.750 Euro gewesen.

Eine **Erzieherin**, tätig als Gruppenleiterin im Kindergarten, ist in Entgeltgruppe 8 (entspricht Vc nach altem System), Stufe 3+ und bekommt Vergütungsgruppenzulage. Sie erhält Kinderanteil für ein Kind. Sie nimmt das Angebot der Nachbarpfarrei an, den dortigen Kindergarten mit 80 Kindern zu leiten.

An ihrer alten Stelle erhielt sie als Gruppenleiterin 2.285 plus 80,80 Euro Vergütungsgruppenzulage plus 90,57 Euro Besitzstand Kind, insgesamt 2.456,37 Euro. An ihrer neuen Stelle wird sie Ent-

geltgruppe 9 Stufe 3 zugeordnet und erhält weiterhin den Kinderanteil, die Vergütungsgruppenzulage entfällt. Das ergibt 2.410 Euro plus 90,57 Euro Besitzstand Kind, insgesamt sind das 2.500,57 Euro.

Mit einer „Beförderung“ verbundene Wechsel sind hinsichtlich der Besitzstandsregelungen manchmal kompliziert und heikel

– Gerichtsurteile fehlen völlig. Daher ist allen Betroffenen dringend geraten, sich vor der Unterschrift unter den Arbeitsvertrag eine verbindliche Auskunft über das künftige Entgelt geben zu lassen.

Eine kinderlose **Pfarrsekretärin** in Entgeltgruppe 3, Stufe 2 wechselt die Pfarrei. Sie wird an ihrer neuen Stelle, wenn sie die gleiche Tätigkeit ausübt, wieder der Entgeltgruppe 3 zugeordnet. Hat sie mindestens 1 Jahr Berufserfahrung, kommt sie auch wieder in Stufe 2. Ihr Entgelt ändert sich nicht.

Eine **Reinigungskraft** war bislang bei einer Ordensschule tätig (Entgeltgruppe 2, Stufe 4+). Sie wechselt an eine Stelle im Ordinariat und bekommt dort ebenfalls Entgeltgruppe 2, aber nur noch Stufe 2.



Argumente zählen. Handeln wie im Bazar geht nicht – überzeugen mit guten Argumenten hat eine Chance.

Foto: bilderbox

Für Arbeitsverhältnisse bei Ordensgemeinschaften und kirchlichen Vereinen gelten die weiter oben beschriebenen Besitzstandsregelungen nicht. Sie wird beim Ordinariat also als Neueinstellung mit mindestens einem Jahr Berufserfahrung behandelt und kommt daher in Stufe 2. Statt bislang 1.760 Euro sind das nun 1.610 Euro.

Bei der Kommune fängt man ganz unten an

Schon in der Vergangenheit haben öffentliche Arbeitgeber Beschäftigungszeiten bei der Kirche nicht anerkannt. Eine Kinderpflegerin oder Erzieherin, die vom kirchlichen zu einem kommunalen Kindergarten wechselte, hatte schon bisher erhebliche Nachteile. Ab jetzt gilt bei den öffentlichen Arbeitgebern, dass jede/r in Stufe 1 oder – wenn er/sie mindestens ein Jahr Berufserfahrung hat –, in Stufe 2 kommt. Bewährungsaufstiege und Besitzstandszahlungen gehen verloren. Eine Erzieherin mit 2 Kindern, die bei der Kirche in Entgeltgruppe 8, Stufe 4+ war, kommt bei gleicher Tätigkeit in Entgeltgruppe 6, Stufe 2. Das sind monatlich bis zu 650 Euro weniger. Ein Wechsel in den öffentlichen Dienst sollte gut überlegt und vor allem gut verhandelt sein. Denn freiwillig kann der neue Arbeitgeber durchaus mehr zahlen.

Verhandeln lernen

Auch kirchliche Arbeitgeber können im begründeten Einzelfall freiwillig mehr zahlen. Und in zunehmend mehr Fällen tun sie es auch. Hier müssen kirchliche MitarbeiterInnen, soweit es um Besitzstände bei Arbeitgeberwechsel geht, umdenken. Dies ist Teil des Systemwechsels im öffentlichen und kirchlichen Dienst. Der öffentliche Dienst und dadurch auch der kirchliche Dienst sollen privatwirtschaftlicher werden

Entgeltgruppe	Grundstufen		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15 Ü	4275	4750	5200	5500	5570	
15	3384	3760	3900	4400	4780	5.030*
14	3060	3400	3600	3900	4360	4.610*
13	2817	3130	3300	3630	4090	4280*
12	2520	2800	3200	3550	4000	4.200*
11	2430	2700	2900	3200	3635	3835*
10	2340	2600	2800	3000	3380	3470*
9	2061	2290	2410	2730	2980	3180*
8	1926	2140	2240	2330	2430	2493
7	1800	2000	2130	2230	2305	2375
6	1764	1960	2060	2155	2220	2285
5	1688	1875	1970	2065	2135	2185
4	1602	1780	1900	1970	2040	2081
3	1575	1750	1800	1880	1940	1995
2 Ü	1503	1670	1730	1810	1865	1906
2	1449	1610	1660	1710	1820	1935
1		1286	1310	1340	1368	1440

* Stufe 6 derzeit nur in Kindertagesstätten.



Die Eingruppierung und die Stufe 3 bleiben bei Arbeitgeberwechsel meist erhalten. Wer schon eine höhere Stufe erreicht hat fällt auf Stufe 3 zurück.

und in der Privatwirtschaft sind Gehälter sogar generell frei vereinbar, Tarifverträge legen dort nur Mindestlöhne fest.

Der Markt entscheidet

Zum Tragen kommt die neue Flexibilität nicht nur beim Arbeitgeberwechsel. Auch bei anderen Einstellungen ist es im Einzelfall möglich, „zur Deckung des Personalbedarfs“ eine höhere Stufe zu gewähren als im ABD regulär vorgesehen. Grundsätzlich gilt: Erst verhandeln – dann unterschreiben. Legt ein Arbeitgeber etwas drauf, nachdem Sie den Arbeitsvertrag unterschrieben haben, dann ist das vielleicht ein nobler Zug, aber darauf bauen sollten Sie besser nicht.

Verhandeln kann zwar jeder, aber nicht immer ist es sinnvoll und nicht jede und jeder wird Erfolg haben. Die beste Position haben:

- MitarbeiterInnen, die dringend gebraucht werden (zum Beispiel in Mangelberufen) und
- kirchliche MitarbeiterInnen, die auf Veranlassung des Arbeitgebers die Stelle wechseln sollen und nicht oder nur schwer kündbar sind.

Je dringender der Arbeitgeber Sie oder Ihre Unterschrift braucht, desto besser sind Ihre Chancen.

Nicht nur fordern, sondern argumentieren

Kirchliche Arbeitgeber sind zu sparsamem und wirtschaftlichem Handeln verpflichtet. Wenn sie mehr Geld als vorgeschrieben zahlen sollen, bedarf es guter Argumente.

Einem Arbeitgeber leuchtet es ein, dass Sie an Ihrer neuen Stelle nicht weniger verdienen wollen, als an Ihrer alten. Erfolgsversprechend ist dieses Argument vor allem, wenn Sie ungekündigt und nicht dringend auf die neue Stelle angewiesen sind. Ob der Arbeitgeber tatsächlich eine höhere Einstufung oder eine Zulage gewährt, hängt natürlich auch von seinen Alternativen ab. Sind gleich gute MitbewerberInnen günstiger zu bekommen, haben Sie eventuell das Nachsehen.

Besonders gut ist Ihre Verhandlungsposition, wenn Sie auf Veranlassung des Arbeitgebers die Stelle wechseln sollen. Der Arbeitgeber hat in solchen Fällen nur die Alternative, Sie zu kündigen. Und Kündigungen sind ein erhebliches Risiko für den Arbeitgeber und mit viel Ärger, Zeit und oft auch Kosten verbunden. Langjährig Beschäftigte sind ohnehin nur schwer oder gar nicht kündbar. Ein einvernehmlicher Wechsel ist für den Arbeitgeber in jedem Fall der einfachere Weg. Für diese Fälle hat die KODA sogar ausdrücklich festgeschrie-

ben, dass der neue Arbeitgeber bisherige Besitzstände ganz oder teilweise weiter gewähren kann.

Gute Aussichten haben Sie, wenn Sie beim neuen Arbeitgeber eine höherwertige Tätigkeit übernehmen sollen. Es ist für Arbeitgeber nachvollziehbar, dass eine Kindergartenleiterin nicht weniger verdienen möchte, als sie zuvor als Gruppenleiterin bekommen hat.

Die Grenzen kennen

Wer verhandelt, muss wissen, wo die eigenen Grenzen liegen. Nur mal sagen, man möchte eine Entgeltstufe mehr, bringt meist wenig. Machen Sie sich daher klar, was die Untergrenze ist, zu der Sie bereit sind, den neuen Arbeitsvertrag zu unterschreiben, und ab wann Sie auf die neue Stelle verzichten. Wer die eigene Position kennt, kann überzeugend auftreten.

Dabei sollten Sie nicht nur den Anfangsverdienst im Blick haben. So mag es durchaus interessant sein, eine Stelle zu übernehmen, in der Sie zunächst etwas weniger verdienen, aber dank einer höheren Eingruppierung längerfristig erheblich mehr bekommen.

Natürlich gibt es auch für den Arbeitgeber Grenzen. Das können knappe Haushaltsmittel sein oder auch Weisungen von vorgesetzter Stelle. Allerdings mag die „Weisung von oben“ auf keinen Fall mehr zu zahlen, manchmal ein willkommener Vorwand sein.

Auch die Arbeitgeber müssen erst lernen, mit dem neuen System umzugehen. Viele Arbeitgeber wissen noch gar nichts von den neuen Gegebenheiten. Um so mehr ist der/die MitarbeiterIn gefordert, klug und sachlich zu argumentieren und zu überzeugen.

Manfred Weidenthaler

Nasenprämie verhindern

Mitarbeitervertretungen verstärkt gefordert

Strenge nach System ging es bislang im kirchlichen Dienst zu. Eingruppierungs- und Vergütungsregelungen legten haargenau fest, wer wann wieviel zu verdienen hat. Aufgabe der Mitarbeitervertretung war es, darauf zu achten, dass der Arbeitgeber die Vorschriften korrekt anwendet.

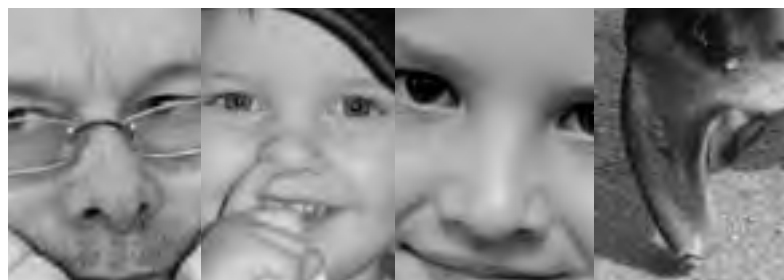
Die Dinge sind nun erheblich komplizierter geworden. Bei der Frage, ob eine neu Angestellte in die Stufe 2 kommt, oder ob der Arbeitgeber von der Öffnungsklausel zur Deckung des Personalbedarfs Gebrauch macht und sie gleich Stufe 3 oder 4 zuordnet, besteht ein weiter Ermessensspielraum. Gleiches gilt, wenn der Arbeitgeber außertariflich eine persönliche Zulage zum Ausgleich von Verlusten beim Arbeitgeberwechsel zahlt. Nicht anders bei der Entscheidung, ob ein/e MitarbeiterIn wegen erheblich überdurchschnittlicher

Leistungen beschleunigt in den Erfahrungsstufen aufrückt.

Die direkten Mitbestimmungsrechte der örtlichen Mitarbeitervertretung (MAV) sind begrenzt, so sind etwa persönliche Zulagen in aller Regel nicht zustimmungspflichtig.

Zu den „Allgemeinen Aufgaben“ jeder Mitarbeitervertretung gehört es aber, darauf zu achten, „dass alle Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit behandelt werden“. Es ist also durchaus Aufgabe der MAV genau hinzuschauen und beim Dienstgeber darauf zu drängen, dass solche zusätzlichen finanziellen Leistungen nach gerechten und nachvollziehbaren Kriterien gewährt werden. Eine höhere Einstufung sollte nicht davon abhängen, wie sehr sich der jeweilige Abteilungsleiter für den/die Neue engagiert oder davon, wie sympathisch der oder die Neue dem Chef ist.

Manfred Weidenthaler



Nicht nach Nase. Die MAV sollte darauf achten, dass „Zugaben“ beim Entgelt nach fairen Regeln gewährt werden. Foto: pixelquelle

Förderschulzulage gesichert

Durch die Tarifreform fiel die Berechnungsgrundlage der Zulage für Religionslehrer i. K. an Förderschulen weg. In der KODA bestand Einvernehmen, den besonderen Anforderungen an diesen Schulen weiterhin Rechnung zu tragen. Durch eine Zulage wird auch die Analogie zu der höheren Vergütung staatlicher Lehrkräfte an diesen Schulen gewahrt. Die neue Förderschulzulage beträgt monatlich 11,65 Euro pro Wochenstunde und ist dynamisch, das heißt sie nimmt an Entgelterhöhungen teil. Für

100 Minuten-Stunde geregelt

Auf der 35. Vollversammlung der Lehrerkommission wurde in die Sonderregelungen für Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft (früher SR 2 I, jetzt ABD Teil B, 4.) eine Bestimmung eingefügt, die dem Schulträger analog zur staatlichen Praxis die Möglichkeit gibt, Lehrkräfte in angemessenem Umfang zur Erledigung außerunterrichtlicher schulbezogener Aufgaben zu verpflichten, wie zum Beispiel zur Aufsicht in einem Tagesheim. Dabei entsprechen 100 Minuten außerunterrichtlicher Tätigkeit 45 Minuten Unterricht.

Dr. Spannagl

Ihre KODA-VertreterInnen

Diözese Augsburg
Karin Jörg 08 21/41 85 05
Klaus Probst 0 90 75/60 35
Johannes Reich 0 83 41/9 08 54 81

Erzdiözese Bamberg
Johannes Hoppe 09 11/4 01 02 62
Susanne Steiner-Püschel 09 11/26 13 90

Diözese Eichstätt
Markus Schweizer 0 84 21/5 02 87
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Erzdiözese München und Freising
Franz Aigner 0 89/55 25 16 90
Martin Binsack 0 89/1 40 93 51
Erich Sczepanski 0 89/21 37 12 89
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84

Diözese Passau
Dr. Joachim Eder 0 85 07/92 26 03
Elisabeth Weinzierl 0 85 1/8 79 79

Diözese Regensburg
Stephan Mertes 0 87 31/39 45 88
Michael Wenninger 0 87 31/91 61 23

Diözese Würzburg
Jürgen Herberich 09 31/20 15 35 16
Beate Reisert 0 60 21/39 21 05

Vertreter der Lehrerkommission
Reinhard Donhauser-Koci 0 85 45/7 01
www.kodakompass.de/dienstnehmer

Lehrkräfte, die bereits im Schuljahr 2005/2006 an Förderschulen eingesetzt waren, wurde Besitzstand vereinbart. Sie erhalten für die Dauer ihrer Tätigkeit an Förderschulen wie bislang 12,13 Euro.

Manfred Weidenthaler

Berufsschulen – mehr Gerechtigkeit

Religionslehrer an Berufsschulen hatten bislang, sofern sie einen Universitätsabschluss hatten, 25 Wochenstunden zu unterrichten. Wer an einer Fachhochschule studiert hatte, musste dagegen 28 Wochenstunden unterrichten. Diese schwer nachvollziehbare Unterscheidung ging auf staatliche Regelungen zurück.

Diese wurden nun so geändert, dass ab dem Schuljahr 07/08 alle Berufsschul-Religionslehrer in Bayern einheitlich 25 Wochenstunden unterrichten.

Einige Religionslehrkräfte mit Fachhochschulabschluss hatten 1998 bei Einführung der Sonderregelungen für berufliche Schulen auf den Bewährungsaufstieg nach ABD/BAT III verzichtet und mussten dafür nur ein geringeres Stundenmaß unterrichten. Damit diese MitarbeiterInnen keinen Nachteil haben, hat die Bayerische Regional-KODA beschlossen, dass auch sie ab nächstem Schuljahr zu den neuen besseren Konditionen beschäftigt werden.

Manfred Weidenthaler



Gleichgestellt. Ab nächstem Schuljahr unterrichten alle Berufsschul-Religionslehrer einheitlich 25 Wochenstunden.
Foto: bilderbox

Entgeltumwandlung Grenzwerte unverändert

Für das Jahr 2007 hat die Bundesregierung keine Anpassung der Rentenversicherungsgrenzwerte vorgenommen. Damit bleibt bei Entgeltumwandlung die Sozialversicherungsfreigrenze von 2.520 Euro unverändert, auch der Mindestbeitrag bleibt bei 183,75 Euro.

Redaktion

	April	Mai	Ju
			1
			2
			3
1	Palmsontag		4
2			5
3		1	6
4		2	7
5		3	8
6		4	9
7		5	10
8		6	11
9		7	12
10		8	13
11		9	14
12		10	15
13		11	16
14		12	

Arbeitszeitkalender 2007 für Mesner und Kirchenmusiker

mit ausführlichen Erläuterungen zum Feiertagsausgleich, festen freien Tag
Download unter www.kodakompass.de

Arbeitszeitberechnung für Mesner

Einfacher geht's nicht. Die anfallenden Dienste eingeben und die Arbeitszeit ablesen. Das überarbeitete Excel- und OpenOffice-Formblatt zum download unter www.kodakompass.de

Wovon leben Sie morgen?

Freiwillige Vorsorge ausgebaut –
der Staat zahlt kräftig dazu

13,33 %
Eigenbeitrag



86,67 %
staatliche
Förderung



400 Euro-Kraft, 29 Jahre, 2 Kinder
(4 Jahre und 1 Jahr alt)
Beispiel Riester-Förderung
Für einen Eigenbeitrag von 5 Euro monatlich erhält sie später 190 Euro Zusatzrente (bei angenommenen 4 % Verzinsung).

56,5 %
Eigenbeitrag



43,5 %
staatliche
Förderung



Pastoralreferent, 40 Jahre, verheiratet, 2 Kinder mit 55.000 Euro Familieneinkommen.
Beispiel Unterstützungskasse
Mit einem Netto-Eigenbeitrag von derzeit 113 Euro spart er monatlich 200 Euro und erhält später 350 Euro Zusatzrente (bei angenommenen 4 % Verzinsung).

11,5 %
Dienstgeber-
zuschuss



48,25 %
staatliche
Förderung

40,25 %
Eigenbeitrag



Sozialpädagoge, 25 Jahre, alleinstehend, mit 30.000 Euro Jahreseinkommen
Beispiel Pensionskasse
Mit einem Netto-Eigenbeitrag von derzeit 41 Euro spart er monatlich 100 Euro und erhält später 690 Euro Zusatzrente (bei angenommenen 4 % Verzinsung).

Mehr Auswahl bei der
freiwilligen betrieblichen Altersvorsorge

Riesterrente und Pensionskasse der Bayerischen Versorgungskammer

Pensionskasse der Versicherungskammer Bayern

Unterstützungskasse der Versicherungskammer Bayern

NEU

NEU

Blitz-Check in 60 Sekunden

Brauche ich staatlich geförderte Altersvorsorge?

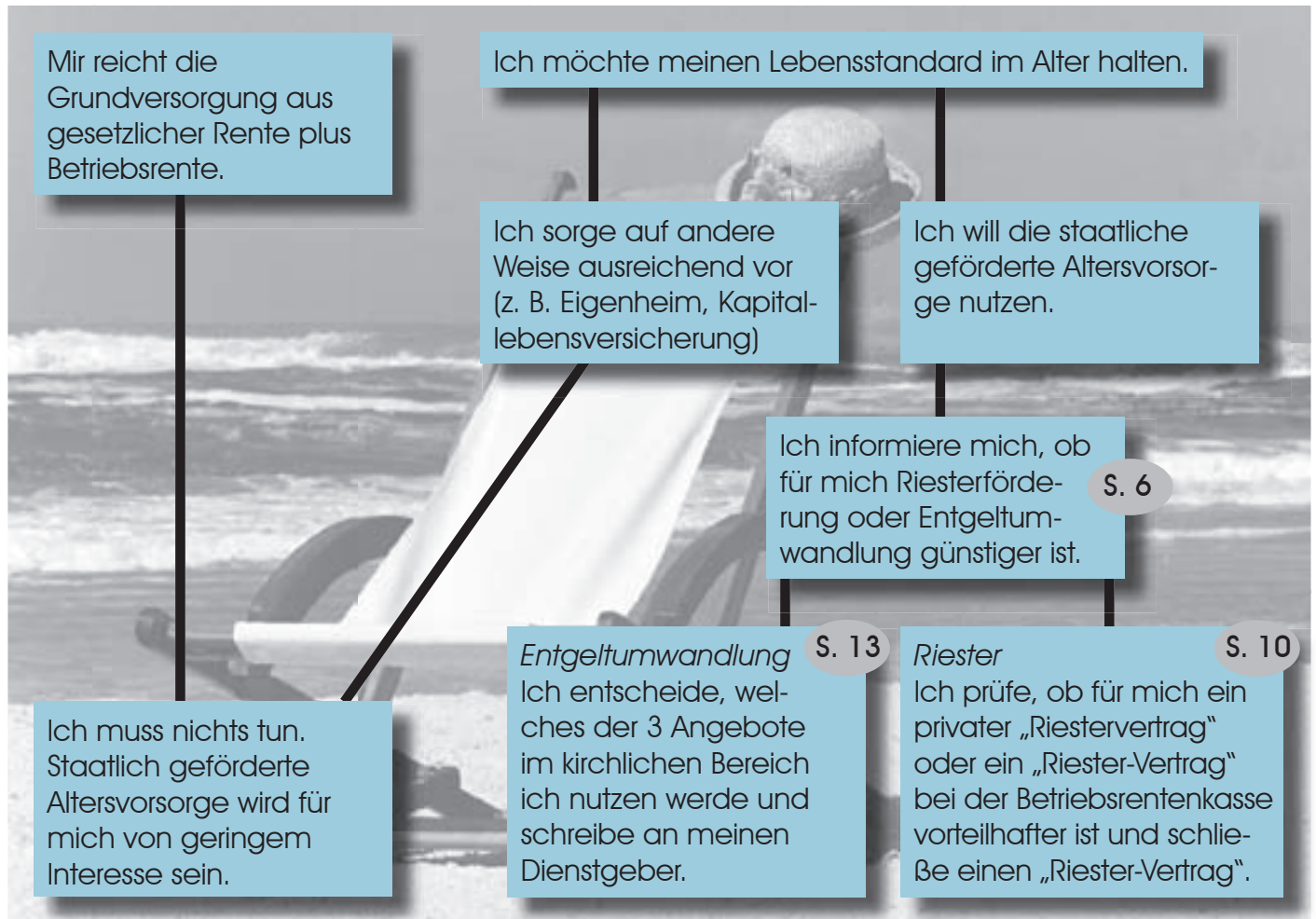


Foto: Versicherungskammer Bayern

Themen

- **Das Fundament**
Rente und Betriebsrente
- **Der frühe Vogel ...**
Zinseszinsseffekt
- **Zielgenau vorsorgen**
Der richtige Anlagebetrag
- **Riester oder Entgeltumwandlung**
Wo der Staat mehr drauflegt
- **Ungleiche Brüder**
Versicherungskammer und Versorgungskammer
- **Riester ist nicht gleich Riester**
- **Entgeltumwandlung**
Neue Kassen zugelassen
- **Renteninfos verstehen**
Mit soviel können Sie rechnen
- **Service**
Persönliche Beratung und Information

Berechnungen Titelseite:
links, unten: Bayer. Versorgungskammer,
rechts: Versicherungskammer Bayern.
Fotos Titelseite: l.,m.: M. Weidenthaler;
r.: Bilderbox

Alle Angaben ohne Gewähr. Rechtsverbindlich sind ausschließlich amtliche Veröffentlichungen (Amts- und Gesetzesblätter, Versicherungsbedingungen der jeweiligen Unternehmen ...).

Das Fundament

Gesetzliche Rente und Betriebsrente

Der statistische Eckrentner soll im Jahr 2030 noch 67 % seines letzten Nettos an gesetzlicher Rente bekommen. Die meisten werden viel weniger haben. Denn 67 % werden nur erreicht, wenn er oder sie 45 Versicherungsjahre zusammenbekommt und immer ein Durchschnittseinkommen verdient.

Die Gründe für die schwindenden Renten sind bekannt; die Menschen werden älter – schon jetzt beträgt die durchschnittliche Rentenbezugsdauer fast 17 Jahre – und die Zahl der Kinder und damit der künftigen Beitragszahler ist gering.

Kirchliche MitarbeiterInnen sind allerdings besser gestellt als viele andere ArbeitnehmerInnen. Jedem und jeder MitarbeiterIn werden monatlich 4 % des Bruttos in der Zusatzversorgung gutgeschrieben. Diese arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente sollte – entsprechend den Aussagen der Bundesregierung im Jahr 2002 – reichen die Verluste bei der gesetzlichen Rente auszugleichen.

Sie reicht aber nicht, um den gewohnten Lebensstandard zu halten. An den nebenstehenden Beispielen wird dies deutlich. Selbst eine MitarbeiterIn, die ihr gesamtes Arbeitsleben, vom 19. bis 67. Lebensjahr vollbeschäftigt war, muss im Ruhestand trotz Betriebsrente mit gut 20 % weniger Geld rechnen.

Die Beispiele gelten für junge MitarbeiterInnen. Ältere KollegInnen sind vom sinkenden Rentenniveau weniger stark betroffen, da für sie eine Reihe von Alt- und Übergangsregelungen gelten.

Ob dem Einzelnen gesetzliche Rente plus Betriebsrente reicht, ist eine Frage der persönlichen Ansprüche. Im Alter sind die Kinder aus dem Haus, Schulden für ein Haus oder eine Wohnung abbezahlt – im Schnitt geben RentnerInnen deutlich weniger Geld als Jüngere aus. Andererseits werden RentnerInnen in vieler Hinsicht anspruchsvoller als früher, viele wollen den Ruhestand nutzen, um Träume zu verwirklichen, fremde Länder zu entdecken

Wem die Grundversorgung aus gesetzlicher Rente und Betriebsrente nicht reicht, kommt um zusätzliche Vorsorge nicht herum. Und bei der zusätzlichen Vorsorge gilt die Volksweisheit „Der frühe Vogel fängt den Wurm“ – wenn vorsorgen, dann so früh als möglich. Warum das so ist, lesen Sie auf den nächsten Seiten.

100 %



letztes
Netto vor
Renten-
beginn

78,35 %



Rente plus
Betriebs-
rente
(netto)

Sekretärin (EG 5*),

tritt 2006 mit 19 Jahren in den kirchlichen Dienst und ist bis zum 67. Lebensjahr vollbeschäftigt.
(angenommene jährliche Tarif- und Rentenerhöhung von 1 %).

100 %



letztes
Netto vor
Renten-
beginn

72,06 %



Rente plus
Betriebs-
rente
(netto)

Religionspädagoge (EG 10),

tritt 2006 mit 24 Jahren in den kirchlichen Dienst und ist bis zum 67. Lebensjahr vollbeschäftigt.
(angenommene jährliche Tarif- und Rentenerhöhung von 1 %).

100 %



letztes
Netto vor
Renten-
beginn

60,19 %



Rente plus
Betriebs-
rente
(netto)

Erzieherin (EG 8),

tritt 2006 mit 22 Jahren in den kirchlichen Dienst, zwischen dem 27. und 37. Lebensjahr Familienpause (2 Kinder), zwischen 37. und 45 Lebensjahr halbtags tätig, bei Rentenbeginn 67 Jahre und verheiratet
(angenommene jährliche Tarif- und Rentenerhöhung von 1 %).

100 %



letztes
Netto vor
Renten-
beginn

79,39 %



Rente plus
Betriebs-
rente
(netto)

Pastoralreferentin in Teilzeit (EG 13)

tritt 2006 mit 28 Jahren in den kirchlichen Dienst, zwischen dem 30. und 36. Lebensjahr ist sie in Elternzeit, anschließend arbeitet sie bis zum 65. Lebensjahr halbtags.
(angenommene jährliche Tarif- und Rentenerhöhung von 1 %).

*Basierend auf den Entgeltgruppen (EG) des ABD bzw. des neuen Tarifrechts des öffentlichen Dienstes. Berechnungen: Bayer. Versorgungskammer



Augen schließen hilft nicht

Liebe Leserin,
lieber Leser,

haben Sie diese Woche schon den billigsten Telefon- und Internetanbieter herausgesucht, die Stromtarife überprüft? Weg von der Versorgung hin zur Eigenverantwortung ist das Motto des Wandels, den wir seit Jahren erleben. Schritt für Schritt wird umgebaut in unserem Land, die Altersvorsorge nicht ausgenommen. Wer noch immer glaubt, durch gesetzliche Rente und kirchliche Betriebsrente ist automatisch sein Lebensstandard im Alter gesichert, hat die Zeichen der Zeit nicht erkannt. Sicher ist nurmehr eine Grundversorgung. Um den Rest soll sich jeder und jede selbst kümmern.

Ob durch die neue Eigenverantwortung das Leben besser wird, sei dahingestellt, komplizierter wird es auf jeden Fall. Und es wird Verlierer des Wandels geben: Menschen, die schlicht überfordert sind mit den Entscheidungen, die sie treffen sollen und sich falsch oder gar nicht entscheiden.

Eine falsche Entscheidung beim Stromanbieter mag noch angehen – der Schaden ist begrenzt, ein späterer Wechsel jederzeit möglich. Bei der Altersvorsorge sieht das anders aus. Was heute versäumt wird, lässt sich in 10 oder 20 Jahren nur schwer oder überhaupt nicht korrigieren. Möglichkeiten zur Vorsorge gibt es reichlich. Auf Initiative der KODA-Mitarbeiterseite wurden die Voraussetzungen für eine größere Vielfalt bei der betrieblichen Vorsorge geschaffen. Eine weitere Pensionskasse und eine Unterstützungskasse wurden zugelassen – für uns Anlass nochmal ausführlich zu informieren.

Deshalb ran an die Entscheidung, Augen schließen hilft nicht.

Es grüßt Sie im Namen des
KODA Kompass-Teams

Manfred Weidenthaler
Manfred Weidenthaler
Redaktionsleiter

Der frühe Vogel fängt den Wurm So funktioniert der Zinseszinsseffekt

Stellen Sie sich vor, Ihre Vorfahren hätten zur Zeit der Geburt Jesu ein Bankkonto mit 1 Euro Einlage und einer jährlichen Verzinsung von 3 % eröffnet. Sie wären heute Erbe von 54 Quadrillionen Euro (das ist eine Zahl mit 24 Nullen). Grund dafür ist der Zinseszins, jeder Cent der dazukommt, trägt im Folgejahr wieder Zinsen.

Dies ist bei freiwilliger Altersvorsorge nicht anders. Geld, das im Alter von 20 oder 30 Jahren angelegt wird, kann das Vielfache an Ertrag bringen gegenüber Geld, das erst mit 50 investiert wird. Bei einer Verzinsung von 4 % wächst das Kapital in den ersten 10 Jahren um 48 %, nach 20 Jahren ist es um 119 % gewachsen und nach 40 Jahren hat es sich fast verfünffacht.

Wer beständig über lange Jahre anlegt, kommt in den Genuss eines doppelten Effektes. Zum einen profitiert er von den Zinseszinsen seiner frühen Beiträge, zum anderen kommt einfach mehr Kapital zusammen, wenn länger eingezahlt wird. Wer mit 20 beginnt, 100 Euro monatlich zurückzulegen, kann später mit über 700 Euro Zusatzrente rechnen; wer erst mit 55 beginnt, lediglich mit gut 80 Euro (Grafik unten). Wer Geld entnehmen kann, sollte möglichst früh mit der Vorsorge anfangen.

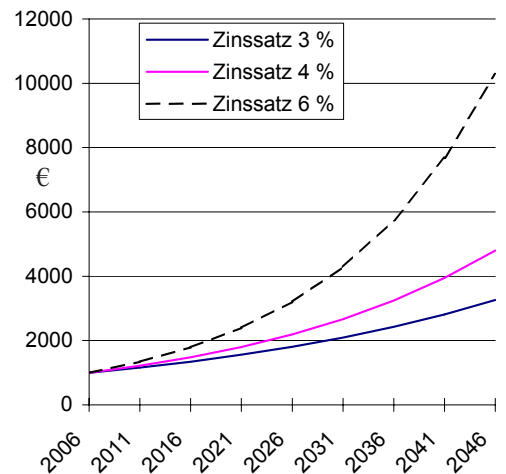
Reduzierung der staatlichen Förderung droht

Ein weiterer Grund spricht für schnelles Handeln. Die Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge zu Pensionskassen und Unterstützungskassen ist nur bis Ende 2008 gesichert. Sollte sie tatsächlich fallen – die Bundesregierung will darüber in Laufe des Jahres 2007 entscheiden – reduziert sich die staatliche Förderung der Entgeltumwandlung.

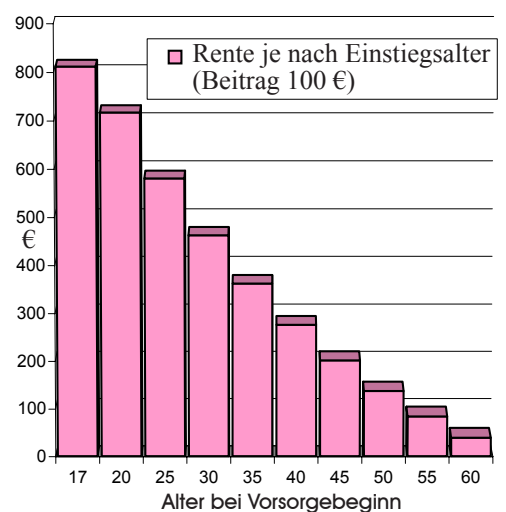
Auch der Zuschuss des Dienstgebers zur Entgeltumwandlung ist nur bis Ende 2008 gesichert. Kirchliche MitarbeiterInnen, die in der gesetzlichen Krankenkasse pflichtversichert sind, erhalten 13 % Zuschuss auf innerhalb der Sozialversicherungsgrenzen umgewandeltes Entgelt. Fällt die Sozialversicherungsfreiheit, wird es auch keinen Dienstgeberzuschuss mehr geben. Wer eine Pensions- oder Unterstützungskasse wählt, kann die

2006, 2007 und 2008 noch sehr attraktive Förderung nutzen.

Doch egal wie die Entscheidung in Bezug auf die Sozialversicherungsfreiheit und den Dienstgeberzuschuss ausfallen wird, in jedem Fall bleibt die Steuerbefreiung für Beiträge zur zusätzlichen Altersvorsorge erhalten.



Zinseszinsseffekt. So vermehren sich 1.000 Euro.



Früher Beginn sichert hohe Rente. Beispiel basierend auf 3,25 % Verzinsung, Tarif Männer, mit den Vertragsbedingungen der Bayer. Versorgungskammer.

Zielgenau vorsorgen

Der richtige Anlagebetrag

50 Euro, 100 Euro oder 200 Euro, wieviel muss ich anlegen, um meinen Lebensstandard im Alter zu sichern? Renten- und Betriebsrentenmitteilungen helfen einem 30-jährigen wenig. Woher soll er oder sie wissen, wieviel er/sie in den nächsten Jahrzehnten verdient, wieviel die Rente in 30 oder 40 Jahren noch Wert ist, wie gut die Betriebsrentenkasse mit dem angelegten Geld wirtschaftet?

Abwarten und nichts tun ist dennoch falsch. Denn fest steht, gesetzliche Rente und Betriebsrente reichen nicht, um den Lebensstandard zu halten. Weiter ist Tatsache, je früher jemand anfängt vorzusorgen, desto mehr Zeit hat das Geld Zinsen zu tragen. Eine für viele Beschäftigte sinnvolle Vorsorgestrategie wird es sein, bereits jetzt im Rahmen der eigenen finanziellen Möglichkeiten die staatliche Förderung optimal auszuschöpfen.

Bei einem Riester-Vertrag schöpfen Sie die Förderung voll aus, wenn Sie 3 % (4 % ab 2008) Ihres Vorjahresbruttos anlegen. Bei Pensions- und Unterstützungskassen geben die Steuer- und Sozialversicherungsfreigrenzen für Entgeltumwandlung den Rahmen vor (bei Unterstützungskassen gilt 2006, dass 2520 Euro jährlich sozialversicherungsfrei sind; zu Pensionskassen finden Sie Einzelheiten auf Seite 13).

Wenn sich dann in den letzten 15 oder 20 Jahren vor der Rente deutlicher abzeichnet wie groß die persönliche Versorgungslücke konkret ist, kann die Feinsteuerung beginnen – also die Vorsorgeaufwendungen erhöht oder reduziert werden.

Flexibilität gefragt

Das setzt Flexibilität voraus. Beschäftigte sollten vor der Unterschrift gut überlegen, wieviel Flexibilität sie in der Altersvorsorge wollen und ob der konkrete Vertrag diese bietet. Junge MitarbeiterInnen sollten dabei ihre Lebensplanung im Blick haben. Familiengründung, ein Hausbau, Arbeitslosigkeit oder ein Wechsel in Teilzeit kann zu finanziellen Engpässen führen. Hier ist eine flexible Altersvorsorge gefragt. Ist es möglich den Vertrag ohne größere finanzielle Nachteile, ruhen zu lassen oder die Beitragszahlungen zu reduzieren?

Wer ab 65 so viel € Zusatzrente will muß dafür jeden Monat einzahlen ab Alter:				
	20 Jahre	30 Jahre	40 Jahre	50 Jahre	60 Jahre
100	8	14	24	51	191
200	16	27	48	103	382
300	24	40	72	154	572
400	32	54	96	205	763
500	40	67	120	257	953
600	48	80	144	308	1.144
700	56	94	168	359	1.334
800	64	107	192	410	1.525
900	72	120	216	462	1.715
1.000	80	134	240	513	1.906

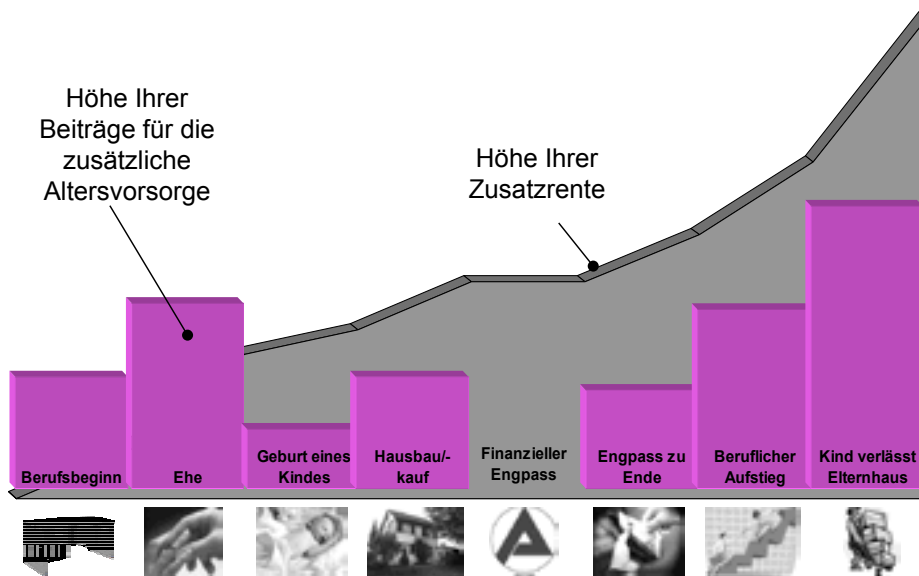
20 facher Beitrag. Wer erst kurz vor der Rente mit der Vorsorge beginnen möchte, muss mit unerschwinglichen Beiträgen rechnen (Beispiel mit Überschussbeteiligung).

Berechnung: Bayer. Versorgungskammer

Versorgungslücke errechnen

Die vorgestellte Strategie, jetzt einen Grundstock aufbauen und später zur Feinsteuerung übergehen, ist ein Weg. Für junge MitarbeiterInnen, deren Berufs- und Lebensweg noch nicht absehbar ist, wohl oft der sinnvollste.

Der zweite Weg ist das konkrete Errechnen der mutmaßlichen Versorgungslücke auf Basis des eigenen Einkommens sowie der Renten- und Betriebsrentenin-formation. Mehr dazu auf Seite 16.



Optimal anpassen. Möglichst früh anfangen ist immer richtig, aber je nach Lebenssituation steht nicht immer gleich viel Geld zur Verfügung. Die freiwillige betriebliche Altersvorsorge hat entsprechend flexible Angebote.

Grafik: Bayer. Versorgungskammer



Foto: Bilderbox

Riester oder Entgeltumwandlung

Wo Staat (und Kirche) mehr drauflegen

Der Staat hat zwei grundlegend verschiedene Förderwege für die freiwillige Altersvorsorge geschaffen. Welcher Weg der bessere ist, hängt von den persönlichen Verhältnissen ab.

Zunächst die Riester-Förderung:

Der oder die Beschäftigte zahlt 3 % (4 % ab 2008) des Vorjahres-Bruttoeinkommens in einen Riestervertrag. Dafür bekommt er

pflichtigen innerhalb der Sozialversicherungsfreigrenze 13 % Zuschuss auf den umgewandelten Betrag. Damit gibt er einen Teil seiner Ersparnis bei den Arbeitgeberanteilen zur Sozialversicherung weiter.

Wo der Staat mehr drauflegt – bei Riester oder Entgeltumwandlung – hängt also von der Kinderzahl (für Riester wichtig) und von der Steuer und Sozialversicherung (für Entgeltumwandlung wichtig) ab. Auf Seite 9 finden Sie eine Tabelle, in der angegeben ist, ab welchem Bruttoeinkommen Entgeltumwandlung stärker gefördert wird als Riester-Verträge. Natürlich können dies nur Richtwerte sein – wer etwa viel von der Steuer absetzen kann, zahlt wenig Steuern und



Familien mit Kindern und geringerem Einkommen profitieren von Riester-Verträgen.

Foto: Bilderbox

oder sie eine staatliche Zulage (siehe Tabelle). Wer im Vorjahr 10.000 Euro verdient hat und 300 Euro in einen Riestervertrag zahlt, bekommt 114 Euro Grundzulage. 300 Euro Beitrag abzüglich 114 Euro Grundzulage ergibt 186 Euro Eigenbeitrag. Wer weniger als 3 % beziehungsweise ab 2008 weniger als 4 % des Vorjahresbruttos einzahlt, bekommt die Förderung anteilig.

Zusätzlich kann der Beitrag bei der Steuererklärung geltend gemacht werden. Das Finanzamt prüft automatisch, ob im jeweiligen Fall Steuerersparnis günstiger als Zulagenförderung ist und wählt die bessere Alternative.

Der zweite Weg – die Entgeltumwandlung:

Der oder die Beschäftigte wandelt einen Teil des Bruttoentgelts in Altersvorsorge um. Der Staat belohnt dies, indem der Beitrag innerhalb bestimmter Grenzen steuer- und sozialversicherungsfrei ist. Das lohnt sich für den, der viel Steuer- und Sozialversicherung zahlt.

Zusätzlich zahlt der kirchliche Dienstgeber den Krankenversicherungs-

kann daher durch Entgeltumwandlung auch weniger Steuern sparen.

Lehrkräfte kirchlicher Schulen

Bei vielen Lehrkräften kircheneigener Schulen trägt der Dienstgeber die Arbeitnehmeranteile zur Renten- und Arbeitslosenversicherung. Bei der Entgeltumwandlung profitieren diese Be-

Riester-Förderung pro Jahr

	Grundzulage	pro Kind zusätzlich
2007	114 €	138 €
ab 2008	154 €	185 €

schäftigten entsprechend weniger von der Sozialversicherungsfreiheit.

Nicht die Förderung allein

Die freiwillige Altersvorsorge ist so attraktiv, weil sie staatlich gefördert wird. Die Höhe der Förderung ist ein wichtiger Punkt bei der Entscheidung über den Versorgungsweg – aber nicht der einzige. Die Verträge unterscheiden sich hinsichtlich Flexibilität, Fixkosten, Anlageform, Auszahlungsmodalitäten. In den Tabellen auf den folgenden Seiten finden Sie wichtige Merkmale zusammengestellt.

Steuerersparnis richtig errechnen

Wer genau wissen will, wieviel Steuern er/sie spart, kann dies durch einen Bank-, Versicherungs- oder Steuerberater ausrechnen lassen oder selbst rechnen (im Internet zum Beispiel unter www.steuertipps.de).

Doch bei Verheirateten rechnen sogar Profis oft falsch. Es macht keinen Sinn die Ersparnis auf Grundlage von Einkommen und Steuerklasse nur eines Partners zu

Riester-Verträge

- + bei geringerem/keinem Vorjahreseinkommen sehr hohe Förderquote
- + riesige Auswahl an Anbietern
- + vielfältige Möglichkeiten der Vertragsgestaltung
- + Auswahl zwischen sicheren und risikanten Anlageformen
- zum Teil hohe Verwaltungs- und Abschlusskosten
- oft wenig flexibel und nur bei langjähriger Einzahlung rentabel
- besondere Konditionen bei betrieblicher Vorsorge (Versorgungskammer, S. 10)

Entgeltumwandlung

- + bei hoher Sozialabgaben- und Steuerlast besonders hohe Förderung
- + 13 % Dienstgeberzuschuss für Krankenversicherungspflichtige (nur bis Ende 2008 gesichert)
- nur bei den vom Dienstgeber zugelassenen Anbietern möglich
- Zusatzrente kranken- und pflegeversicherungspflichtig

Ihre Versorgung
ist uns wichtig



Als Beschäftigte der katholischen Kirche in Bayern haben Sie Anspruch auf Entgeltumwandlung – mit staatlicher Förderung und zu Sonderkonditionen. Nutzen Sie alle Vorteile. Wir zeigen Ihnen wie.

Rufen Sie uns an.
Telefon (01 80) 2 11 50 00

(0,06 € je Anruf)

VER | **SICHER** | UNGS
KAMMER
BAYERN

Wir versichern Bayern.

Sorglos im Alter

Entgeltumwandlung mit
der PlusPunktRente.
Die clevere Alternative
für Arbeitgeber und
Arbeitnehmer.

Mit der PlusPunktRente der Zusatzversorgungskasse der bayerischen
Gemeinden einer sorglosen Zukunft entgegen

Mehr finanzielle Sicherheit im Alter:

- **3,25 % Zinsen garantiert**
- Sichere und gewinnbringende Kapitalanlagen durch unser international ausgezeichnetes Kapitalmanagement
- Keine Provisionen, Abschlusskosten oder Gewinnausschüttungen an Aktionäre
- Änderungen der Beitragshöhe und der versicherten Risiken oder Beitragsfreistellung der Versicherung jederzeit kostenfrei möglich
- Wechsel der staatlichen Förderung (Entgeltumwandlung oder Riester-Förderung) kostenfrei möglich
- Garantierte Rentenerhöhung von 1% jährlich

Kontakte, Informationen und Broschüren bei:

Bayerische Versorgungskammer
Zusatzversorgungskasse – G 322 –
81920 München

Telefon: 089 / 9235 7450

Telefax: 089 / 9235 7460

Mail: pluspunktrente@versorgungskammer.de

Noch einfacher geht es per Internet – hier können Sie
Ihre Rente selbst errechnen lassen unter

www.pluspunktrente.de (Ihre Rentenrechner)



**BAYERISCHE
VERSORGUNGSKAMMER**
Zusatzversorgungskasse der
bayerischen Gemeinden

ermitteln. Grund dafür ist das Ehegattensplitting. Die Steuer, die die Ehepartner unter dem Jahr zahlen ist nur eine Steuervorauszahlung – erst im Folgejahr errechnet das Finanzamt die wirkliche Steuer. Dazu wird das Einkommen beider Partner zusammengezählt und dann das gesamte Einkommen nach der Splittingtabelle (entspricht Klasse III) besteuert. Zuviel vorausgezählte Steuer wird erstattet.

Wer nur das eigene Einkommen betrachtet, kommt allenfalls zufällig zu einem richtigen Ergebnis. Wer Steuerklasse V hat, wird in der Regel die eigene Steuerersparnis überschätzen, wer in Steuerklasse III ist, wird sie oft unterschätzen.

Ab diesem Einkommen wird Entgeltumwandlung stärker als Riester gefördert

Familienstand	(Familien-) Einkommen (Brutto)
nicht verh., 0 Kinder	in allen Fällen
nicht verh., 1 Kind	ab 16.000
nicht verh., 2 Kinder	ab 23.000
verh., 0 Kinder	ab 17.000
verh., 1 Kind	ab 24.000
verh., 2 Kinder	ab 31.000
verh., 3 Kinder	ab 38.000
verh., 4 Kinder	ab 45.000

Berechnungsgrundlagen: 3 % des Bruttos sind das Sparziel. Pauschal errechnete Steuer, bei Verheirateten Splittingtabelle, pauschale Freibeträge, 1 x Arbeitnehmerpauschbetrag; bei Ledigen mit Kindern Berücksichtigung des Haushaltsfreibetrags; Solidaritätszuschlag, Kirchensteuer, Rentenversicherung 19,5 %, Arbeitslosenversicherung 6,5 %, Krankenversicherung 13,4 % (+0,9 % Zusatzbeitrag), Pflegeversicherung 1,7 % (+ 0,25 % für Kinderlose), Dienstgeberzuschuss für Krankenversicherungs-Pflichtversicherte 13 %. **Angaben ohne Gewähr!**

Berechnungen: Bayerische Versorgungskammer

Als Grundregel gilt, je höher das Einkommen, desto attraktiver ist derzeit die Entgeltumwandlung – wie Entgeltumwandlung künftig gefördert wird, entscheidet die Bundesregierung im Laufe des Jahres 2007. Von dieser Entscheidung wird es auch abhängen, ob die kirchlichen Dienstgeber weiterhin Zuschüsse zur Entgeltumwandlung zahlen.

Die persönliche Förderquote bei Riester und Entgeltumwandlung selbst errechnen können Sie unter

www.lhre-vorsorge.de

(auf „Finanzrechner“ klicken und „Förderrechner“ auswählen)

Bitte nicht verwechseln

Versicherungs- und Versorgungskammer – zwei ungleiche Brüder

Schon seit 11 Jahren leben die Brüder Versicherungs- und Versorgungskammer getrennt – und werden noch immer verwechselt. Beide Versicherer sind aus dem Staatsunternehmen Bayerische Versicherungskammer hervorgegangen und heute völlig getrennte, in Wettbewerb stehende Unternehmen.

Die Bayerische Versorgungskammer blieb in staatlichem Besitz und hat sich auf Altersvorsorge spezialisiert. Die Betriebsrentenversicherung fast aller KirchenmitarbeiterInnen in Bayern läuft über die ZkdbG „Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden“, einer Einrichtung der Bayerischen Versorgungskammer.

Die Versicherungskammer Bayern wurde vom Freistaat verkauft und gehört heute zur Sparkassengruppe. Sie ist der Partner der Kirchen im Bereich Beihilfe, die über ihren Unternehmensbereich „Bayerische Beamtenkrankenkasse“ abgewickelt wird. Neu ist, dass die bayerischen Diözesen Rahmenverträge über freiwillige betriebliche Altersvorsorge mit der Versicherungskammer Bayern geschlossen haben. So können kirchliche MitarbeiterInnen jetzt, das Einverständnis des Dienstgebers vorausgesetzt, wählen, wo sie ihre Altersversorgung aufstocken:

Bei der Bayerischen Versorgungskammer, die im Rahmen der „PlusPunktRente“ sowohl Riester-Verträge, als auch Entgeltumwandlung auf Basis einer Pensionskasse

anbietet oder bei der Versicherungskammer Bayern, die jetzt ebenfalls eine Pensionskasse und zusätzlich eine Unterstützungskasse im Angebot hat.

Beide Unternehmen wollen Kunden gewinnen und informieren gerne über ihre jeweiligen Angebote. Aber eben über ihre

eigenen Angebote! Wer Fragen zu den Angeboten der Versorgungskammer hat, sollte auch diese anrufen (089/92 35-74 50). Wer mehr über die neuen Vorsorgemöglichkeiten bei der Versicherungskammer wissen möchte, sollte die Versicherungskammer anrufen (0180/2 11 50 00; 6 Ct/Anruf).

Das Autorenteam



Manfred Weidenthaler,
Dienstnehmervertreter
aus der Erzdiözese
München und Freising,
Redaktionsleiter
KODA Kompass



Dr. Joachim Eder,
Dienstnehmer-
vertreter aus der
Diözese Passau,
KODA-Vorsitzender



Franz Aigner,
Dienstnehmervertreter
aus der Erzdiözese
München und Freising,
Rechtsberater der
Mitarbeiterseite

Besonderer Dank gilt Walter Dietsch, Bayerische Versorgungskammer und Walter Gürtler, Versicherungskammer Bayern für die fachliche Beratung.

Riester ist nicht gleich Riester

Bunt ist die Palette privater Riester-Angebote. Ob Versicherungen, Banken, Bausparkassen ... jeder hält ein Riester-Angebot parat. Die Beratung ist – zumindest für gute Kunden – meist fair, da die Provisionen gering sind. Kluge Vermittler haben mehr Interesse an der Zufriedenheit des Kunden als an den schmalen Gewinnen durch einen „aufgeschwätzten“ Vertrag.

Ein besonderes Riester-Angebot ist die nach Riester geförderte PlusPunktRente der Bayerischen Versorgungskammer / Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden. Sie steht allen kirchlichen MitarbeiterInnen offen, die dort ihre Betriebsrentenversicherung haben – in Bayern sind dies fast alle. Hinsichtlich ihrer Flexibilität übertrifft sie die privaten Angebote. MitarbeiterInnen können zwischen Riesterförderung und Entgeltumwandlung wechseln und bei Bedarf ohne finanzielle Nachteile die Beiträge ändern oder die Versicherung ruhen lassen. Nachteil dieses Riester-Angebots ist, dass die Zusatzrente später kranken- und pflegeversicherungspflichtig ist.

Familienfrauen und Familienmänner

Mit 60 Euro sind sie dabei

Entgeltumwandlung ist für Familienfrauen und -männer ohne eigenes Einkommen nicht von Interesse. Sozialversicherung und Steuern kann nur sparen, wer Einkommen hat. Anders bei der Riesterförderung. In den ersten 3 Lebensjahren eines Kindes kann für einen Jahresbeitrag von 60 Euro die volle Riesterzulage in Anspruch genommen werden. Danach wird Riester-Förderung nur weitergezahlt, wenn wieder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen wird oder wenn auch der Ehepartner einen Riester-Vertrag abschließt.



Foto: Bilderbox

betriebl

(Bayerische

Sicherheit		- Beiträge plus Garantieverzinsung - Die Rentenansprüche werden Altersprüfung nicht angerechnet,
Beitrag	Zulagen	Bis 2007 wird eine Sparleistung Der Eigenbeitrag beträgt mindest
	Steuerersparnis	Der Staat zahlt jährlich pro Versi Die Zulagen bekommen alle rent Hausfrauen/-männer ohne eigene
Verzinsung	Garantiezins	3,25 %
	tatsächliche Verzinsung	Hängt von den erwirtschafteten U aussagen lassen. Die Versorgungs daher geringes Risiko, aber auch
	Verwaltungs- und Abschlusskosten	Die Verwaltungskosten sind mit rechnet. Abschlusskosten (Vermi
Auszahlung	als Rente	Volle Rente ab dem Monat nach Bezug ab 60 möglich (pro Monat Die Rente erhöht sich jährlich un
	als Einmalzahlung (Kapitalisierung)	Eine Kapitalisierung ist derzeit n möglich werden).
	Besteuerung	Die Rentenzahlungen sind voll st
	Sozialabgaben	Volle Beiträge zur Kranken- und
Flexibilität	Beitragszahlungen	- Verringerung der Beiträge oder frei möglich (keine „gezillmerte verzinst und die Rentenansprüche - Wechsel zu Entgeltumwandlung - Einschluss von Erwerbsminderu geändert werden.
	Arbeitgeberwechsel	- Ist der neue Arbeitgeber auch be versorgungskasse der bayer. Ge - Eine Mitnahme zu einem ander finanziell sinnvoll ist, muss im - Anderenfalls muss sich der Vers der Vertrag ruhen soll oder priv
Gestaltungsmöglichkeiten	Hinterbliebenenversorgung (Ehepartner, kindergeldberechtigete Kinder)	Hinterbliebenenrente kann einges bei Tod des Versicherten eine Ren sich wie in der gesetzlichen Rent Ausschluss der Hinterbliebenen 20 % und bei Frauen um 5 %. (De länger als ihre Ehepartner leben.)
	Berufsunfähigkeit/ Erwerbsminderung	Erwerbsminderung kann einges gelten die Kriterien der gesetzlich am Tag arbeitsfähig, egal in welc Stunden halbe Erwerbsminderung Ausschluss von Erwerbsminderu Zeitpunkt des Ausschlusses jünger
Anspruch des Mitarbeiters		Mitarbeiter, deren Betriebsrente i Anspruch auf zusätzliche Altersv Die Ehepartner der Mitarbeiter k
Infos, Beratung		Service-Telefon der Bayerische 089/92 35-74 50 www.pluspunktrente.de

Öffentlicher Riester-Vertrag

bei der Bayerischen Versorgungskammer

Die Beiträge sind gegen Verlust geschützt.
 Arbeitslosengeld II-Empfängern bei der Bedürftigkeitsprüfung sind also auch in diesem Fall geschützt.

Die Förderung von 3 % des Vorjahresbruttos gefördert (ab 2008 4 %). Die Sparleistung setzt sich zusammen aus staatlicher Zulage und Eigenbeitrag. Die staatliche Zulage beträgt bis zu 60 Euro pro Jahr.

Die staatliche Zulage beträgt 114 Euro (ab 2008 154 Euro) Zulage, pro kindergeldberechtigtem Kind kommen 138 Euro (ab 2008 185 Euro) dazu. Die Zulage wird auch für pflichtigen Arbeitnehmer sowie Väter und Mütter, die ein Kind unter 3 Jahren betreuen.

Die staatliche Zulage wird auf das Einkommen, die kein Kind unter 3 betreuen, erhalten Förderung nur, wenn auch der Ehepartner einen Riester-Vertrag abschließt.

Die Steuerbehörde (Sonderausgaben), prüft das Finanzamt automatisch, ob es für Sie günstiger ist, die Beiträge zum Riester-Vertrag bei der Steuer zu zahlen oder nur die Zulage zu erhalten.

Die Beiträge werden von den Überschüssen ab, die sich nicht verbindlich vorab festlegen lassen. Die Bayerische Versorgungskammer verfolgt eine gemischte Anlagestrategie, die zu geringeren Gewinnchancen führt.

Die Beiträge werden mit 3 % der Beiträge kalkuliert und in den Tarif eingerechnet (einschließlich Provisionen) fallen nicht an.

Die Beiträge werden bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres; vorgezogenere Beiträge werden mit 0,3 % Abzug, max 10,8 % (ab 2008) und 1 % (garantiert).

Die Kapitalanlage ist nicht möglich (Teilkapitalisierung soll bis 2008 erlaubte Kapitalanlage).

Die Beiträge sind steuerpflichtig. Wie sich die Steuerpflicht von Alterseinkommen tatsächlich auswirkt lesen Sie auf S. 18.

Die Beiträge sind pflichtig!

Die Beiträge sind pflichtig! Die Beiträge sind pflichtig! Die Beiträge sind pflichtig! Die Beiträge sind pflichtig!

Die Beiträge sind pflichtig! Die Beiträge sind pflichtig! Die Beiträge sind pflichtig! Die Beiträge sind pflichtig!

Die Beiträge sind pflichtig! Die Beiträge sind pflichtig! Die Beiträge sind pflichtig! Die Beiträge sind pflichtig!

Die Beiträge sind pflichtig! Die Beiträge sind pflichtig! Die Beiträge sind pflichtig! Die Beiträge sind pflichtig!

Die Beiträge sind pflichtig! Die Beiträge sind pflichtig! Die Beiträge sind pflichtig! Die Beiträge sind pflichtig!

Die Beiträge sind pflichtig! Die Beiträge sind pflichtig! Die Beiträge sind pflichtig! Die Beiträge sind pflichtig!

Die Beiträge sind pflichtig! Die Beiträge sind pflichtig! Die Beiträge sind pflichtig! Die Beiträge sind pflichtig!

Die Beiträge sind pflichtig! Die Beiträge sind pflichtig! Die Beiträge sind pflichtig! Die Beiträge sind pflichtig!

Die Beiträge sind pflichtig! Die Beiträge sind pflichtig! Die Beiträge sind pflichtig! Die Beiträge sind pflichtig!

Die Beiträge sind pflichtig! Die Beiträge sind pflichtig! Die Beiträge sind pflichtig! Die Beiträge sind pflichtig!

Die Beiträge sind pflichtig! Die Beiträge sind pflichtig! Die Beiträge sind pflichtig! Die Beiträge sind pflichtig!

private Riester-Verträge

(bei jeder Versicherung, Bank, Bausparkasse)

- Die eingezahlten Beiträge sind gesetzlich gegen Verlust geschützt.
- Die Rentenansprüche werden bei der Bedürftigkeitsprüfung nicht angerechnet, sind also auch in diesem Fall geschützt.

Die Sparleistung setzt sich zusammen aus staatlicher Zulage und Eigenbeitrag.

Die staatliche Zulage beträgt 114 Euro (ab 2008 154 Euro) Zulage, pro kindergeldberechtigtem Kind kommen 138 Euro (ab 2008 185 Euro) dazu.

Die staatliche Zulage wird auf das Einkommen, die kein Kind unter 3 betreuen, erhalten Förderung nur, wenn auch der Ehepartner einen Riester-Vertrag abschließt.

Die Steuerbehörde (Sonderausgaben), prüft das Finanzamt automatisch, ob es für Sie günstiger ist, die Beiträge zum Riester-Vertrag bei der Steuer zu zahlen oder nur die Zulage zu erhalten.

Hängt vom Anbieter ab.

Hängt von den erwirtschafteten Überschüssen ab, die sich nicht verbindlich voraussetzen lassen. Je riskanter die Anlageform (z. B. Aktienfonds) desto höher sind die Gewinnaussichten.

Sehr unterschiedlich! Im Extremfall werden bis zu 20 % der Beiträge für Verwaltungs- und Abschlusskosten fällig.

Hängt vom Anbieter ab.

Viele Riester-Verträge bieten die Möglichkeit sich bis zu 30 % des angesparten Kapitals als Einmalzahlung auszahlen zu lassen.

Die Beiträge sind steuerpflichtig. Wie sich die Steuerpflicht von Alterseinkommen tatsächlich auswirkt lesen Sie auf S. 18.

Die Beiträge sind pflichtig!

- Verringerung der Beiträge oder Ruhenlassen (= nichts mehr einzahlen) ist möglich, kann aber zu erheblichen finanziellen Nachteilen führen. Das gilt insbesondere, wenn nur kurze Zeit in einen Vertrag eingezahlt wird. Durch die fixen Verwaltungs- und Abschlusskosten wird dann ein großer Teil des erwirtschafteten Geldes aufgebraucht – ähnlich wie bei einer Kapitallebensversicherung. (sogenannte „gezillmerte Tarife“).
- Rein privater Vertrag, ein Arbeitgeberwechsel hat keine Auswirkungen.

Hängt vom Anbieter ab.

Hängt vom Anbieter ab.

Rein privater Vertrag, hat nichts mit dem Arbeitgeber zu tun.

Bei Banken, Versicherungen, Bausparkassen ...



Für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer der katholischen Kirche in Bayern eröffnen sich jetzt neue Wege der betrieblichen Altersvorsorge. Kommen Sie zu uns. Gerne beraten wir Sie ausführlich.

Ihre
LIGA Bank

Entgeltumwandlung für Beschäftigte der katholischen Kirche

Der Generationenvertrag funktioniert nicht mehr. Kürzungen in der gesetzlichen Rentenversicherung vergrößern die Versorgungslücke. Für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer der katholischen Kirche in Bayern bieten sich nun neue Möglichkeiten der betrieblichen Altersvorsorge: Entgelt umwandeln und dabei Steuern und Sozialversicherungsbeiträge sparen. Wir beraten Sie gerne in einer unserer Filialen in

Augsburg, Bamberg, Eichstätt, München, Nürnberg, Passau, Regensburg oder Würzburg.
Weitere Kontaktmöglichkeit: info@ligabank.de oder www.ligabank.de



LIGA Bank - seit 1917. Dienstleister für Klerus, Diözesen und Pfarrgemeinden, Ordensgemeinschaften, Caritas, alle kirchlichen Einrichtungen und alle Mitarbeiter im kirchlichen Dienst. Ihr kompetenter Partner bei Finanzierungsfragen, Vermögensanlagen, Versicherungen, Altersvorsorge und Onlinebanking. Wir sind immer für Sie da. Ihre Werte sind auch unsere Werte. **Glaube verbindet.**

Sie haben die Wahl

Neue Kassen für den Kirchendienst zugelassen

Ein Monopol ist gefallen. Ab sofort haben kirchliche MitarbeiterInnen Auswahl bei der Entgeltumwandlung. Voraussetzung ist jedoch, dass der Dienstgeber die neuen Vorsorgemöglichkeiten auch für seine Einrichtung zulässt! Wie bislang können Sie Entgeltumwandlung bei Ihrer Betriebsrentenkasse durchführen, in aller Regel die Bayerische Versorgungskammer. Als zweite Pensionskasse steht die Pensionskasse der Versicherungskammer Bayern zur Verfügung. Die staatliche Förderung ist bei beiden Anbietern identisch. Die Unterschiede liegen im Detail.

Eine dritte und ganz neue Möglichkeit der Altersvorsorge bietet die Unterstützungskasse der Versicherungskammer Bayern. Hier gelten andere steuer- und abgabenrechtliche Regelungen. Unterstützungskassen sind Vereine, denen der Dienstgeber beitreten muss. Kirchlichen MitarbeiterInnen steht ab sofort die ÖBAV (Öffentliche betriebliche Altersversorgung) zur Vorsorge offen. Sie ist die Unterstützungskasse der öffentlichen Versicherer, in Bayern ist das die Versicherungskammer.



Grenzenlos Steuern sparen

Die Vorteile einer Unterstützungskasse

Entgeltumwandlung bei Pensionskassen ist eine lukrative Form der Vorsorge, aber nur im Rahmen der persönlichen Sozialversicherung- und Steuerfreigrenzen. Und diese sind, vor allem in den oberen Einkommensbereichen sehr eng (siehe rechts).

Unterstützungskassen fallen unter andere Steuerparagrafen. Das bedeutet, jede und jeder kann volle 2520 Euro (der Wert wird jährlich leicht erhöht) seines/ihrer Einkommens steuer- und sozialabgabenfrei für eine Unterstützungskasse aufwenden – und das unabhängig und zusätzlich zur Entgeltumwandlung bei einer Pensionskasse und einem Riester-Vertrag. Darüberhinaus kann er/sie unbegrenzt steuerfrei, aber sozialabgabenpflichtig, investieren.

Für MitarbeiterInnen, die große Versorgungslücken in relativ kurzer Zeit schließen wollen (müssen), wird die Unterstützungskasse von hohem Interesse sein.

Auf den folgenden Seiten finden Sie eine Zusammenstellung wichtiger Unterschiede und Gemeinsamkeiten der 3 im kirchlichen Bereich zugelassen Möglichkeiten der Entgeltumwandlung.

Vorsicht bei Altersteilzeit

Durch Entgeltumwandlung verringert sich das Bruttoeinkommen. In Altersteilzeit ist das Brutto jedoch Grundlage für die Aufstockung des Entgelts. Entgeltumwandlung während der Altersteilzeit führt daher in vielen Fällen zu Einkommensverlust. Ob Entgeltumwandlung während Altersteilzeit schädlich ist, muss jeweils für den Einzelfall berechnet werden.

Ihre persönliche Freigrenze

Soviel können Sie bei Pensionskassen abgaben- und steuerfrei umwandeln

Die meisten kirchlichen MitarbeiterInnen können die gesetzlichen Freigrenzen für Entgeltumwandlung bei Pensionskassen nur teilweise nutzen. Für alle, die ihre Betriebsrenten-Pflichtversicherung bei der Bayerischen Versorgungskammer haben – das sind die meisten – gilt:

Von der Steuer- und Abgabenfreigrenze (2006 sind das 2520 Euro) ist der „Zusatzbeitrag“, den der Dienstgeber an die Betriebsrentenkasse zahlt abzuziehen. Der „Zusatzbeitrag“ beträgt ab 2007 dauerhaft 4 % des „zusatzversorgungspflichtigen Bruttoeinkommens“ (ZV-Brutto). 2520 Euro minus 4 % des Jahres-ZV-Brutto ergibt also den sozialversicherungsfreien Restbetrag. Einen Überblick, wieviel für die steuer- und sozialabgabenfreie Umwandlung bleibt, gibt Ihnen nebenstehende Tabelle.

Wer krankenversicherungspflichtig ist (das sind im Jahr 2006 in der Regel ArbeitnehmerInnen, die nicht mehr als 47.250 Euro verdienen), erhält vom Dienstgeber innerhalb der Sozialversicherungsfreigrenze einen Zuschuss von 13 % auf den umgewandelten Betrag. Wer die Freigrenzen überschreitet, muss für den übersteigenden Betrag Sozialversicherung und eventuell auch Steuer zahlen.

Ihre exakte persönliche Freigrenzen können Sie mit unserem Entgeltumwandlungsrechner unter www.kodakompass.de/rente bestimmen.

Betriebsrente nicht bei der Versorgungskammer

Einige Dienstgeber haben ihre MitarbeiterInnen bei der „SELBSTHILFE“ oder der „Kirchlichen Zusatzversorgungskasse“ pflichtversichert. Die Betriebsrentenbeiträge zu diesen Kassen mindern den Freibetrag für die Entgeltumwandlung. Mit einigen Altfällen wurde einzelvertraglich eine Lebensversicherung statt einer Betriebsrente vereinbart. Der Dienstgeber muss allen Beschäftigten wenigstens eine Form der Entgeltumwandlung anbieten. Zusätzliche Altersvorsorge bei der Versorgungskammer ist jedoch nur möglich, wenn die Einrichtung dort Mitglied ist..

	2007
zusatzversorgungspflichtiges Jahresbrutto	steuer- und sozialabgabenfreier Restbetrag für die Entgeltumwandlung*
20.000	1.720,00
25.000	1.520,00
30.000	1.320,00
35.000	1.120,00
40.000	920,00
45.000	720,00
50.000	520,00
55.000	320,00
60.000	120,00
65.000	0
70.000	0

* Bei neu abgeschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarungen können weitere 1.800 Euro steuer- aber nicht sozialversicherungsfrei umgewandelt werden. (Bei seit 1.1.05 neu Eingestellten mit einem Einkommen oberhalb 63.000 € steht der zusätzliche Freibetrag nur teilweise zur Verfügung.)

** Hilfsweise wurde der Grenzbetrag von 2006 verwendet, voraussichtlich wird er 2007 etwas höher sein, wodurch auch die tatsächlichen Freibeträge etwas höher sind.

Die drei Möglichkeiten der Entgeltumwandlung

Bayerische Versorgungskammer Pensionskasse

Anspruch des Mitarbeiters		Jede/r kirchliche Mitarbeiter im Bereich von ABD und AVR hat tariflichen Anspruch auf Entgeltumwandlung bei der Bayer. Versorgungskammer, wenn auch seine Betriebsrente über die Versorgungskammer läuft – ist bei fast allen MitarbeiterInnen der Fall.
Sicherheit		- In allen Fällen sehr hoch. Die angesparten Beiträge plus Garantiezins - Die Rentenansprüche werden Arbeitslosengeld II-Empfängern bei der
Beitrag	Mindestbeitrag	Derzeit 183,75 € im Jahr (wird jährlich leicht erhöht).
	Steuer- und sozialversicherungsfreier Beitrag	Wieviel maximal sozialversicherungsfrei umgewandelt werden kann, h ausgeschöpft hat (siehe Beitrag S. 13).
	Zusätzlicher Steuerfreibetrag	Für nach dem 31.12.04 neu geschlossene Entgeltumwandelungsvereinbarungsfrei umgewandelt werden (siehe Beitrag S. 13).
	Dienstgeberzuschuss	Den in der gesetzlichen Krankversicherung Pflichtversicherten zahlt der versicherungsfreie Beitrag nicht überschritten wird. Für darüber hinaus
Verzinsung	Garantiezins	3,25 %
	tatsächliche Verzinsung	Die tatsächliche Verzinsung hängt von den erwirtschafteten Überschüssen Alle Anbieter verwenden gemischte Anlagestrategien. Die Chancen auf chend geringer.
	Verwaltungs- und Abschlusskosten	Die Verwaltungskosten sind mit 3 % der Beiträge einkalkuliert. Abschlusskosten (Vermittlerprovisionen) fallen nicht an.
	Gruppentarif	Einheitlicher Tarif für alle Einrichtungen und Betriebe.
Auszahlung	als Rente	Volle Rente ab dem Monat nach Vollendung des 65. Lebensjahres; vorgezogener Bezug ab 60 möglich (pro Monat 0,3 % Abzug, max 10,8 %). Die Rente erhöht sich jährlich um 1 % (garantiert).
	als Einmalzahlung (Kapitalisierung)	Kapitalisierung ist noch nicht möglich (soll voraussichtlich ab 2008 zugelassen werden).
	Besteuerung und Sozialabgaben bei Auszahlung	Die Rentenzahlungen sind voll steuerpflichtig. Wie sich die Steuerpflicht von Alterseinkommen tatsächlich auswirkt, lesen Sie auf S. 18. Volle Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung sind abzuführen!
Flexibilität	Beitragszahlungen	- Verringerung der Beiträge oder Ruhenlassen (= nichts mehr einzahlen) ist kostenfrei möglich (kein „gezillmerter“ Tarif). Auch ohne neue Beiträge wird das Kapital voll verzinst und die Rente wächst entsprechend. - Wechsel zu Riesterförderung und zurück ist kostenfrei möglich. - Einschluss von Erwerbsminderung/Hinterbliebenenversorgung kann kostenfrei geändert werden.
	Arbeitgeberwechsel	- der Arbeitgeber bestimmt, ggf. nach tariflichen Vorgaben, welche Form - bietet der neue Arbeitgeber die Vorsorge über eine Pensionskasse an, i alle katholischen Einrichtungen in Bayern bieten Pensionskassen an (t - Ob bei Arbeitgeberwechsel die Übertragung auf eine andere Pensionsk zu finanziellen Einbußen führt, muss im Einzelfall geprüft werden. Ev
Gestaltungsmöglichkeiten, Besonderheiten	Hinterbliebenenversorgung (Ehepartner, Kinder, für die Kindergeldberechtigung besteht)	Hinterbliebenenrente kann eingeschlossen werden. Die Hinterbliebenen erhalten bei Tod des Versicherten eine lebenslange Rente (bei Waisenrente bis zum Wegfall der Kindergeldberechtigung). Die Rente berechnet sich wie in der gesetzlichen Rentenversicherung. Ausschluss der Hinterbliebenenversorgung erhöht die Altersrente bei Männern um 20 % und bei Frauen um 5 %. (Der Unterschied ergibt sich daraus, dass Frauen meist länger als ihre Ehepartner leben.)
	Berufsunfähigkeit/ Erwerbsminderung	Erwerbsminderung kann eingeschlossen werden. Für Erwerbsminderungsrenten gelten die Kriterien und Regelungen der gesetzlichen Rentenversicherung (Weniger als 3 Stunden am Tag arbeitsfähig, egal in welchem Beruf = volle Erwerbsminderung; unter 6 Stunden halbe Erwerbsminderung.) Ausschluss von Erwerbsminderung erhöht die Rente um 20 %, wenn man zum Zeitpunkt des Ausschlusses jünger als 45 Jahre ist (ab 45 geringere Erhöhung).
Infos, Beratung		Service-Telefon der Bayer. Versorgungskammer: 089/92 35-74 50 www.pluspunktrente.de

Versicherungskammer Bayern / Bayernversicherung

Pensionskasse

Unterstützungskasse

Es besteht ein Rahmenvertrag, damit die Beschäftigten diese Form der Vorsorge nutzen können, der jeweilige Dienstgeber muss jedoch zustimmen. Sprechen Sie ggf. mit Ihrem Dienstgeber oder wenden Sie sich an die Mitarbeitervertretung (MAV) in Ihrer Einrichtung.

Der Arbeitgeber muss Mitglied der Unterstützungskasse werden, damit die Beschäftigten diese Form der Vorsorge nutzen können. Sprechen Sie ggf. mit Ihrem Dienstgeber oder wenden Sie sich an die Mitarbeitervertretung (MAV) in Ihrer Einrichtung.

sind durch nicht insolvenzfähige öffentlich-rechtliche Körperschaften oder den Pensionssicherungsverein geschützt. Bedürftigkeitsprüfung nicht angerechnet, sind also auch in diesem Fall geschützt.

480 € im Jahr

40 € pro Monat (nur monatliche Zahlung möglich)

hängt davon ab in welchem Umfang der Dienstgeber die Freibeträge

4 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung und zwar unabhängig davon, ob die Freibeträge für Pensionskassen ausgeschöpft sind. 2006 ist der Freibetrag 2.520 €.

ungen können weitere 1.800 € pro Jahr steuer- aber nicht sozialversi-

Darüberhinaus sind Beiträge in unbegrenzter Höhe steuerfrei aber nicht sozialversicherungsfrei.

Dienstgeber einen Zuschuss von 13 % auf den umgewandelten Betrag (gilt nur soweit durch Eigenbeitrag plus Zuschuss der maximale sozialgehende Beiträge wird kein Zuschuss gewährt.). Diese Regelung gilt vorerst nur bis 31.12.08!

Bei Verträgen, die noch im Jahr 2006 beginnen 2,75 %. Bei Verträgen, die 2007 beginnen 2,25 %.

en des Versicherers ab. Sie dürfte deutlich höher als die Garantiezinsen liegen, lässt sich aber nicht verbindlich voraussagen. eine Spitzenrendite ist daher geringer als z. B. bei riestergeförderten Aktienfonds, allerdings ist auch das Risiko für die Versicherten entspre-

Die Verwaltungskosten sind mit 2 % der Beiträge einkalkuliert, die Abschlusskosten mit 3 %.

Die Verwaltungskosten sind mit 0,5 % der Beiträge einkalkuliert, die Abschlusskosten mit 2,4 %.

Der vereinbarte Gruppentarif für kirchliche MitarbeiterInnen ist um ca. 5 - 8 % günstiger als ein Einzeltarif.

Volle Rente ab Beginn des nächsten Jahres nach Vollendung des 65. Lebensjahres; vorgezogene Rente möglich (Abzüge, die nach versicherungsmathematischen Grundsätzen kalkuliert sind).

Die Rente erhöht sich, wenn Überschüsse erwirtschaftet werden. Bei der Unterstützungskasse werden unabhängig von der Rentenhöhe monatlich 4,50 € Servicegebühr von der Rente abgezogen.

Kapitalisierung ab dem 60. Lebensjahr möglich. Auch eine Teilkapitalisierung von bis zu 30 % des angesparten Vermögens möglich.

Kapitalisierung ist ab dem 60. Lebensjahr möglich. Teilkapitalisierung eines beliebigen Anteils des angesparten Vermögens ist möglich.

Die Rentenzahlungen sind voll steuerpflichtig. Wie sich die Steuerpflicht von Alterseinkommen tatsächlich auswirkt, lesen Sie auf S. 18.

Eine besondere (günstige) Regelung gilt bei Kapitalisierung, sog. Fünftelung nach §34 EStG.

Volle Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung sind abzuführen!

- Verringerung der Beiträge oder Ruhenlassen (= nichts mehr einzahlen) ist möglich. Die Beiträge sind jedoch „gezillmert“, das bedeutet die gesamten Verwaltungs- und Abschlusskosten werden in den ersten 3 Jahren von den Beiträgen abgezogen. In dieser Zeit wird nur wenig Kapital angespart. Es lohnt daher nicht in einen solchen Vertrag nur wenige Jahre einzuzahlen und ihn dann ruhen zu lassen.

en der Altersvorsorge er in seinem Betrieb zulässt. st die Weiterführung oder Übertragung möglich (gesetzliche Vorgabe); arifliche Vorgabe des ABD bzw. der AVR) asse oder eine andere Form der Altersvorsorge sinnvoll ist oder dies tl. ist es rentabler den alten Vertrag ruhen zu lassen.

- der Arbeitgeber bestimmt, ggf. nach tariflichen Vorgaben, welche Formen der Altersvorsorge er in seinem Betrieb zulässt.
- nur wenn der neue Arbeitgeber Mitglied des ÖBAV ist bzw. wird, kann weiter mit staatlicher Förderung eingezahlt werden; ansonsten kann der Vertrag beitragsfrei gestellt werden (siehe „Flexibilität/ Beitragszahlungen“)

Stirbt der Versicherte vor dem 60. Lebensjahr, werden bereits eingezahlten Beiträge in eine Rente zu Gunsten der Hinterbliebenen umgerechnet. Bei Tod nach Vollendung des 60. Lebensjahres, wird die Rente bis zu 10 Jahre an die Hinterbliebenen (Ehepartner, kindergeldberechtigten Kinder) weitergezahlt.

Wenn der Dienstgeber (!) für seine Einrichtung den „Leistungsplan Kapital“ zulässt, können die Hinterbliebenen zwischen dem ersparten Versorgungskapital und einen Rentenanspruch wählen. Wenn der Dienstgeber (!) den „Leistungsplan Rente“ zulässt, ist keine Hinterbliebenenrente eingeschlossen. Statt dessen werden die eingezahlten Beiträge plus Überschüsse an die Hinterbliebenen ausgezahlt.

Eine Berufsunfähigkeitszusatzversicherung ist möglich. Es wird aber keine Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente gezahlt. Die Berufsunfähigkeitszusatzversicherung führt vielmehr zu einer Beitragsbefreiung. D. h. die vereinbarte Rente wird im Fall von Berufsunfähigkeit (= der bisherige Beruf kann nicht mehr ausgeübt werden) wie vereinbart weiter aufgebaut und ab Rentenbeginn (frühestens mit 60) gezahlt – ohne dass der Versicherte Beiträge leisten muss.

Der Dienstgeber (!) entscheidet für seine Einrichtung, ob eine Berufsunfähigkeitszusatzversicherung enthalten ist. Es wird aber in keinem Fall eine Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente gezahlt. Die Berufsunfähigkeitszusatzversicherung führt vielmehr zu einer Beitragsbefreiung. Das heißt, die vereinbarte Rente wird im Fall von Berufsunfähigkeit (= der bisherige Beruf kann nicht mehr ausgeübt werden) wie vereinbart weiter aufgebaut und ab Rentenbeginn (frühestens mit 60) gezahlt – ohne dass der Versicherte Beiträge leisten muss.

Service-Telefon der Versicherungskammer Bayern: 0180/2 11 50 00 (6 Ct/Anruf)

www.vkb.de

Persönliche Beratung auch bei allen Geschäftsstellen der LIGA Bank

Renteninfos verstehen

Mit soviel können Sie im Alter rechnen

Die Rentenversicherungsträger informieren alle Versicherten ab dem 27. Lebensjahr, die bereits mehr als 5 Jahre Rentenbeitragszeiten haben, jährlich über ihre aktuellen Rentenanwartschaften. Die Renteninformation soll Versicherten die Möglichkeit geben, Notwendigkeit und Umfang einer zusätzlichen Altersversorgung besser einschätzen zu können.

Außerdem bietet der beigelegte

Versicherungsverlauf die Möglichkeit zu prüfen, ob alle relevanten Versicherungszeiten beim Rentenversicherungsträger bereits festgehalten sind. Eine Renteninformation wird immer auf der Grundlage des geltenden Rechts erteilt. Sie ist nicht rechtsverbindlich.



Foto: Bilderbox



Zusammen mit kurzen Erläuterungen über die Grundlagen der Rentenberechnung erfahren Sie in der **Renteninformation der gesetzlichen Rentenversicherung ...**

- **die aktuelle Höhe einer vollen Erwerbsminderungsrente.** Volle Erwerbsminderung bedeutet, Sie können weniger als 3 Stunden täglich einer Erwerbstätigkeit nachgehen, egal in welchem Beruf. Wird Ihnen nur eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung zugesprochen, so ist der für die volle Erwerbsminderungsrente genannte Betrag zu halbieren.
- **die Höhe einer Regelaltersrente aufgrund der bisher gespeicherten Versicherungszeiten.** Es wird Ihnen die aktuelle Höhe Ihrer Altersrente mit 65 Jahren für den Fall gezeigt, dass Sie keine weiteren rentenrechtlichen Zeiten mehr zurücklegen, also auch keine Beiträge mehr eingezahlt werden. Ist Ihr 65. Geburtstag noch fern, wird diese Angabe niedrig ausfallen.
- **die Höhe einer hochgerechneten Regelaltersrente** Im Regelfall werden aber noch weitere Beiträge eingezahlt. Wie hoch Ihre Altersrente dann sein könnte, wenn Sie bis zu Ihrem 65. Lebensjahr arbeiten, steht an dieser Stelle. Dabei wird unterstellt, dass Sie in den Jahren bis zu Ihrem 65. Geburtstag so verdienen werden wie im Durchschnitt der letzten fünf Jahre. Verdienen Sie in Zukunft weniger, wird dieser Betrag in der Realität niedriger ausfallen; verdienen Sie mehr, wird der Betrag höher sein. Arbeiten Sie nicht bis zur Regelaltersgrenze wird dieser Betrag voraussichtlich geringer ausfallen. Die Höhe einer vorgezogenen Rente festzustellen, bedarf gesonderter Berechnung.
- **wie sich künftige Rentenanpassungen auf die Rente auswirken könnten.** Diese Voraussagen zu Rentenanpassungen sind sehr unsicher, auch wenn sie sich auf die Annahmen der Bundesregierung zur mittel- und langfristigen Lohnentwicklung stützen. Zudem sollten Sie bedenken, dass diese Erhöhungen zu einem großen Teil durch die Geldentwertung wieder „aufgefressen“ werden!

Aus dem **Versicherungsnachweis für die Pflichtversicherung bei der Bayerischen Versorgungskammer / Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden (ZkdbG)** erfahren Sie, wieviel Betriebsrentenanspruch Sie bereits erworben haben.

Es werden die im Laufe der Jahre aufgrund Ihres versicherungspflichtigen Entgelts und unter Berücksichtigung Ihres Lebensalters ermittelten Versorgungspunkte aufgelistet und der sich daraus ergebende monatliche Rentenbetrag in Euro ausgewiesen.

Im Gegensatz zur Renteninformation der gesetzlichen Rentenversicherung enthält der Versicherungsnachweis der Zusatzversorgung keine Hochrechnung, wie sich die Betriebsrente unter bestimmten Voraussetzungen bis zum 65. Lebensjahr entwickeln könnte. Der Versicherungsnachweis der Zusatzversorgungskasse geht also davon aus, dass keine weiteren Beiträge mehr eingezahlt werden!

Tatsächlich wird zum Beispiel die Betriebsrente eines 40-jährigen um ein mehrfaches höher ausfallen, wenn er in gleichem Umfang berufstätig bleibt. Um zu erfahren, wie hoch die Betriebsrente sein wird, wenn weiterhin Beiträge eingezahlt werden, können Sie den Betriebsrentenrechner unter www.versorgungskammer.de/pflichtversicherung nutzen.

Nicht im Versicherungsnachweis enthalten sind Angaben über mögliche künftige Überschussbeteiligungen. Erwirtschaftet die Versorgungskammer entsprechende Überschüsse, wachsen die Betriebsrentenansprüche. Wie bei der gesetzlichen Rente ist jedoch zu bedenken, dass diese Überschüsse durch die Geldentwertung zum großen Teil oder sogar vollständig „aufgefressen“ werden.



Und das geht noch weg

Auch Renten sind steuer-, krankenversicherungs- und pflegeversicherungspflichtig

Sowohl in der Renteninformation der gesetzlichen Rentenversicherung als auch im Versicherungsnachweis für die Betriebsrente werden nur Bruttobeträge genannt. Von diesen Beträgen sind abzuziehen die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung und eventuell anfallende Steuern.

Krankenversicherungsbeiträge

Gesetzliche Renten sind im gleichen Umfang mit Krankenkassenbeiträgen belastet wie das Einkommen während der Berufstätigkeit. Bei in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherten Rentnern trägt also die Hälfte des Beitrags der Rentner, die andere der Rentenversicherungsträger. Wenn Ihre Krankenkasse einen Beitragssatz von 13,2% hat, dann muss die Hälfte also 6,6% von Ihnen bezahlt werden – dies entspricht dem Arbeitnehmeranteil

bei Berufstätigen. Der neu eingeführte „zusätzliche Beitragssatz“ von 0,9% ist vom Rentner alleine zu tragen.

Ist jemand privat versichert oder freiwillig bei einer gesetzlichen Krankenkasse oder Ersatzkasse, muss er/sie die Beiträge selbst zahlen, kann aber beim Rentenversicherungsträger Beitragszuschüsse beantragen. Die Beitragszuschüsse werden nach den gleichen Regeln errechnet wie die Arbeitgeberzuschüsse während der Berufstätigkeit.

Die Betriebsrente der Zusatzversorgung ist ein Versorgungsbezug. Für Versorgungsbezüge pflichtversicherter Rentner ist der volle allgemeine Beitragssatz ihrer Krankenkasse maßgebend, einen dem Arbeitgeberanteil entsprechenden Beitragszuschuss gibt es nicht. Beträgt der Beitragssatz Ihrer Krankenkasse zum Beispiel 13,2%, dann ist dieser Beitragssatz

voll von Ihrer Betriebsrente abzuziehen. Hinzu kommt der zusätzliche Beitragssatz von 0,9%.

Ausgenommen von der Kranken- und Pflegeversicherungspflicht sind nur kleine betriebliche Renten von insgesamt unter 122,50 Euro pro Monat (Der Wert wird jährlich angepasst.).

Für freiwillig in der gesetzlichen Krankenkasse Versicherte gilt genau wie in der Zeit der Berufstätigkeit, dass nur für Einkünfte bis zur Beitragsbemessungsgrenze Krankenversicherungsbeiträge zu zahlen sind.

Zusätzliche Vorsorge

Renten aus freiwilliger zusätzlicher Vorsorge bei Pensions- und Unterstützungskassen sind im gleichen Umfang krankenversicherungspflichtig wie die

Betriebsrente. Das gilt auch für die Riesters-Rente bei der Bayerischen Versorgungskammer. Nur private Riesters-Verträge sind von der Kranken- und Pflegeversicherungspflicht ausgenommen.

Pflegeversicherung

Den Beitrag zur Pflegeversicherung tragen RentnerInnen in voller Höhe selbst (Beitragsatz derzeit 1,7 %). Hinzukommt der Beitragszuschlag von 0,25 % bei Kinderlosen. (Dieser fällt nicht an für Eltern, Stief- oder Pflegeeltern, kinderlose Rentner, die vor 1940 geboren oder noch nicht 23 Jahre alt sind). Die Betriebsrente ist im gleichen Umfang pflegeversicherungspflichtig.

Steuerpflicht gesetzlicher Rente

Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung gehören zu den „sonstigen Einkünften“ im Sinne des Einkommensteuerrechts, sie sind damit steuerpflichtig.

Für Renten, die bereits vor Anfang 2005 geleistet wurden beträgt der zu versteuernde Anteil 50 %. Bei Rentenbeginn zwischen 2005 und 2039 liegt der zu versteuernde Anteil jährlich ansteigend zwischen 50 % und 99 %. Renten, die 2040 und später beginnen, sind zu 100 % zu versteuern (bis 2020 steigt der Prozentsatz jährlich um 2 %, also 52 % 2006, 54 % 2007 ...; danach um jährlich 1 %).

Zu Rentenbeginn wird einmalig festgestellt, wie groß der zu versteuernde und wie groß der steuerfreie Anteil ist. Der von der Besteuerung ausgenommene Anteil bleibt als Festbetrag während der Rente immer gleich. Das bedeutet, dass alle Rentensteigerungen der vollen Besteuerung unterliegen.

Beispiel: Rentenbeginn 2007, Rentenhöhe 1000 Euro. 54 %, also 540 Euro, sind zu versteuern, 460 Euro sind steuerfrei. Dieser Freibetrag von 460 Euro bleibt lebenslang gleich! Steigt die Rente in den folgenden Jahren auf 1.100 Euro, sind weiterhin 460 Euro steuerfrei, die übrigen 640 Euro steuerpflichtig.

Besteuerung der Betriebsrente

Die Besteuerung der Betriebsrente richtet sich danach, ob diese aus versteuer-

ten oder steuerfreien Umlagen beziehungsweise Beiträgen finanziert wurde.

Bei der Bayerischen Versorgungskammer gilt: Die Betriebsrentenansprüche, die Sie bis einschließlich 2001 erworben haben, sind später nur mit dem Ertragsanteil steuerpflichtig (22 % bei Rentenbeginn mit 63; 18 % bei Rentenbeginn mit 65).

Der Teil Ihres Betriebsrentenanspruchs den Sie zwischen 2002 und ca. 2020 erwerben, wird – grob geschätzt – zu 60 % steuerpflichtig sein.

Ab ca. 2020 erworbene Betriebsrentenansprüche werden der vollen Steuerpflicht unterliegen.

Erst bei Rentenfestsetzung kann jedem Rentner und jeder Rentnerin exakt mitgeteilt werden, wieviel Prozent der Betriebsrente jeweils steuerpflichtig sind (genauere Auskünfte bei der Versorgungskammer, Tel. 089/92 35-74 00).

Zusätzliche Renten aus einem Riesters-Vertrag oder aus Entgeltumwandlung sind zu 100 % steuerpflichtig.

Dass Renten und Betriebsrenten der Steuerpflicht unterliegen, heißt nicht, dass auch in jedem Fall Steuern anfallen. Ob tatsächlich Steuern zu zahlen sind, richtet sich nach eventuellen weiteren Einkünften und danach, wieviel Sie von der Steuer absetzen können (Sonderausgaben, Werbungskosten). Erst wenn Ihr gesamtes zu versteuerndes Einkommen dann über dem Grundfreibetrag (für Einzelperson: 7.664 Euro, für ein Ehepaar 15.328 Euro) liegt, ist tatsächlich Steuer abzuführen.

Der Kaufkraftverlust

Bei der Ermittlung des tatsächlichen Wertes der Rente ist auch der Verlust der Kaufkraft einzubeziehen. Der Kaufkraftverlust führt über die Jahre dazu, dass beispielsweise ein heutiges Einkommen in Höhe von 1 000 Euro in 20 Jahren – bei einer unterstellten Inflationsrate von 1,5 Prozent pro Jahr – nur noch eine Kaufkraft von rund 740 Euro haben wird.

Dieser Verlust wird in den Berechnungen der Rentenversicherer nicht berücksichtigt. Wer bei der Vorsorgeplanung auf „Nummer Sicher“ gehen möchte, geht davon aus, dass ein großer Teil der „Renten Anpassungen“ (= künftige Rentenerhöhungen

Kurz erklärt

ABD: „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen“. Tarifrecht für die bayerischen KirchenmitarbeiterInnen, ohne Caritas. Großteils mit dem Tarifrecht des öffentlichen Dienstes, TVöD, übereinstimmend.

Bayer. Regional-KODA: „Bayerische Regional-Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts“. Je zur Hälfte mit Dienstnehmer- und DienstgebervertreterInnen besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche In-Kraft-Setzung. Die 18 VertreterInnen der MitarbeiterInnen werden von den Beschäftigten für 5 Jahre gewählt.

AVR: Arbeitsvertragsrichtlinien des Dt. Caritasverbandes. Tarifrecht für die Beschäftigten in den deutschen Caritas-Einrichtungen. Großteils mit dem früheren Tarifrecht des öffentlichen Dienstes, BAT, übereinstimmend.

AK: Arbeitsrechtliche Kommission des Dt. Caritasverbandes. Je 28 Vertreter der Mitarbeiter und Dienstgeber, beschließt die AVR. Die Dienstnehmervertreter werden von den Mitarbeitervertretungen (MAVEN) gewählt.

KODA Kompass: Organ der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA. Wird in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite erstellt und erscheint in der Regel 4-mal im Jahr. Für sozialversicherungspflichtige Beschäftigte im ABD-Bereich werden die Kosten von den Diözesen getragen.

bei der gesetzlichen Rentenversicherung) und Überschussbeteiligungen (künftige zusätzliche Gewinne der Betriebsrentenkassen) für den Ausgleich der Inflation benötigt wird.

Vorsorgelücke

Eine Vorsorgelücke besteht, wenn der finanzielle Bedarf im Ruhestand größer ist, als das tatsächlich zur Verfügung stehende Alterseinkommen. Welches Einkommen Sie im Alter haben werden, ist aufgrund der Renteninformationen und der Feststellung

Impressum

KODA Kompass
Organ der Bayerischen
Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der
Dienstgeberseite.

Rechtskräftig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Versicherungskammer Bayern, der Bayerischen Versorgungskammer und der LIGA Bank.

Herausgeber- und Autorenanschrift

Bayerische Regional-KODA
Ottmarsgäßchen 8, 86152 Augsburg
Tel.: 08 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 37 93
Bayerische-Regional-KODA@t-online.de

Redaktionsanschrift

c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
Tel.: 0 80 34/40 84 Fax: 0 80 34/7 08 98 61
redaktion@kodakompass.de

Redaktion

Franz Aigner, Jürgen Herberich, Johannes Hoppe, Markus Schweizer, Dr. Christian

Spannagl, Manfred Weidenthaler, Vertreter der Dienstgeberseite: Dr. Josef Meier

Redaktionsleitung und Layout
Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.)

KODA Kompass Fotos: Johannes Hoppe

Abo-Verwaltung, Druck und Auflage

Druckerei Fuchs, Gutenbergstr. 1,
92334 Berching, Tel.: 0 84 62/9 40 60,
Fax: 0 84 62/94 06 20

MitarbeiterInnen, die den KODA Kompass kostenfrei im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses zugesandt erhalten, melden Adressänderungen nur ihrem Dienstgeber.

Ihrer sonstigen Einkünfte einigermaßen zu bestimmen.

Welchen Versorgungsbedarf Sie haben werden, um ein Leben in finanzieller Sicherheit führen zu können, hängt von Ihnen zu erwartenden laufenden Kosten (Miete, Lebenshaltungskosten, Kredittra-

ten, Versicherungen, Ausbildung der Kinder ...), notwendigen Anschaffungen (Auto, Renovierungen ...) und von den persönlichen Ansprüchen an das Leben im Ruhestand ab. Dabei sollte man den Versorgungsbedarf regelmäßig überprüfen, weil er Wandlungen unterworfen ist. Für

eine überschlägige Berechnung des Versorgungsbedarfs werden vielfach 90 % des letzten Nettoeinkommens herangezogen.

Stellen Sie für sich eine Versorgungslücke fest, dann beginnen Ihre Überlegungen, ob und wie diese Lücke geschlossen werden kann.

Frau K. geht 2020 in Rente – das bleibt ihr konkret

Im Jahr 2020 wird es nach den Plänen der Bundesregierung erst im Alter von 65 Jahren und 8 Monaten volle Altersrente geben. Die aktuellen Renteninformationen gehen jedoch von der jetzt gültigen Altersgrenze, 65 Jahre, aus. Daher tun wir dies auch in unserem Beispiel. Frau K. nutzt die Möglichkeit, 2 Jahre früher in Ruhestand zu gehen, in unserem Beispiel also mit 63 Jahren.

Angaben in Euro und pro Monat	gesetzliche Rente	Betriebsrente
Gesetzliche Rente lt. Renteninformation bei Rentenbeginn mit 65 Jahren / Betriebsrente errechnet mit dem Betriebsrentenrechner unter www.versicherungskammer.de/pflichtversicherung	1520	430
Verminderung wegen vorzeitigem Rentenbezug (weniger eingezahlte Beiträge und Rentenabschlag)	- 200	- 51
Brutto-Rente bei Rentenbeginn 63	1320	379

Kranken- und Pflegeversicherung

Abzug Krankenversicherung (bei angenommenem Beitragssatz 13,2 %)*	99	53
Abzug Pflegeversicherung (1,7 %)	22	6
Insgesamt zu zahlende Beiträge	180	

Die Besteuerung**

Steuerfreibetrag (bei Rentenbeginn 2020 = 20 % der Brutto-Rente)	- 264	
steuerpflichtig (Brutto-Rente minus Steuerfreibetrag)	1.056	
steuerpflichtiger Teil der Betriebsrente (Annahme: Je zur Hälfte Ertragsanteil- und Vollbesteuerung)		227
abzüglich der steuerfreien Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge (evtl. auch abzgl. weiterer Sonderausgaben, Werbungskosten)	- 180	
Das zu versteuernde Einkommen übersteigt den Grundfreibetrag (= steuerfreies Existenzminimum) von 7.664 €/Jahr bzw. 639 €/Monat, daher ist Steuer zu entrichten.	(1.056 + 227 - 180) 1103	
Tatsächlich zu entrichtende Steuer	90	

Insgesamt zur Verfügung stehendes Netto-Alterseinkommen	1429
--	-------------



Foto: Versicherungskammer Bayern

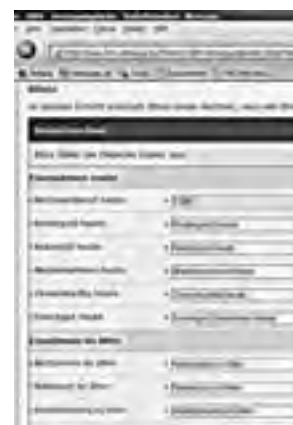
* Gesetzliche Renten sind mit halbem Beitragssatz, Betriebsrenten mit vollem Beitragssatz belastet, zusätzlich fallen 0,9 % Erhöhungsbetrag an. Siehe S. 17.

** Entscheidend für die Besteuerung ist das Jahr des Eintritts in den Ruhestand! Siehe Seite 18.

Die persönliche Versorgungslücke detailliert errechnen können Sie mit dem Vorsorge-Rechner der Deutschen Rentenversicherung unter

www.lhre-vorsorge.de/Themen-2004-Versorgungsluecke-Bedarfsanalyse.html

(Internetadresse bitte vollständig eingeben!)



i Information und persönliche Beratung

Zur gesetzlichen Rente

Wenden Sie sich an die Versicherungsämter bei den Stadt-, Gemeinde- und Kreisverwaltungen, die örtlichen Auskunft- und Beratungsstellen, sowie die Versichertenältesten Ihrer Rentenversicherung.

www.deutsche-rentenversicherung.de
Service-Telefon: 0800-10 00 48 00
(7.30 Uhr bis 19.30 Uhr, Fr bis 15.30 Uhr)

Zur Betriebsrente

Wenden Sie sich an Ihre Betriebsrentenkasse. Für die meisten MitarbeiterInnen ist dies die Bayerische Versorgungskammer, Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden.

www.zkdbg.de
Service-Telefon: 089/92 35-74 00
(9.00 Uhr bis 15.30 Uhr, Fr. bis 12.30 Uhr)

SELBSTHILFE VVaG: 0221/4 60 15-00; www.sh-rente.de

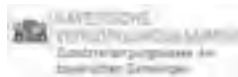
Kirchliche Zusatzversorgungskasse: 0221/20 31-0; www.kzvkd.de

Zur zusätzlichen Vorsorge



Information, Beratung, Proberechnungen zur Pensions- und Unterstützungskasse der Versicherungskammer Bayern

www.vkb.de
Service-Telefon: 0180/2 11 50 00
(6 Ct/Anruf; 8 Uhr bis 18 Uhr)



Information, Beratung, Proberechnungen zur „Pluspunktrente“ (Pensionskasse und Riester-Vertrag der Versorgungskammer)

www.pluspunktrente.de
Service-Telefon: 089/92 35-74 50
(9.00 bis 15.30 Uhr, Fr. bis 12.30 Uhr)



Persönliche Beratung zu den Vorsorgeangeboten der Versicherungskammer auch bei allen Filialen der LIGA Bank

private
Riester-Verträge

Beratung zu privaten Riester-Verträgen bei den jeweiligen Anbietern (Banken, Versicherungen, Bausparkassen ...)

Information auch bei

www.Ihre-Vorsorge.de

Unabhängige Vorsorgeberatung der Rentenversicherungsträger
Verschiedene Finanzrechner

Stiftung Warentest

www.warentest.de
(Rubrik Versicherung + Vorsorge)

Verbraucherzentralen

www.verbraucherzentralen.de

**Bundesministerium für
Arbeit und Soziales**

www.bmas.bund.de
Bürgertelefon zur Rente:
01805/99 66-01 (12 Ct/Min.)

www.ofd.niedersachsen.de

(Bereich Steuer, FAQ)
Information rund um die (Renten-,
Vorsorge-)Besteuerung



Foto: Bayerische Versorgungskammer

Hausbesuch in Ihrer Einrichtung

Versicherungskammer, LIGA Bank und Versorgungskammer kommen in Ihre Einrichtung und informieren, zum Beispiel bei Mitarbeiterversammlungen, rund um die zusätzliche Vorsorge. Auch Sprechstunden vor Ort sind möglich. Interessierte Mitarbeitervertretungen oder Dienstgeber wenden sich an oben genannte Service-Telefonnummern. Bitte beachten:

Versorgungskammer einerseits, Versicherungskammer und LIGA andererseits bieten unterschiedliche Vorsorgeprodukte, eventuell empfiehlt es sich beide Seiten einzuladen.

Jetzt im Netz

www.onlineABD.de

Das Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen Erz-/Diözesen im Internet.

Werdende Mütter aufgepasst

Jahresonderzahlung bei Elternzeit sichern

Im ersten Jahr der Elternzeit gibt es noch eine volle Jahresonderzahlung, früher Weihnachtsgeld genannt – aber nur wenn unmittelbar vor Beginn der Elternzeit Entgeltanspruch besteht. Im Mutterschutz nach der Geburt besteht kein Entgeltanspruch – in dieser Zeit wird Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse gezahlt. Das bedeutet, Frauen, die direkt nach dem Mutterschutz in Elternzeit gehen, haben nur Anspruch auf eine anteilige Jahresson-



Foto: bilderbox

derzahlung bis zum Ende des Mutterschutzes.

Wer dagegen nach dem Mutterschutz seinen Resturlaub nimmt und erst dann mit der Elternzeit beginnt, der bekommt die volle Jahresonderzahlung – denn im Urlaub besteht Entgeltanspruch.

Diese schwer nachvollziehbare Regelung ist auf eine Textänderung des TVöD gegenüber dem BAT zurückzuführen, die im Rahmen der Tarifübernahme auch Eingang in das kirchliche Tarifrecht ABD gefunden hat.

Manfred Weidenthaler

Mindesttarif für kurzfristig Beschäftigte

Keine Regelung enthält der neue Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes, TVöD, zu kurzfristig Beschäftigten. Im öffentlichen Dienst sind die Entgelte für diese meist als Aushilfen eingesetzten Kräfte frei vereinbar. Um den Beschäftigten wenigstens im kirchlichen Bereich einen gewissen tariflichen Schutz zu kommen zu lassen, hat die KODA Mindestentgelte festgelegt. Kurzfristig Beschäftigte sind entsprechend ihrer Tätigkeit und Qualifikation einzugruppieren und erhalten im ABD-Bereich wenigstens die Stufe 2 ihrer Entgeltgruppe. Für ReligionslehrerInnen i. K. gilt die bisherige Regelung fort.

Manfred Weidenthaler

Befristung aufgehoben

Dienstgeber werden ihrer Verantwortung gerecht

Im Juli 2005 hatte die Bayerische Regional-KODA eine Anhebung der Unterrichtsverpflichtung von ReligionslehrerInnen i. K. (im Kirchendienst) an Grund-, Haupt- und Förderschulen beschlossen. Angesichts der Anstellungssituation hatte die Mitarbeiterseite eine Befristung der Arbeitszeiterhöhung durchgesetzt.

Einer ganzen Reihe von fertig ausgebildeten kirchlichen Religionslehrern drohte angesichts von Plänen zum Personalabbau, vor allem in einer bayerischen Diözese, die Arbeitslosigkeit. Es könne nicht angehen, so die Mitarbeiterseite, dass einerseits die Unterrichtsverpflichtung an-

Themen

- **Sozial ausrichten**
Mitarbeiterseite nimmt Stellung
- **Aber bitte mit Sahne**
Krankenhausrechnungen prüfen
- **Kirchliche Schulen**
Alternative zur gesetzlichen Rente
- **TVöD-Land: KODA berät**
- **Strukturausgleich: Nachtrag**
- **Stichwort: Stiftungsaufsicht**
- **Neuer online-Chef:**
Gespräch mit Markus Schweizer
- **Wer geht – wer kommt**
Wechsel auf beiden Seiten

Sonderteil

- **Erst prüfen, dann unterschreiben**
Der richtige Umgang mit Änderungsverträgen, Änderungskündigungen ...

gehoben wird und zugleich KollegInnen in die Arbeitslosigkeit geschickt werden. Kolleginnen und Kollegen, die mit ihrer kirchlichen Ausbildung praktisch keine Chance auf dem privaten Arbeitsmarkt haben.

Die Dienstgeber hatten ihrerseits zugesagt, sich um Lösungen für das Problem zu bemühen. Inzwischen wurden für alle zur Anstellung anstehenden Lehrkräfte Lösungen gefunden.

Die Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA hat daher im Mai einer Aufhebung der Befristung zugestimmt.

Manfred Weidenthaler

Aber bitte mit Sahne

Überhöhte Krankenhausrechnungen und wie Sie damit umgehen

Chefarztbehandlung ist inklusive, wenn Sie im Beihilfetarif 820 K, 830 oder 835 sind. Die in der Regel höhere Kompetenz und Erfahrung des Chefarztes hat ihren Preis. Der 2,3fache Satz wird für die privatärztliche Vorzugsbehandlung abgerechnet. Bei besonderer medizinischer Begründung ist sogar bis

seine Leistungen auch nicht in Rechnung stellen. Informieren Sie gegebenenfalls die Beihilfe.

- Bezahlen Sie Krankenhausrechnungen nicht vorschnell. Sie müssen das Geld nicht auslegen. Reichen Sie die Rechnung erst bei der Beihilfe ein und bezahlen Sie, sobald diese Ihnen das Geld überwiesen hat. Für die Beihilfe ist es so einfacher, Fehler in den Rechnungen korrigieren zu lassen.



Zeit lassen. Krankenhausrechnungen erst nach Prüfung durch die Beihilfe bezahlen.

Foto: bilderbox

zum 3,5fachen möglich. Das ist in Ordnung und nach der Gebührenordnung so vorgesehen.

Die Rechnung für die Zusatzleistungen geht in aller Regel an den Patienten, dieser bekommt die Kosten für die Chefarztbehandlung von der Beihilfe erstattet.

Leider kommt es in letzter Zeit vor, dass mehr Leistungen abgerechnet werden als wirklich erbracht wurden. Dieses Extra-Sahnehäubchen geht zu Lasten der Allgemeinheit, denn Zusatzkosten lassen sich über kurz oder lang nur durch steigende Beiträge oder sinkende Leistungen auffangen.

Versicherte sollten die Krankenhausrechnung genau anschauen:

- Als Patient mit Chefarztbehandlung haben Sie Anspruch darauf, tatsächlich vom Chefarzt oder seinem ausdrücklichen Vertreter behandelt zu werden. Prüfen Sie, ob die auf der Rechnung aufgeführten Chefarztvisiten und -behandlungen tatsächlich stattgefunden haben. War der Chef und sein Vertreter verhindert, kann er

externen Abrechnungsstellen machen und manchmal passieren einfach Fehler.

Um die Überprüfung von Abrechnungen kümmert sich die Beihilfeversicherung. Manche Fehler kann die Beihilfe von sich aus finden, andere nicht. In jedem Fall unterstützt die Beihilfe den Versicherten bei problematischen Rechnungen. Wenn nötig, setzt sich die Beihilfe auch direkt mit dem Rechnungssteller auseinander. Die Beihilfe bittet Sie gegebenenfalls um eine Vollmacht und Schweigepflichtentbindung.

Besser vorher fragen

Manche Krankenhausaufenthalte sind von langer Hand geplant und die Klinik ist wohl überlegt ausgesucht. Wenn Zeit ist, sollten Sie die Beihilfe auf jeden Fall vorab über den geplanten Krankenhausaufenthalt informieren. Es gibt einzelne Privatkliniken, die sich nicht an die gesetzlichen Abrechnungssätze halten. Patienten, die sogenannte „freie Honorarvereinbarungen“ unterschreiben, müssen damit

rechnen, dass weder die Krankenkasse noch die Beihilfe für die – oft horrenden – Zusatzkosten aufkommt. Also besser einmal zuviel fragen.

Zudem gibt es eine Reihe von sogenannten „gemischten Anstalten“. Hier ist im Einzelfall zu klären, welche Kosten die Beihilfe trägt. Ein kurzer Telefonanruf bei der Beihilfe genügt in aller Regel.

Manfred Weidenthaler

TVöD-Land

Nach 14 Wochen Arbeitskampf haben sich im Mai Bundesländer und Gewerkschaften darauf verständigt, ebenfalls den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes, TVöD, anzuwenden. Die Länderfassung weicht in einer Reihe von Punkten vom TVöD-Bund und TVöD-Kommunen ab. Die Bayerische Regional-KODA befasst sich derzeit mit dem neuen Tarifvertrag. Über die (möglichen) Auswirkungen auf den kirchlichen Bereich werden wir berichten.

Manfred Weidenthaler



Foto: veirdi

Nachtrag Strukturausgleich

In der Nr. 25 berichteten wir auf Seite 11, dass der in bestimmten Fällen gewährte Strukturausgleich bei Höhergruppierung verloren geht. Das stimmt nicht immer. In den Entgeltgruppen 3 bis 8 gilt, dass der Strukturausgleich mit dem höheren Entgelt verrechnet wird. Beispiel: Ab Oktober 2007 erhält eine Mitarbeiterin 80 Euro Strukturausgleich. Im November wird sie aufgrund der Besitzstandsregelungen um eine Entgeltgruppe höhergruppiert, dort verdient sie 60 Euro mehr. Die 60 Euro werden vom Strukturausgleich abgezogen. Sie bekommt dann noch 20 Euro Strukturausgleich. Dadurch wird sicher gestellt, dass das Entgelt durch die Höhergruppierung nicht sinkt. Ein sehr aufmerksamer MAV-Vorsitzender hat uns auf den Fehler hingewiesen – herzlichen Dank.

Redaktion

Stellungnahme der KODA-Mitarbeiterseite

Soziale Ausrichtung muss bleiben

Familienförderung für Mitarbeiterseite an erster Stelle

Der für den ABD-Bereich übernommene Systemwechsel im öffentlichen Dienst, hat massivere Auswirkungen auf das kirchliche Verständnis von „beruflicher Tätigkeit in der Kirche“ als von allen Beteiligten erwartet worden ist. Auch wenn unbestritten der Vorteil der TVöD-Übernahme in der Anbindung an die Entgeltentwicklung des Öffentlichen Dienstes besteht, so dürfen die Nachteile nicht einfach negiert werden.

Die unbesehene Übernahme der dem Systemwechsel zugrunde liegenden Bedingungen trifft die Kirche gerade in ihren Wertevorstellungen, die bislang vom Fürsorgeprinzip geleitet worden sind:

- radikale Einschnitte beim Entgelt bei Arbeitgeberwechseln auch im innerkirchlichen Bereich
- Wegfall kinderbezogener Anteile im Entgelt
- Wegfall sozialer Komponenten
- Einführung einer Leistungskomponente, was im sozialen und pastoralen Bereich völlig neue Fragen aufwirft

Das auch schon genannte Schlagwort „Tarifpolitik ist keine Sozialpolitik“ gibt kirchlicherseits keine angemessene Antwort auf die aufgeworfenen Fragen. Tarifrecht ist nicht Sozialrecht, das ist richtig. Tarifrecht hat aber innerkirchlich seinen Regelungen sehr wohl sozialrechtliche Prinzipien zugrunde zu legen und mit ein zu beziehen. Die mit dem Systemwechsel verbundenen Konsequenzen fordern dies geradezu von der KODA, um nicht das reine „Job-System-Denken“ des neuen Tarifrechts im öffentlichen Dienst auf die kirchliche Dienstgemeinschaft zu übertragen. Wenn die Kirche ihre eigene Soziallehre im kircheneigenen Raum nicht anwendet, geht viel an Glaubwürdigkeit verloren. Das Gegenstück zur Sichtweise der Arbeit als „reines Austauschverhältnis“ muss gerade im tariflichen Bereich, also von der KODA, durch eine „sozialpolitisch ausgerichtete kirchliche Tarifpolitik“ gefunden werden.

Dies bedeutet keine Rückkehr zum Alimentationssystem (Treue- und Fürsorgesystem des alten Tarifrechts), aber ein klares Ja zur sozialen Verantwortung, die die Kirche als Arbeitgeber beziehungsweise als viele kleine und große Arbeitgeber für



Dr. Joachim Eder, Sprecher der Mitarbeiterseite in der Bayerischen Regional-KODA Foto: KODA Kompass

ihre MitarbeiterInnen aus ihrem Selbstverständnis heraus hat.

In diesem Zusammenhang entspricht für die Mitarbeiterseite die erreichte Verbesserung bei einem Arbeitgeberwechsel innerhalb des ABD-Bereichs teilweise dieser notwendigen sozialen Verantwortung. In besonderem Maße besteht diese soziale Verantwortung aber im Bereich der Förderung der Familie, um dem kirchlichen Anspruch gerecht zu werden, dass das Entgelt „für die eigenen Erfordernisse und für die der Familie“ ausreichend ist. Zu entscheiden, wie die soziale Verantwortung in angemessener Weise wahrgenommen wird, ist Aufgabe der Tarifpartner, in diesem Fall der Mitarbeiter- und der Dienstgeberseite der KODA.

Die Mitarbeiterseite favorisiert ein Modell, das weiterhin kinderbezogene Anteile im Entgelt vorsieht, um damit den familiären Mehrbedarf wenigstens teilweise auszugleichen. Die Äußerungen der Dienstgeberseite lassen darauf schließen, dass auf ihrer Seite soziale Maßnahmen in diesem Bereich angedacht werden, die aber keinen direkten pekuniären Charakter haben.

Entscheidend ist, dass der Prozess, eine für beide Seiten akzeptable Lösung zu finden, frei von äußeren Einflüssen in sachlicher Weise erfolgen kann.

Dr. Joachim Eder

Ihre KODA-VertreterInnen

Diözese Augsburg

Karin Jörg 08 21/41 85 05

Klaus Probst 0 90 75/60 35

Johannes Reich 0 83 41/9 08 54 81

Erzdiözese Bamberg

Johannes Hoppe 09 11/4 01 02 62

Susanne Steiner-Püschel 09 11/26 13 90

Diözese Eichstätt

Markus Schweizer 0 84 21/5 02 87

Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Erzdiözese München und Freising

Franz Aigner 0 89/55 25 16 90

Martin Binsack 0 89/1 40 93 51

Erich Sczepanski 0 89/21 37 12 89

Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84

Diözese Passau

Dr. Joachim Eder 0 85 07/92 26 03

Elisabeth Weinzierl 0 85 1/8 79 79

Diözese Regensburg

Birgitta Pompe 0 9 41/5 97 11 40

Michael Wenninger 0 87 31/91 62 3

Diözese Würzburg

Jürgen Herberich 0 9 31/20 15 35 16

Beate Reisert 0 60 21/39 21 05

Vertreter der Lehrerkommission

Reinhard Donhauser-Koci 0 85 45/7 01

www.kodakompass.de/dienstnehmer

Kurz erklärt

ABD: „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen“. Tarifrecht für die bayerischen KirchenmitarbeiterInnen, ohne Caritas. Großteils mit dem Tarifrecht des öffentlichen Dienstes, TVöD, übereinstimmend.

Bayer. Regional-KODA: „Bayerische Regional-Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts“. Je zur Hälfte mit Dienstnehmer- und DienstgebervertreterInnen besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraft-Setzung. Die 18 VertreterInnen der MitarbeiterInnen werden von den Beschäftigten für 5 Jahre gewählt.

Lehrerkommission: Mit Dienstgebern und -nehmern besetzte Kommission innerhalb der KODA zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Lehrkräfte an kirchl. Schulen. 4 DienstnehmervertreterInnen werden von den Lehrkräften direkt gewählt, hinzu kommt der Vorsitzende der KODA-Mitarbeiterseite.

KODA Kompass: Organ der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA. Wird in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite erstellt und erscheint in der Regel 4-mal im Jahr. Für sozialversicherungsspflichtige Beschäftigte im ABD-Bereich werden die Kosten von den Diözesen getragen.

Zusatzversicherungen für kirchliche Mitarbeiter in Bayern

Tarife 820K und PEP (= Private-Ergänzungs-Police)

Gesetzlich krankenversicherte kirchliche Mitarbeiter in Bayern erhalten von Ihrem Arbeitgeber eine Grundbeihilfe für Zahnersatz und Heilpraktiker.

Die Versicherungskammer Bayern bietet diesen Mitarbeitern mit den Tarifen 820K und PEP einen preiswerten Zusatzversicherungsschutz an, um die immer größer werdende Eigenbeteiligung im Krankheitsfall zu kompensieren.

Die im Winter 2005/2006 durchgeführte Angebotsaktion (vgl. KODA Kompass November 2005 Nr. 24) wurde positiv angenommen.

Mittlerweile sind im Tarif 820K mehr als 93 000 Personen und in den Tarifen PEP rund 21 000 Personen versichert.

Sichern auch Sie sich ab durch die neuen, leistungsfähigen Gesundheitspakete der Versicherungskammer Bayern.

PEP Plus

Krankenhaustagegeld

10 € pro Tag, maximal 280 € pro Kalenderjahr

Zuzahlungen

50 % aus maximal 300 € in 3 Kalenderjahren

Vorsorgeuntersuchungen

50 % aus maximal 300 € in 3 Kalenderjahren

PEP Standard

Zahnersatz

- für Zahnersatz, Inlays und Implantate 30 % der erstattungsfähigen Aufwendungen aus bis zu 7 675 € in 4 Kalenderjahren
- 15 % aus weiteren 7 675 €

Heilpraktiker

50 % aus 750 € im Kalenderjahr

Auslandsreise

- Schutz bei Auslandsreisen (privat und dienstlich) bis zu 2 Monaten
- Kostenerstattung des medizinisch notwendigen Krankenrücktransports

Sehhilfen

155 € in 3 Kalenderjahren

820K

Krankenhausaufenthalt

- Unterbringung im Zweibettzimmer
- Behandlung durch den Chefarzt oder einen Arzt Ihres Vertrauens
- Ersatzkrankenhaustagegeld

Zahnersatz

- für Zahnersatz, Inlays und Implantate 30 % der erstattungsfähigen Aufwendungen aus bis zu 7 675 € in 4 Kalenderjahren
- 15 % aus weiteren 7 675 €

Heilpraktiker

20 % aus 1 535 € im Kalenderjahr

Auslandsreise

- Schutz bei Auslandsreisen (privat und dienstlich) bis zu 2 Monaten
- Kostenerstattung des medizinisch notwendigen Krankenrücktransports

Sehhilfen

155 € in 3 Kalenderjahren

PEP Premium (nur als Ergänzung zu Tarif 820K abschließbar)

Krankenhausaufenthalt

- Unterbringung im Einbettzimmer
- Ersatzkrankenhaustagegeld

Kontaktadresse

Versicherungskammer Bayern
Abteilung C2BF01
Maximilianstraße 53
81537 München

Bei Fragen zu den Leistungen
(089) 21 60-85 06

Bei Fragen zu Vertragsbedingungen
(089) 21 60-85 05



Beiträge im Monat* in der Gruppenversicherung

PEP Plus		
Alter	Männer	Frauen
0-19 Jahre	0,96 €	0,96 €
20-29 Jahre	5,66 €	7,14 €
30-39 Jahre	6,01 €	8,03 €
40-49 Jahre	7,15 €	8,46 €
50-59 Jahre	8,59 €	9,25 €
60-64 Jahre	9,79 €	9,98 €
ab 65 Jahre	11,95 €	12,12 €

PEP Standard		
Alter	Männer	Frauen
0-19 Jahre	3,49 €	3,49 €
20-29 Jahre	8,43 €	10,32 €
30-39 Jahre	10,56 €	13,15 €
40-49 Jahre	12,27 €	15,70 €
50-59 Jahre	14,15 €	17,98 €
60-64 Jahre	15,12 €	18,24 €
ab 65 Jahre	16,22 €	18,98 €

Tarif 820K	
Alter	Kinder
0-18 Jahre	4,44 €
19-27 Jahre	9,66 €

PEP Premium		
Alter	Männer	Frauen
0-19 Jahre	0,75 €	0,75 €
20-29 Jahre	2,78 €	3,68 €
30-39 Jahre	2,83 €	3,71 €
40-49 Jahre	4,45 €	3,87 €
50-59 Jahre	7,39 €	5,75 €
60-64 Jahre	9,91 €	7,41 €
65-69 Jahre	13,14 €	10,47 €
70-74 Jahre	16,04 €	14,45 €
75-79 Jahre	20,28 €	18,99 €
ab 80 Jahre	30,49 €	25,28 €

* Die Beiträge sind ohne Alterungsrückstellungen kalkuliert und passen sich Ihrem Alter entsprechend den Altersgruppen an.



Beispiele für Leistungen der Tarife 820K und PEP

1. Zahnersatz

2 Kronen Rechnungsbetrag	960,00 €
GKV-Leistung (Festzuschuss)	299,70 €
Beihilfeleistung	80,68 €
Leistung PEP Standard	288,00 €
Leistung 820K	288,00 €

1 Implantat mit Krone

Rechnungsbetrag	2 200,00 €
GKV-Leistung (Festzuschuss)	355,29 €
Beihilfeleistung	95,65 €
Leistung PEP Standard	660,00 €
Leistung 820K	660,00 €

2. Heilpraktiker

Rechnungsbetrag	600,00 €
GKV-Leistung	0,00 €
Beihilfeleistung	250,00 €
Leistung PEP Standard	300,00 €
Leistung 820K	120,00 €

3. Sehhilfen (Brille)

Rechnungsbetrag	400,00 €
GKV-Leistung	0,00 €
Beihilfeleistung	0,00 €
Leistung PEP Standard	155,00 €
Leistung 820K	155,00 €

4. Stationäre Wahlleistungen

Rechnungsbetrag	3 957,41 €
davon Arztkosten	2 812,11 €
davon Einbettzimmer	1 145,30 €
GKV-Leistung	0,00 €
Beihilfeleistung	0,00 €
Leistung 820K	3 384,76 €

(Arztkosten, Zweibettzimmer)

Leistung PEP Premium	572,65 €
-----------------------------	-----------------

(Differenz zwischen Ein- und Zweibettzimmer)

Hinweise: Bei den Beihilfeleistungen wurde ein Bemessungssatz von 50% unterstellt. Die Rechnungsbeträge sind nach Tarif und Allgemeinen Versicherungsbedingungen erstattungsfähig. Die Leistungen ergeben sich verbindlich nur aus Tarif und Allgemeinen Versicherungsbedingungen.

Neuer online-Chef im Gespräch

Neuer Name – neue Inhalte

Enorm gewachsen ist das online Angebot kodakompass.de seit seiner Gründung vor 6 Jahren. Mehrere tausend Einzelseiten sind inzwischen zu betreuen, zu aktualisieren und zu ergänzen. Manfred Weidenthaler hatte das online-Angebot bislang nebenher mitbetreut, was aber auf Dauer nicht in der gewohnten KODA-Kompass-Qualität zu leisten gewesen wäre. Ein eigener online-Redaktionsleiter musste her; und nach einiger Suche erklärte sich Markus Schweizer, Dienstnehmervertreter aus der Diözese Eichstätt, bereit die Aufgabe zu übernehmen. Manfred Weidenthaler bleibt wie bisher Redaktionsleiter KODA Kompass und ist weiterhin verantwortlich für die Print-Ausgabe.

KODA Kompass: Markus, drei Gründe warum die Kollegen auf kodakompass.de gehen sollten!

Schweizer: Grund eins: Wer sich zum Beispiel für das neue Entgeltsystem interessiert, wer Fragen zur Reisekostenregelung hat oder wer wissen möchte, wie private Altersvorsorge mit der Entgeltumwandlung funktioniert, findet auf unserer Homepage fachkundige Antworten. Auch sind alle bisherigen Ausgaben des gedruckten KODA Kompass dort verfügbar.

Zum Zweiten sind dort Berichte von den Vollversammlungen verfügbar, die Einblick in Entscheidungsprozesse gewähren und erkennen lassen, was aktuell zur Beratung anstehen. So können Beschäftigte den Verlauf der Diskussionen mitverfolgen und Beschlüsse leichter verstehen.

Auf kodakompass.de bekommen nicht zuletzt die Vertreter der Mitarbeiterseite ein Gesicht: Es gibt Informationen über die KODA-Mitglieder, es wird die Arbeitsweise vom Antrag bis zur In-Kraft-Setzung erklärt und es werden die Besonderheiten des Dritten Weges verständlich dargestellt.

KODA Kompass: Die Aufgabe des online-Redaktionsleiters ist mit viel zusätzlicher Arbeit verbunden. Du hast ja gesagt – wenn auch nach einigem Nachdenken.

Schweizer: Ich war schon als „freier Mitarbeiter“ für den KODA Kompass tätig, weil mir Kommunikation und Transparenz sehr wichtig sind. Zudem finde ich, dass das Internet ein sehr interessantes Medium ist. Es wäre schade gewesen, wenn die professionelle Arbeitsweise nicht hätte fortgeführt

werden können. Deshalb stellte ich mich zur Wahl.

KODA Kompass: Was macht ein online-Redaktionsleiter?

Schweizer: Von mir wird beispielsweise der Email-Newsletter für bis jetzt knapp 800



Übergabe. Manfred Weidenthaler übergibt dem neuen online-Chef Markus Schweizer eine Computermouse als „Amtsinsignium“.

Foto: KODA Kompass

Abonnenten erstellt. Dabei ist er nur eine Möglichkeit der KODA-Mitarbeiterseite, um – aus ihrer Sicht – über die Arbeit der Bayerischen Regional-KODA zu informieren. Als Redaktionsleiter muss ich dafür sorgen, dass die verschiedenen Medien aufeinander abgestimmt werden und wo möglich aufeinander Bezug nehmen. Eine weitere Aufgabe ist, herauszufinden, welche Informationen für die Beschäftigten von aktuellem Interesse sind. Ich kümmere mich dann darum, dass sie zuverlässig recherchiert auf unserer Homepage erscheinen. Schließlich kann man dem Impressum von kodakompass.de entnehmen, dass ich die presserechtliche Verantwortung für den gesamten Internetauftritt trage. Allein stehe ich aber nicht. Im technischen Bereich arbeite ich mit Jürgen Herberich eng zusammen, der als Webmaster für die technische Umsetzung zuständig ist.

KODA Kompass: Eine deiner ersten Initiativen war die Umbenennung von kodakompass online in kodakompass.de – folgen dem neuen Namen auch neue Inhalte?

Schweizer: Ja natürlich. Während im Netz immer noch die alte, gewohnte Homepage

verfügbar ist, wird im Hintergrund an einem neuen, frischeren Outfit gearbeitet. Damit einhergehend sollen aktuelle Informationen deutlicher von überholten Inhalten abgegrenzt werden. Es ist nicht leistbar, alle verfügbaren Inhalte nach jeder Gesetzesänderung auf mögliche Auswirkungen hin zu überprüfen und zu aktualisieren.

KODA Kompass: kodakompass.de wird wie der KODA Kompass „in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite“ erstellt. Wie unabhängig ist die KODA-Mitarbeiterseite unter dieser Voraussetzung?

Schweizer: Die Zusammenarbeit schränkt die Unabhängigkeit unserer Öffentlichkeitsarbeit nicht ein, Fingerspitzengefühl ist allerdings angebracht. In vieler Hinsicht profitieren wir von der Teilnahme eines Vertreters der Dienstgeber an den Redaktionssitzungen. Beispielsweise wurde die Idee, zukünftig den Text des ABD über eine eigene Homepage allen zugänglich zu machen, aus der Redaktion heraus entwickelt. Demnächst soll www.onlineABD.de in Verantwortung der gesamten Bayerischen Regional-KODA freigeschaltet werden. Die gelungene Zusammenarbeit ist sicher ein Grund für den guten Ruf, den sowohl der KODA Kompass als auch kodakompass.de im kirchlichen Bereich als authentische, seriöse Informationsquelle für kirchliches Arbeitsrecht genießen.

KODA Kompass: Du bist jetzt schon einige Monate im Amt. Macht es noch Spaß?

Schweizer: Es macht viel Arbeit und es macht Spaß. Das „noch“ lassen wir weg.

Markus Schweizer,

- geboren 1965 in Parsberg (Bistum Regensburg)
- Studium der Religionspädagogik in Eichstätt und der Sozialpädagogik in Regensburg
- 6 Jahre Gemeindefereferent im Bistum Regensburg
- anschließend Geschäftsführer der Landvolkbewegung in der Diözese Eichstätt,
- derzeit Umweltmanagementsekretär
- seit 2001 MAV-Vorsitzender und seit 2003 Dienstnehmervertreter in der Bayer. Regional-KODA.

Sie erreichen Markus Schweizer unter schweizer@kodakompass.de

Auf dem Laufenden bleiben und den kodakompass.de-Newsletter abonnieren – alles was in der KODA passiert tagesaktuell in Ihrem Postfach. Kostenfrei unter kodakompass.de

Wer geht – wer kommt

Wechsel auf beiden Seiten der KODA

Zum 30. April 2006 ist **Sandra Franke-Sperrer**, Bildungsreferentin beim katholischen Frauenbund



in Regensburg, aus dem Dienst in der Diözese Regensburg ausgeschieden. Damit endete auch ihre Mitgliedschaft für die Mitarbeiterseite in der Bayerischen Regional-KODA. Sandra Franke-Sperrer brachte vorwiegend frauenspezifische Themen mit arbeitsrechtlicher Relevanz in die Diskussionen ein. Die Mitarbeiterseite dankt ihr für ihre Tätigkeit und wünscht ihr für ihren weiteren beruflichen und persönlichen Lebensweg alles Gute.

Mit Wirkung zum 1. Mai 2006 hat **Michael Wenninger**, Religionslehrer i. K., verheiratet, drei erwachsene Kinder, als Nachrücker für die Diözese Regensburg auf Mitarbeiterseite in der Bayerischen Regional-KODA seine



Tätigkeit aufgenommen. Da dies persönlich bereits seine vierte Amtszeit darstellt, ist er mit den Aufgaben in der Bayerischen Regional-KODA bestens vertraut. Die Mitarbeiterseite freut sich, mit Michael Wenninger wieder einen engagierten, kompetenten und auf beiden Seiten geschätzten Kollegen begrüßen zu dürfen.

Dr. Joachim Eder



Auf Dienstgeberseite ist Rechtsrätin i. K. **Sabine Baumgartner** ausgeschieden. Ein Aufgabenschwerpunkt in der KODA-Tätigkeit der Münchner Juristin lag bei der Situation der Kirchenstiftungen. Die Mitarbeiterseite dankt Sabine Baumgartner für eine offene und gute Zusammenarbeit.

Ihre Nachfolge hat **Dr. Stefan Korta**, wissenschaftlicher Referent im Münchner Referat für Kirchenrecht, angetreten. Dr. Korta hat in Freiburg, Rom und Münster Theologie und Kirchenrecht

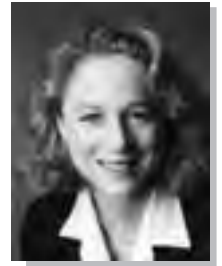


studiert und im Bereich Staatskirchenrecht promoviert. Der Vater von drei Kindern lebt mit seiner Familie in Buchloe, wo er sich ehrenamtlich als Pfarrgemeinderatsvorsitzender engagiert.

Im Juli wird der langjährige KODA-Vorsitzende Schulrat i. K. **Wolfgang Rückl** verabschiedet werden. Wir werden in der nächsten Ausgabe ausführlich berichten.

Seine Nachfolge als KODA-Mitglied wird Rechtsrätin i. K. **Dorothea Schönheit** antreten. Bevor sie 2002 in den Kirchendienst wechselte, war Dorothea Schönheit als Rechtsanwältin und als Rechtsreferentin der Münchner Hypothekbank tätig. Im Personalreferat des Ordinariats München ist sie vor allem mit Beratung von Kirchenstiftungen, MAV-Angelegenheiten und Stellenbewertungen befasst. Die Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA wünscht den beiden neuen Dienstgebervertretern einen guten Start und ein glückliche Hand bei den vor ihnen liegenden Aufgaben.

Manfred Weidenthaler



DAS STICHWORT

Stiftungsaufsicht

Die kirchlichen Stiftungen stehen unter der besonderen Obhut des Diözesanbischofs. Zu diesem Zwecke werden sie von ihm beaufsichtigt (Stiftungsaufsicht). Stiftungsaufsichtsbehörde ist – je nach Diözese – das (Erz-)Bischöfliche Ordinariat oder die (Erz-)Bischöfliche Finanzkammer. Die bayerischen Bischöfe haben eine Ordnung für Kirchliche Stiftungen, die Kirchenstiftungsordnung (KiStiftO) erlassen, die in Art. 42 deren Aufgaben regelt. Solche Stiftungen sind in der Regel alle Pfarrkirchenstiftungen, Fialkirchenstiftungen, Exposituren und Benefizien. Diese kirchlichen

Einrichtungen sind selbstständige juristische Personen öffentlichen und kirchlichen Rechts, damit auch eigenständige Arbeitgeber. Aus diesem Grund handelt es sich bei einem Wechsel von einer Kirchenstiftung zu einer anderen Kirchenstiftung um einen Arbeitgeberwechsel, der nach dem neuen TVöD-System des ABD schädlich ist, also Verschlechterungen beim Entgelt nach sich ziehen kann. Unabhängig von der rechtlichen Selbstständigkeit der einzelnen Stiftungen obliegt der Stiftungsaufsichtsbehörde die Genehmigung einzelner Rechtsakte dieser Einrichtungen.

Für den arbeitsrechtlichen Bereich ist von Bedeutung, dass der stiftungsaufsichtlichen Genehmigung dabei insbesondere Abschluss, Änderung oder Beendigung von Arbeitsverträgen bedürfen. Dies bedeutet, dass Beschlüsse, Rechtsgeschäfte und sonstige Entscheidungen der Stiftungen erst dann wirksam werden, wenn sie von der kirchlichen Stiftungsaufsichtsbehörde genehmigt sind. Sie sind bis zu dieser

Genehmigung schwebend unwirksam. Ausdrücklich ist für die Wirksamkeit von Verträgen, also auch von Arbeitsverträgen, diese stiftungsaufsichtliche Genehmigung erforderlich. Die Wirksamkeit erfolgt erst mit der – später erfolgenden – nachträglichen Genehmigung. Wenn die Genehmigung verweigert wird, ist eine Beendigungserklärung durch den Dienstgeber notwendig, auch wenn für die bis zu diesem Zeitpunkt geleistete Arbeit das entsprechende Entgelt gezahlt werden muss. Der Genehmigungsvorbehalt bezieht sich auch auf alle weiteren Aspekte der Vertragsgestaltung, also auf Befristung, Beendigung oder Änderung des Vertrages.

In der Praxis ist es damit dem Dienstgeber zum Beispiel verwehrt ohne stiftungsaufsichtliche Genehmigung, vertraglich eine höhere Leistung zu vereinbaren, wenn keine rechtliche Grundlage gegeben ist.

Dr. Joachim Eder

Erst prüfen, dann unterschreiben

Der richtige Umgang mit Änderungsverträgen, Änderungskündigungen ...

Einer oder eine muss gehen – oder jede/r reduziert die Arbeitszeit ... Immer mehr MitarbeiterInnen werden vor solche Alternativen gestellt. Betroffen sind vor allem Beschäftigte in Kindertagesstätten. Ab September gilt in Bayern ein neues System für die öffentlichen Zuschüsse. Der Staat refinanziert nicht mehr die einzelne MitarbeiterIn, sondern zahlt Pauschalen pro betreutem Kind. Manche Kindertagesstätten werden durch das neue System besser gestellt, anderen drohen erhebliche Defizite. Um diese Defizite abzuwenden, versuchen viele Pfarreien Personal zu reduzieren, zum Beispiel durch Änderungskündigungen oder unvernehmliche Arbeitszeitreduzierungen.

Wie ernst ist die Lage?

In jedem Fall gilt für Betroffene: Erst genau prüfen, dann nachdenken und dann erst (vielleicht) unterschreiben.

Zunächst ist zu klären, wie ernst die Lage wirklich ist. Dies ist vor allem Aufgabe der Mitarbeitervertretung (MAV) in der Einrichtung. Dort, wo die Beschäftigten

keine Mitarbeitervertretung gewählt haben, muss jede/r selbst versuchen, Klarheit zu gewinnen.

Erwarten kann man von einem Dienstgeber, dass er die Berechnungsgrundlagen für das befürchtete Defizit offenlegt und erläutert. Die MAV achtet bei der Prüfung unter anderem auf Folgendes:

- Sind die zugrundeliegenden Belegungszahlen realistisch (oder kommen erfahrungsgemäß noch so und so viel Nachmeldungen dazu)?
- Woher kommt das erwartete Defizit (Unterhalt, Küche, Reinigung, Kinderbetreuung, zu geringe Elternbeiträge ...)?
- Ist das Defizit jetzt neu entstanden oder höher geworden? (Vergleichszahlen aus den Vorjahren anschauen)
- Inwieweit trägt die politische Gemeinde das Defizit oder einen Teil des Defizits?
- Ist das Defizit dauerhaft oder nur vorübergehend?

Je nachdem, wie die Antworten ausfallen, muss weiter überlegt werden:

- Gibt es außer Personalabbau noch andere Möglichkeiten, die wirtschaftliche Lage wieder in den Griff zu bekommen?
- Können wir das Angebot unserer Einrichtung umstrukturieren oder attraktiver machen, so dass der Betrieb rentabler wird?
- Reichen andere Maßnahmen aus oder ist zusätzlich ein Personalabbau erforderlich?

Manches erledigt sich (fast) von selbst

In manchen Fällen wird die Antwort lauten, ein Personalabbau ist unvermeidlich. Das muss aber noch lange nicht Entlassung von MitarbeiterInnen bedeuten. Es gibt Alternativen, die vorher geprüft werden sollten:

- Haben wir MitarbeiterInnen, die ohnehin ihren Beschäftigungsumfang reduzieren möchten?
- Wodurch können wir für MitarbeiterInnen eine freiwillige Stundenreduzierung attraktiv machen (Arbeitszeitverteilung, befristete Teilzeit)?
- Scheiden in absehbarer Zeit Beschäftigte aus?
- Kann die Zeit bis zum Ausscheiden älterer MitarbeiterInnen mit Altersteilzeit überbrückt werden?

Falls der Personalüberhang nur vorübergehend besteht:

- Kann eine MitarbeiterIn vorläufig an eine andere Einrichtung „ausgeliehen“ werden (neues ABD, Teil A § 4)?

- Wäre ein/e MitarbeiterIn eventuell mit einem vorübergehenden Sonderurlaub einverstanden?

- ... Nicht in allen Einrichtungen lassen sich die Probleme auf diese Weise lösen, und dann wird es ernst. Jetzt bleiben dem Dienstgeber, wenn er den Personalabbau durchführen will, noch 3 Möglichkeiten:
 - Er kündigt Beschäftigten.
 - Er spricht Änderungskündigungen zur Reduzierung des Beschäftigungsumfangs aus.
 - Er überzeugt MitarbeiterInnen davon, freiwillig Änderungsverträge zu unterschreiben.

Kündigung – der schwierigste Weg

Die meisten kirchlichen Dienstgeber zeichnen sich durch hohes Verantwortungsbewusstsein gegenüber ihren Beschäftigten aus. Schon aus diesem Grund versuchen sie, Entlassungen zu vermeiden. Zudem ist kündigen schwer. Ein Arbeitgeber, der kündigt, muss gegebenenfalls vor dem Arbeitsgericht belegen, dass er alles Zumutbare unternommen hat, um eine Kündigung zu vermeiden. Ebenso muss er nachweisen können, dass er alle Formalia und gesetzlichen Vorschriften beachtet hat.

- Selbstverständlich muss er die Mitarbeitervertretung ordnungsgemäß beteiligen.
- Ist der Arbeitgeber eine Kirchenstiftung, muss er die Genehmigung der Stiftungsaufsicht eingeholt haben (siehe S. 7).
- Will er einem/einer Schwerbehinderten kündigen, muss er gegebenenfalls die Zustimmung des Integrationsamtes eingeholt haben.
- Er muss die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes, insbesondere zur Sozialauswahl beachten.
- ...

Nicht nach der Nase – Sozialauswahl beachten

Muss ein Dienstgeber jemand entlassen, sind nach Kündigungsschutzgesetz die Bestimmungen zur Sozialauswahl zu beachten, wenn der Betrieb mehr als 5 beziehungsweise 10 Beschäftigte hat (Als Betrieb zählt immer die gesamte Pfarrei, nicht allein der Kindergarten. Näheres zur Berechnung siehe Kasten.). Das bedeutet, er muss den- oder diejenige kündigen, der



Erst drüber schlafen. Nach der Unterschrift ist es zum Verhandeln zu spät.

Foto: bilderbox



Wählen lohnt. In Einrichtungen mit MAV sind die Beschäftigten besser geschützt.

Foto: bilderbox

oder die am wenigsten sozial schutzbedürftig ist. Dabei zählen Unterhaltungsverpflichtungen, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter und Schwerbehinderung. Wie die einzelnen Kriterien zu gewichten sind – also ob etwa die Betriebszugehörigkeit schwerer wiegt als das Lebensalter – ist nicht vorgeschrieben. Der Dienstgeber legt die Gewichtungen fest, dabei kann er die Mitarbeitervertretung beteiligen. Selbstverständlich muss bei der Sozialauswahl Gleiches mit Gleichem verglichen werden. Das heißt, wenn eine Ergänzungskraft gekündigt werden soll, sind alle Ergänzungskräfte miteinander zu vergleichen; wenn

eine Gruppenleiterin entlassen werden soll, sind die GruppenleiterInnen miteinander zu vergleichen.

Meist aus dem Spiel – die „Unkündbaren“

Beschäftigte, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und mindestens 15 Jahre beim gleichen Arbeitgeber sind, genießen besonderen tariflichen Kündigungsschutz. Das gilt für alle MitarbeiterInnen, nicht nur für Angestellte, die bereits vor Oktober 2005 – also vor der Tarifreform – den Status der „Unkündbarkeit“ erworben haben.

Beschäftigte, die diese Voraussetzungen erfüllen, können ordentlich nicht mehr gekündigt werden. Nur eine „außerordentliche Kündigung“ kann in Betracht kommen. Aber nur besonders schwerwiegende Umstände können – eventuell – eine außerordentliche betriebsbedingte Kündigung rechtfertigen.

Grundsätzlich kann man sagen, solange in der Einrichtung noch andere vergleichbare und ordentlich kündbare MitarbeiterInnen tätig sind, sind diese bevorzugt zu kündigen. Nach bisheriger Rechtsprechung war die betriebsbedingte Entlassung eines „Unkündbaren“ so gut wie unmöglich – selbst wenn der Dienstgeber praktisch keine Verwendung für den oder die MitarbeiterIn mehr hatte. Ob die Gerichte an dieser strengen Auslegung in Zukunft festhalten, ist derzeit offen.

Zusätzliche Hürde – der Rationalisierungsschutz

Um wirksam kündigen zu können, hat der Dienstgeber gegebenenfalls auch die Rationalisierungsschutzregelungen im

ABD zu beachten. Rationalisierung kann vorliegen, wenn 2 Kindertagesstätten einer Pfarrei zu einer zusammengelegt werden oder bei gleichbleibender Kinderzahl aus 4 Gruppen 3 gebildet werden. Ob ein Dienstgeber rationalisiert, ist freie unternehmerische Entscheidung. Wenn er aber rationalisiert, muss er die im ABD vorgesehenen Verfahren und Vorschriften beachten. Ziel des Rationalisierungsschutzes ist es, Kündigung zu vermeiden. Sind sie unvermeidbar, sollen wenigstens die Folgen durch Abfindungen gemildert werden.

Werden die entsprechenden Vorschriften nicht beachtet, ist davon auszugehen, dass ein Arbeitsgericht ausgesprochene Kündigungen für unwirksam erklären würde.

Off vergessen – Anhörung der Ordinariats-MAV

Für Einrichtungen, in denen das Kündigungsschutzgesetz nicht gilt (weil sie zu klein sind), die aber der Stiftungsaufsicht



Gute Karten. Tariflich Unkündbare sind vor Änderungskündigungen weitgehend sicher.

Foto: bilderbox

unterliegen (das sind insbesondere die Pfarreien), gibt es 2 besondere ABD-Regelungen:

- Auch in diesen Einrichtungen ist bei Kündigungen eine Sozialauswahl durchzuführen.
 - Besteht keine MAV, ist vor Kündigungen die Ordinariats-MAV anzuhören.
- Ob die Nicht-Anhörung der Ordinariats-MAV zur Unwirksamkeit der Kündigung führt, ist rechtlich nicht abschließend geklärt.

Kündigungsschutzgesetz

Das Kündigungsschutzgesetz gilt für Einrichtungen ab 6 beziehungsweise 11 Beschäftigten. Dabei zählen ArbeitnehmerInnen mit nicht mehr als 20 Stunden Beschäftigungsumfang als 1/2-Beschäftigte. ArbeitnehmerInnen mit nicht mehr als 30 Stunden als 3/4-Beschäftigte. Die übrigen als volle Beschäftigte.

War der/die MitarbeiterIn schon vor dem 1. Januar 2004 bei dem Arbeitgeber tätig, ist das Kündigungsschutzgesetz für ihn/sie anzuwenden, wenn der Betrieb mindestens 6 Beschäftigte hat. Wurde das Arbeitsverhältnis später aufgenommen, ist das Kündigungsschutzgesetz ab einer Betriebsgröße von 11 Beschäftigten anzuwenden.

Für alle kirchlichen Beschäftigten gelten jedoch – unabhängig von der Betriebsgröße – die tariflichen Schutzvorschriften des ABD.

Alternative – Änderungskündigung

Die Änderungskündigung ist in gewissem Sinn die mildere Form der Kündigung. Dem/der MitarbeiterIn wird gekündigt und zugleich wird ihm oder ihr angeboten, zu neuen Bedingungen (also zum Beispiel mit verminderter Stundenzahl) weiterzuarbeiten. Eine Änderungskündigung ist rechtlich auch eine Kündigung. Alles, was über Kündigungen gesagt wurde, trifft ebenso auf Änderungskündigungen zu.

Jetzt ist Eile geboten

Jede/r kann eine vom Dienstgeber ausgesprochenen (Änderungs-)Kündigung vom Arbeitsgericht überprüfen lassen.

Warum der Dienstgeber mit der MAV zusammenarbeitet

In den meisten Einrichtungen ist es selbstverständlich, dass der Dienstgeber wesentliche Dinge wie einen drohenden Personalabbau mit der Mitarbeitervertretung bespricht und gemeinsam Lösungen sucht. Die rechtlichen Grundlagen dafür ergeben sich aus den § 26 und § 27 der MAVO (Mitarbeitervertretungsordnung). Die MAV hat auch das Recht, selbst Anregungen und Vorschläge einzubringen (§ 26 und § 32).

Wenn es zu einer (Änderungs-)Kündigung kommt, ist die Beteiligung der MAV zwingend vorgeschrieben (§ 30). Unterlässt der Dienstgeber die Beteiligung, wird im Falle einer Klage das Arbeitsgericht die Kündigung für unwirksam erklären.

Verantwortung muss beim Dienstgeber bleiben

Bei aller Zusammenarbeit sollten MAVen darauf achten, dass die Rollen klar bleiben. Eine MAV prüft, berät, denkt mit, erhebt Einwendungen – die Personalentscheidungen trifft aber der Arbeitgeber. So ist es nicht Aufgabe einer MAV, dem Dienstgeber Vorschläge zu machen, wen er kündigen soll. Die MAV kann und wird bei der Frage mitwirken, in welchem Umfang welche sozialen Kriterien zu berücksichtigen sind – falls Kündigungen absolut unvermeidlich sind. Die endgültige Auswahl und Entscheidung bleibt aber Chefaufgabe – eine (unangenehme) Verantwortung, die nicht auf die MAV abgewälzt werden kann.

Allerdings hat der/die Beschäftigte nur 3 Wochen Zeit, beim Arbeitsgericht Klage zu erheben. Wer die Frist versäumt, hat die Kündigung anerkannt. Wer sich nicht sicher ist, ob die (Änderungs)Kündigung berechtigt ist, sollte auf jeden Fall vorsorglich Klage erheben. Das Arbeitsgericht ist bei der Einreichung der Klage behilflich – ein Anwalt muss nicht eingeschaltet werden. Sowohl das Einreichen der Klage, als auch die erste Verhandlung (die sogenannte Güteverhandlung) sind in jedem Fall gerichtskostenfrei. Unter www.baynet.de (Behördenwegweiser, Übersicht der Bayerischen Behörden) sind die Adressen der Arbeitsgerichte zu finden. Sollte man es sich schließlich anders überlegen, kann eine Kündigungsschutzklage jederzeit zurückgenommen werden.

Zusätzlich sollte die Schlichtungsstelle der jeweiligen Bistums angerufen werden (Anschriften beim Ordinariat erfragen oder im KODA Kompass Nr. 22 nachsehen).

Unter Vorbehalt unterschreiben

Bei Änderungskündigungen besteht die Möglichkeit, unter Vorbehalt zu unterschreiben. Der/die MitarbeiterIn unterschreibt mit dem Zusatz „vorbehaltlich der Rechtmäßigkeit der ausgesprochenen Kündigung“. Der/die MitarbeiterIn kann jetzt in Ruhe überlegen, ob er/sie gegen die Kündigung vorgehen möchte – der Arbeitsplatz zu den neuen Bedingungen ist auf jeden Fall gesichert, auch wenn der/die Beschäftigte sich entschließt, die Änderungskündigung gerichtlich überprüfen zu lassen. Entweder erklärt dann das Arbeitsgericht die Änderungskündigung für unwirksam, dann gelten die alten Bedingungen weiter oder das Gericht bestätigt die Zulässigkeit der Änderungskündigung, dann gelten die neuen Bedingungen.

Wenn der/die Beschäftigte jedoch gar nicht unterschreibt, wird aus der Änderungskündigung automatisch eine Beendigungskündigung! Mit Ablauf der Kündigungsfrist endet dann das Arbeitsverhältnis, soweit die Kündigung nicht zurückgenommen wird oder das Arbeitsgericht sie für unwirksam erklärt.

Auch wer den geänderten Vertrag akzeptiert, sollte ihn daraufhin durchlesen, was geändert wurde. Geht es bei der Änderungskündigung um den Beschäf-

tigungsumfang, sollte auch nur dieser neu festgesetzt werden. Zusätzliche nicht zwingend erforderliche Änderungen (etwa bezüglich des Einsatzes oder des Dienstort) müssen Sie nicht hinnehmen. In jedem Fall besteht auch nach einer akzeptierten Änderungskündigung das Arbeitsverhältnis weiter. Der/die Betroffene wird also kein Dienstanfänger und er behält selbstverständlich seinen Kündigungsschutz und gegebenenfalls sonstige Ansprüche.

Dem Dienstgeber am liebsten – die einvernehmliche Vertragsänderung

Kündigen ist schwer und für den Arbeitgeber mit einem erheblichen finanziellen Risiko verbunden. Das liegt nicht zuletzt an der oft sehr langen Dauer von Kündigungsschutzverfahren. Geht eine Seite in Berufung, sind zwei Jahre Pro-



Kündigungen demotivieren. Mit Phantasie und Flexibilität lassen sich Probleme meist anders lösen. Foto: bilderbox

zessdauer nicht ungewöhnlich. Verliert der Dienstgeber, muss er unter Umständen mehrere Jahresgehälter nachzahlen (für die gar nicht gearbeitet wurde).

Doch auch für den/die MitarbeiterIn ist ein Kündigungsschutzverfahren eine erhebliche vor allem psychische Belastung. Dabei ist keineswegs sicher, ob man nach einem gewonnenem Prozess seinen Arbeitsplatz zurückbekommt – oft entscheidet das Gericht, auf Antrag einer Partei, zugunsten einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen finanzielle Abfindung.

Viele Einrichtungen versuchen daher, einvernehmliche Vertragsänderungen zu erreichen: „Wenn jede/r ein paar Stunden Arbeitszeit reduziert, dann brauchen wir niemanden zu kündigen.“ Manchmal noch mit dem Hinweis verbunden, „und wer nicht unterschreibt, der bekommt eine Änderungskündigung“. So einfach sind die Dinge meist nicht. Auch in diesem Fall gilt für eine Änderungskündigung alles oben

Kündigungsfristen nach ABD

bis 6 Monate (Probezeit)	2 Wochen zum Monatsende
bis zu 1 Jahr	ein Monat zum Monatsende
mehr als 1 Jahr	6 Wochen zum Quartalsende
mindestens 5 Jahre	3 Monate zum Quartalsende
mindestens 8 Jahre	4 Monate zum Quartalsende
mindestens 10 Jahre	5 Monate zum Quartalsende
mindestens 12 Jahre	6 Monate zum Quartalsende
mindestens 15 Jahre + Vollendung des 40. Lebensjahres	Kündigung nurmehr aus „wichtigem Grund“ möglich

Beispiel: Einem Mitarbeiter mit 5 Jahren Beschäftigungszeit soll im Juli zum nächstmöglichen Zeitpunkt gekündigt werden: Juli + 3 Monate = Oktober. Dem Mitarbeiter kann aber erst zum Ende des entsprechenden Quartals gekündigt werden, also zum 31. Dezember.

Gesagte (Berücksichtigung von ordentlicher Unkündbarkeit, Beachtung der Sozialauswahl ...).

Die eigene Position kennen

Eine Vertragsänderung ist immer eine freiwillig ausgehandelte Sache, niemand muss etwas unterschreiben. Wenn in der Einrichtung auf diesem Weg eine Lösung gefunden wird, mit der alle leben können, dann ist das natürlich ideal.

Worauf Mitarbeiter und MAVen achten sollen:

- Sind die Reduzierungen auf das unumgängliche Mindestmaß begrenzt?
- Kann den MitarbeiterInnen angeboten werden, den Beschäftigungsumfang wieder zu erhöhen, sobald eine entsprechende Stelle frei wird (sollte gegebenenfalls schriftlich vereinbart werden)?
- Sind die Reduzierungen sozial ausgewogen?

Selbstverständlich hat jede/r das Recht, eine so wichtige Angelegenheit erstmal zu überschlafen und sich mit anderen zu beraten. MitarbeiterInnen sollten nie sofort unterschreiben.

Darüberhinaus sollte der/die einzelne Betroffene für sich überlegen, wo die absolute Schmerzgrenze liegt:

- Wieviele Stunden brauche ich, um noch davon leben zu können? Lassen Sie sich

von Ihrer Bezügestelle eine Proberechnung des neuen Entgelts machen (Die Reduzierung ist – aufgrund der Steuerprogression – netto in aller Regel deutlich geringer als brutto.).

- Kommt eventuell keine dauerhafte aber eine zeitlich befristete Reduzierung des Beschäftigungsumfangs in Frage (eine solche Befristung ist unbedingt schriftlich zu vereinbaren)?

Es ist legitim, in die Verhandlungen eigene Wünsche einzubringen:

- Nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit (zum Beispiel nur an 3 Tagen pro Woche).

- Nach einer angemessenen Übergangsfrist (zum Beispiel Reduzierung erst nach Ablauf der Kündigungsfrist – auch eine Änderungskündigung würde ja erst nach Ablauf der Kündigungsfrist wirksam).

- Nach einer Garantie auf Wiederaufstockung des Beschäftigungsumfangs, sobald eine entsprechende Stelle frei wird.

-

Vorsicht Falle – Ersatzarbeitsplatz prüfen

Eine sehr sinnvolle Möglichkeit, Personal sozial verträglich abzubauen ist es, MitarbeiterInnen einen Ersatzarbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber zu vermitteln. Dies kann aber mit erheblichen Gehaltseinbußen verbunden sein. Das gilt auch bei einem Wechsel zwischen kirchlichen Arbeitgebern. MitarbeiterInnen sollten sich vorher ausrechnen lassen, was sie beim neuen Arbeitgeber verdienen. Ist die eigene Position gut – weil man zum Beispiel nicht kündbar ist – kann man über einen Ausgleich verhandeln (etwa die Zuordnung zu einer höheren Entgeltstufe oder eine Abfindung).

Bei jedem neuen Arbeitsverhältnis gilt: Ist nichts anderes vereinbart, kann in der Probezeit ohne Angabe von Gründen

gekündigt werden! Schlimmstenfalls hat man dann den neuen und den alten Arbeitsplatz verloren.

Und wenn der Dienstgeber ernst macht

Der kluge Dienstgeber wird die einvernehmliche Lösung suchen und Kündigungen vermeiden – aber nicht um jeden Preis. Lässt sich keine einvernehmliche Lösung erzielen und ist der Personalabbau unvermeidlich, muss er irgendwann kündigen. Die eigenen berechtigten Interessen, die Interessen der Einrichtung und das Risiko, dass es am Ende doch zu Entlassungen kommt, muss jede und jeder abwägen.

Rat und Hilfe

Erste Anlaufstelle ist die Mitarbeitervertretung (MAV) der jeweiligen Einrichtung. Sie kann die Betroffenen aktiv in den Verhandlungen mit dem Dienstgeber unterstützen. Um bei schwierigen Problemen sinnvoll helfen zu können, müssen die MitarbeitervertreterInnen selbst das notwendige Fachwissen erwerben. Daher haben alle MAV-Mitglieder einen Rechtsanspruch, an MAV-Schulungen teilzunehmen – die Schulungsprogramme sind über die Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der MAVen, die DiAGs, zu erhalten. Die DiAGs können den Mitarbeitervertretungen auch wichtige Hilfen und Hinweise geben.

Berufsverbände, Gewerkschaften und Arbeitnehmerverbände beraten MitarbeiterInnen in arbeitsrechtlichen Fragen. In der Regel geben sie Rechtsauskünfte und vertreten ihre Mitglieder auch vor dem Arbeitsgericht.

Wer einen Anwalt zu Rate ziehen möchte, sollte die Kostenfrage vorher klären und gegebenenfalls bei der Rechtsschutzversicherung anfragen, ob sie das Honorar übernimmt.

Selbstverständlich geben auch die KODA-DienstnehmervertreterInnen der jeweiligen Diözese gerne Auskunft zu tariflichen Fragen (Telefonnummern auf Seite 3). Eine rechtliche Vertretung durch die KODA-Mitglieder ist allerdings nicht möglich.

*Manfred Weidenthaler,
unter Mitarbeit von Franz Aigner*

Impressum

KODA Kompass
Organ der Bayerischen
Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der
Dienstgeberseite.

Rechtskräftig 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 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 37 93
Bayerische-Regional-KODA@t-online.de

Redaktionsanschrift

c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
Tel.: 0 80 34/40 84 Fax: 0 80 34/7 08 98 61
redaktion@kodakompass.de

Redaktion

Franz Aigner, Jürgen Herberich, Johannes Hoppe, Markus Schweizer, Dr. Christian

Spannagl, Manfred Weidenthaler, Vertreter der Dienstgeberseite: Wolfgang Rückl
Redaktionsleitung und Layout
Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.)
KODA Kompass Fotos: Johannes Hoppe
Abo-Verwaltung, Druck und Auflage
Druckerei Fuchs, Gutenbergstr. 1,
92334 Berching, Tel.: 0 84 62/9 40 60,
Fax: 0 84 62/94 06 20; Auflage: 41.000
MitarbeiterInnen, die den KODA Kompass
kostenfrei im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses zugesandt erhalten, melden Adressänderungen nur ihrem Dienstgeber.

Alternativen zur Rentenversicherung werden geprüft

Neuregelung für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Die Übernahme der Rentenversicherungs- und Arbeitslosenbeiträge bei Lehrkräften an Gymnasien und Realschulen in kirchlicher Trägerschaft war bisher an die Erteilung der sogenannten Versorgungszusage durch den Schulträger geknüpft, die bei Hauptberuflichkeit, unbefristetem Arbeitsverhältnis, uneingeschränkter Unterrichtsgenehmigung und Aufnahme der Tätigkeit vor Vollendung des 45. Lebensjahres gewährt wurde. Diese Regelung galt aber explizit nur, solange der Freistaat nicht die Refinanzierung nach dem Bayerischen Schulfinanzierungsgesetzes ändert. Da eine solche Änderung bevorsteht, musste die Lehrerkommission jetzt ihre Regelung an die neue Rechtslage anpassen.

Man einigte sich auf der 33. Vollversammlung darauf, dass für Lehrkräfte, die vor dem Tag, eingestellt wurden, an dem

das neue Schulfinanzierungsgesetz in letzter Lesung im Landtag verabschiedet wird, die bisherige Regelung bezüglich Übernahme der Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge weiter bestehen bleibt. Bei



In Prüfung. Privatrente als Alternative zur gesetzlichen Rentenversicherung.

Foto: bilderbox

Lehrkräften, die ab diesem Stichtag eingestellt werden und die die vorher genannten Voraussetzungen erfüllen, übernimmt der Schulträger ebenfalls den Arbeitnehmerbeitrag zur Rentenversicherung, kann ihn allerdings durch einen anders gearteten, mindestens gleichwertigen Beitrag zur Altersversorgung ersetzen. Derzeit werden verschiedene solche Möglichkeiten geprüft, die dem Schulträger eventuell sogar finanziell günstiger kommen. Da es bis zum In-Kraft-treten des neuen Schulfinanzierungsgesetzes noch nicht abzusehen ist, ob es zu einer solchen – für den Schulträger kostengünstigeren – Privatrente kommen wird, konnte für die neu einzustellenden Lehrkräfte die Übernahme der Arbeitslosenversicherung nur als „Kann“-Bestimmung sowohl hinsichtlich der Höhe als auch der Dauer erreicht werden. Die Dienstnehmervertreter in der Lehrerkommission erwarten aber, dass bei einer kostengünstigeren Form der Altersversorgung die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung vom Träger dauerhaft in voller Höhe übernommen werden.

Dr. Christian Spannagl

Für Sie gefunden

www.deutsche-rentenversicherung.de

Wer in seinen Internet-Browser die Adressen www.bfa.de oder www.lva.de eingibt, landet bei dem neuen Portal www.deutsche-rentenversicherung.de



Seit 1. Oktober 2005 treten alle Rentenversicherungsträger, auch die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) und die Landesversicherungsanstalten (LVAs) unter dem neuen gemeinsamen Namen „Deutsche Rentenversicherung“ auf. In der Neuorganisation spiegeln sich Veränderungen in der Arbeitswelt. Die Trennung von Arbeitern und Angestellten in der Rentenversicherung ist nicht mehr nötig. Auch der TVöD und das neue ABD sprechen nunmehr einheitlich von Beschäftigten.

Sie suchen grundlegende Informationen oder benötigen Formulare oder Publikationen? Dann werden Sie im linken Teil des Portals fündig. Im Servicebereich rechts finden Sie unter anderem ein Lexikon und Antworten auf häufig gestellte Fragen. Besonders interessant ist das Archiv zu den Themen des Monats mit Seiten wie „Die Renteninformation“ oder „Widerspruch und Rechtsbehelf“.

Pfiffig: Jede Seite kann man sich auch vorlesen lassen: Einfach in der Menüleiste auf „Vorlesen“ klicken. Wer's lieber persönlich mag: Fragen rund um das Thema Rente beantworten die Experten am kostenfreien Servicetelefon 0800-10 00 48 00.

Jürgen Herberich

dennächst in aktualisierter Neuauflage!

Überleitung kompakt

Handbuch zu allen Fragen rund um die Überleitung



Erstellt von Franz Aigner, KODA-Mitarbeiterseite, in Zusammenarbeit mit Anna Haas, KODA-Dienstgeberseite

kostenfrei unter www.kodakompass.de/tarifreform

Mehr Geld

Volles Weihnachts- und Urlaubsgeld plus Einmalzahlung

Unter dem Namen Jahressonderzahlung wurden jetzt das frühere Weihnachts- und Urlaubsgeld zusammengefasst. Nach den Kürzungen der vergangenen Jahre wird es 2006 wieder in voller Höhe gezahlt.

Im Monat April und Juli erhalten die Beschäftigten eine Einmalzahlung in Höhe von 150 Euro (Teilzeitkräfte anteilig). Für Lehrkräfte mit A-Besoldung gelten weiterhin die Beamtenregelungen.

Manfred Weidenthaler



Foto: bilderbox.com

Das sind 82,14 % eines Monatsentgelts plus 25,56 Euro pro Kind plus das frühere Urlaubsgeld in Höhe von 332,34 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 und 255,65 Euro ab Entgeltgruppe 9. Das Geld muss dem/der Beschäftigten spätestens Anfang Dezember ausgezahlt werden.

Aufgepasst bei Arbeitgeberwechsel

Wer zu einem anderen kirchlichen Arbeitgeber wechselt, sollte unbedingt klären, wieviel er an der neuen Stelle verdient. Bei Redaktionsschluss war noch nicht entschieden, ob und in welchen Fällen Besitzstandszahlungen, zum Beispiel für Kinder, bei einem Dienstgeberwechsel mitgenommen werden können. Offen ist auch die Einstufung nach einem Arbeitgeberwechsel. Im ungünstigsten Fall können durch den Wechsel mehrere hundert Euro pro Monat verloren gehen. Wer das vermeiden möchte, sollte sich vor Unterzeichnung des neuen Arbeitsvertrages kundig machen und sich gegebenenfalls den zukünftigen Verdienst schriftlich zusichern lassen.

Manfred Weidenthaler

Entgeltfortzahlung bis 26. Woche wieder möglich

Kann-Regelung für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Der TVöD bringt im Bereich der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen kaum Änderungen. Die meisten Regelungen in der Sonderregelung „SR 2 I“ orientieren sich am Beamtenrecht. Ausgerechnet der vorläufige einzige Punkt, in dem der TVöD für die Lehrkräfte eine Änderung brachte, sollte zu einer deutlichen Verschlechterung führen. Vor dem 30. Juni 1994 eingestellte Privatversicherte sollten nur noch bis zu 6 Wochen statt wie bisher für bis zu 26 Wochen Krankenbezüge erhalten.

Aus diesem Grund und um die besonderen Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen im Verhältnis zu Lehrkräften des Freistaates Bayern weiter zu gewährleisten, beschloss die Lehrkommission, dass die Schulträger denjenigen, die vor dem 30. Juni 1994 eingestellt wurden, nicht gesetzlich krankensichert sind und Anspruch auf Beihilfe nach be-

Der große Sonderteil ab Seite 4

- Den neuen Lohnzettel verstehen – so geht's
- Das verdienen Sie in 2 Jahren

amtenrechtlichen Grundsätzen haben, die Krankenbezüge wieder bis zur 26. Woche bezahlen können. Das gilt allerdings nur für Lehrkräfte mit ABD-Vertrag.

Obgleich es sich nur um eine „Kann“-Regelung handelt, hat inzwischen die überwiegende Mehrheit der Schulträger signalisiert, eine solche Zusage zu geben. Die Dienstnehmervertreter der Lehrkommission hoffen, dass auch die übrigen Schulträger entsprechend handeln.

Bei dieser Gelegenheit sollte jeder seine private Krankentagegeldversicherung überprüfen und gegebenenfalls anpassen.

In diesem Zusammenhang sollten Lehrkräfte, die über eine Zusage im Bereich Versorgung beziehungsweise Beihilfe verfügen, diese aber bislang nicht in Anspruch genommen haben, überlegen, ob sie sich mit ihrem Schulträger in Verbindung setzen.

Dr. Christian Spannagl

Arbeitszeitkonto für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Die Lehrerkommission hat beschlossen, den Schulträgern die Möglichkeit zu eröffnen, Arbeitszeitkonten einzurichten. Bisher waren – im Gegensatz zu staatlichen Schulen – Arbeitszeitkonten an kirchlichen Schulen durch die SR 2 1 explizit ausgenommen. Nun kann mittels Arbeitszeitkonten auf den geänderten Personalbedarf nach Auslaufen des G9 reagiert werden.

Analog zum Staat kann der Schulträger an seinen Schulen jetzt ein verpflichtendes Arbeitszeitkonto einrichten. Für die weiteren Modalitäten gelten die Vorschriften für die entsprechenden Lehrkräfte des Freistaates Bayern, allerdings kann der Schulträger

die Zeiträume unter Beachtung der beim Staat geltenden Höchstdauer individuell gestalten.

Parallel dazu wurde die Einrichtung eines freiwilligen Arbeitszeitkontos ermöglicht, das sich nach der allgemeinen Regelung des ABD in der für Religionslehrer i. K. geltenden Form richtet. Hier werden die Stunden gutgeschrieben und dann entsprechend der zwischen Lehrkraft und Schulträger getroffenen Vereinbarung wieder abgebaut. Daneben kann auch vereinbart werden, angesparte Zeiten gemäß der neuen Mehrarbeitsregelung anteilig zur Vergütung auszuzahlen.

Dr. Christian Spannagl



Arbeitszeitkonten. Mehr Flexibilität an kirchlichen Schulen.

Foto: bilderbox.com

DAS STICHWORT

Rationalisierungsschutz

Auch nach Übernahme des TVöD in das ABD besteht weiterhin die Regelung zum Rationalisierungsschutz. Sie dient dem Schutz des/der Beschäftigten bei Rationalisierungsmaßnahmen. Rationalisierungsmaßnahmen sind vom Dienstgeber veranlasste erhebliche Änderungen der Arbeitstechnik oder wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise. Droht dem/der Beschäftigten bei solchen Maßnahmen eine Beendigungs- oder Änderungskündigung, greift der Rationalisierungsschutz. Dies ist vor allem anzunehmen, wenn Einrichtungen oder Teile von Einrichtungen stillgelegt, aufgelöst, ausgegliedert oder zusammengelegt werden.

Entscheidend ist, ob die Maßnahme einer rationelleren Arbeitsweise dient. Fallen in einer Pfarrei immer weniger Taufen und Hochzeiten an und wird dann die Zahl der Kirchenmusiker-Stunden reduziert, ist das keine Rationalisierungsmaßnahme. Hier handelt es sich um sogenannten Nachfragerückgang, Gleiches gilt, wenn aufgrund fehlender Anmeldungen eine

Kindergartengruppe geschlossen werden muss. Legt dagegen eine Pfarrei ihre 4 Kindergartengruppen zu 3 Gruppen zusammen, um das Defizit zu vermindern, ist gegebenenfalls von einer Rationalisierungsmaßnahme auszugehen.

Handelt es sich um eine Rationalisierungsmaßnahme, hat der Arbeitgeber die Mitarbeitervertretung (MAV) rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Dabei sind die personellen und sozialen Auswirkungen zu beraten. Ebenso soll er vor Durchführung der Maßnahme die



Rationalisierungsschutz. Der Dienstgeber muss alles Zumutbare unternehmen, einen Ersatzarbeitsplatz – gegebenenfalls auch bei einem anderen kirchlichen Arbeitgeber – zu stellen.

Foto: bilderbox.com

betroffenen MitarbeiterInnen rechtzeitig unterrichten. Unterlässt er es, muss er gegebenenfalls vor der Schlichtung oder dem Arbeitsgericht darlegen, warum er dazu nicht in der Lage war.

Entscheidend ist, dass der Arbeitgeber alles (Zumutbare) unternimmt, um den Betroffenen einen mindestens gleich-

wertigen Arbeitsplatz anzubieten. Er hat in einer bestimmten Reihenfolge genau vorgeschriebene Schritte zu beachten. Dabei sind eventuell auch Fortbildungen und Umschulungen auf Kosten des Arbeitgebers enthalten. Falls eine Weiterbeschäftigung nicht möglich ist und der/die MitarbeiterIn schließlich auf Veranlassung des Arbeitgebers ausscheidet, erhält er nach Maßgabe einer nach Betriebszugehörigkeit und Alter gestaffelten Tabelle eine Abfindung.

Im ABD steht, dass in Einrichtungen, die nicht dem Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes, aber der Stiftungsaufsicht der Diözese unterliegen oder die von der Diözese bezuschusst werden, auch die Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen zu beachten ist – sogar dann, wenn es sich um keine Rationalisierungsmaßnahme handelt. Weiterhin hat die MAV in der Einrichtung ein Anhörungsrecht.

Besteht in der Einrichtung keine MAV, muss laut ABD die für die Stiftungsaufsicht oder den Zuschussgeber zuständige Mitarbeitervertretung (in der Regel die Ordinariats-MAV) beteiligt werden. Die Nicht-Beachtung dieser Vorschrift könnte zur Unwirksamkeit von (Änderungs-)Kündigungen führen. Dies ist aber rechtlich nicht endgültig geklärt.

Dr. Joachim Eder

Für Azubis gelten andere „Gesetze“

Neue Abschlussprämie honoriert erfolgreiche Ausbildung

„Von der Schule direkt in die Arbeitslosigkeit.“ So oder so ähnlich lauten alljährlich die Nachrichten über die fehlenden Ausbildungsplätze.

Erfreulich, dass sich viele kirchliche Arbeitgeber nicht der allgemeinen Pflicht entziehen, jungen Menschen eine qualifizierte Berufsausbildung zu ermöglichen. So erhalten beispielsweise zukünftige ErzieherInnen, Bürokaufleute, BauzeichnerInnen, FachinformatikerInnen in katholischen Einrichtungen eine solide Basis für ihr späteres Erwerbsleben.

Auch wenn der „Berufsausbildungsvertrag“, der am Anfang jeder Lehre steht, kein Arbeitsvertrag im eigentlichen Sinne ist, findet doch das „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen“ (ABD) Anwendung.

In einem eigenen Teil E (bis 30. September 2005 Teil D) sind die Regelungen für Auszubildende und PraktikantInnen zusammengefasst, die über die Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) hinaus für Auszubildende gelten.

Azubis erhalten demnach ein Ausbildungsentgelt, das nach anderen Regelungen als bei „normalen“ Beschäftigten bestimmt wird. Auch viele Besonderheiten der Ausbildung wie Berufsschulbesuch, zusätzliche ärztliche Untersuchungen, Freistellung zur Prüfungsteilnahme, Umgang mit Beurtei-



Ausbildungsplätze. 17 Lehrstellen bietet das Ordinariat Augsburg im kaufmännischen Bereich. Foto: F. Frede

lungen oder die Bezuschussung von Familienheimfahrten sind im Teil E geregelt.

An anderen Stellen wird auf die für alle geltenden Bestimmungen und deren sinngemäße Anwendung verwiesen, so dass beispielsweise mit der Arbeitszeiterhöhung für kirchliche Beschäftigte auto-

matisch auch die Ausbildungszeit auf 39 Stunden pro Woche angehoben wurde.

Für Auszubildende, deren Ausbildungsverhältnisse ab 2006 beginnt, wurde eine Art Leistungskomponente eingeführt: Wer die Abschlussprüfung im ersten Anlauf erfolgreich besteht, erhält eine Abschlussprämie in Höhe von 400 Euro.

Ansonsten hat die Übernahme der Tarifreform des öffentlichen Dienstes in das kirchliche Arbeitsvertragsrecht kaum direkte Veränderungen für bestehende Ausbildungsverhältnisse gebracht. In der Lehrzeit gelten eben andere Regelungen.

Mit der Unterzeichnung des Berufsausbildungsvertrages sollte den Auszubildenden auch ein Abdruck des ABD Teil E ausgehändigt werden, die die Grundlage des Vertrags darstellen.

Markus Schweizer

Kurz erklärt

ABD: „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen“. Tarifrecht für die bayerischen KirchenmitarbeiterInnen, ohne Caritas. Großteils mit dem Tarifrecht des öffentlichen Dienstes, TVöD, übereinstimmend.

Bayer. Regional-KODA: „Bayerische Regional-Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts“. Je zur Hälfte mit Dienstnehmer- und DienstgebervertreterInnen besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraft-Setzung. Die 18 VertreterInnen der MitarbeiterInnen werden von den Beschäftigten für 5 Jahre gewählt.

Lehrerkommission: Mit Dienstgebern und -nehmern besetzte Kommission innerhalb der KODA zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Lehrkräfte an kirchl. Schulen. 4 DienstnehmervertreterInnen werden von den Lehrkräften direkt gewählt, hinzu kommt der Vorsitzende der KODA-Mitarbeiterseite.

KODA Kompass: Organ der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA. Wird in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite erstellt und erscheint in der Regel 4-mal im Jahr. Für sozialversicherungspflichtige Beschäftigte im ABD-Bereich werden die Kosten von den Diözesen getragen.

Entgeltumwandlung

Steuerfreigrenze prüfen

Wer Entgeltumwandlung nutzt, sollte die neuen Freibeträge beachten. Die allgemeine Grenze für steuer- und sozialversicherungsfreie Umwandlung wurde auf 2.520 Euro für das Jahr 2006 angehoben (im Jahr 2005 waren es 2496 Euro).

Die Betriebsrente der meisten MitarbeiterInnen läuft über die Bayerische Versorgungskammer – „Zusatzversorgungskasse der Bayerischen Gemeinden“. Für bei der Versorgungskammer Versicherte gilt: Die persönliche Freigrenze beträgt 2.520 Euro minus 3,5 % des Zusatzversicherungsfähigen Jahresbruttos von 2006 (bislang war der Satz 3 %).

Grund für die Verminderung der persönlichen Freigrenze sind Sonderbeiträge

des Dienstgebers zur Finanzierung der Zusatzversorgung, die steuerrechtlich wie eine Entgeltumwandlung behandelt werden.

MitarbeiterInnen, die eine Entgeltumwandlungsvereinbarung seit Januar 2005 neu abgeschlossen haben, können zusätzliche weitere 1800 Euro steuerfrei umwandeln. Dieser „Erhöhungsbetrag“ ist allerdings sozialversicherungspflichtig!

Einen einfachen Excel-Rechner, um die persönliche Freigrenze zu bestimmen, finden Sie unter www.kodakompass.de/rente. Wer durch die geänderten Sätze die Freigrenzen überschreitet, kann seine Entgeltumwandlungsvereinbarung auch während des Jahres anpassen.

Franz Aigner, Manfred Weidenthaler

Den neuen Lohnzettel verstehen – so geht's

Die Schritte zum neuen Entgelt und was Sie in zwei Jahren verdienen

Bin ich richtig übergeleitet worden, stimmt mein neues Gehalt und wieviel bekomme ich in Zukunft? Fragen, die wir im ersten Teil unserer Serie zum Tarifrecht beantworten.

Drei Dinge braucht der/die MitarbeiterIn

Um zu prüfen, ob Sie richtig übergeleitet wurden, legen Sie bitte folgende Unterlagen bereit:

1. Eine aktuelle Gehaltsabrechnung (nach der Umstellung auf die neuen Entgeltgruppen).
2. Gegebenenfalls das Ihnen zugesandte Überleitungsprotokoll (Wurde nicht von allen Bezügestellen erstellt!).

3. Eine alte Verdienstabrechnung (wenn vorhanden, die Abrechnungen vom September und Oktober 2005)

Sonderfall Lehrkräfte

Die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes haben noch keine Überleitungsregelungen für Lehrkräfte getroffen. Die bereits erfolgte Überleitung der Religionslehrer i. K., ist daher als vorläufig anzusehen. Die übrigen Lehrkräfte (Lehrkräfte an kircheneigenen Schulen, soweit sie nicht nach der Beamtentabelle bezahlt werden und Religionslehrer gemäß Sonderregelung) sollen erst nach Verabschiedung entsprechender Regelungen in das neue Entgeltsystem überführt werden.



Foto: M. Weidenthaler

A Ihre neue Entgeltgruppe

Um feststellen zu können, ob Sie in die richtige Entgeltgruppe überführt wurden, sollten Sie zwei Dinge wissen:

1. *In welcher Lohn-/Vergütungsgruppe waren Sie vor der Gehaltsumstellung?* (steht auf den alten Gehaltszetteln, bei Angestellten in römischen Ziffern, bei ArbeiterInnen in arabischen, z. B. „VII“ oder „4“)
2. *Hatten Sie in Ihrer alten Eingruppierung bereits einen Bewährungsaufstieg absolviert oder stand noch ein Bewährungsaufstieg aus?* (Z. B. war für MesnerInnen nach 2 Jahren ein Aufstieg von VIII nach VII vorgesehen, nach weiteren 6 Jahren ein zweiter Aufstieg nach VIb.) Ob und wann jemand nach altem Recht Bewährungsaufstiege bekam hing davon ab, in welche „Fallgruppe“ des alten ABDs er/sie eingruppiert war. Wenn Sie nicht wissen, ob bei Ihnen noch ein Bewährungsaufstieg aussteht, sehen Sie im ABD nach oder fragen Sie Ihre Mitarbeitervertretung (MAV) oder Ihren Dienstgeber.

Jetzt müssen Sie nur noch auf der linken Seite der Tabelle Ihre jetzige Eingruppierung suchen und können rechts Ihre neue Eingruppierung ablesen.

Zusätzlich erfahren Sie in der Tabelle auch die für Ihre neue Eingruppierung erreichbare höchste Stufe (Die neuen Entgeltgruppen haben mehrere „Stufen“, der Berufsanfänger ist in Stufe 1 und rückt dann mit der Zeit auf, siehe Entgelttabelle auf S. 8). Keine Angaben zur Stufe bedeutet, Sie können bis zur Stufe 6 aufrücken.

Tariffart	Vergr.-Stufen	Stufe	End-Stufe	Höchster Stufe
ABD BUL		VII		
Tage				
1	2	3	4	5
6	7	8	9	10
11	12	13		
Bezeichnung		Lohnwert		
Abrechnungsmonat 12.05/01		Grundgehalt/Lohn		

Auf den alten Verdienstabrechnungen finden Sie Ihre alte Lohn- oder Vergütungsgruppe. Die Gestaltung der Abrechnung kann je nach Computer-Software abweichen.

Beispiel Reinigungskraft:

Reinigungskräfte waren nach altem Recht der Lohngruppe 1 mit Aufstieg nach 1 a zugeordnet. Der/die Beschäftigte sucht in der Spalte „Alte Lohngruppe“ seinen/ihren Fall:

- Er/sie ist in Lohngruppe 1a (hat den Bewährungsaufstieg bereits hinter sich)
- Er/sie ist in Lohngruppe 1 mit ausstehendem Aufstieg (hat also keinen Bewährungsaufstieg erhalten).

In beiden Fällen kommt er/sie in die neue Entgeltgruppe 2. Da in

Alte Lohngruppe	Neue Entgeltgruppe
...	...
1a (keine Stufe 6)	2
1 mit ausstehendem Aufstieg nach 1a (keine Stufe 6)	2

beiden Fällen in Klammern „keine Stufe 6“ steht, kann er/sie in der neuen Entgeltgruppe nur bis Stufe 5 aufsteigen.

Hier finden Sie Ihre bisherige Eingruppierung!

Steht oben „Keine Stufe 6“, dann ist für alle in dem Feld genannten Fälle nur ein Aufstieg bis Stufe 5 der neuen Entgelttabelle möglich. Besonderheiten, die nur für bestimmte Fälle gelten, sind in Klammern angegeben. Beachten Sie: Wer mehr verdient, als nach der höchsten Stufe seiner neuen Eingruppierung vorgesehen ist, behält dieses Einkommen als Besitzstand.

Spezifisch kirchliche Berufe (z. B. KirchenmusikerIn) sind nur gesondert aufgeführt, soweit besondere Regelungen bestehen.

Die Tabelle für das pädagogische Personal in Kindertagesstätten finden Sie auf S. 6/7

**Angestellte
suchen hier!**

**ArbeiterInnen
suchen hier!**

Ihre neue Entgeltgruppe

Alte Vergütungsgruppe	Alte Lohngruppe	Neue Entgeltgruppe
I		15 Ü
Keine Stufe 6 Ia Ia nach Aufstieg aus Ib Ib mit ausstehendem Aufstieg nach Ia		15
Keine Stufe 6 Ib ohne Aufstieg nach Ia Ib nach Aufstieg aus IIa IIa mit ausstehendem Aufstieg nach Ib		14
Keine Stufe 6 IIa ohne Aufstieg nach Ib		13
Keine Stufe 6 IIa nach Aufstieg aus III III mit ausstehendem Aufstieg nach IIa Kirchenmusiker A: IIb nach Aufstieg aus III (abweichende Stufe 5: 3.725 Euro) III mit ausstehendem Aufstieg nach IIb (abweichende Stufe 5: 3.725 Euro)		12
Keine Stufe 6 III ohne Aufstieg nach IIa III nach Aufstieg aus IVa IVa mit ausstehendem Aufstieg nach III		11
Keine Stufe 6 IVa ohne Aufstieg nach III IVa nach Aufstieg aus IVb IVb mit ausstehendem Aufstieg nach IVa Va in den ersten sechs Monaten der Berufsausübung, wenn danach IVb mit Aufstieg nach IVa (Zuordnung zu Stufe 1)		10
IVb ohne Aufstieg nach IVa (keine Stufe 6) IVb nach Aufstieg aus Va ohne weiteren Aufstieg nach IVa (keine Stufe 6) IVb nach Aufstieg aus Vb (keine Stufe 6) Va mit ausstehendem Aufstieg nach IVb ohne weiteren Aufstieg nach IVa (keine Stufe 6) Va ohne Aufstieg nach IVb (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6) Vb mit ausstehendem Aufstieg nach IVb (keine Stufe 6) Vb ohne Aufstieg nach IVb (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in der Stufe 3, keine Stufen 5 und 6) Vb nach Aufstieg aus Vc (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6) GemeindeassistentIn und ReligionslehrerIn im Vorbereitungsdienst: Vb ohne Aufstieg nach IVb (Endstufe 3) SeelsorgehelferIn: Vb nach Aufstieg aus Vc (keine Stufe 6) MitarbeiterIn in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Erwachsene (FH): Vb mit ausstehendem Aufstieg nach IVb	9 (Stufe 4 nach 7 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)	9
Vc mit ausstehendem Aufstieg nach Vb Vc ohne Aufstieg nach Vb Vc nach Aufstieg aus Vb	8a 8 mit ausstehendem Aufstieg nach 8a	8

Alte Vergütungsgruppe	Alte Lohngruppe	Neue Entgeltgruppe
Keine	7a 7 mit ausstehendem Aufstieg nach 7a 7 nach Aufstieg aus 6 6 mit ausstehendem Aufstieg nach 7 und 7a	7
Vlb mit ausstehendem Aufstieg nach Vc Vlb ohne Aufstieg nach Vc Vlb nach Aufstieg aus VII	6a 6 mit ausstehendem Aufstieg nach 6a 6 nach Aufstieg aus 5 5 mit ausstehendem Aufstieg nach 6 und 6a	6
VII mit ausstehendem Aufstieg nach Vlb VII ohne Aufstieg nach Vlb VII nach Aufstieg aus VIII	5a 5 mit ausstehendem Aufstieg nach 5a 5 nach Aufstieg aus 4 4 mit ausstehendem Aufstieg nach 5 und 5a	5
Keine	4a 4 mit ausstehendem Aufstieg nach 4a 4 nach Aufstieg aus 3 3 mit ausstehendem Aufstieg nach 4 und 4a	4
Keine Stufe 6 VIII mit ausstehendem Aufstieg nach VII VIII ohne Aufstieg nach VII VIII nach Aufstieg aus IXb	3a 3 mit ausstehendem Aufstieg nach 3a 3 nach Aufstieg aus 2 und 2a mit ausstehendem Aufstieg nach 3a 3 nach Aufstieg aus 2a mit ausstehendem Aufstieg nach 3a 3 nach Aufstieg aus 2 und 2a (keine Stufe 6) 2a nach Aufstieg aus 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 3 und 3a 2a mit ausstehendem Aufstieg nach 3 und 3a 2a nach Aufstieg aus 2 (keine Stufe 6) 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a, 3 und 3a 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a und 3 (keine Stufe 6)	3
Keine	2a 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a 2 nach Aufstieg aus 1 1 mit ausstehendem Aufstieg nach 2 und 2a	2 Ü
IXa IXb mit ausstehendem Aufstieg nach VIII IXb mit ausstehendem Aufstieg nach IXa IXb nach Aufstieg aus X (keine Stufe 6) X (keine Stufe 6) Kirchenmusiker E: X (Endstufe 3)	1a (keine Stufe 6) 1 mit ausstehendem Aufstieg nach 1a (keine Stufe 6)	2
Keine	Keine	1

Tabelle für das pädagogische Personal in Kindertagesstätten

Hier finden Sie Ihre bisherige Eingruppierung! (Fg. = Fallgruppe, der Sie nach dem alten ABD zugeordnet wurden)

Hier finden Sie die zur jeweiligen Fallgruppe gehörige Tätigkeit. Weiter ist angegeben, ob und ab wann Anspruch auf Vergütungsgruppenzulage (VG-Zulage) bestand.

Ihre neue Entgeltgruppe

Alte Vergütungsgruppe	Funktion gemäß „altem“ ABD	Neue Entgeltgruppe
KinderpflegerInnen mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben		
IX ohne Aufstieg	Angestellte in der Tätigkeit von Kinderpflegerinnen mit staatl. Anerkennung	EG 2
VIII mit Aufstieg nach VII	Kinderpflegerinnen	EG 3
VII, Fg 2, nach Aufstieg aus VIII	Kinderpflegerinnen nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII	EG 5
VII, Fg 1 mit Aufstieg nach Vlb	Kinderpflegerinnen mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten	EG 5
VI b, Fg 1 nach Aufstieg aus VII	Kinderpflegerinnen mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1	EG 6

Alte Vergütungsgruppe	Funktion gemäß „altem“ ABD	Neue Entgeltgruppe
Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.		
VII, Fg 3 ohne Aufstieg	Angestellte in der Tätigkeit von Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung.	EG 5
VI b, Fg 5 mit Aufstieg nach V c	Erzieherinnen	EG 6
V c, Fg 7 nach Aufstieg aus VI b	Erzieherinnen nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 5. Vg-Zulage nach weiterer 4-jähriger Bewährung in V c Fg 7	EG 8
V c, Fg 5 mit Aufstieg nach V b	Erzieherinnen mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten	EG 8
V b, Fg 5 nach Aufstieg aus V c	Erzieherinnen mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 5	EG 9 ohne Stufe 6
V c, Fg 6 ohne Aufstieg	Erzieherinnen in Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder. Vg-Zulage nach 4-jähriger Bewährung (frühestens nach 7-jähriger Tätigkeit in VI b/V c)	EG 8
V b, Fg 4 ohne Aufstieg	Erzieherinnen mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Angestellte mindestens der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 5. Vg-Zulage nach 4-jähriger Bewährung	EG 9 ohne Stufe 6
Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.		
V c, Fg 8 mit Aufstieg nach V b	Heilpädagogen (Hierzu Anmerkung Nr. 8 im alten ABD)	EG 8
V b, Fg 6 nach Aufstieg aus V c	Heilpädagogen nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 8	EG 9 ohne Stufe 6
Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten		
V c, Fg 10 ohne Aufstieg	Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten + sofortige Vg-Zulage	EG 8
V b, Fg 7 mit Aufstieg nach IV b	Angestellte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen	EG 9
IV b, Fg 7 nach Aufstieg aus V b	Angestellte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 7.	EG 9
IV b, Fg 3 ohne Aufstieg	Angestellte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen. Vg-Zulage nach 4-jähriger Bewährung	EG 9
IV b, Fg 4 mit Aufstieg nach IV a	Angestellte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen	EG 10
IV a, Fg 4 nach Aufstieg aus IV b	Angestellte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 4	
IV a, Fg 1 ohne Aufstieg	Angestellte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen. Vg-Zulage nach 4-jähriger Bewährung	EG 10
IV a, Fg 2 mit Aufstieg nach III	Angestellte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen	EG 11
III, Fg 1 nach Aufstieg aus IV a	Angestellte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 2	
Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten bestellt sind.		
V c, Fg 11 ohne Aufstieg	Angestellte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen + sofortiger Vg-Zulage	EG 8
V b, Fg 8 mit Aufstieg nach IV b	Angestellte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen	EG 9
IV b, Fg 8 nach Aufstieg aus V b	Angestellte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 8	
IV b, Fg 5 ohne Aufstieg	Angestellte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen. Vg-Zulage nach 4-jähriger Bewährung	EG 9
IV b, Fg 6 mit Aufstieg nach IV a	Angestellte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen	EG 10
IV a, Fg 5 nach Aufstieg aus IV b	Angestellte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 6	
IV a, Fg 3 ohne Aufstieg	Angestellte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen. Vg-Zulage nach 4-jähriger Bewährung	EG 10

Impressum

KODA Kompass
Organ der Bayerischen
Regional-KODA Mitarbeiterseite
Erstellt in Zusammenarbeit mit der
Dienstgeberseite.

Rechtskräftig 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 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 37 93
Bayerische-Regional-KODA@t-online.de
Redaktionsanschrift
c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
Tel.: 0 80 34/40 84 Fax: 0 80 34/7 08 98 61
redaktion@kodakompass.de

Redaktion

Franz Aigner, Jürgen Herberich, Johannes Hoppe, Markus Schweizer, Dr. Christian

Spannagl, Manfred Weidenthaler, Vertreter der Dienstgeberseite; Wolfgang Rückl
Redaktionsleitung und Layout
Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.)
KODA Kompass Fotos: Johannes Hoppe
Abo-Verwaltung, Druck und Auflage
Druckerei Fuchs, Gutenbergstr. 1,
92334 Berching, Tel.: 0 84 62/9 40 60,
Fax: 0 84 62/94 06 20; Auflage: 39.000
MitarbeiterInnen, die den KODA Kompass kostenfrei im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses zugesandt erhalten, melden Adressänderungen nur ihrem Dienstgeber.

B Ihre neue Entgeltstufe

In welche Stufe der neuen Entgelttabelle Sie überführt wurden, hängt davon ab, wieviel Sie vorher verdient haben.

Maßgeblich ist der Stand September 2005. Der Oktober 2005 war eine Art „Kulanzmonat“ – wer im Oktober einen Bewährungs-, Zeit- oder (Lebensalters-)Stufenaufstieg vollendet hat, wurde so behandelt, als sei er bereits im September angestiegen!

So rechnen Angestellte

1. Zählen Sie folgende Posten auf der (alten) Verdienstabrechnung zusammen:

- Grundgehalt
- Ortszuschlag ggf. mit Verheiratenanteil („OZ Verh.“ oder ähnlich abgekürzt)
- allgemeine Zulage („tarifvertr. Zulage“ oder ähnlich genannt)
- ggf. bestimmte „Funktionszulagen“ (das sind einige spezielle Zulagen, vor allem die „Außendienst-“, „Baustellen-“, „Bildschirm-“ und „Justizvollzugsdienstzulage“)

Die Summe ist Ihr persönliches „Vergleichsentgelt“.

Welche Beträge Ihr Dienstgeber eingerechnet hat, steht gegebenenfalls auf Ihrem Überleitungsprotokoll.

Nicht (!) zum Vergleichsentgelt zählen gegebenenfalls der Kinderanteil zum Ortszuschlag („OZ Kinder“ oder ähnlich abgekürzt) und alle anderen Zulagen

✓	Grundgehalt/Lohn
✓	Ortszuschlag
✓	OZ Ehegattenanteil
✓	OZ Kinderanteil
✓	Tarifvertr. Zulage
✓	Zuwendung

Kinderanteil oder Sozialzuschlag zählen nicht zum Vergleichsentgelt.

(also z. B. eine Vergütungsgruppenzulage, eine Programmiererzulage, eine Förderzulage).

2. Suchen Sie jetzt in der Entgelttabelle Ihre neue Entgeltgruppe und dort die Stufe die Ihrem Vergleichsentgelt entspricht.

In aller Regel liegt Ihr individueller Wert zwischen zwei Stufen! **Liegt Ihr individueller Wert z. B. zwischen Stufe 3 und Stufe 4, dann sind Sie jetzt in der „individuellen Zwischenstufe 3+“ (Zwischenstufe, weil Ihr Vergleichsentgelt zwischen zwei Stufen liegt und 3 + weil es höher als 3 ist).**

Ist Ihr Vergleichsentgelt höher als die höchste für Ihre Eingruppierung vorgesehene Stufe, sind Sie in einer „individuellen Endstufe“ (Endstufe, weil es keine höhere Stufe mehr gibt). **Ist die höchste Stufe in Ihrem Fall die Stufe 6 und liegt Ihr Vergleichsentgelt über der Stufe 6 sind Sie in der individuellen Endstufe 6 +.**

Auf vielen neuen Verdienstabrechnungen ist das Entgelt der individuellen

Teilzeitkräfte

Sind Sie teilzeitbeschäftigt, dann müssen Sie zwei Dinge beachten:

1. Alle Beträge auf Ihrer Gehaltsabrechnung müssen Sie auf Vollzeit umrechnen! Eine Halbtagskraft muss z. B. die für das Vergleichsentgelt relevanten Posten mal 2 nehmen, dann erhält sie das für die neue Einstufung maßgebliche Vergleichsentgelt. Anschließend suchen Sie wie ein Vollbeschäftigter in der Tabelle Ihre zugehörige Stufe.

2. Zeitgleich mit der Tarifumstellung wurde die Wochenarbeitszeit auf 39 Stunden erhöht – außer bei den pädagogischen Kräften der Kindertagesstätten. Wenn Sie einen Vertrag mit fester Stundenzahl haben, war Ihr Einkommen im Oktober 2005 um ca. 1,3 % geringer als im September. Falls auf Ihrer Oktoberabrechnung noch die alten Vergütungs-/Lohngruppen angegeben waren, wird es für die Kontrolle der Überleitung einfacher sein die dort aufgelisteten Beträge zu verwenden, da sie in der Regel bereits auf der neuen Wochenarbeitszeit basieren.

Bei Lehrkräften hatte die Arbeitszeiterhöhung ab Oktober keine Auswirkungen, da ihre Unterrichtsverpflichtungen bereits zu einem früheren Zeitpunkt angehoben wurden.

Entgeltgruppe	Grundstufen		Entwicklungsstufen**			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4**	Stufe 5**	Stufe 6**
15 U***	4275	4750	5200	5500	5570	
15	3384	3760	3900	4400	4780	5.030*
14	3060	3400	3600	3900	4360	4.610*
13	2817	3130	3300	3630	4090	4280*
12	2520	2800	3200	3550	4000	4.200*
11	2430	2700	2900	3200	3635	3835*
10	2340	2600	2800	3000	3380	3470*
9	2061	2290	2410	2730	2980	3180*
8	1926	2140	2240	2330	2430	2493
7	1800	2000	2130	2230	2305	2375
6	1764	1960	2060	2155	2220	2285
5	1688	1875	1970	2065	2135	2185
4	1602	1780	1900	1970	2040	2081
3	1575	1750	1800	1880	1940	1995
2 U***	1503	1670	1730	1810	1865	1906
2	1449	1610	1660	1710	1820	1935
1****		1286	1310	1340	1368	1440

1. Suchen Sie Ihre neue Entgeltgruppe.

2. Suchen Sie Ihre (Zwischen)Stufe anhand Ihres Vergleichsentgelts.

Nur bei ArbeiterInnen ist die Beschäftigungszeit von Bedeutung

* Ab Entgeltgruppe 9 gibt es nur im Bereich TVöD-VKA die Stufe 6. Im ABD Bereich wird TVöD-VKA nur für pädagogische MitarbeiterInnen in Kindertagesstätten angewandt.

** Bei einigen Eingruppierungen ist nur ein Aufrücken bis zur Stufe 3, 4 oder 5 möglich (siehe Abschnitt A).

*** Besondere Überleitungsentgeltgruppen (= Ü).

**** EGI: Neue Niedrigentgeltgruppe für neu Eingestellte mit einfachsten Tätigkeiten, Aufstieg in die nächste Stufe nach jeweils 4 Jahren.

Alle Angaben zu Entgelten beziehen sich ausschließlich auf das Bruttoeinkommen.

Ihr individuelles Vergleichsentgelt errechnet sich konkret wie folgt:

Vergütungsgruppe ABD BU/L IVb, Stufe 10	=
Ortszuschlag Stufe 01	=
allgemeine Zulage	=
Funktionszulagen (ggf. inkl. der im 7. Abs. genannten Zulagen)	=
Vergleichsentgelt	=

Die meisten Beschäftigten haben ein Überleitungsprotokoll erhalten. Dort steht wie Ihre Bezügestelle Ihr Vergleichsentgelt berechnet hat.

Zwischen- bzw. Endstufe in 2 Posten getrennt aufgeführt (unter „Entgelt“ und unter „Besitzstand-Individuelle-Zwischenstufe“ – beide Beträge zusammengezählt sollten Ihr persönliches Vergleichsentgelt ergeben). Jede/r bekommt mindestens das Entgelt seiner/ihrer individuellen Zwischen- oder Endstufe. Wer mehr bekommt, lesen Sie im Abschnitt „Manche bekommen mehr“.

So rechnen ArbeiterInnen

Oben in der neuen Entgelttabelle ist angegeben, nach wieviel Jahren der/die Beschäftigte (in der Regel) in die nächsthöhere Stufe aufrückt (Die Unterscheidung zwischen „Grund-“ und „Erfahrungsstufen“ ist hier ohne Belang!).

1. Schauen Sie nach in welcher Stufe Sie wären, wenn für Sie schon immer die neue Entgelttabelle gegolten hätte.

Maßgeblich ist Ihre Beschäftigungszeit, also die Zahl der Jahre, die Sie am 1. Oktober 2005 bei diesem Arbeitgeber tätig waren. (War ein/e Arbeiterin erst 3 Jahre in der Pfarrei A und dann 8 Jahre in der Pfarrei B, dann zählen nur die 8 Jahre, da jede Pfarrei als eigener Arbeitgeber gilt.)

Hat ein/e ArbeiterIn z. B. 7 Beschäftigungsjahre, dann wäre er/sie jetzt in

Stufe 4 (Nach 1 Jahr wäre sie in Stufe 2 gekommen nach weiteren 2 Jahren in Stufe 3 und nach weiteren 3 Jahren in Stufe 4.).

2. Vergleichen Sie den gefundenen Betrag mit Ihrem alten Monatstabellenlohn.

Ist der alte Monatstabellenlohn (siehe alte Gehaltsabrechnung) höher oder niedriger als die ermittelte Stufe?

Ist der alte Monatstabellenlohn niedriger, dann werden Sie in die Stufe eingestuft, die Sie nach Ihrer Beschäftigungszeit erreicht hätten. Sie erhalten rückwirkend ab Oktober das höhere Entgelt dieser Stufe.

War der alte Monatstabellenlohn höher, werden Sie wie ein Angestellter behandelt und erhalten den bisherigen Lohn als individuelle Zwischen- oder Endstufe weitergezahlt (siehe auch Abschnitt Angestellte).

Manche bekommen mehr

Das Vergleichsentgelt von DienstangängerInnen ist manchmal niedriger als die Stufe 2 ihrer neuen Entgeltgruppe. Das Entgelt dieser MitarbeiterInnen wurde rückwirkend zum Oktober 2005 auf die Stufe 2 ihrer Entgeltgruppe aufgerundet.

Die neuen Entgeltgruppen sind immer in arabischen Ziffern angegeben.

Das Wort Bund bedeutet, dass für Sie der TVÖD in der Fassung Bund übernommen wurde, die Abkürzung VKA, dass für Sie die Fassung Kommunen (Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände) übernommen wurde – trifft nur für Kindertagesstätten zu.

Meist ist die Stufe ohne das „+“ für Zwischenstufe angegeben.

Das individuelle Zwischenentgelt ist auf manchen Abrechnungen aufgeteilt in die Posten „Entgelt“ und „Besitzstand IndZwSt.“

Ihre KODA-VertreterInnen

Ihre Vertreter geben Ihnen gerne Auskünfte zu tarifrechtlichen Fragen. Für die Überprüfung der Verdienstabrechnungen ist jedoch Ihre Bezügestelle zuständig.

Diözese Augsburg

Karin Jörg 08 21/41 85 05
Klaus Probst 0 90 75/60 35
Johannes Reich 0 83 41/9 08 54 81

Erzdiözese Bamberg

Johannes Hoppe 09 11/4 01 02 62
Susanne Steiner-Püschel 09 11/26 13 90

Diözese Eichstätt

Markus Schweizer 0 84 21/5 02 87
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Erzdiözese München und Freising

Franz Aigner 0 89/55 25 16 90
Martin Binsack 0 89/1 40 93 51
Erich Sczepanski 0 89/21 37 12 89
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84

Diözese Passau

Dr. Joachim Eder 0 85 07/92 26 03
Elisabeth Weinzierl 0 85 1/8 79 79

Diözese Regensburg

Sandra Franke-Sperrer 0 94 1/5 97 23 05
Birgitta Pompe 0 9 41/5 97 11 40

Diözese Würzburg

Jürgen Herberich 0 9 31/20 15 35 16
Beate Reisert 0 60 21/39 21 05

Vertreter der Lehrerkommission

Reinhard Donhauser-Koci 0 85 45/7 01

www.kodakompass.de/dienstnehmer

Nach dem letzten Tarifabschluss aus dem Jahr 2003 wurden vorübergehend (Lebensalters-)Stufenaufstiege nur zur Hälfte ausbezahlt (auf den Gehaltsabrechnungen stand dann z. B. „Tarifstufenkürzung“). Bei der Errechnung des Vergleichsentgelts wurde die ungekürzte Tarifstufe verwendet. Die Betroffenen erhalten also nach der Umstellung ein etwas höheres Brutto.

Elternzeit und Sonderurlaub

Auch MitarbeiterInnen in Elternzeit oder Sonderurlaub wurden in das neue Entgeltsystem übergeleitet. Viele haben auch ein Überleitungsprotokoll erhalten.

Dabei wird so getan, als ob der/die MitarbeiterIn im September 2005 im Dienst gewesen wäre. Es wird festgestellt wie er/sie eingruppiert ist und was er/sie verdient hätte. Auf dieser Grundlage wird die neue Entgeltgruppe und die neue Einstufung festgestellt. Gleiches gilt für mögliche Besitzstandszulagen.

Tarifart	Verg.-stufe	Stufe	Eed.-stufe	nächste Stufe	Stiegezeit
ABD Bund	10	04	05	10.07	
Tage					
1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12
13					
Bezeichnung	Abrechnungsmonat		Lohnart		
Entgelt	03.06/01				
Besitzstand Kind/er					
Ruth	151293	01	01		
Johannes	190396	02	01		
Magda	211298	03	01		
Hauptschulzulage			1236	09	
Besitzst. IndZwSt.			5151	10	
Haupttarif					
San.Geld/Zusatzbtr.					
SV-Pfl.Anteil ZVK					
ST/SV fr.Anteil ZVK					
Gesamtbrutto					
Steuerpfl. Brutto					

C Das kommt dazu

Alles, was auf Ihrem alten Gehaltszettel steht und nicht in das Vergleichsentgelt eingerechnet wurde, wird nach der Überleitung weiterbezahlt.

Kinderanteile und Sozialzuschläge für „Altfälle“ gesichert

Grundsätzlich gilt, der Status quo des Monats Septembers 2005 ist entscheidend. Das gilt auch für die Kinderanteile im Ortszuschlag (Angestellte) und die Sozialzuschläge (ArbeiterInnen). Wer im September Anspruch auf Kinderanteil/Sozialzuschlag hatte, erhält ihn als „Besitzstandszulage“ weitergezahlt. Und zwar solange Kindergeldberechtigung besteht und sich die Auszahlung des Kindergeldes nicht ändert.

Auch für Kinder, die bis 31. Dezember 2005 geboren wurden, wird noch Kinderanteil als „Besitzstand“ gewährt.

Darüberhinaus können aber (derzeit) keine neuen Ansprüche auf Kinderanteile mehr erworben werden!

Auch wenn ein/e MitarbeiterIn höhergruppiert wird, bleibt der „Besitzstand Kinder“ erhalten.

Zulagen gehen nicht verloren

Das komplizierte Zulagensystem des öffentlichen Dienstes sollte durch den TVöD „entrümpelt“ werden. Eine Reihe von Zulagen wurden daher abgeschafft (z. B. die Vergütungsgruppenzulage), andere werden nurmehr vorübergehend gewährt (z. B. die Programmierzulage).

Besondere kirchenspezifische Zulagen, die in manchen Bistümern etwa für besondere Belastungen im pastoralen Dienst gewährt werden, sind von den Änderungen nicht betroffen.

Für Ihre konkrete Überleitung spielt es keine Rolle, ob eine Zulage weiterbesteht oder abgeschafft ist.

Durch die Übernahme des TVöD abgeschaffte Zulagen werden bis auf weiteres als Besitzstandszulage weitergezahlt – zumindest für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses und solange Sie die entsprechende Tätigkeit ausüben.

Eine Erzieherin als Gruppenleiterin, die im September 2005 Vergütungsgruppenzulage erhalten hat, bekommt diese jetzt als Besitzstand ausgezahlt. Wird sie Kindergartenleiterin, ändert sich Ihre Tätigkeit und ihre Eingruppierung. Der Anspruch auf ihren „Besitzstand Vergütungsgruppenzulage“ geht verloren.

Einige „Funktionszulagen“ wurden bereits in das Vergleichsentgelt eingerechnet und tauchen daher in den neuen Gehaltsabrechnungen nicht mehr als eigener Posten auf (siehe Abschnitt B).



Vorerst sind nur die Besitzstände gesichert. Ob es auch für nach dem 31.12.2005 geborene Kinder noch Geld geben wird, ist offen.

Foto: bilderbox.com

Das kann doch nicht stimmen?

Wo Menschen (und Computer) arbeiten passieren Fehler. Wer Zweifel hat, ob die Abrechnung stimmt, wendet sich zunächst an seine Bezügestelle (am einfachsten telefonisch). Die Telefonnummer des/der Zuständigen ist in der Regel auf der Entgeltabrechnung angegeben. Ein Tipp: Bezügestellenarbeit ist „Saisonarbeit“. Außerhalb der „Gehaltsläufe“ (Diese sind in der Regel zum Monatswechsel oder zur Monatsmitte.) haben die KollegInnen in den Bezügestellen mehr Zeit und Ruhe für Mitarbeiteranfragen.

Lässt sich das Problem telefonisch nicht klären, muss schriftlich Einspruch eingelegt werden. Je genauer in dem Einspruch geschildert wird, was warum nicht stimmt oder zweifelhaft ist, desto einfacher und schneller kann der Einspruch bearbeitet werden. Die Mitarbeitervertretung (MAV) in der jeweiligen Einrichtung gibt Auskünfte und berät dabei.

Auf diese Weise dürften sich (fast) alle Fälle klären lassen. Wenn nicht, dann bleibt dem/der Beschäftigten der Weg zur jeweiligen diözesanen Schlichtungsstelle (KODA Kompass Nr. 22) und als letzte Möglichkeit zum Arbeitsgericht.

Fristen beachten!

Auch nach dem neuen ABD können Ansprüche nur 6 Monate rückwirkend geltend gemacht werden. In Bezug auf die Überleitung beginnen die Fristen erst mit der Veröffentlichung der neuen Regelungen im Amtsblatt! Diese war bei Redaktionsschluss noch nicht erfolgt.

Als „Besitzstand Kinder“ (auch „BesitzKind“ abgekürzt) werden die ehemaligen Kinderanteile und Sozialzuschläge weiterbezahlt.

Weitergezahlt werden auch Zulagen, soweit sie nicht schon in das Vergleichsentgelt eingerechnet wurden.

Bezeichnung	Subart	001
Abrechnungsmonat	03.06/01	
Entgelt		
Besitzstand Kind/er		
Rum	151293	01 01
Johannes	190396	02 01
Maas	211298	03 01
Hauptschulzulage	1236	05
Besitzst. Inzest.	5151	10
Haupttarif		
San.Geld/Zusatzbtr.		
SV-Pfl.Anteil ZVK		
ST/SV fr.Anteil ZVK		
Gesamtbrutto		
Steuerpfl. Brutto		
KV Pfl.Brutto		
RV Pfl.Brutto		

D So geht es weiter

Für die meisten MitarbeiterInnen ändert sich zumindest bis Oktober 2007 nichts am monatlichen Entgelt.

Das große Aufrunden bei den Angestellten

Wenn Sie Angestellte/r und in einer individuellen Zwischenstufe sind, dann wird Ihre individuelle Zwischenstufe im Oktober 2007 zur nächsthöheren Stufe aufgerundet (Sind Sie z. B. zwischen Stufe 3 und 4 in Ihrer Entgeltgruppe, erhalten Sie ab Oktober 2007 das reguläre Entgelt der Stufe 4). Alle weiteren Aufstiege (z. B. von der Stufe 4 in die Stufe 5) richten sich nach den allgemeinen Regelungen des TVöD bzw. des neuen ABD (wer z. B. im Oktober 2007 in die Stufe 4 aufgerundet wird, muss also in der Regel 4 Jahre warten und kommt dann im Oktober 2011 in die Stufe 5).

Allgemein gilt, sobald man in einer regulären Stufe ist, richten sich alle weiteren Stufenaufstiege nach der neuen Entgelttabelle (Für jemand der z. B. im Oktober 2005 gleich in die reguläre Stufe 2 überführt wurde, läuft seit Oktober 2005 die reguläre Aufstiegszeit nach der neuen Tabelle. Das heißt er steigt nach 2 Jahren – also im Oktober 2007 – in die Stufe 3 auf.).

Bei ArbeiterInnen entscheidet die Beschäftigungszeit

Viele ArbeiterInnen wurden bereits bei der Umstellung aufgrund ihrer Beschäftigungszeit einer regulären Stufe der neuen Entgelttabelle zugeordnet (siehe Abschnitt B). Ihr weiterer Aufstieg richtet sich nach der neuen Tabelle (Wurde er/sie zum 1. Oktober 2005 der Stufe 3 zugeordnet, erfolgt in der Regel nach 3 Jahren, also zum 1. Oktober 2008 der Aufstieg in die Stufe 4).

ArbeiterInnen, die in einer individuellen Zwischenstufe sind, werden in die nächsthöhere Stufe aufgerundet, sobald sie die entsprechende Beschäftigungszeit erreicht haben. (Beispiel: Eine Reinigungskraft war am 1. Oktober 2005 seit 5 Jahren im Dienst und wird in die Stufe 3+ eingeordnet. Laut neuer Tabelle rückt man nach 6 Jahren in die Stufe 4 auf. Die Reinigungskraft erhält daher ab 1. Oktober 2006 die Stufe 4.)

Die individuelle Endstufe – mehr geht nicht

Wer in eine individuelle Endstufe überführt worden ist – also bereits mehr verdient

als in der neuen Tabelle für seine Eingruppierung vorgesehen ist, der bleibt dauerhaft in dieser individuellen Endstufe. Wenn es prozentuale Entgelterhöhungen gibt, dann wird auch seine/ihre Endstufe entsprechend angehoben.

Strukturausgleich – ein Trostpflaster für Angestellte

Die Umstellung auf die neue Entgelttabelle ist für viele Angestellte mittleren Alters von Nachteil. Die Endgehälter sind in den neuen Entgeltgruppen oft niedriger. Von den jetzt höheren Einkommen in den ersten Berufsjahren haben diese MitarbeiterInnen in der Regel nichts mehr und die höheren Endgehälter des alten Systems können Sie nicht mehr erreichen.

Dieser Nachteil ist durch die veränderte Struktur der Tabellen bedingt. „Strukturausgleichszahlungen“ sollen die Nachteile mildern (Dies gilt nur für Angestellte, nicht für ArbeiterInnen.).

Tarifart	Verg.-gruppe	Stufe	Ind.-stufe	nächste Stufe
ABD Bund	10	04	05	10.07
T a g e				
1	2	3	4	5
6	7	8	9	10
11	12	13		
Bezeichnung		Lohnart		Stk
Abrechnungsmonat 03.06/01				

Manche Bezügestellen geben den Aufrundungs- bzw. Aufstiegsstermin zur nächsten Stufe an.

Ab Oktober 2007 erhalten daher viele Angestellte monatlich zwischen 20 und 110 Euro Strukturausgleich. Ob jemand diese Zahlungen erhält und wie hoch sie sein werden, hängt davon ab, wieviel er verloren hat. Generell kann gesagt werden, dass die Zahlungen Nachteile zwar deutlich mildern aber nicht ausgleichen.

Wer höhergruppiert wird (also z. B. von Entgeltgruppe 8 nach Entgeltgruppe 9), der verliert ab dem Zeitpunkt der Höhergruppierung den Anspruch auf Strukturausgleich. Gleiches gilt für Angestellte deren Vergleichsentgelt aufgrund eines noch gewährten Aufstiegs neu berechnet wird (siehe Abschnitt E).

E Vertrauensschutz

Man war sich im öffentlichen Dienst einig, dass ausstehende Bewährungs- und Zeitaufstiege in bestimmten Fällen noch gewährt werden sollen. So sollten unangemessene Härten vermieden werden.

Dies gilt allerdings nur im Bereich der Angestellten. ArbeiterInnen können keine ausstehenden Aufstiege mehr erhalten, dafür sie die Überleitung an anderen Stellen günstiger ist.

Alle Bewährungs- und Zeitaufstiege, die nach altem Recht vor dem Oktober 2007 erreicht worden wären, werden noch gewährt.

Bei Angestellten der neuen Entgeltgruppen 3, 5, 6 und 8 gilt zusätzlich eine 50 %-Regelung. Wer am 1. Oktober 2005 bereits die Hälfte seiner Wartezeit absolviert hat, der bekommt seinen Aufstieg noch. Auch dann, wenn die Zeit erst nach dem September 2007 abläuft.

Der „echte“ Aufstieg

In den Entgeltgruppen 3, 5, 6 und 8 erfolgt der Aufstieg dadurch, dass der/die Beschäftigte in eine höhere Entgeltgruppe kommt (Wer in 3 war kommt in 5, wer in

5 war in 6, wer in 6 war in 8 und wer in 8 war in 9). Der/die Höhergruppierte kommt dabei in die Stufe, in der er/sie mindestens soviel verdient wie bisher. Es kann also durchaus vorkommen, dass er/sie eine Stufe tiefer rutscht (siehe Beispiel S. 12).

Ist das Entgelt in der neuen Einstufung nicht mindestens 25 Euro höher als zuvor, wird ein entsprechender Garantobetrag gezahlt.

Das beschriebene Verfahren gilt für alle Höhergruppierungen nach dem neuen Recht (also auch bei „Beförderungen“). In den ersten Jahren bringt eine Höhergruppierung oft nur wenig an zusätzlichem Einkommen. Die Höhergruppierung ist vor allem langfristig von Vorteil, weil die Endgehälter wesentlich höher sind.

Neuberechnung des Vergleichsentgelts

In den Vergütungsgruppen 2 sowie 9 bis 15 erfolgt kein Wechsel der Entgeltgruppe. Wer hier bis September 2007 noch einen Aufstieg ausstehen hat, rückt „lediglich“ in seiner jetzigen Entgeltgruppe weiter nach rechts.

Konkret wird das Vergleichsentgelt neu berechnet. Es wird ausgerechnet, welches Vergleichsentgelt Sie bekommen hätten, wenn Sie im September 2005 schon Ihren Bewährungs- oder Zeitaufstieg absolviert hätten. Dieses höhere Vergleichsentgelt wird sobald die Wartezeit abgelaufen ist gezahlt (Wer jetzt z. B. in der Entgeltgruppe 10 / individuelle Zwischenstufe 3 + ist, bleibt weiterhin in der Entgeltgruppe 10 bekommt aber ein höheres Zwischenentgelt und ist jetzt evtl. in der individuellen Zwischenstufe 4 +).

Problem Doppelaufstieg

In manchen Berufen gab es nach altem Recht mehrere Zeit- und Bewährungsaufstiege (ein Mesner stieg z. B. nach 2 Jahren von der Vergütungsgruppe VIII in die Vergütungsgruppe VII auf, nach weiteren 6 Jahren in die Vergütungsgruppe VIb). Generell gilt: Man kann einen ausstehenden Aufstieg in jedem Fall noch bekommen (d. h. ein Mesner, der im September 2005 in Vergütungsgruppe VIII war, jetzt also in Entgeltgruppe 3 ist, wird nach Ablauf seiner Bewährungszeit in die Entgeltgruppe 5 höhergruppiert. Ein Mesner der in VII war und in EG 5 überführt wurde, kann wenn er die Voraussetzungen erfüllt noch nach EG 6 kommen.). Die genauen Regelungen für „Doppelaufstiege“ sind noch zu treffen.

Vergütungsgruppenzulagen

Auch ausstehende Vergütungsgruppenzulagen werden in bestimmten Fällen

noch gewährt. Unter welchen Voraussetzungen Sie eine ausstehende Vergütungsgruppenzulage noch bekommen, ist im KODA Kompass Nr. 24, S. 5 beschrieben (auch unter www.kodakompass.de).

Entgeltgruppe	Grundstufen		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
...	...	nach 1 Jahr in Stufe 1	nach 2 Jahren in Stufe 2	nach 3 Jahren in Stufe 3	nach 4 Jahren in Stufe 4	nach 5 Jahren in Stufe 5
5	1688	1875	1970	2065	2135	2185
3	1575	1750	1800	1880	1940	1995

Beispiel zur „echten Höhergruppiierung“: Eine Sekretärin in Entgeltgruppe 3, Stufe 4+ (Individuelles Zwischenentgelt 1900 Euro) wird in die Entgeltgruppe 5 höhergruppiert. Sie wird dort der Stufe mit mindestens dem gleichen Entgelt zugeordnet. Das ist die Stufe 3. Besitzstandszulagen werden unabhängig vom Tabellenentgelt weitergezahlt.

Entgeltgruppe	Grundstufen		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
...	...	nach 1 Jahr in Stufe 1	nach 2 Jahren in Stufe 2	nach 3 Jahren in Stufe 3	nach 4 Jahren in Stufe 4	nach 5 Jahren in Stufe 5*
10	2340	2600	2800	3000	3380	3470

Beispiel zur Neuberechnung des Vergleichsentgelts: Ein Gemeindefreferent in Entgeltgruppe 10, Stufe 3 + (sein Zwischenentgelt liegt also zwischen 2800 und 3000 Euro) erhält noch einen ausstehenden Bewährungsaufstieg. Sein Vergleichsentgelt wird neu berechnet und er erhält ein höheres individuelles Zwischenentgelt. Die Entgeltgruppe ändert sich aber nicht.

F Blick in die Zukunft

Bislang hat der öffentliche Dienst nur festgelegt, wie man von einer alten Lohn- oder Gehaltsgruppe in eine neue Entgeltgruppe kommt (also z. B. dass wer bislang in der Vergütungsgruppe VII war, jetzt in der Entgeltgruppe 5 ist).



Verfasst von Manfred Weidenthaler, Dienstnehmervertreter (links) unter Mitarbeit von Franz Aigner, Dienstnehmervertreter und Rechtsberater (rechts).

Das vorgesehene neue Eingruppierungssystem fehlt noch völlig. In diesem werden die verschiedenen Berufe, Tätigkeiten, Schwierigkeitsgrade ... neu aufgelistet und den Entgeltgruppen zugeordnet. Dort könnte dann z. B. stehen, dass eine Erzieherin mit „normaler“ Tätigkeit in Entgeltgruppe soundso kommt, und eine mit besonders schwieriger Tätigkeit eine Entgeltgruppe höher.

Für die jetzt übergeleiteten MitarbeiterInnen heißt das konkret, dass einige oder auch viele nochmals in andere Entgeltgruppen überführt werden. Die Verhandlungen über das neue Entgeltsystem stehen noch



Foto: KODA Kompass

am Anfang, Ergebnisse lassen sich nicht absehen.

Fest steht allerdings jetzt schon: Wessen Tätigkeit künftig niedriger bewertet wird, wird trotzdem mindestens sein bisheriges Entgelt behalten. Und wessen Tätigkeit künftig höher bewertet wird, der oder die bekommt dann eben mehr Geld als jetzt.

Alle Angaben ohne Gewähr. Rechtsverbindlich sind ausschließlich amtliche Veröffentlichungen (Amtsblätter). Ausführliche Infos im Handbuch „Überleitung kompakt“ von Franz Aigner, kostenfrei unter www.kodakompass.de.

Neue Beihilfe-Ergänzungsangebote bis 28. Februar ohne Gesundheitsprüfung (S. 5 - 8)

Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

„Modern und leistungsorientiert“

Baustelle ABD: Was schon gilt und was noch kommt

Bis zur letzten Minute wurde verhandelt, am 26. September um 14.08 Uhr fiel die Entscheidung: Die Tarifreform des öffentlichen Dienstes wird auf den Kirchendienst übertragen. Modern, flexibel und leistungsorientiert soll der Kirchendienst jetzt sein.

Hinter den Schlagworten steht für die Kirchenangestellten und -arbeiter, die nun Beschäftigte heißen, vor allem eins: Die Anbindung an das Gehaltsniveau des öffentlichen Dienstes ist dauerhaft gesichert. Das oberste Ziel der KODA-Mitarbeiterseite wurde damit vollständig erreicht.

Vieles hat sich seit 1. Oktober geändert, von der Urlaubsübertragung bis zum Krankengeldzuschuss gelten neue Vorschriften. Auch das neue Entgeltsystem steht schon fest. Bei anderen Regelungen muss die KODA noch entscheiden.

Dabei geht es nicht nur um Details, sondern vor allem um den grundsätzlichen Charakter des künftigen Kirchendienstes. Der öffentliche Dienst hat sich klar entschieden: Weg vom alten „Treue und Fürsorge“-Prinzip hin zum „Austauschprinzip“ Arbeit gegen Geld. Das heißt auch klare Trennung von Arbeit und Privatleben. Für den Anspruch auf Sonderurlaub zur Kindererziehung oder die Kinderzulage zur Unterstützung der Familien ist im modernen öffentlichen Dienst kein Platz. An ihre Stelle tritt Leistungsorientierung durch Erfolgsprämien und Zulagen.

Viele Fragen sind da noch offen und hunderte von Paragraphen müssen angepasst und geändert werden. Dieser KODA Kompass gibt einen Zwischenbericht von der Großbaustelle Tarifreform.

Manfred Weidenthaler

Themen

- **Kein Einkommensverlust**
Das neue Entgeltsystem
 - **1,3 % mehr Arbeit**
Vom Nutzen der Arbeitszeiterhöhung
 - **Statements**
Dienstgeber und Dienstnehmer bewerten die Tarifreform
 - **Der Erfolgreichere gewinnt**
Die künftige Leistungsbezahlung
 - **Soziales Streichkonzert**
Frauen und Familien verlieren
 - **Urlaub:** Neue Übertragungsfristen
 - **Hausmeister:** Neue Arbeitszeit
 - **Krankengeldzuschuss:** 39 Wochen
 - **Kirchl. Schulen:** Das Meiste bleibt
- Information der Versicherungskammer*
- **Neu:** PEP Standard und Premium

Krankenvorsorge optimieren

Neue Angebote zur freiwilligen Ergänzungsversicherung

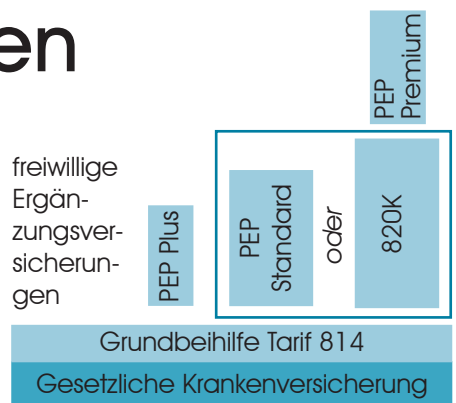
Gesetzliche Krankenversicherung und die Grundbeihilfe im Tarif 814 decken bei weitem nicht mehr alle Krankheitskosten ab. 67.000 MitarbeiterInnen der katholischen Kirche in Bayern und Angehörige sind allein im Tarif 820K höherversichert.

PEP Standard ist ein neues Angebot für alle, denen eine „kleinere“ Ergänzungsversicherung genügt oder die bei Dienstbeginn die rechtzeitige Anmeldung im Tarif 820K versäumt haben und jetzt wegen der Gesundheitsprüfung nicht mehr einsteigen können. Die Leistungen von PEP Standard umfassen Zahnersatz, Sehhilfen, Heilpraktikerbehandlung und Auslandsreiseversicherung. Sie entsprechen weitgehend dem Tarif 820K, aber ohne Zweibettzimmer und Chefarztbehandlung im Krankenhaus.

Auch für bereits im Tarif 820K Höherversicherte hat die Beihilfe ein neues Angebot, den Tarif PEP Premium. PEP Premium bietet die Unterbringung im Einbett-Zimmer für alle, die Wert auf besonderen Komfort legen.

Selbstverständlich bieten auch andere Versicherungsgesellschaften Zusatzversicherungen an. Die Beiträge sind bei Einzelversicherungen aber in der Regel höher, als die Gruppentarife für kirchliche MitarbeiterInnen. Zudem sind die Leistungen der Beihilfe-Ergänzungsversicherungen genau auf die kirchlichen Beihilfeleistungen abgestimmt.

In den bereits 2004 eingeführten Tarif PEP Plus (Zuzahlungen, Krankenhaustagegeld, Vorsorgeuntersuchungen) und dem neuen Tarif PEP Standard können



Passgenau: Die Ergänzungsangebote

sich MitarbeiterInnen und Angehörige bis 28. Februar 2006 ohne Gesundheitsprüfung versichern. Das Angebot gilt auch für geringfügig Beschäftigte. Wer eine Ergänzungsversicherung in Erwägung zieht, sollte also jetzt prüfen. Ausführliche Informationen auf den Seiten 5 bis 8.

Manfred Weidenthaler



Reform ohne Ende

**Liebe Leserin,
lieber Leser,**

„ecclesia semper reformanda“, Kirche reformiert sich beständig, ist ein Grundsatz der katholischen Kirche. Die Erneuerung des kirchlichen Tarifrechts geht in die Fundamente und ist schon mehr revolutionieren denn reformieren.

Reformieren heißt erneuern und Wahrung des Bewährten. Der neue Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes, TVöD, tut weit mehr, er wälzt das Bestehende um, er revolutioniert. Die Abkehr vom bisherigen Fürsorgeprinzip, die stärkere Trennung von Beruf und Privatem treffen Grundlagen des kirchlichen Dienstes. Das Prinzip der Dienstgemeinschaft muss vor diesem Hintergrund neu bedacht werden.

Das Wenigste an den Neuerungen hat sich die Kirche selbst ausgedacht. Durch die Entscheidung für die Anbindung an den öffentlichen Dienst hat uns die Revolution einfach mit erfasst. Revolutionen bringen Schlechtes und Gutes. Sie sind auch Chancen und bieten die Möglichkeit, neue Wege zu prüfen, alte Zöpfe abzuschneiden und manches besser zu machen als in der Vergangenheit.

Entscheidend ist, wie wir die Revolution umsetzen: Durch passives Hinnehmen aller Regelungen des öffentlichen Dienstes oder indem wir sie aktiv kirchengemäß gestalten. Gerade bei der neuen Leistungsbezahlung (S. 10) und bei der sozialen Ausgestaltung (S. 11) sind viele Fragen offen und genug Spielräume für kirchengemäße Lösungen vorhanden. Der Beschluss, den TVöD in das kirchliche Tarifrecht zu überführen, ist so gesehen erst ein Anfang. „Ecclesia semper reformanda“ – packen wir's an.

Es grüßt Sie im Namen des
KODA Kompass-Teams

Manfred Weidenthaler
Manfred Weidenthaler
Redaktionsleiter

Kein Einkommensverlust durch neues Entgeltsystem

Besitzstandsregelungen sollen Nachteile ausgleichen

In einem eigenen Tarifvertrag Überleitung (TVÜ) wurde die Überführung der Beschäftigten in das neue Entgeltsystem geregelt. Niemand sollte im Oktober 2005 weniger verdienen als im September. Dieses Ziel wurde durch umfassende Besitzstandsregelungen erreicht. Völlig anders sieht das bei der Gehaltsentwicklung aus. Die bisherigen (Lebensalters)stufenzuwächse gibt es nicht mehr, auch die Bewährungsaufstiege sind abgeschafft. Um die Folgen zu mildern, wurden Übergangsregelungen vereinbart.

Das persönliche „Vergleichsentgelt“

Anhand von Tabellen stellt die Bezügestelle fest, in welche neue Entgeltgruppe der/die MitarbeiterIn zu überführen ist. Eine Sekretärin mit ABD/BAT VII ist in Entgeltgruppe 5 zu überführen, ein Fachbereichsleiter in ABD/BAT III mit Aufstieg nach IIa in Entgeltgruppe 12.

Für jede/n Beschäftigten wird nun ein persönliches Vergleichsentgelt berechnet. Das ist die Summe aus bisherigem Grundgehalt, Ortszuschlag (gegebenenfalls mit Verheiratenanteil, aber ohne Kinderanteil) und allgemeiner Zulage („BAT-Zulage“). In der Regel bekommt er/sie dieses Gehalt als „individuelle Zwischen- oder Endstufe“ bis September 2007 weitergezahlt.

Im Oktober 2007 wird das Entgelt auf die nächste Stufe der neuen Entgeltgruppe

pe aufgerundet. Ist das persönliche Vergleichsentgelt höher als die höchste Stufe der neuen Entgelttabelle, wird es dauerhaft als „individuelle Endstufe“ weitergezahlt. Bei Lohnerhöhungen wird auch die „individuelle Endstufe“ erhöht.

Ein besonderes Verfahren gibt es bei ArbeiterInnen, dort wird zusätzlich zum persönlichen Vergleichsentgelt errechnet, wieviel der/die Betreffende verdient hätte, wenn der neue „Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes“ (TVöD) schon immer gegolten hätte. Der/die ArbeiterIn erhält dann den für ihn/sie günstigeren Betrag.

Manche bekommen sogar mehr

Alle Übergeleiteten bekommen in ihrer neuen Entgeltgruppe mindestens Stufe 2 (siehe Tabelle rechts). Wenn das Vergleichsentgelt darunter liegt wird – gegebenenfalls rückwirkend – ab Oktober 2005 die Stufe 2 gezahlt. Die bei der Lohnrunde 2003 vereinbarte vorübergehende Halbierung einer (Lebensalters-)Stufe ist aufgehoben. Das Vergleichsentgelt wird so berechnet, als hätte der/die Betreffende die Lebensalterstufe voll bekommen.

Teilzeit, Sonderurlaub, Elternzeit – so tun als ob

Um festzustellen, zu welcher Stufe der neuen Entgelttabelle eine Teilzeitkraft gehört beziehungsweise zwischen welchen

Wir bleiben dran, das bedeutet ...



- kirchliche MitarbeiterInnen bekommen weiterhin im wesentlichen das Gleiche wie die Beschäftigten im öffentlichen Dienst
- künftige Gehaltserhöhungen sind gesichert



Stufen ihre „individuelle Zwischenstufe“ liegt, wird das Vergleichsentgelt auf das einer Vollzeitkraft hochgerechnet.

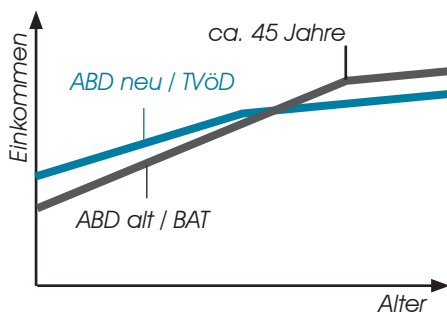
Bei MitarbeiterInnen in Sonderurlaub oder Elternzeit wird ermittelt, was sie bekommen hätten, wenn sie im September 2005 im Dienst gewesen wären.

Kinderanteile und Zulagen werden weitergeführt

Vom alten System Übergeleitete erhalten weiterhin die Kinderanteile zum Ortszuschlag (in der Regel 90,57 Euro pro Kind bei Vollzeit) für Kinder, die bereits berücksichtigungsfähig sind oder bis zum 31. Dezember berücksichtigungsfähig werden.

Zulagen, etwa Vergütungsgruppenzulage oder Förderschulzulage werden bis auf weiteres fortgeführt. Programmierer-, Meister- und Technikerzulage sind nur übergangsweise garantiert.

Bei den Vergütungsgruppenzulagen (in der Regel SozialpädagogInnen und ErzieherInnen) gibt es besondere Regelungen. War nach altem Recht für die Vergütungsgruppenzulage kein vorausgehender Bewährungsaufstieg erforderlich-



Attraktiv für Berufsanfänger. Höhere Anfangs- und niedriger Endgehälter kennzeichnen das neue System.

lich, gilt: Wenn die Gesamtzeit bis zur Vergütungsgruppenzulage am 1. Oktober zur Hälfte erfüllt war, wird die Zulage ab dem jeweiligen Zeitpunkt gewährt.

Nur in den Entgeltgruppen 3, 5, 6 und 8 (zum Beispiel ErzieherInnen als GruppenleiterInnen) gilt: Wenn nach altem Recht vor Gewährung der Vergütungsgruppenzulage noch ein Bewährungsaufstieg zu absolvieren gewesen wäre, kommt er/sie bei Ablauf der Bewährungszeit in eine höhere Entgeltgruppe.

Überleitung kompakt

Das Handbuch zu allen Fragen rund um die Überleitung



Erstellt von Franz Aigner, KODA-Mitarbeiterseite, in Zusammenarbeit mit Anna Haas, KODA-Dienstgeberseite

kostenfrei unter www.kodakompass.de/tarifreform

Die Vergütungsgruppenzulage wird dann nicht gewährt. Hat er/sie den vorausgehenden Bewährungsaufstieg schon absolviert,

Fortsetzung nächste Seite

Überleitung konkret

Beispiel Sekretärin

37 Jahre, verheiratet, 2 Kinder, eingruppiert in VII (aufgestiegen aus VIII)

• Vergütung im September 05:

Grundvergütung 1430,12 Euro
Allg. Zulage: 114,60 Euro
Ortszuschlag (ohne Kinderanteil): 575,03 Euro
Kinderanteil: 181,14 Euro
Insgesamt also 2300,89 Euro brutto.

• Seit 1. Oktober 2005 ist sie der Entgeltgruppe 5 zugeordnet:

Sie erhält ein „individuelles Zwischenstufenentgelt“ von 2119,75 plus den Kinderanteil von 181,14 Euro.
Insgesamt also 2300,89 brutto.

• Ab 1. Oktober 2007 wird ihr „individuelles Zwischenstufenentgelt“ aufgerundet. 2119,75 Euro liegen zwischen Stufe 4 und Stufe 5. Sie erhält jetzt Stufe 5, also 2135 Euro plus 181,14 Euro Kinderanteil.

Insgesamt also 2316,14 Euro. Eine Strukturausgleichszahlung ist für sie nicht vorgesehen.

Regel- ausbil- dung	Entgelt- gruppe	Grundentgelt (Stufen 1 und 2)		Entwicklungsstufen (Stufen 3 bis 6)**			
			nach 1 Jahr in Stufe 1	nach 2 Jahren in Stufe 2	nach 3 Jahren in Stufe 3	nach 4 Jahren in Stufe 4	nach 5 Jahren in Stufe 5*
Uni-Diplom Master	15 Ü***	4275	4750	5200	5500	5570	
	15	3384	3760	3900	4400	4780	5.030*
	14	3060	3400	3600	3900	4360	4.610*
	13	2817	3130	3300	3630	4090	4280*
	12	2520	2800	3200	3550	4000	4.200*
FH-Diplom Bachelor	11	2430	2700	2900	3200	3635	3835*
	10	2340	2600	2800	3000	3380	3470*
	9	2061	2290	2410	2730	2980	3180*
3-jährige Ausbildung	8	1926	2140	2240	2330	2430	2493
	7	1800	2000	2130	2230	2305	2375
	6	1764	1960	2060	2155	2220	2285
	5	1688	1875	1970	2065	2135	2185
	4	1602	1780	1900	1970	2040	2081
	3	1575	1750	1800	1880	1940	1995
	2 Ü***	1503	1670	1730	1810	1865	1906
	2	1449	1610	1660	1710	1820	1935
	1****		1286	1310	1340	1368	1440

* Ab Entgeltgruppe 9 gibt es nur im Bereich TVöD-VKA die Stufe 6. Im ABD Bereich wird TVöD-VKA nur für pädagogische MitarbeiterInnen in Kindertagesstätten angewandt.

** Für einige übergeleitete MitarbeiterInnen gibt es spezielle Regelungen, die hier nicht dargestellt sind.

*** Besondere Überleitungsentgeltgruppen.

**** EG1: Neue Niedrigentgeltgruppe für einfachste Tätigkeit, Aufstieg in die nächste Stufe nach jeweils 4 Jahren.

Beispiel Sachbearbeiterin

25 Jahre, alleinstehend, kinderlos, seit März 2003 im Dienst,

eingruppiert in Vb mit Aufstieg nach IVb nach 6 Jahren (Der Aufstieg wird nicht berücksichtigt, da die Hälfte der Zeit am 30.9.05 noch nicht abgelaufen war.)

• Vergütung im September 05:

Grundvergütung 1534,63 Euro
Allg. Zulage: 114,60 Euro
Ortszuschlag: 502,36 Euro
Insgesamt also 2151,59 Euro brutto.

• Seit 1. Oktober 2005 ist sie der Entgeltgruppe 9 zugeordnet. Ihr Entgelt liegt unter der Stufe 2, wird daher sofort aufgerundet.

Sie erhält 2290 Euro brutto (Stufe 2 der Entgeltgruppe 9).

• Am 1. Oktober 2007 ist die 2-jährige Frist für das Aufrücken in Stufe 3 abgelaufen.

Sie erhält jetzt 2410 Euro brutto.

bekommt er/sie die Vergütungsgruppenzulage nur, wenn am 1. Oktober 2005 die Hälfte der Wartezeit abgelaufen war (Zeit für den Bewährungsaufstieg plus Wartezeit für die Vergütungsgruppenzulage).

Sonderfall kirchliche Berufe

Viele Berufe und damit auch Eingruppierungen sind rein kirchlich und kommen im öffentlichen Dienst nicht vor. In den Überleitungsvorschriften finden sich keine Regelungen für MesnerInnen, PfarrsekretärInnen, ReligionslehrerInnen, PastoralreferentInnen Die Bayerische Regional-KODA wird voraussichtlich im Dezember Regelungen zur Überleitung dieser MitarbeiterInnen beschließen.

Gehaltszettel unter Vorbehalt

In Bayern müssen die Gehälter von fast 50.000 kirchlichen MitarbeiterInnen umgestellt werden. Das braucht Zeit. Die Bezügestellen zahlen die Vergütungen derzeit nur unter Vorbehalt. Bis März 2006 wird die Umstellung abgeschlossen sein. Zu hohe oder zu niedrige Zahlungen werden spätestens dann korrigiert.

Damit alle Beschäftigten ihre neue Eingruppierung überprüfen können, wird KODA Kompass die Tabellen veröffentlichen, sobald sie fertiggestellt sind.

Ausstehende Bewährungs- und (Lebensalters-)Stufenaufstiege

Bei MitarbeiterInnen, deren Bewährungszeit im September 2005 mindestens zur Hälfte abgelaufen ist, wird der Bewährungsaufstieg in vielen Fällen noch berücksichtigt. Nach ihrer Bewährungszeit wird das Vergleichsentgelt neu berechnet oder sie werden einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet.

Wer nach altem System im Oktober 2005 einen (Lebensalters-)Stufenaufstieg gehabt hätte, bekommt ihn in jedem Fall. Seit November gibt es aber definitiv keine (Lebensalters-)Stufenaufstiege mehr. Vor allem für MitarbeiterInnen im Alter zwischen 30 und 44, die nicht mehr in den

Genuss der höheren Anfangsgehälter kommen, kann das zu erheblichen finanziellen Nachteilen führen. Viele MitarbeiterInnen erhalten daher, in der Regel ab Oktober 2007, sogenannte Strukturausgleichszahlungen zwischen 20 und 110 Euro pro Monat. Die Höhe hängt vom Alter, vom Familienstand und der Entgeltgruppe ab. Die Strukturausgleichszahlungen mildern finanzielle Nachteile, gleichen sie aber nicht voll aus.

Aufstiege im neuen System

Im neuen System gibt es in jeder Entgeltgruppe 5 oder 6 Stufen. Bis Stufe 3 erfolgt der Aufstieg automatisch. Ab Stufe 4 ist er leistungsabhängig. Bei besonders guter Leistung kann der Dienstgeber die Zeit bis zur nächsten Stufe verkürzen. Bei schlechten Leistungen kann die Zeit verlängert werden. Ist der/die Betroffene damit nicht einverstanden, kann er/sie sich an eine von Mitarbeitervertretung (MAV)

und Dienstgeber besetzte Beschwerdekommision wenden.

In eine höhere Entgeltgruppe kommt nur, wer eine andere – höherwertigere – Tätigkeit übernimmt. Das neue Eingruppierungssystem wird frühestens 2006 fertiggestellt. Bis dahin wird bei Tätigkeitswechsel und Neueinstellungen hilfsweise das alte Eingruppierungssystem verwendet. Es wird festgestellt, welcher ABD/BAT-Vergütungsgruppe die Tätigkeit entspricht und dann wird mit Hilfe einer Tabelle bestimmt, welcher Entgeltgruppe der oder die Beschäftigte provisorisch zuzuordnen ist. Die provisorische Eingruppierung gilt solange, bis das neue Eingruppierungssystem fertig ist.

Manfred Weidenthaler

Sonder- und Detailregelungen sind in diesem Artikel nicht dargestellt. Umfassende Informationen finden Sie in „Überleitung kompakt“ unter www.kodakompass.de.

1,3 % mehr Arbeit?

Vom Nutzen der Arbeitszeiterhöhung

Seit 1. Oktober haben wir sie nun: Die von vielen, und beileibe nicht nur kirchlichen, Arbeitgebern lange herbeigesehnte Arbeitszeiterhöhung. Für alle, die unter die Übernahme des TVöD Fassung Bund fallen gilt seit Oktober die 39-Stundenwoche. Im TVöD kommunale Fassung (VKA), der für die pädagogischen MitarbeiterInnen in den Kindertagesstätten maßgeblich ist, bleibt es bis auf weiteres bei der 38,5 Stundenwoche.

Diese Ungleichbehandlung hat ihren Grund. Bislang galt bei ArbeitnehmerInnen des Bundes im Westen die 38,5 Stundenwoche, in den östlichen Bundesländern die 40 Stundenwoche. Man einigte sich in der Mitte bei 39 Stunden. Im Bereich der kommunalen Arbeitgeber bleibt es dagegen bei 38,5 Stunden im Westen und 40 Stunden im Osten. Im öffentlichen Dienst ist die 39-Stundenwoche also keine allgemeine Arbeitszeiterhöhung, sondern eine Arbeitszeitangleichung zwischen Ost und West. Anders im kirchlichen Bereich. Hier ist es eine echte Arbeitszeiterhöhung, die rechnerisch die Lohnkosten pro Arbeitsstunde um knapp 1,3 % senkt.

In der Praxis verpufft der Effekt meist. Für MitarbeiterInnen, die aufgabenbezogen arbeiten, etwa in den pastoralen Diensten, hat die Wochenarbeitszeit ohnehin eher theoretische Bedeutung. Der/die pastorale MitarbeiterIn geht heim, wenn die Arbeit erledigt ist und meist reicht in der Praxis dafür weder eine 38,5- noch eine 39-Stundenwoche.

Sichtbare Effekte hat die Arbeitszeiterhöhung in Verwaltungen, in denen dank Zeiterfassung minutengenau abgerechnet wird. Dort arbeiten die MitarbeiterInnen jetzt tatsächlich 30 Minuten länger. Stellen eingespart werden dadurch wohl kaum.

Wirklich gespart wird bei Teilzeitbeschäftigten mit festem Stundenumfang. Wer in seinem Arbeitsvertrag zum Beispiel 20 Stunden pro Woche vereinbart hat, für den bleibt es bei 20 Stunden, unabhängig von Arbeitszeiterhöhungen oder -verkürzungen, sofern der Dienstgeber nicht eine Vertragsänderung anbietet. Diese MitarbeiterInnen müssen zwar nicht mehr arbeiten, sie bekommen aber weniger Geld. Ihr Entgelt berechnet sich nun auf Basis von 39 statt 38,5 Stunden. Das macht ca. 1,3 % Brutto aus, bei einer bei einer Halbtagssekretärin liegt der Verlust in der Größenordnung von 10 bis 15 Euro Brutto pro Monat.

Bei einer Teilzeitquote von 73 % im kirchlichen Dienst ergibt sich hier ein spürbarer Effekt. Allerdings haben viele Teilzeitbeschäftigte prozentuale Beschäftigungsumfänge vereinbart, also zum Beispiel 50 % der Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten. Dann wird nichts gespart, weil sich in diesem Fall die Arbeitszeit um 15 Minuten erhöht und das Entgelt gleich bleibt.

Keine weitere Arbeitszeiterhöhung erfolgt bei Lehrkräften. Ihre Unterrichtsverpflichtungen wurden bereits zum September 2004 beziehungsweise 2005 angehoben.

Manfred Weidenthaler

Kurz erklärt

ABD: „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen“. Tarifrecht für die bayerischen KirchenmitarbeiterInnen, ohne Caritas. Großteils mit dem Tarifrecht des öffentlichen Dienstes, früher BAT jetzt TVöD, übereinstimmend.

Bayer. Regional-KODA: „Bayerische Regional-Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts“. Je zur Hälfte mit Dienstnehmer- und DienstgebervertreterInnen besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche In-Kraft-Setzung. Die 18 VertreterInnen der MitarbeiterInnen werden von den Beschäftigten für 5 Jahre gewählt.

820K bekommt Zuwachs: Private-Ergänzungs-Police (PEP) für kirchliche Mitarbeiter

Ab dem 1. Januar 2006 steht, neben dem bewährten Tarif 820K, ein neuer Zusatzversicherungstarif für kirchliche Mitarbeiter zur Verfügung. Gesetzlich krankenversicherte Mitarbeiter, die sich bisher noch nicht für die kirchliche Höherversicherung entschieden haben, können sich **ohne Gesundheitsprüfung** im neuen Tarif **PEP Standard** versichern.

Der Tarif **PEP Standard** bietet, bis auf Leistungen bei stationärer Krankenhausbehandlung, den gleichen Umfang wie die kirchliche Höherversicherung, d.h. Leistungen für Zahnersatz, Heilpraktikerbehandlung, Sehhilfen sowie eine Auslandsreise-Krankenversicherung.

Die Alternative für junge Mitarbeiter

Mit dem Tarif **PEP Standard** reagiert die Versicherungskammer Bayern auf den vielfach von kirchlichen Mitarbeitern an sie herangetragenen Wunsch, eine Alternative zum Tarif 820K ohne stationäre Krankenhaus-Absicherung wählen zu können.

Die Vorteile des Tarifs **PEP Standard**

- ~ Günstige Beiträge
- ~ Weiterversicherungsmöglichkeit bei Arbeitgeberwechsel und im Ruhestand



- ~ Unabhängig von Änderungen bei der Beihilfe und der Gesetzlichen Krankenversicherung
- ~ Schließen von Deckungslücken der Gesetzlichen Krankenversicherung

Tarif PEP Standard zur Einführung ohne Gesundheitsprüfung

Der Zeitraum, in dem die Aufnahme in den Tarif **PEP Standard** ohne Gesund-

heitsprüfung möglich ist, ist bis zum **28. Februar 2006** (spätester Zugang des Antrags bei der Versicherungskammer Bayern) befristet.

Anmeldung zum Tarif PEP Standard

Die bei der Versicherungskammer Bayern beihilfeversicherten kirchlichen Mitarbeiter erhalten rechtzeitig per Post ein Antragsformular und weitergehende Informationen.

Private Pflege-Ergänzungsversicherung

In der Ausgabe Nummer 19 des KODA-Kompass wurde die Private Pflege-Ergänzungsversicherung PKT plus W vorgestellt. Dabei handelt es sich um eine Pflege-Krankentagegeldversicherung zur Ergänzung der gesetzlichen Pflegeversicherung.

Nicht nur gesetzlich, sondern auch privat krankenversicherte kirchliche Mitarbeiter können diesen Tarif abschließen.

Aufgrund des Gruppenversicherungsvertrages, der zwischen der katholi-

schen Kirche/Caritas und der Versicherungskammer Bayern geschlossen wurde, erhalten kirchliche Mitarbeiter in Bayern eine Beitragsvergünstigung. Für nähere Informationen zu dieser Pflege-Ergänzungsversicherung wenden Sie sich bitte an:

Versicherungskammer Bayern
Herr Norbert Kronawitter
Telefon (089) 21 60-38 34
E-Mail norbert.kronawitter@vkb.de

Maßgeschneiderter Versicherungsschutz durch PEP Premium

Als weitere Neuerung besteht zukünftig die Möglichkeit der Inanspruchnahme der Unterbringung im Einbett-Zimmer im Rahmen des Tarifs PEP Premium in Verbindung mit dem Tarif 820K (siehe Seite 8) und die Absicherung von Vorsorgeuntersuchungen und Zuzahlungen durch den Tarif PEP Plus (siehe Seite 8).

Ein Vergleich unserer Tarife für kirchliche Mitarbeiter



Mitglieder der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) mussten in den letzten Jahren immer wieder Leistungskürzungen und -streichungen hinnehmen. Die Folge: Das Niveau der GKV bietet heute nur eine Grundabsicherung. Damit Ihnen das nicht erst im Krankheitsfall bewusst wird, informieren Sie sich jetzt über die leistungsfähigen Zusatzversicherungen der Versicherungskammer Bayern.

820K und PEP – Das sind sinnvolle Bausteine für kirchliche Mitarbeiter rund um ihre Gesundheit, die sie ganz nach Ihren Wünschen und Ansprüchen gestalten können. Von Basisabsicherung bis hin zur Unterkunft im Krankenhaus im Einbettzimmer als Privatpatient.

Die bisher schon bekannten Tarife 820K und PEP Plus wurden um die Bausteine PEP Standard und PEP Premium erweitert.

Leistungen der GKV	Tarif 814 (Grundbeihilfe)	PEP Standard
Krankenhausaufenthalt <ul style="list-style-type: none"> ~ Unterbringung im Mehrbettzimmer ~ Behandlung durch den diensthabenden Arzt ~ Eigenbeteiligung von 10 Euro pro Tag für maximal 28 Tage im Kalenderjahr 		
Sehhilfen und Hilfsmittel <ul style="list-style-type: none"> ~ für Sehhilfen in der Regel keine Leistung, ausgenommen sind Kinder und Jugendliche bis 18 Jahre sowie schwer Sehbeeinträchtigte 		155 Euro in 3 K
Zahnersatz <ul style="list-style-type: none"> ~ Zahnersatz (befundorientierter Festzuschuss) 	Erstattet werden ca. 5 % des Kassenstandards	<ul style="list-style-type: none"> ~ Für Zahnersatz 30 % der Aufwendungen ~ 7 675 Euro in ~ 15 % aus weit
Heilpraktiker <ul style="list-style-type: none"> ~ keine Leistung 	Behandlungs- und Untersuchungskosten sowie verordnete Arznei- und Verbandmittel zum personenbezogenen Bemessungssatz	50 % aus 750 E
Auslandsreise <ul style="list-style-type: none"> ~ Behandlung: nur in Ländern des europ. Wirtschaftsraums sowie Ländern, mit denen Sozialversicherungsabkommen bestehen (z.B. keine Leistung i.d. USA u. Kenia) ~ Krankentransport: keine Leistung 		<ul style="list-style-type: none"> ~ Schutz bei Au und dienstlich ~ Kostenerstatt medizinisch n Krankenrücktr
Zuzahlungen		
Vorsorgeuntersuchungen		



Gruppenversicherungsbeiträge pro Monat

(Die Beiträge passen sich Ihrem Alter entsprechend den Altersgruppen an.)

Alter

- 0-19 Jahre
- 20-29 Jahre
- 30-39 Jahre
- 40-49 Jahre
- 50-59 Jahre
- 60-64 Jahre
- ab 65 Jahre

Bitte beachten Sie: Rechtsverbindlich sind nur die Tarifbedingungen und die jeweils gültigen Allgemeinen Versicherungsbedingungen.



	Tarif 820K	PEP Premium**	PEP Plus
	<ul style="list-style-type: none"> komfortable Unterbringung im Zweibettzimmer Behandlung durch den Chefarzt oder einen Arzt Ihres Vertrauens Ersatzkrankenhaustagegeld 	<ul style="list-style-type: none"> exklusive Unterbringung im Einbettzimmer Ersatzkrankenhaustagegeld 	<ul style="list-style-type: none"> Krankenhaustagegeld: 10 Euro pro Tag, maximal 280 Euro pro Kalenderjahr
Kalenderjahren	155 Euro in 3 Kalenderjahren		
Zahnersatz, Inlays und Implantate	<ul style="list-style-type: none"> Für Zahnersatz, Inlays und Implantate 30 % der erstattungsfähigen Aufwendungen aus bis zu 7 675 Euro in 4 Kalenderjahren; 15 % aus weiteren 7 675 Euro 		
Erstattungsfähigen Aufwendungen aus bis zu 7 675 Euro	20 % aus 1 535 Euro im Kalenderjahr		
Auslandsreisen (privat und dienstlich) bis zu 2 Monaten	<ul style="list-style-type: none"> Schutz bei Auslandsreisen (privat und dienstlich) bis zu 2 Monaten Kostenerstattung des medizinisch notwendigen Krankenrücktransports 		
			<ul style="list-style-type: none"> 50 % aus maximal 300 Euro in 3 Kalenderjahren
			<ul style="list-style-type: none"> 50 % aus maximal 300 Euro in 3 Kalenderjahren

Männer	Frauen	Alter	Kinder	Alter	Männer	Frauen	Alter	Männer	Frauen
3,49 €	3,49 €	0-18 Jahre	4,44 €	0-19 Jahre	0,75 €	0,75 €	0-19 Jahre	0,96 €	0,96 €
8,43 €	10,32 €	19-27 Jahre	9,66 €	20-29 Jahre	2,78 €	3,68 €	20-29 Jahre	5,66 €	7,14 €
10,56 €	13,15 €			30-39 Jahre	2,83 €	3,71 €	30-39 Jahre	6,01 €	8,03 €
12,27 €	15,70 €	Alter	Männer	40-49 Jahre	4,45 €	3,87 €	40-49 Jahre	7,15 €	8,46 €
14,15 €	17,98 €	bis 64 Jahre	21,63 €	50-59 Jahre	7,39 €	5,75 €	50-59 Jahre	8,59 €	9,25 €
15,12 €	18,24 €	ab 65 Jahre	24,74 €	60-64 Jahre	9,91 €	7,41 €	60-64 Jahre	9,79 €	9,98 €
16,22 €	18,98 €		56,00 €	65-69 Jahre	13,14 €	10,47 €	ab 65 Jahre	11,95 €	12,12 €
				70-74 Jahre	16,04 €	14,45 €			
				75-79 Jahre	20,28 €	18,99 €			
				ab 80 Jahre	30,49 €	25,28 €			

Maßgeschneidert: Der Tarif PEP Premium



Der Tarif PEP Plus leistet bei Zuzahlungen zu Arznei-, Verband- und Heilmitteln und für Vorsorgeuntersuchungen. Zusätzlich ist noch ein Krankentagegeld enthalten.

Es besteht die Möglichkeit, den Tarif PEP Plus alleine, oder zusammen mit den Tarifen PEP Standard oder 820K zu führen.

Die Anmeldung erfolgt mit den von der Versicherungskammer Bayern versandten Antragsformularen.

Lebenslange Versicherungsmöglichkeit

Für alle Tarife gilt, dass sie auch bei einem Wechsel zu einem nichtkirchlichen Arbeitgeber weitergeführt werden können.

Bitte beachten Sie, dass bei einem Wechsel zu einem nichtkirchlichen Arbeitgeber die Weiterversicherung bei der Versicherungskammer Bayern ausdrücklich beantragt werden muss.

Flexible Gestaltung

Es besteht die Möglichkeit, Angehörige zu unterschiedlichen Tarifen anzumelden. Beispielsweise kann sich der kirchliche Mitarbeiter im Tarif PEP Standard versichern, seine Angehörigen aber zum Tarif 820K anmelden.

Mehr Komfort: Unterbringung im Einbettzimmer

Versicherte im Tarif 820K, die Wert auf eine exklusive Behandlung im Krankenhaus legen, haben ab dem 1. Januar 2006 die Möglichkeit, zusätzlich die Unterbringung im Einbettzimmer abzusichern.

Der Abschluss des Tarifs PEP Premium ist immer vom Ergebnis einer Gesundheitsprüfung abhängig.

Hierzu erhalten kirchliche Mitarbeiter, die zum Tarif 820K angemeldet sind, von der Versicherungskammer Bayern Ende November 2005 Antragsformulare per Post.

Mitarbeiter, die den Tarif 820K bereits auf Arbeitgeberkosten erhalten, können den Tarif PEP Premium zusätzlich auf eigene Kosten abschließen.

Der Tarif PEP Premium kann, wie der Tarif 820K, auch bei einem Arbeitgeberwechsel oder im Ruhestand fortgeführt werden.

Vorsorge: Der Tarif PEP Plus

Aufgrund der großen Nachfrage bietet die Versicherungskammer Bayern den Tarif PEP Plus für den Zeitraum 1. Januar bis 28. Februar 2006 wieder ohne Gesundheitsprüfung an.

Kontaktadresse

Versicherungskammer Bayern
Abteilung C2BF01
Maximilianstraße 53
81537 München

Bei Fragen zu den Leistungen
(089) 21 60-85 06

Bei Fragen zu Vertragsbedingungen
(089) 21 60-85 05

Impressum

KODA Kompass
Organ der Bayerischen
Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der
Dienstgeberseite.

Rechtskräftig 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 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 37 93
Bayerische-Regional-KODA@t-online.de

Redaktionsanschrift

c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
Tel.: 0 80 34/40 84 Fax: 0 80 34/7 08 98 61
redaktion@kodakompass.de

Redaktion

Franz Aigner, Jürgen Herberich, Johannes Hoppe, Markus Schweizer, Dr. Christian

Spannagl, Manfred Weidenthaler, Vertreter der Dienstgeberseite: Wolfgang Rückl

Redaktionsleitung und Layout

Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.)
KODA Kompass Fotos: Johannes Hoppe
Abo-Verwaltung, Druck und Auflage
Druckerei Fuchs, Gutenbergstr. 1,
92334 Berching, Tel.: 0 84 62/9 40 60,
Fax: 0 84 62/94 06 20; Auflage: 51.000
MitarbeiterInnen, die den KODA Kompass
kostenfrei im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses zugesandt erhalten, melden Adressänderungen nur ihrem Dienstgeber.

Hat sich die Tarifreform gelohnt?

Dienstnehmerperspektiven

Dienstgeberperspektiven

Reform ist ein Kind ihrer Zeit

Soziale Ausgestaltung gefordert

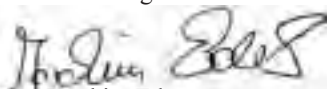
Eine Bewertung der Tarifrechtsreform und ihre Übernahme in den kirchlichen Dienst muss differenziert erfolgen. Es geht einerseits um die Bewertung der Reform als solcher, andererseits um eine Bewertung ihrer Übernahme in den kirchlichen Dienst.

Der BAT hat sich zu einem System entwickelt, das auch zur Zufriedenheit der ArbeitnehmerInnen hätte weiter geführt werden können. Er hat aber den gesellschaftlichen Veränderungen im Bereich des Arbeitslebens sowie dem Selbstverständnis des öffentlichen Dienstes nicht mehr entsprochen. Am Lebensalter ausgerichtete Gehaltssteigerungen mit „automatischen“ Aufstiegen sowie die familienbezogene Vergütung wurde in einer an der individuellen Leistung orientierten Gesellschaft als fragwürdig empfunden. Die Arbeitszeitregelungen wurden als zu wenig flexibel erlebt und das Eingruppierungssystem als zu unübersichtlich. Vor allem wurde eine Lösung vom Alimentationsprinzip (Versorgungsprinzip) des Beamtenrechts gefordert.

Ob das Ziel einer höheren Attraktivität des öffentlichen Dienstes erreicht wurde, ist noch nicht absehbar. Nach der Umstellung gibt es Gewinner, aber auch Verlierer. Ein Arbeitgeberwechsel führt in der Regel zu massiven Einschnitten im Entgelt und soziale Komponenten sind ersatzlos gestrichen. Ein Kriteriumskatalog für das Leistungsbewertungssystem ist noch nicht einmal angedacht. Das neue „moderne“ Tarifrecht ist damit ein typisches Kind seiner Zeit, die individuelle Leistungsfähigkeit steht im Vordergrund.

Sein Hauptziel erreicht der TVöD, wenn er zur Grundlage einer neuen einheitlichen Wettbewerbsordnung für die Einrichtungen der Wohlfahrtspflege und im gesamten öffentlichen und kirchlichen Dienst wird. Dann können die unterschiedlichen Einrichtungen im fairen Wettbewerb miteinander konkurrieren, ohne die Vergütungsspirale nach unten zu drehen. Eine solche Entwicklung sichert langfristig die Attraktivität des Öffentlichen Dienstes.

Bei der Frage der Tarifreform stand für die Mitarbeiterseite in der Bayerischen Regional-KODA von Anfang an das Bemühen im Vordergrund, ein Abkoppeln des kirchlichen Dienstes vom Standard des öffentlichen Dienstes zu verhindern. Den vergleichbaren Arbeitsbedingungen soll ein vergleichbares Vergütungsniveau entsprechen. Erzieherinnen im kirchlichen Bereich vergleichen sich mit Erzieherinnen im kommunalen Bereich, MitarbeiterInnen in der Verwaltung mit MitarbeiterInnen in staatlichen Einrichtungen. Der für den öffentlichen Dienst geltende Vergütungsrahmen entspricht dem Prinzip der Lohngerechtigkeit. Allerdings erfordert das besondere gegenseitige Treueverhältnis im kirchlichen Bereich – das durch persönliche Anforderungen auch im Privatleben geprägt ist – sowie das Verbot des Arbeitskampfes eine besondere Fürsorgepflicht des Dienstgebers. Damit korreliert nach Auffassung der Mitarbeiterseite eine Betonung der sozialen Komponenten, vor allem einer Kinderkomponente im Entgelt. Wenn diese soziale Ausgestaltung des Tarifrechts noch gelingt, kann die Mitarbeiterseite auf ein gelungenes kirchliches Arbeitsvertragswerk verweisen.


Dr. Joachim Eder,
Sprecher der KODA-Mitarbeiterseite

Schlussstrich gezogen

Schlankes Regelungsnetzwerk geschaffen

„Mit der Unterzeichnung des neuen Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst – TVöD – haben wir unser Ziel erreicht: Die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen sind auf eine neue, tragfähige Grundlage gestellt ...“ – so Otto Schily anlässlich der Unterzeichnung des TVöD.

Dienstnehmer- wie Dienstgebervertreter der Bayerischen Regional-KODA haben um die Übernahme des TVöD in das kirchliche ABD hart gerungen – nicht erst in der Vollversammlung vom September 2005, sondern schon in der vom 04./05. Mai 2004. Schon vor etwa 1,5 Jahren bekannte sich die KODA dazu, die Reform auch für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Geltung kommen zu lassen.

Mit dem Übernahmebeschluss verfolgten die Dienstgeber vor allem das Ziel, die Vergleichbarkeit mit dem öffentlichen Dienst weiterhin zu gewährleisten. Denn nach dem Grundlagenbeschluss der Freisinger Bischofskonferenz vom 22. März 1995 soll das Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-) Diözesen mit den Regelungen und Leistungen des öffentlichen Dienstes im Freistaat Bayern vergleichbar sein. Seit Frühjahr 2004 waren die Länder jedoch nicht mehr an den Reformverhandlungen beteiligt und somit auch nicht am Tarifaabschluss. Deshalb war es erforderlich, sich in der KODA für die Übernahme

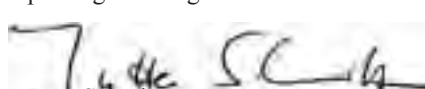
des TVöD Bund beziehungsweise für das pädagogische Personal in Kindertagesstätten des TVöD VKA zu entscheiden.

Dauerhafte Bezugsgröße für das ABD soll aber weiterhin der Freistaat Bayern bleiben. Sollte es dort zu einer Tarifeinigung kommen, werden einige Regelungen automatisch übernommen, andere erst nach einem entsprechenden KODA-Beschluss.

Des weiteren teilten die KODA-Dienstgebervertreter die Ansicht der Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes, dass eine grundlegende Reform des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) und Manteltarifvertrages für die Arbeiter – die ja bis 30. September 2005 Grundlage des ABD waren – notwendig war. Der BAT ist im Laufe von 40 Jahren immer komplexer und unübersichtlicher geworden. Allein für den Bund gab es über 150 Tarifverträge und ca. 50 Lohn- und Vergütungsgruppen. Mit dem TVöD ist ein Schlussstrich gezogen und ein schlankes und überschaubares Regelungsnetzwerk geschaffen worden, das zudem Berufserfahrung und individuelle Leistung honoriert und darauf abzielt, Arbeitszeit flexibel zu gestalten.

Auch bei kirchlichen Arbeitgebern bestand vereinzelt die Tendenz, zur Senkung der Lohnkosten einfachste Tätigkeiten zu privatisieren (Outsourcing). Die Einführung einer neuen niedrigen Entgeltgruppe (EG 1) eröffnet Dienstgebern bei Neueinstellungen die Chance, Tätigkeiten einfacher Art im kirchlichen Dienst zu behalten.

Überzeugt hat auch das Ziel, die unüberschaubaren Eingruppierungsvorschriften – es ist von ca. 17.000 Eingruppierungsmerkmalen die Rede – durch schlanke und praktikable Regelungen abzulösen. Ob dies gelingen wird, bleibt abzuwarten. Denn die neue Eingruppierungsordnung soll erst bis Ende 2006 vorliegen.


Jutta Schmitt,
KODA-Dienstgebervertreterin



Dr. Joachim Eder und
Ordinariatsrätin Jutta Schmitt

Foto: KODA Kompass

Der erfolgreichere Kindergarten gewinnt

Chancen und Probleme der neuen Leistungsbezahlung

Erfolgreiche und leistungsfähige MitarbeiterInnen sollen künftig mehr verdienen. Für die pädagogischen MitarbeiterInnen der Kindertagesstätten ist das neue Leistungssystem bereits fertig, soweit die KODA nicht noch etwas Abweichendes beschließt. Auf betrieblicher Ebene, so steht es im neuen „Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes“ (TVöD-VKA), sollen Dienstvereinbarungen zum Leistungsentgelt abgeschlossen werden. Dabei stehen zwei Modelle zur Verfügung: Zielvereinbarungen und Leistungsbewertung.

Zielvereinbarung bedeutet, dass jährlich zwischen Dienstgeber und MitarbeiterIn oder auch Gruppen von MitarbeiterInnen Leistungsziele vereinbart werden. In einer Pfarrei mit zwei kirchlichen Kindergärten könnte etwa vereinbart werden, dass das Personal versucht die Auslastung ihrer Einrichtungen zu erhöhen. Die MitarbeiterInnen des erfolgreicher Kindergarten erhalten Erfolgsprämien. Natürlich können die Ziele auch völlig anderer Art sein, etwa könnte eine höhere pädagogische Qualität angestrebt werden.

Mehr Wettbewerb in den Einrichtungen

Leistungsbezahlung fördert den Wettbewerb zwischen den MitarbeiterInnen. Die Menge des auszuzahlenden Geldes ist exakt festgelegt, zu Beginn auf 1 % der jährlichen Gehaltssumme. Je mehr MitarbeiterInnen die gesteckten Ziele erreichen, desto weniger bekommt der/die Einzelne.

Neben dem Zielvereinbarungssystem kann auch ein System der Leistungsbewertung angewandt werden. Hier werden in der Regel Punkte für die Qualität der Arbeit vergeben. Je nach Punktzahl gibt es Leistungsprämien oder -zulagen. Es geht dabei nicht darum, ob sich ein/e MitarbeiterIn zusätzlich ehrenamtlich engagiert und auch nicht darum, welche Tätigkeiten ihm/ihr zugewiesen werden. Wer schwierigere Aufgaben zu erfüllen hat, zum Beispiel die Kindergartenleiterin im Vergleich zur Gruppenleiterin, bekommt ohnehin mehr Gehalt. Bei der Leistungsbewertung geht es um die Qualität mit der die jeweiligen Aufgaben erfüllt werden.

Ab 2007 soll das Leistungssystem angewandt werden. Dazu muss zunächst eine Dienstvereinbarung zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung (MAV) geschlossen werden. In ihr wird festgelegt, wie die Leistung gemessen und das Geld verteilt wird.

Auch der Fall, dass Einrichtungen das neue System unterlaufen, indem sie sich weigern die notwendige Dienstvereinbarung abzuschließen, wurde im TVöD bedacht. Kommt keine Dienstvereinbarung

zustande, wird das Geld aus dem Leistungstopf im Jahr 2007 gleichmäßig auf alle Beschäftigten verteilt. Ab 2008 wird es nur noch zur Hälfte ausgezahlt. Die andere Hälfte des Geldes muss vom Arbeitgeber zurückgelegt werden. Was damit passiert, wird später entschieden.

Das beschriebene System gilt vorerst nur für die pädagogischen MitarbeiterInnen in Kindertagesstätten, da sie bei der Tarifreform in den Bereich TVöD-VKA (= kommunale Fassung) fallen. Für die übrigen kirchlichen MitarbeiterInnen, die in den Bereich TVöD-Bund fallen, wollen die Tarifvertragsparteien die entsprechenden Regelungen noch schaffen.

Viele ungelöste Probleme im kirchlichen Bereich

Intensiv wird in der KODA an der kirchengemäßen Umsetzung des Leistungssystems gearbeitet. Kirchliche Führungskräfte, zum Beispiel Pfarrer, sind in der Regel nicht für eine Leistungsbeurteilung geschult. Zudem sind die MitarbeiterInnen in kleinen Einrichtungen oft kaum miteinander vergleichbar, was Leistungsmessung und Zielkontrollen sehr schwierig und aufwändig macht. So ist qualitativ gute Arbeit bei einem Kirchenmusiker sicher etwas ganz anderes als bei einem Mesner oder einer Pfarrsekretärin. In vielen Berufen, etwa den pastoralen Diensten, ist zudem völlig offen, wie dort Leistung sinnvoll gemessen werden soll.

Leistungsmessung ist ungerecht, keine Leistungsmessung auch

Gegen das Leistungssystem wird eingewandt, dass jede Leistungsmessung – egal ob über Zielvereinbarungen oder Leistungsbewertung – ungerecht sei. Eine ganz und gar gerechte Leistungsmessung

gibt es sicher nicht. Allerdings ist auch das jetzige System, jeder bekommt das Gleiche unabhängig von seiner Leistung, nicht wirklich gerecht.

Für die Pfarrei oder die Prämie

Ein Einwand gegen das Leistungssystem in der Kirche betrifft die Motivation der Beschäftigten. Schon immer gab es MitarbeiterInnen, die sich weit über die Pflicht hinaus einsetzen und hervorragende Arbeit leisten. Nur in den seltensten Fällen tun sie dies des Geldes wegen. Mehr Geld für bessere Arbeit gibt es in der Kirche im allgemeinen nicht und die Beförderungschancen etwa für eine/n MesnerIn oder ein/e KirchenmusikerIn sind meist Null. Kirchendienst lebt bislang von innerer Motivation. Man engagiert sich, für seine Pfarrei, für die Kinder Die MitarbeiterInnen tun dies, weil es in der Kirche nicht um Gewinne geht, die einem Unternehmer zu Gute kommen. Die Bischöfe beschreiben das mit dem Prinzip der „Dienstgemeinschaft“. Alle im Dienst der Kirche Stehenden arbeiten gemeinsam am Sendungsauftrag der Kirche mit.

KODA prüft Leistungssystem

Wie ein „modernes“ leistungsorientiertes Austauschsystem mit dem bisherigen Prinzip der Dienstgemeinschaft verbunden werden kann, muss geprüft werden. Die Bayerische Regional-KODA hat eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die prüft, ob und in welcher Form das neue Leistungssystem für den kirchlichen Dienst oder bestimmte Bereiche des kirchlichen Dienstes geeignet ist. Die Mitarbeiterseite legt dabei besonderen Wert auf die Beteiligung der Mitarbeiterschaft am Diskussionsprozess, vor allem über die Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen und die Berufsverbände. Mit Entscheidungen ist im Laufe des Jahres 2006 zu rechnen.

Manfred Weidenthaler

Erich Sczepanski löst Susanne Graß ab

Seit 2003 vertrat Susanne Graß, Kinderpflegerin aus der Erzdiözese München und Freising, die Interessen der Beschäftigten in der KODA. Da sich ihre berufliche Weiterqualifizierung zeitlich nicht mehr mit der KODA-Tätigkeit vereinbaren ließ, hat sie zum September ihr Amt zur Verfügung gestellt. Die KODA dankt ihr für ihren Einsatz und behält ihre freundliche und aufgeschlossene Art in guter Erinnerung.

Erich Sczepanski war schon von 2000 bis 2002 KODA-Mitglied und ist nun wieder in das Gremium nachgerückt. Der Vater von 4 Kindern ist Oberamtsrat

im Kirchendienst in der Rechtsabteilung des Münchner Ordinariats. Sczepanski engagiert sich seit vielen Jahren als Vertreter der Beschäftigten in verschiedensten Gremien, unter anderem im Verwaltungsrat der Zusatzversorgungskasse. Besonders am Herzen liegt ihm die katholische Soziallehre. In der Gewerkschaft ver.di gehört er dem Fachgruppenvorstand Kirchen auf Landes- und Bundesebene an.

Mit Erich Sczepanski kehrt ein erfahrener und kompetenter Fachmann für kirchliches Tarifrecht in die KODA zurück.

KODA-Mitarbeiterseite



Soziales Streichkonzert

Von Gewinnern und Verlierern der Tarifreform

Wer jung, gut ausgebildet und voll leistungsfähig ist und am besten kinderloser Single bleibt, gehört sicher zu den Gewinnern des neuen Systems. Die Anfangsgehälter sind jetzt höher, familienbezogene Vergütungsbestandteile entfallen und attraktive Leistungsprämien winken. Doch auch wer seine Familienplanung abgeschlossen und seine Gehaltsaufstiege hinter sich hat, kann sich beruhigt zurücklehnen. Umfassende Besitzstandsregelungen sichern weitgehend das bereits Erreichte.

Aber natürlich gibt es auch Verlierer der Reform des öffentlichen Dienstes und das sind nicht zuletzt Familien und Frauen. Bei ihnen wirkt sich der Systemwechsel besonders stark aus. Das alte „Alimentationssystem“ (Versorgungssystem) war auf lebenslange Treue und Fürsorge ausgelegt. Das neue Austauschsystem dagegen auf möglichst direkten Austausch „Arbeit gegen Geld“. Dauerhafte gegenseitige Verpflichtungen sind diesem System fremd. Nur im Kernbereich des öffentlichen Dienstes, bei den Beamten, bleibt es beim alten Prinzip von Treue und Fürsorge.

Mit dem Systemwechsel wurde manch alter Zopf abgeschnitten. So war der Verheiratetenzuschlag für kinderlose Doppelverdiener schon lange nicht mehr zu rechtfertigen.

Doch auch die Kinderzulage beim Ortszuschlag und der Anspruch auf Sonderurlaub zur Kindererziehung und zur Pflege von Angehörigen kommen im TVöD nicht mehr vor. Zwar kann der Dienstgeber weiterhin Sonderurlaub gewähren, aber im TVöD steht eben nur noch „kann“. Eine Neuerung, die vor allem Frauen trifft. Wenn sie über die Elternzeit hinaus bei den Kindern bleiben wollen, müssen sie eben notfalls kündigen. In einem Austauschsystem, dem dauerhafte Treue und Fürsorge fremd sind, ist das konsequent. Gleiches gilt für die Kinderzulage. Wenn Privates und Berufskonsequent getrennt sein sollen, dann kann es auch keine Gehaltszuschläge für Kinder geben.

Welchen Weg geht die Kirche?

Durch die Anbindung an den öffentlichen Dienst trifft der Systemwechsel mit seinen positiven und negativen Auswirkungen auch die kirchlichen MitarbeiterInnen. Die Aufgabe der KODA ist aber nicht damit erledigt, dass sie die Reform des öffentlichen Dienstes übernommen hat, vor allem muss sie die Regelungen kirchengemäß ausgestalten. Das bedeutet auch, sie muss prüfen, ob Regelungen des öffentlichen Dienstes für die Kirche passen. Die Frage der sozialen Ausgestaltung der Tarifreform wird daher in einer eigenen Arbeitsgruppe der Bayerischen Regional-KODA behandelt. Die Mitarbeiterseite setzt sich für den Erhalt der Kinderkomponente und den Anspruch auf Sonderurlaub zur Erziehung von Kindern und zur Pflege von Angehörigen ein.

Manfred Weidenthaler

Tarifreform bei den sozialen Komponenten:

- **Krankengeldzuschuss auf 39 Wochen verlängert** (nach dem 3. Beschäftigungsjahr).
- **Keine „Unkündbarkeit“ mehr (Kündigung aus wichtigem betrieblichem Grund jetzt immer möglich)**. Besitzstand für bereits „Unkündbare“.
- **Kein Verheiratetenzuschlag mehr** (eingeschränkter Besitzstand durch Einrechnung bei der Gehaltsumstellung).
- **Keine Kinderkomponente mehr*** (für Kinder umgestellter Beschäftigter, die noch bis Dezember 2005 berücksichtigungsfähig werden, gilt Besitzstand).
- **Kein Anspruch (!) mehr auf Sonderurlaub*** zur Erziehung von Kindern oder Pflege von Angehörigen.
- **Rückstufung bei Unterbrechungen länger als 3 Jahre bzw. 5 Jahre bei Elternzeit.*** Rückstufung um eine Stufe, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung. (Gilt nicht bei Sonderurlaub in anerkanntem dienstlichen Interesse.)

**In der Bayerischen Regional-KODA wird derzeit beraten, ob und in welcher Form Familien und Kinder betreffenden Sozialkomponenten weitergeführt werden können.*

Ihre KODA-VertreterInnen

Diözese Augsburg

Karin Jörg 08 21/41 85 05
Klaus Probst 0 90 75/60 35
Johannes Reich 0 83 41/9 08 54 81

Erzdiözese Bamberg

Johannes Hoppe 09 11/4 01 02 62
Susanne Steiner-Püschel 09 11/26 13 90

Diözese Eichstätt

Markus Schweizer 0 84 21/5 02 87
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Erzdiözese München und Freising

Franz Aigner 0 89/55 25 16 90
Martin Binsack 0 89/1 40 93 51
Erich Sczepanski 0 89/21 37 12 89
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84

Diözese Passau

Dr. Joachim Eder 0 85 07/92 26 03
Elisabeth Weinzierl 0 8 51/8 79 79

Diözese Regensburg

Sandra Franke-Sperrer 09 41/5 97 23 05
Birgitta Pompe 09 41/5 97 11 40

Diözese Würzburg

Jürgen Herberich 09 31/20 15 35 16
Beate Reisert 0 60 21/39 21 05 **neu**
Vertreter der Lehrerkommission
Reinhard Donhauser-Koci 0 85 45/7 01

www.kodakompass.de/dienstnehmer



Kirchlicher Dienst ist mehr als ein Job

Deshalb: Dranbleiben und sozial ausgestalten

§ Das gilt schon

Resturlaub verfällt schneller

Bei der Zahl der Urlaubstage ändert sich – fast – nichts. Bis zum 30. Lebensjahr gibt es 26, danach 29 und ab dem 40. Geburtstag 30 pro Jahr. Nur der zusätzliche Urlaubstag in den Spitzenvergütungsgruppen I a und I entfällt.

Kürzer sind ab sofort die Übertragungsfristen. Übertragener Urlaub muss bis 31. März angetreten werden (bislang 30. April). Eine Verlängerung wegen dringender betrieblicher Gründe oder Arbeitsunfähigkeit ist nurmehr bis 31. Mai möglich (bisher 30. Juni). „Angetreten“ bedeutet, dass der Urlaub begonnen wird, es reicht wenn der erste Urlaubstag innerhalb der Fristen liegt.

Nichts ändert sich bei den Übertragungsgründen. Urlaub kann weiterhin nur aus wichtigen dienstlichen oder privaten Gründen übertragen werden.

Neu ist, dass der Urlaub – soweit er nicht übertragen wird – ab 2006 innerhalb des jeweiligen Jahres zu nehmen und nicht nur anzutreten ist. Die Urlaubstage sind dann – soweit kein Übertra-

gungsgrund vorliegt – bis 31. Dezember aufzubrauchen.

Manfred Weidenthaler

Entgelt im Krankheitsfall

Bessere Regelung bei Langzeiterkrankungen

Ab sofort bekommen MitarbeiterInnen 39 Wochen lang Krankengeldzuschuss, sobald sie mehr als 3 Jahren im Dienst sind (bislang 26 Wochen). Die Neuregelung gilt für alle Neuerkrankungen seit dem 1. Oktober.

Die Dauer der Lohnfortzahlung beträgt 6 Wochen. Ab der 7. Woche erhält die MitarbeiterIn Krankengeld von der Krankenkasse. Der Dienstgeber stockt es mit dem Krankengeldzuschuss auf. Krankengeld und Krankengeldzuschuss sind aber zusammen deutlich weniger als das Nettoentgelt.

Weggefallen ist die für den Dienstgeber teure Lohnfortzahlung bis zur 26. Woche für Altfälle, die bereits am 30. Juni 1994 im Dienst waren. Da die Altfälle Lohnfortzahlungsanspruch hatten, sparten sich die Krankenkassen bislang das Krankengeld. Um den Nachteil der kürzeren Lohnfortzahlung auszugleichen, zahlt der Dienstgeber den Altfällen einen höheren Krankengeldzuschuss (Aufstockung des Nettokrkrankengeldes statt des Bruttokrkrankengeldes). Krankengeld und Krankengeldzuschuss zusammen entsprechen fast dem Nettoentgelt. Der Krankengeldzuschuss wird auch

für Altfälle bis zur 39. Woche gezahlt.

Die Mitglieder der gesetzlichen Krankenkassen und Ersatzkassen sind automatisch krankengeldversichert. Privatversicherte, die bislang Lohnfortzahlungsanspruch bis zur 26. Woche hatten, sollten jedoch umgehend ihre Krankentagegeldversicherung so umstellen, dass sie ab der 7. Woche Tagegeld bekommen.

Manfred Weidenthaler

Privatversicherte

Privatversicherte, die am 30. Juni 1994 bereits im Dienst waren sollten sofort ihre Krankentagegeldversicherung überprüfen. Lohnfortzahlungsanspruch besteht nur noch bis zur 6. Woche! Zur Rechtslage bei Lehrkräften an kircheneigenen Schulen bitte Beitrag unten beachten!

Kircheneigene Schulen

Sonderregelung Lohnfortzahlung

Wenig betroffen vom neuen TVöD sind vorerst die meisten Lehrkräfte an kircheneigenen Schulen gemäß SR 21. Ihre Vergütung, einschließlich Weihnachtsgeld, richtet sich wie bisher nach der Beamtenbesoldung (A-Tabelle). Dies gilt auch für die Unterrichtspflichtzeit und die sonstigen in der SR 21 speziell für diese Beschäftigten geregelten Tatbestände.

Für Lehrkräfte, deren Arbeitsverhältnis bereits am 30. Juni 1994 bestand (Altfälle) und denen beamtenähnliche Beihilfe im Ruhestand zugesagt worden ist, soll sich auch nichts an der Lohnfortzahlung ändern (weiterhin 26 Wochen). Der entsprechende Beschluss der Lehrerkommission war bei Drucklegung noch nicht in Kraft gesetzt! Bitte beachten Sie die Informationen unter www.kodakompass.de

Dr. Christian Spannagl



*Aufgepasst bei der Urlaubsplanung: Neue Übertragungsfristen.
Foto: bilderbox*

Neue Arbeitszeiten für Hausmeister

Bereitschaft zählt als halbe Arbeitszeit

Manchmal muss er stundenlang warten, aber weggehen darf er auch nicht. Der Beschäftigte hat „Bereitschaftsdienst“. Im ABD-Bereich kommen Bereitschaftszeiten vor allem bei HausmeisterInnen vor. Wenn sie in erheblichem Umfang Bereitschaften leisten, betrug ihre Arbeitszeit bislang pauschal 48 Stunden pro Woche.

Die neue Bereitschaftsregelung wird den Verhältnissen vor Ort gerechter. Es gilt jetzt die 39-Stundenwoche und die Bereitschaftszeit zählt dabei zur Hälfte als Arbeitszeit. Wer also pro Woche 10 Stunden Bereitschaft hat, dem werden 5 Stunden auf

die 39 Stunden pro Woche angerechnet. Er/Sie arbeitet also 34 Stunden plus 10 Stunden Bereitschaft. Die Bereitschaftszeiten dürfen bei HausmeisterInnen 18 Stunden pro Woche nicht überschreiten (30 Stunden „normale“ Arbeit plus 18 Stunden Bereitschaft). Um die neue Regelung anwenden zu können, muss in den betroffenen Einrichtungen zunächst festgestellt beziehungsweise festgelegt werden, wieviel Bereitschaftszeiten tatsächlich anfallen. MitarbeiterInnen, die dazu Fragen haben, wenden sich an ihre Mitarbeitervertretung (MAV).

Manfred Weidenthaler

**Alle Angaben ohne Gewähr. Rechtsverbindlich sind ausschließlich amtliche Veröffentlichungen (Amtsblätter).
Laufend aktuelle Infos unter www.kodakompass.de**

KODA Kompass

www.kodakompass.de

Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

- **Was Bischöfe sagen**
Grußworte der Diözesanbischöfe
- **So funktioniert's**
KODA in 5 Minuten erklärt
- **Fahrt ins offene Meer**
Von Idyllen und stürmischen Zeiten
- **Frauen in der Mehrheit**
Kirchlicher Dienst in Zahlen
- **„Ich wünsche mir Verantwortungsbewusstsein“**
Gespräch mit Dr. Joachim Eder
- **Finanzielle Balance halten**
Rückbau unvermeidbar
- **„Behaltet das Gute“**
Interview mit Prof. Gregor Thüsing
- **Neuer online-Service**
Info-Arbeit wird weiter ausgebaut
- **Beihilfe und mehr**
Versicherungskammer – Partner der Kirche
- **Boom katholischer Schulen**
Eltern schätzen Qualität und Werte
- **Lehrerkommission**
Aufgaben weitgehend erfüllt
- **Eigene Wege der Kirche**
Kardinal Lehmann zum KODA-System
- **Gut gerüstet ins Rentenalter**
Zusatzversorgungskasse wird 65 Jahre
- **Warum wir kirchliche Arbeitsgerichte brauchen**
Interview mit Prof. Reinhard Richardi



Fotos: Ch. Spannagl (Mitte), A. Schneider (übrig)

Ausblicke

Einblicke

Fakten

Meinungen

Perspektiven

Rückblicke



Verständnis und
Vertrauen prägen
Verhandlungsklima

Einheitliche
Arbeitsbedingungen
stehen vor
Bewährungsprobe

Grußwort



Die Bayerische Regional-KODA kann in diesen Tagen ihr 25-jähriges Bestehen feiern. Bereits die Anfänge der Regional-KODA habe ich als Bischof von Speyer und Mitglied der Freisinger Bischofskonferenz begleitet, auch wenn die Ordnung der Bayerischen Regional-KODA und deren Beschlüsse meine damalige Diözese nicht betrafen. Seit fast 23 Jahren bin ich als Erzbischof von München und Freising und Vorsitzender der Freisinger Bischofskonferenz mit der Arbeit unmittelbar befasst.

In all diesen Jahren konnte ich mich stets auf die gefassten Beschlüsse stützen und sie in Kraft setzen. Von dem in der KODA-Ordnung festgelegten Einspruchsrecht des Bischofs musste im Ergebnis kein Gebrauch gemacht werden. Dies spricht für die Arbeit der Kommission.

Trotz wechselnder personeller Zusammensetzung ist es den Mitgliedern der Bayerischen Regional-KODA gelungen, ein gegenseitiges Verständnis und Vertrauen herzustellen, um – ganz im Sinne der Vorgabe der Bischöfe – im Konsensverfahren sachgerechte Lösungen finden zu können. Dadurch ist ein Verhandlungsklima entstanden, das in vielen Fällen Ergebnisse auch in schwierigen Situationen ermöglicht hat. Es beruht auf der Bereitschaft, den Gesprächsfäden zwischen Dienstnehmer- und Dienstgebervertretern auch bei schwierigen Situationen nicht abreißen zu lassen und nach einem Kompromiss zu suchen. Auf diese Weise ist die Bayerische Regional-KODA in den 25 Jahren ihres Bestehens dem erteilten Auftrag, einheitliche Arbeitsbedingungen für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schaffen, in einer guten Weise gerecht geworden.

Die 25-jährige Wiederkehr der im Oktober 1980 erfolgten Konstituierung der ersten Bayerischen Regional-KODA fällt in eine Zeit, in der sich die finanziellen Rahmenbedingungen in den bayerischen (Erz-)Diözesen deutlich verschlechtern. Die weitgehend erreichte Einheitlichkeit der Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des verfassten kirchlichen Bereichs in Bayern steht angesichts der unterschiedlichen finanziellen Entwicklung der einzelnen bayerischen Diözesen vor einer Bewährungsprobe. Gerade in dieser Situation ist ein Rückbesinnen auf die Grundlagen und den Auftrag der Kommission sinnvoll, um daraus die richtigen Schlüsse für die Zukunft zu ziehen. Die Grundlagen, die in diesen 25 Jahren gelegt wurden, sind somit eine gute Voraussetzung für die Fortsetzung dieser Arbeit.

Gerne nehme ich dieses Jubiläum zum Anlass, allen Dienstnehmer- und Dienstgebervertretern aus den bayerischen (Erz-)Diözesen, die in diesen 25 Jahren die Bayerische Regional-KODA mitgestaltet haben, für ihre Arbeit und ihr Engagement zu danken. Den derzeitigen Mitgliedern wünsche ich für die Fortsetzung dieser Arbeit unter schwieriger gewordenen Rahmenbedingungen und den damit verbundenen Herausforderungen die erforderliche Ausdauer und Gottes reichen Segen.
München, den 7. Juli 2005

Erzbischof von München und Freising
Vorsitzender der Freisinger Bischofskonferenz

So funktioniert's

Das Wichtigste über die KODA in 5 Minuten

Verdienst, Arbeitszeit, Kündigungsschutz, Urlaub – was die KODA beschließt betrifft jeden und jede MitarbeiterIn. Die kirchlichen Dienstgeber stellen die Hälfte der KODA-Mitglieder. Die andere Hälfte wird für 5 Jahre von den Beschäftigten gewählt. 2008 werden erstmals alle über 53.000 ArbeitnehmerInnen, einschließlich der MitarbeiterInnen mit geringem Beschäftigungsumfang, wahlberechtigt sein.

Das kirchliche Mitbestimmungssystem in Deutschland ist einmalig – und heftig umstritten. Vor allem Gewerkschaften kritisieren, dass in den KODAs (Kommissionen zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts) die VertreterInnen der Beschäftigten benachteiligt seien. Eine wirkliche Parität – Gleichstellung – gäbe es nicht.

Tatsächlich unterscheidet sich das KODA-System – auch Dritter Weg genannt – nicht nur dem Namen nach von den Tarifverhandlungen in anderen Bereichen. Der KODA kann man nicht beitreten, ebensowenig kann man aus ihr austreten. Was zum kirchlichen Dienst zählt, fällt automatisch in den Zuständigkeitsbereich einer KODA oder der entsprechenden Kommission für den Caritas-Bereich. Für kirchliche Einrichtungen in Bayern, die nicht zum Caritas-Bereich gehören, ist die Bayerische Regional-KODA zuständig. Die Möglichkeit der Tarifflicht, also das

Austreten aus einem Arbeitgeberverband, um zum Beispiel niedrigere Löhne zu vereinbaren, gibt es im kirchlichen Dienst nicht. Ein eindeutiger Pluspunkt für das KODA-System.

Knackpunkt Waffengleichheit

KODA-Wahlen sind Personenwahlen, die MitarbeiterInnen wählen Einzelpersonen in die KODA. Einige VertreterInnen gehören Gewerkschaften oder Berufsverbänden an, andere nicht. Eine geschlossene unabhängige und mächtige Organisation, wie sie die Gewerkschaften in weltlichen Tarifverhandlungen darstellen, gibt es in der KODA nicht. Damit die Mitarbeiterseite arbeitsfähig ist, haben die Bischöfe in der Regional-KODA-Ordnung eine Reihe von Rechten festgelegt. So sind die KODA-VertreterInnen für einen Teil ihrer Arbeitszeit vom Dienst freizustellen, Fahrtkosten, Sachkosten etc. sind von den Diözesen zu tragen. Die Vertretung der Beschäftigten ist also im kirchlichen Dienst – im Unterschied zu Gewerkschaften – finanziell und damit in ihren Möglichkeiten abhängig. Diese grundsätzliche Abhängigkeit der kirchlichen ArbeitnehmervertreterInnen wird immer wieder kritisiert.

Wenn der Bischof „Nein“ sagt

Damit ein KODA-Beschluss wirksam werden kann, bedarf es der Inkraftsetzung

durch den jeweiligen Diözesanbischof. Selbst einen einstimmigen KODA-Beschluss könnte ein Diözesanbischof „blockieren“. In der Praxis scheitern Anträge, die für die Bischöfe nicht akzeptabel wären, jedoch schon innerhalb der KODA.

Mitarbeiter können nichts erzwingen

Die Tarifverträge im weltlichen Bereich können gekündigt werden, dann verhandeln Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften über einen neuen Tarifvertrag. Kommt keiner zustande, haben die Arbeitgeber die Möglichkeit, mit den Beschäftigten einzeln neue Arbeitsbedingungen zu vereinbaren. Das geschieht zum Beispiel derzeit beim Freistaat Bayern. Wird ein/e MitarbeiterIn neu angestellt, „befördert“ oder wird ein/e befristet Angestellte/r weiterbeschäftigt, erhält er oder sie einen neuen Vertrag, mit dem die Arbeitszeit von 38,5 auf 42 Stunden erhöht wird. Die Gewerkschaften können ihrerseits versuchen, die Arbeitgeber mit Streiks zum Abschluss eines neuen Tarifvertrages zu zwingen.

In der KODA gibt es weder die eine noch die andere Möglichkeit. KODA-Regelungen sind nicht kündbar, sie können nur durch einen neuen Beschluss aufgehoben werden; dazu bedarf es wieder einer

● Fortsetzung auf Seite 6



Hier fallen Entscheidungen. Mindestens 5-mal im Jahr tritt die Vollversammlung zusammen, das Beschlussgremium der Bayerischen Regional-KODA. 3 Mitglieder gehören der KODA bereits seit ihrer Gründung an: Dr. Josef Maier, Wolfgang Rückl und Hans Reich (erste Reihe 6., 7. und 8. von links).

Foto: G. Kölbl

Was die Bischöfe sagen



Im Oktober 2005 kann die Bayerische Regional-KODA auf 25 Jahre ihres Bestehens zurückblicken. Ich erinnere mich, dass ich persönlich selbst einige Zeit Mitglied dieses arbeitsvertragsrechtlichen Gremiums der bayerischen Bistümer gewesen bin. In dieser Zeit gewann ich immer mehr Respekt vor dem persönlichen und fachlichen Einsatz der Mitglieder der Bayerischen Regional-KODA. In den kommenden Jahren wird sie allerdings in einer Zeit mangelnder Finanzen nur dann effizient weiterarbeiten können, wenn alle Beteiligten mit Augenmaß die allgemeine wirtschaftliche Situation und insbesondere den Schutz kirchlicher Arbeitsplätze berücksichtigen.

Ich wünsche der Bayerischen Regional-KODA für die Zukunft viel Erfolg getragen vom Segen Gottes.

Augsburg, im Juli 2005

Josef Grünwald

Weihbischof Josef Grünwald, Diözesanadministrator der Diözese Augsburg



Zum 25-jährigen Bestehen der Bayerischen Regional-KODA übermittle ich allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern meine besten Glück- und Segenswünsche.

25 Jahre Bayerische Regional-KODA sind ein Anlass für einen dankbaren Rückblick und zugleich Grund, aufmerksam die gegenwärtige Situation zu betrachten, um Kirche auch in wirtschaftlich schwieriger Zeit handlungs- und zukunftsfähig zu halten.

Das Grundgesetz gibt in Artikel 140 der Kirche das Recht, ihre arbeitsrechtlichen Angelegenheiten selber zu regeln. Gemäß Beschluss der deutschen Bischöfe übernimmt die „Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechtes“ (KODA) diese Aufgabe. Seit 1980 geschieht dies für die bayerischen Diözesen in der Bayerischen Regional-KODA. So sind eigene Dienstordnungen, Arbeitszeitmodelle und viele arbeitsrechtliche Regelungen entwickelt worden. Sie bilden ein eigenständiges kirchliches Arbeitsrecht, das „Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen“ (ABD), das stetig weiterentwickelt und den Anforderungen der Zeit angepasst werden muss.

Für die geleistete Arbeit spreche ich meinen herzlichen Dank aus.

Ich wünsche der Bayerischen Regional-KODA in ihrem Mühen um das „kirchliche Arbeitsvertragsrecht“ eine gute Entwicklung zur Zufriedenheit der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, zum Besten der Kirche und vor allem der Menschen, die der Kirche anvertraut sind und viele Erwartungen an sie haben. Ich bitte um eine förderliche Zusammenarbeit und um ein gutes Miteinander aller Beteiligten in gegenseitiger Anerkennung und Hochschätzung. Beten Sie auch immer wieder miteinander und lassen Sie sich vom Geist Jesu Christi leiten, damit die Dienstgemeinschaft „Kirche“ und ihr Wirken für die Menschen vom Herrn der Kirche befruchtet wird.

Ich wünsche Ihnen Gottes gutes Geleit bei Ihrem Wirken jetzt und in den kommenden Jahren.

Bamberg, 14. Juli 2005

Ludwig Schick

Prof. Dr. Ludwig Schick, Erzbischof von Bamberg



Seit 1980 existiert die Bayerische Regional-KODA und feiert somit in diesem Jahr ihr 25-jähriges Jubiläum. Dies ist Anlass zur Freude und Anlass zum Dank! Seit nunmehr einem viertel Jahrhundert bemüht sich die Bayerische Regional-KODA in bewährter Weise um das Wohl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst und trägt mit dazu bei, die „Forderungen der Gerechtigkeit und der Liebe, die der göttlichen Weisheit entsprechen“ umzusetzen (vgl. KKK Nr. 2419). Das gute Zusammenwirken der einzelnen bayerischen Diözesen kommt dabei schön

zum Ausdruck im KODA-Wappen, das die sieben Diözesanwappen in sich vereint.

So wünsche ich der Bayerischen Regional-KODA weiterhin gute Arbeit und dazu den Segen Gottes!

Eichstätt, 15. Juli 2005

Walter Mixa

Dr. Walter Mixa
Bischof von Eichstätt





Vom seligen Adolph Kolping, dem ich mich sehr verbunden weiß, ist folgendes Zitat überliefert: „Die Tüchtigkeit aber wird nicht spielend erworben und ist keine Frucht des Leichtsinns, sondern ernster und anhaltender Anstrengungen, Entbehrungen und guter Gewohnheiten.“

Die Bayerische Regional-KODA leistet einen wichtigen Beitrag im Erwerben dessen, was Adolph Kolping „Tüchtigkeit“ nennt. Denn aus eigener Erfahrung weiß ich, dass die Arbeit der Bayerischen Regional-KODA alles andere als ein Spiel ist.

Schließlich ist ja „die ständige Mitwirkung bei der Aufstellung von Normen, welche Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen regelt“ Aufgabe der KODA.

Diese Aufgabe verlangt wahrhaft ernste, anhaltende Anstrengungen und Entbehrungen, da es die Interessen von Dienstgebern und Dienstnehmern so zu vereinen gilt, dass beide Seiten zusammenwirken, um den Auftrag der Kirche zu verwirklichen. Dabei steht die Institution Kirche aufgrund ihres Auftrags und der Ansprüche, die sie an sich selber und an ihre Mitglieder stellt, in besonderer Weise auf dem Prüfstein: Sie muss sich messen lassen an Barmherzigkeit und Gerechtigkeit. Die Regional-KODA hat sich in den vergangenen 25 Jahren um den Ausgleich zwischen diesen beiden Polen gesorgt – und Tüchtigkeit erzielt. Dafür will ich als Bischof herzlich danken.

Passau, am 5. Juli 2005

Wilhelm Schraml

Wilhelm Schraml, Bischof von Passau



Von besonderer Bedeutung für alle Arbeitnehmer in der Kirche ist das Leitmotiv der Dienstgemeinschaft. Jeder Mitarbeiter in kirchlichen Dienst steht auch in der Verantwortung für die Verkündigung des Evangeliums Jesu Christi. Das entspricht dem grundlegenden Verständnis eines Lebens aus der Gewissheit, dass in Jesus Christus endgültig die Offenbarung Gottes zu uns Menschen gekommen ist.

Wir können also nicht so tun, als ob Christus uns nicht erlöst hat. Vielmehr müssen wir selbst, ein jeder von uns, auf dem Platz, an dem er seinen wertvollen Dienst in der Kirche verrichtet, für die Welt ein leuchtendes Beispiel für den Glauben an

Jesu Christus sein.

Diese Grundlage der Dienstgemeinschaft hat sich seit 25 Jahren bewährt. Die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der sinnvollen Gestaltung der Arbeitsbedingungen innerhalb der Dienstgemeinschaft wurde in den letzten zweieinhalb Jahrzehnten zu einem bewährten Signal für das kirchliche Gemeinwohl. Von daher wünsche ich den Mitgliedern der Bayerischen Regional-KODA die Fortschreibung der Erfolgsgeschichte, die Energie für ein gestalterisches Miteinander und die Kraft für ein Leben aus dem Glauben. Besonders aber den reichhaltigen Segen des Dreifaltigen Gottes!

Regensburg, den 20. Juli 2005

Gerhard Ludwig Müller

Dr. Gerhard Ludwig Müller, Bischof von Regensburg



25 Jahre Bayerische Regional-KODA und immer wieder neue Herausforderungen

25 Jahre sind in der Katholischen Kirche ein eher überschaubarer Zeitraum. Aber dennoch können in diesem Zeitraum wichtige Entwicklungen geschehen.

Zwei gemeinsame Erklärungen (1983 und 1993) der Deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst, die Festlegung einer Grundordnung des kirchlichen Dienstes, verschiedene MAVO-Novellierungen und die Schaffung kirchlicher Arbeitsgerichte zeugen von vielfältigen Veränderungen und Entwicklungen auf dem gemeinsamen „Dritten Weg“! Aber auch künftig wird es große Herausforderungen für die Bayerische Regional-KODA geben, um den von den bayerischen Bischöfen gestellten Auftrag, ein einheitliches, regionales und eigenständiges kirchliches Arbeitsrecht für den Bereich der bayerischen (Erz-)Diözesen zu schaffen und zu erfüllen.

Die Einführung eines neuen am Leistungsgedanken orientierten Tarifwerkes des Öffentlichen Dienstes (TVöD) in das geltende Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen, die Umsetzung notwendiger Sparbeiträge auch im kirchlichen Tarifrecht, die Problematik steigender Arbeitslosenzahlen verbunden mit der Frage der Solidarität und des Ausgleichs zwischen Arbeithabenden und Arbeitsuchenden bedürfen auch für die kommenden Jahre einer an gemeinsamen Lösungen arbeitenden und von den Grundlagen unserer Kirche getragenen Bayerischen Regional-KODA.

Gebe Gott, dass die in der Bayerischen Regional-KODA zu treffenden Entscheidungen nicht nur rechtlich klar und transparent sind, sondern auch den Auftrag der Kirche in unserer heutigen Zeit erkennen lassen und zu seiner Umsetzung beitragen.

In diesem Sinne herzliche Glück- und Segenswünsche zum 25-jährigen Jubiläum und Gottes begleitenden Segen für die kommenden Jahre.

Friedhelm Hofmann

Friedhelm Hofmann, Bischof von Würzburg

Vorarbeiten. In Arbeitsgruppen und getrennten Sitzungen werden Ziele formuliert, Vorlagen und Strategien entwickelt.

Fotos: KODA Kompass



Fortsetzung von Seite 3
2/3-Mehrheit des Gremiums. In Zeiten knapper Finanzmittel wirkt sich dies für die MitarbeiterInnen positiv aus.

Streik als Arbeitskampfmittel ist im kirchlichen Dienst verboten. Das Streikverbot benachteiligt die MitarbeiterInnen. Die MitarbeitervertreterInnen einer KODA können die Dienstgeber nicht zwingen, zum Beispiel die Vergütung zu erhöhen. In einigen KODAs hat man diesen Nachteil durch „Automatik-Regelungen“ ausgeglichen. So gibt es in Bayern für den Bereich der Lohnerhöhungen die „Vergütungsautomatik“. Die Bayerische Regional-KODA hat festgelegt, dass die Vergütung automatisch im selben Umfang angehoben wird wie im öffentlichen Dienst – soweit die KODA nichts anderes beschließt.

Was ist gerecht?

Unabhängig davon, ob KODA-System oder Tarifverhandlungen: Die Frage, welcher Lohn und welche Arbeitsbedingungen gerecht und angemessen sind, bleibt. In der Privatwirtschaft geht es um Verteilung der Gewinne. Machen die Unternehmen Gewinne, versuchen die Gewerkschaften einen entsprechenden Anteil davon den Beschäftigten zu sichern, zum Beispiel in Form von Lohnerhöhungen, Betriebsrenten oder Arbeitszeitverkürzungen. Schon im öffentlichen Dienst macht dieses System keinen Sinn, da zum Beispiel ein Einwohnermeldeamt von Natur aus keine Gewinne macht, die zwischen Unternehmer und Beschäftigten verteilt werden könnten. Die

Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst haben daher das Ziel, den ArbeitnehmerInnen vom Niveau her mit den anderen Wirtschaftsbereichen vergleichbare Einkommen und Arbeitsbedingungen zu sichern.

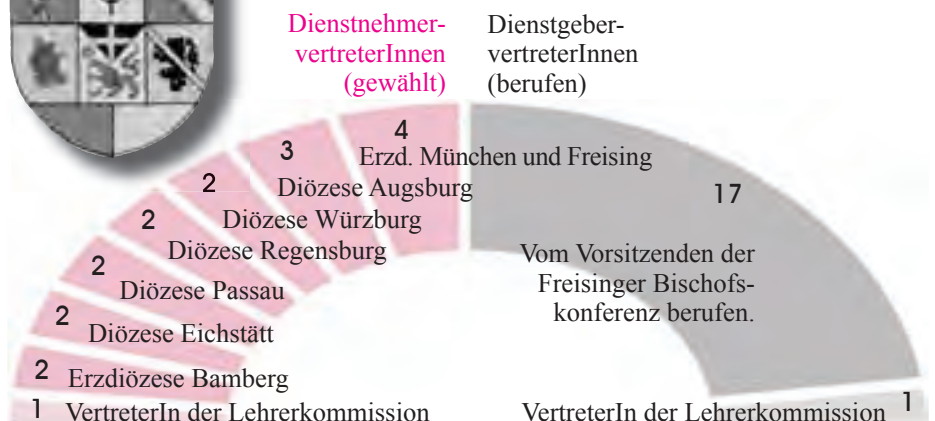
Im kirchlichen Dienst macht das Denken in Gewinnkategorien erst recht keinen Sinn. Ginge es um Gewinne, müsste Kirche wohl ihre Tätigkeiten weitgehend einstellen. Bei den Verhandlungen in der KODA geht es – wie im öffentlichen Dienst – darum, den MitarbeiterInnen ein Auskommen und Arbeitsbedingungen zu sichern, die dem gesellschaftlichen Niveau entsprechen. Seit Jahrzehnten besteht im kirchlichen Bereich Einvernehmen, dass dabei der öffentliche Dienst als Vergleichsmaßstab dienen soll. Das Ergebnis der KODA-Arbeit, in Bayern das kirchliche Tariffrecht ABD, liegt daher meist sehr nahe am öffentlichen Dienst. Eigenständige Regelungen gibt es vor allem für Berufe, die im öffentlichen Dienst nicht existieren, wie GemeindefereferentIn oder KirchenmusikerIn. Soziale Aspekte spielen in der KODA-Arbeit eine bedeutende Rolle, so im Beihilfebereich und jetzt bei den Verhandlungen über eine kirchliche Kinderzulage. In manchen Fragen kann die KODA auch schneller und flexibler reagieren, als der größere und schwerfälligere öffentliche Dienst. So konnten bei der freiwilligen Altersvorsorge, bei Arbeitszeitmodellen oder der Gleichstellung von geringfügig Beschäftigten für die MitarbeiterInnen früher günstige und sozial ausgerichtete Regelungen geschaffen werden.

Manfred Weidenthaler

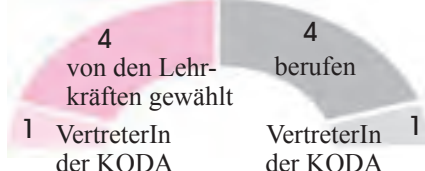
Wenn Sie mehr wissen wollen:
• Warum die Kirche ein besonderes



Sitzverteilung in der Bayerischen Regional-KODA



Sitzverteilung in der Lehrerkommission



Ab 2008 wird es keine eigene Lehrerkommission innerhalb der Bayerischen Regional-KODA mehr geben. Die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen werden dann durch zwei direkt gewählte LehrervertreterInnen in der KODA repräsentiert.

- Tarifsystem braucht S. 20
- Die Entwicklung der Bayerischen Regional-KODA S. 8
- Aktuelle Situation in der KODA S. 12
- Besondere Vertretung der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen S. 18

Manfred Weidenthaler, Jahrgang 1963, studierte Religionspädagogik und Psychologie und arbeitet als Religionslehrer. Er gehört der Mitarbeitervertretung des Münchner Ordinariats an und ist Beisitzer in der diözesanen Schlichtungsstelle und beim Kirchlichen Arbeitsgericht. Seit 1998 vertritt er die MitarbeiterInnen in der Bayerischen Regional-KODA, ist Redaktionsleiter des KODA Kompass und Pressesprecher der Mitarbeiterseite.



Kurz erklärt

ABD: „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen“. Tarifrecht für die bayerischen KirchenmitarbeiterInnen, ohne Caritas. Großteils mit dem Tarifrecht des öffentlichen Dienstes übereinstimmend.

Lehrerkommission: Mit Dienstgebern und -nehmern besetzte Kommission innerhalb der KODA zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Lehrkräfte an kirchl. Schulen. 4 DienstnehmervvertreterInnen werden von den Lehrkräften direkt gewählt, hinzu kommt der Vorsitzende der KODA-Mitarbeiterseite.

Dritter Weg: Begriff zur Unterscheidung des KODA-Systems von anderen. Erster Weg: Festlegung der Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber; Zweiter Weg: Tarifverhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, wie in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst; Dritter Weg: Festlegung von Tarifregelungen durch gemeinsame Kommissionen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern im kirchlichen Bereich (KODA-System).

KODA Kompass: Organ der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA. Wird in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite erstellt und erscheint in der Regel 4-mal im Jahr. Für sozialversicherungspflichtige Beschäftigte im ABD-Bereich werden die Kosten von den Diözesen getragen.

Wer hilft wann?

Wer ist zuständig, wenn ich als MitarbeiterIn Fragen habe, Informationen oder Hilfe brauche?

KODA – die Tarifkommission

Die Bayerische Regional-KODA ist die *überbetriebliche Vertretung* der kirchlichen MitarbeiterInnen. Zuständig ist sie für die Festsetzung der Arbeitsbedingungen und der Entlohnung. Nur die KODA kann die Arbeitszeit erhöhen oder senken, die Eingruppierungsvorschriften ändern oder Regelungen zur Altersteilzeit treffen. Sie legt zum Beispiel fest, wie viele freie Tage einem Mesner zustehen und dass er/sie mindestens einen festen freien Tag pro Woche haben muss.

Dass und wie solche KODA-Regelungen umgesetzt werden, ist dann eine betriebliche Frage und fällt damit in den Zuständigkeitsbereich der Mitarbeitervertretung (MAV).

Die KODA-Mitarbeiterseite informiert die Beschäftigten durch KODA Kompass und kodakompass.de über tarifliche Regelungen. Darüberhinaus können KODA-VertreterInnen auch zu Mitarbeiter- und Berufsgruppenversammlungen eingeladen werden. Gerne geben die KODA-VertreterInnen auch einzelnen MitarbeitervertreterInnen Auskünfte zu Tarifregelungen (Telefonnummern auf S. 13). Rechtliche Beratung oder die Vertretung von MitarbeiterInnen in Konfliktfällen gehören jedoch *nicht* zu ihrem Aufgabenbereich.

MAV – Ihre persönliche Vertretung in der Einrichtung

Für betriebliche Fragen ist die Mitarbeitervertretung (MAV) zuständig. Jede Einrichtung mit mindestens 5 Beschäftigten muss (müsste) eine solche haben. Voraussetzung dafür ist natürlich, dass die MitarbeiterInnen eine Vertretung wollen. Niemand kann die Beschäftigten zwingen, eine Mitarbeitervertretung zu wählen. *Die*

MAV berät die MitarbeiterInnen und sie vermittelt in Konfliktfällen. In bestimmten betrieblichen Fragen kann sie mit dem Dienstgeber Dienstvereinbarungen treffen. Das sind betriebliche Regelungen, zum Beispiel über die Urlaubsplanung oder Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit. Nicht zuletzt wacht die MAV darüber, dass Arbeitsgesetze und KODA-Regelungen beachtet werden. *Die MAV ist als betriebliches Gremium Ansprechpartnerin des/der einzelnen Beschäftigten*, wenn es um sein Arbeitsverhältnis geht.

DiAG – hilft beim Gründen einer Mitarbeitervertretung

Die DiAG (**di**özesane **A**rbeits**g**emeinschaft der Mitarbeitervertretungen) ist ein Zusammenschluss von Mitarbeitervertretungen. Für die einzelnen Beschäftigten ist sie vor allem wichtig, wenn in der Einrichtung noch keine MAV besteht. Die DiAG berät und hilft bei der Gründung – Anschriften und Telefonnummern im KODA Kompass Nr. 21 oder beim jeweiligen Ordinariat.

Schlichtungsstelle – wenn's zum Streit kommt

Trotz aller Bemühungen, manchmal lassen sich Konflikte einfach nicht vor Ort lösen. *Jede und jeder kirchliche Beschäftigte hat in diesem Fall die Möglichkeit, die diözesane Schlichtungsstelle anzurufen.* In den weitaus meisten Fällen können die Konflikte mit Hilfe der Schlichtungsstelle beigelegt werden – Anschriften der zuständigen Schlichtungsstelle im KODA Kompass Nr. 22 oder beim Ordinariat.

Berufsverbände und Gewerkschaften – persönliche Beratung und Lobbyarbeit

Lohnverhandlungen führen Gewerkschaften und Berufsverbände (sogenannte Koalitionen) im kirchlichen Dienst nicht. *Sie beraten jedoch ihre Mitglieder in allen arbeitsrechtlichen Fragen und vertreten sie in der Regel im Streitfall.* Größere Organisationen haben hierfür eigene hauptberufliche Fachleute. Darüberhinaus können Koalitionen tarifpolitische Lobbyarbeit für ihre Mitglieder leisten und ihr politisches Gewicht im Bereich von Mitarbeitervertretungen und KODA einbringen.



Die MAV. Ansprechpartner und Vertreter der Beschäftigten in der Einrichtung. Foto: M. John

Manfred Weidenthaler

Die Fahrt ins offene Meer

Von idyllischen Anfängen,
stürmischen Zeiten und neuen Zielen

Seit der ersten Sitzung der Bayerischen Regional-KODA am 18. September 1980 ist er dabei; Schulrat im Kirchendienst Wolfgang Rückl, damals noch Religionslehrer und Mitarbeitervertreter. Rückl, seit 1993 Dienstgebervertreter und derzeit wieder KODA-Vorsitzender, hat die 25 Jahre Bayerische Regional-KODA nicht nur miterlebt, sondern maßgeblich mitgestaltet. Dabei waren die Anfänge fast idyllisch, die Finanzsituation war noch gut, der kirchliche Dienst expandierte und zu regeln gab es wenig. Automatisch galt der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (BAT), soweit die KODA nichts anderes beschloss. Rückl schildert in seinem Rück- und Ausblick den Weg des „KODA-Schiffs“ und den Geist der Mannschaft auf seiner Reise durch ein Vierteljahrhundert:

Verhandelt wurde in den ersten Jahren einträglich in München, entweder im Kapitelsaal oder im Sitzungssaal des Erzbischöflichen Ordinariates. Vorbesprechungen fanden gar nicht oder nur eine Stunde vor Sitzungsbeginn statt. Sitzungsunterbrechungen, sogenannte Auszeiten, kannte man noch nicht. Das Mittagessen wurde aus der nahe liegenden Polizeikantine geliefert. Gute alte Zeit?

Die Zusammensetzung der Bayer. Regional-KODA hat sich auf Dienstgeberseite über die 25 Jahre hin kaum verändert. 2003, am Ende der 5. Amtsperiode, ist der KODA der bis dahin jeweils aus Augsburg oder Regensburg zugeordnete Weihbischof mit Sitz und Stimme verloren gegangen. Auf Mitarbeiterseite schmolz im Laufe der Amtsperioden die anfänglich starke „Fraktion“ der KAB-Sekretäre zugunsten von Berufsgruppenvertretern zusammen, bei denen die Erzieherinnen die stärkste Gruppe stellen – ein Abbild ihrer zahlenmäßigen Stärke vor Ort.

Unter dem Vorsitz des rededegewandten und redelustigen Bamberger Justitiars Fritz Söllner und der Assistenz des mit schwäbischer Gelassenheit und Gründlichkeit ausgestatteten Augsburger KAB-Sekretärs Hans Reich als Stellvertreter nahm das KODA-Schiff rasch Fahrt auf. Kaum konstituiert, wurde das Fundament für die Entwicklung des kirchlichen Arbeitsvertragsrechtes in den bayerischen (Erz-)Diözesen gelegt. Es war klug, sich auf Bewährtes und teilweise im kirchlichen Dienst Praktiziertes zu verständigen. Fortan galt der BAT Bund/Land im Sinne einer Automatik, sofern die KODA sich nicht zu eigenen Regelungen entschloss. Auf dieser Basis konnte der Verwaltungsbereich weitgehend außer Acht gelassen werden, dafür wurde das Augenmerk auf die kirchlichen Berufe gerichtet, die im öffentlichen Dienst keine Entsprechung haben: Mesner, Kirchenmusiker, Pastoralreferenten, Gemeindefereenten und Religionslehrer. Dienst- und Vergütungsordnungen wurden nach und

nach verabschiedet. Für die Berufsgruppen, deren Tätigkeit im BAT im Wesentlichen abgebildet war, zum Beispiel die Erzieherinnen oder die Pfarrsekretärinnen, wurde durch Dienststörungen ein kirchliches Gewand geschneidert.

Dabei gelang es, die eine oder andere finanzielle Besonderheit zu verabschieden. Diese Zeiten sind längst vorbei und die „Wohltaten“ wurden angesichts der Sparhaushalte in den Diözesen fast alle wieder „eingesammelt“. Bisher konnte aber insgesamt das Niveau des öffentlichen Dienstes gehalten werden; im Bereich der Beihilfe ist es immer noch besser. Hoffentlich kann das so bleiben!



Mit den Jahren wurde aus dem anfänglichen „Amateurverein“ bei allen in der Sache – hier Dienstgeber, da Dienstnehmer – liegenden teilweise unterschiedlichen Interessen, eine im stetigen Aufstieg befindliche eingespielte Mannschaft. Beide Seiten haben unter Führung ihrer Solisten mit Sachkompetenz und Kompromissbereitschaft, manchmal auch mit Konfliktfähigkeit, immer auf der Basis eines Grundvertrauens, nach und nach ein in weiten Teilen eigenständiges, einheitliches kirchliches Arbeitsvertragsrecht



Foto: KODA Kompass

geschaffen, das vergleichbar mit den Regelungen im öffentlichen Dienst ist. Das war und ist auch Auftrag der in der Freisinger Bischofskonferenz vereinigten bayerischen Bischöfe.

Die bayerischen Bischöfe unter Vorsitz des jeweiligen Münchner Erzbischofs, seit 1982 ist das Kardinal Friedrich Wetter, haben der KODA durch regelmäßige Anpassung der KODA-Ordnung an die Notwendigkeiten geholfen, ihrem Auftrag nachzukommen. Untereinander waren die bayerischen Bischöfe in den 25 Jahren so solidarisch, dass sie alle Beschlüsse der Bayer. Regional-KODA in Kraft gesetzt haben, auch wenn der eine oder andere Beschluss dem einen oder anderen Bischof Probleme bereitet hat. Wenn es, wie verlautet, zuweilen einen bischöflichen Protest gegeben haben sollte, blieb er hinter verschlossenen Türen. Niemals ist versucht worden, die KODA an die kurze Leine zu nehmen oder die Arbeit zu behindern, was vor allem die Rechtsstellung und Freistellung sowie die Unabhängigkeit der Vertreter der Mitarbeiter betrifft.

Ins freie Fahrwasser des offenen Meeres, um im Bild zu bleiben, steuerte die KODA im Jahr 1995 mit der Überführung aller arbeitsvertraglichen Regelungen ins ABD. Seither gibt es den sicheren Hafen der BAT-Automatik nicht mehr. Nur noch ein kräftiger Anker verhindert ein Abtreiben in unsichere Gewässer: § 26 ABD gewährleistet den Vergütungsanspruch der kirchlichen Mitarbeiter in der Höhe und zu dem Zeitpunkt wie bei Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Um diesen Paragraphen und seine Auslegung ist viel gerungen, auch gestritten worden – er ist auch ein Beispiel dafür, dass in der sensiblen Frage der Vergütung immer wieder ein Konsens gefunden werden konnte.

Auf dem offenen Meer gibt es Stürme, und die KODA wurde von Tiefdruckausläufern nicht verschont. Manchmal drohte auch Ungemach, weil die Mannschaft kurzfristig aus dem Takt geraten war. Da hat sich dann bewährt, dass die Mitglieder der Bayer. Regional-KODA keinen Fraktionsdünkel pflegen. Selbst nach harten Debatten wird das persönliche Gespräch nach den Sitzungen gesucht und beim abendlichen, oft nächtlichen Nachtarocken im Keller, mit Unterstützung von Gaben der Natur, wird Störendes ausgeräumt. Oft wird da schon der Grundstein für einen Kompromiss am nächsten Tag gelegt. Und auch das Feiern kleiner und großer Anlässe, wie zum Beispiel des 20-jährigen und jetzt 25-jährigen Bestehens der KODA und das Gedenken persönlicher Ereignisse, freudiger wie trauriger, hat Tradition.

Nun steht wieder eine Bewährung an. Die Reise geht in noch weitgehend unbekannte Gewässer. Gemeint ist die Überführung der Regelungen des TVöD in das geltende Werk des ABD. Trotz lieb gewordener Besitzstände und Sicherheiten ist das alte

Arbeitsvertragsrecht mit der Zeit unübersichtlich und höchst kompliziert geworden. Die letzte Ausgabe des ABD umfasst 592 Seiten! Außerdem wurde bisher zwar Treue finanziell belohnt, nicht aber die individuelle Leistung. Abgesehen davon, dass die neuen Vergütungsregelungen Jüngeren entgegenkommen und die Älteren dafür weniger Steigerungen haben, was zum Beispiel für die Zusatzversorgung von Vorteil ist, wird künftig sowohl beim Vorrückern in der Entgeltgruppe, wie auch bei der Prämie sich die Leistung des Einzelnen bemerkbar machen.

Wie das alles für die verschiedenen Berufsgruppen umgesetzt wird, das miteinander auszuverhandeln, ist Auftrag der 2.



Hälfte der 6. Amtsperiode dieser KODA. Aus der Erfahrung der Jahre 1980 bis 2005 bin ich zuversichtlich, dass es gelingen kann und gelingen wird, wohl mit größerer Anstrengung als bisher, auf dem Dritten Weg, dem kirchentypischen Konsensverfahren, ein modernes, die Interessen Aller wahrendes, kirchliches Arbeitsvertragsrecht zu schaffen. Für Kleinmütige ist bei dieser Fahrt allerdings kein Platz an Bord des KODA-Schiffes!

Wolfgang Rückl



Sonderversand an 400 Euro-Kräfte

Diese Jubiläumsausgabe des KODA Kompass wird kostenfrei auch an alle von den Finanzkammern erfassten geringfügig Beschäftigten versandt. Leider ist das wegen der Kosten nicht bei allen Ausgaben möglich. Jeder KODA Kompass steht aber im Internet kostenfrei unter www.kodakompass.de zur Verfügung.

Impressum

KODA Kompass
Organ der Bayerischen
Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite.

Für die Inhalte tragen die AutorInnen die Verantwortung. Rechtskräftig 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 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 37 93
Bayerische-Regional-KODA@t-online.de

Redaktionsanschrift

c/o Manfred Weidenthaler

Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
Tel.: 0 80 34/40 84 Fax: 0 80 34/7 08 98 61
redaktion@kodakompass.de

Redaktion

Franz Aigner, Jürgen Herberich, Johannes Hoppe, Markus Schweizer, Dr. Christian Spannagl, Manfred Weidenthaler, Vertreter der Dienstgeberseite: Wolfgang Rückl

Redaktionsleitung und Layout

Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.)

KODA Kompass Fotos: Johannes Hoppe

Abo-Verwaltung, Druck und Auflage

Druckerei Fuchs, Gutenbergstr. 1,
92334 Berching, Tel.: 0 84 62/9 40 60,
Fax: 0 84 62/94 06 20; Auflage: 51.000

MitarbeiterInnen, die den KODA Kompass kostenfrei im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses zugesandt erhalten, melden Adressänderungen nur ihrem Dienstgeber.

Frauen und Teilzeitkräfte sind in der Mehrheit

Kirchlicher Dienst in Zahlen

Kirchliche Arbeiter und Angestellte sind überwiegend Frauen. Im Geltungsbereich des ABD, also in allen kirchlichen Einrichtungen ohne den Caritas-Bereich, beträgt der Frauenanteil in Bayern fast 80 %.

Ein Grund dafür ist der mit 73 % sehr hohe Anteil von Teilzeitstellen, vor allem in den Kirchenstiftungen. In kleineren Kirchenstiftungen sind KirchenmusikerInnen, MesnerInnen oder PfarrsekretärInnen mit Vollzeitverträgen selten. Ein weiterer Grund ist die große Zahl von über 14.000 ErzieherInnen und KinderpflegerInnen im Geltungsbereich des ABD, beides fast reine Frauenberufe.

In den nebenstehenden Statistiken sind ArbeiterInnen und Angestellte berücksichtigt, nicht jedoch

- Geistliche,
- Lehrkräfte an kirchlichen Schulen und
- MitarbeiterInnen der Caritas und ihrer Einrichtungen (AVR-Bereich).

Die Angaben beruhen auf den von den bischöflichen Finanzkammern zur Verfügung gestellten Daten. Die Finanzkammern verwalten die Daten der Ordinariate, der Pfarreien und der Mehrzahl der kirchlichen Einrichtungen. Je nach Diözese gibt es in unterschiedlichem Umfang Einrichtungen, zum Beispiel Ordensgemeinschaften, die ihr Personal nicht über die Finanzkammern abrechnen. Die in diesen Einrichtungen Tätigen sind in den Statistiken nicht erfasst.

*Markus Schweizer
Manfred Weidenthaler*

Diözese Würzburg

MitarbeiterInnen insgesamt* ca. 4.200
davon Frauen (75 %)**
Teilzeitbeschäftigte ca. 3.500 (83 %)

Einzelne Berufsgruppen

GemeindereferentInnen und -assistentInnen	119
PastoralreferentInnen und -assistentInnen	118
weitere pastorale MitarbeiterInnen	24
ReligionslehrerInnen und -anwärterInnen	175
MesnerInnen***	ca. 1200
KirchenmusikerInnen***	ca. 1400
PfarrsekretärInnen	363
diözesanes Verwaltungspersonal	233
(ErzieherInnen und KinderpflegerInnen****)	3.720)
MitarbeiterInnen in der	
Verbands- und Bildungsarbeit	385
MitarbeiterInnen in den Diözesanbüros	
auf Kreisebene und den Dekanatszentren	45

** Ohne Berücksichtigung von KirchenmusikerInnen und MesnerInnen, über die keine Daten vorliegen.

*** Schätzungen, da Großteils nicht durch die Finanzkammer erfasst

**** Diese MitarbeiterInnen gehören in der Diözese Würzburg zum Caritas-Bereich und sind daher nicht (!) bei den Gesamtzahlen berücksichtigt.

Diözese Eichstätt

MitarbeiterInnen insgesamt* 3.300
davon Frauen 2.731 (83 %)
Teilzeitbeschäftigte 1.765 (53 %)

Einzelne Berufsgruppen

GemeindereferentInnen und -assistentInnen	65
PastoralreferentInnen und -assistentInnen	32
ReligionslehrerInnen und -anwärterInnen	129
MesnerInnen	153
KirchenmusikerInnen	76
PfarrsekretärInnen	167
diözesanes Verwaltungspersonal	350
ErzieherInnen und KinderpflegerInnen	1.313
MitarbeiterInnen in der	
Verbands- und Bildungsarbeit	59

Diözese Augsburg

MitarbeiterInnen insgesamt* 11.036
davon Frauen 8575 (78 %)
Teilzeitbeschäftigte 8.239 (75 %)

Einzelne Berufsgruppen

GemeindereferentInnen und -assistentInnen	215
PastoralreferentInnen und -assistentInnen	109
ReligionslehrerInnen und -anwärterInnen	435
MesnerInnen	1.726
KirchenmusikerInnen	1.413
PfarrsekretärInnen	551
diözesanes Verwaltungspersonal	687
ErzieherInnen und KinderpflegerInnen	3.092

Erzdiözese Bamberg

MitarbeiterInnen insgesamt*	6.135
davon Frauen	4.661 (76 %)
Teilzeitbeschäftigte	2.938 (48 %)

Einzelne Berufsgruppen

GemeindereferentInnen und -assistentInnen	63
PastoralreferentInnen und -assistentInnen	158
ReligionslehrerInnen und -anwärterInnen	304
MesnerInnen	358
KirchenmusikerInnen	29
PfarrsekretärInnen	302
diözesanes Verwaltungspersonal	648
ErzieherInnen und KinderpflegerInnen	2.858
MitarbeiterInnen in der Verbands- und Bildungsarbeit	190

Diözese Regensburg

MitarbeiterInnen insgesamt*	8.217
davon Frauen	6.886 (84 %)
Teilzeitbeschäftigte	5.899 (72 %)

Einzelne Berufsgruppen

GemeindereferentInnen und -assistentInnen	131
PastoralreferentInnen und -assistentInnen	119
ReligionslehrerInnen und -anwärterInnen	264
MesnerInnen	846
KirchenmusikerInnen	138
PfarrsekretärInnen	479
diözesanes Verwaltungspersonal	359
ErzieherInnen und KinderpflegerInnen	2.740
MitarbeiterInnen in der Verbands- und Bildungsarbeit	88

Diözese Passau

MitarbeiterInnen insgesamt*	2.905
davon Frauen	2.481 (85 %)
Teilzeitbeschäftigte	2.137 (74 %)

Einzelne Berufsgruppen

GemeindereferentInnen, -assistentInnen und ReligionslehrerInnen, -anwärterInnen	133
PastoralreferentInnen und -assistentInnen	74
MesnerInnen	434
KirchenmusikerInnen	216
PfarrsekretärInnen	190
diözesanes Verwaltungspersonal	300
ErzieherInnen und KinderpflegerInnen**	920
MitarbeiterInnen in der Verbands- und Bildungsarbeit	37

** Nur MitarbeiterInnen im ABD-Bereich, ohne Berücksichtigung der Kindertagesstätten im Caritas-Bereich (= AVR).



Erzdiözese München und Freising

MitarbeiterInnen insgesamt*	11.286
davon Frauen	8.925 (79 %)
Teilzeitbeschäftigte	7.150 (63 %)

Einzelne Berufsgruppen

GemeindereferentInnen und -assistentInnen	171
PastoralreferentInnen und -assistentInnen	202
ReligionslehrerInnen und -anwärterInnen	731
MesnerInnen	1.308
KirchenmusikerInnen	702
PfarrsekretärInnen	1.006
diözesanes Verwaltungspersonal	1.118
ErzieherInnen und KinderpflegerInnen	3.307
MitarbeiterInnen im Erzb. Jugendamt / Jugendstellen	202
MitarbeiterInnen in der Erwachsenenbildung	32

*Angaben bei allen Diözesen ohne Geistliche, Lehrkräfte an kirchlichen Schulen und Caritas-MitarbeiterInnen, Stand Juli 2005

„Ich wünsche mir Verantwortungsbewusstsein gegenüber den Mitarbeitern“

Gespräch mit Dr. Joachim Eder, KODA-Mitarbeitervertreter und Stellvertretender KODA-Vorsitzender

KODA Kompass: Anlässlich des 25-jährigen Jubiläums wird die KODA viel gelobt. Aber wie sieht die konkrete Erfolgsbilanz für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus?

Eder: Kirchliche Mitarbeiter haben Gehälter und Arbeitsbedingungen, die im Verhältnis zu Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst insgesamt angemessen sind. Die Sozialleistungen, wie zum Beispiel Betriebsrente und Beihilfe, liegen weit über dem Niveau der Privatwirtschaft. Der grundlegende Erfolg besteht jedoch darin, dass inzwischen jedem Dienstgeber und jedem Mitarbeiter und jeder Mitarbeiterin klar geworden ist, dass ohne KODA – und damit ohne Mitarbeiterbeteiligung – kirchliches Arbeitsvertragsrecht nicht verändert werden kann. Jede anderslautende Ausgestaltung eines Arbeitsvertrages im Geltungsbereich des ABD ist rechtlich unzulässig.

KODA Kompass: In diesen Tagen bewegt viele kirchlichen Beschäftigte vor allem eine Frage: Sind mein Arbeitsplatz und mein Gehalt noch sicher?

Eder: Die Frage nach dem sicheren Arbeitsplatz können nur die kirchlichen Dienstgeber beantworten. Als Mitarbeitervertreter in der KODA möchte ich allerdings anmerken, dass der erhöhten Loyalitätspflicht der MitarbeiterInnen im kirchlichen Dienst auch eine erhöhte Fürsorgepflicht der Dienstgeber entsprechen muss, sonst verliert das Reden von der „Besonderheit des kirchlichen Dienstes“ seine Glaubwürdigkeit. Die Sicherheit des Gehaltes ist dagegen Sache der KODA. Hier wird sich die Mitarbeiterseite für die Vergleichbarkeit dieses Gehaltes mit dem der entsprechenden ArbeitnehmerInnen

im öffentlichen Dienst in Bayern massiv einsetzen.

KODA Kompass: Die Finanzprognosen der bayerischen Bistümer sind düster. In den Ordinariaten wird von Konzentration auf das Wesentliche, unvermeidbarem Personalabbau und der Schließung von Einrichtungen gesprochen. Wie viel wird in 10 oder 15 Jahren noch vom kirchlichen Dienst übrig sein?

Eder: Der kirchliche Dienst wird wohl nicht mehr auf alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens durch Hauptamtliche einwirken. Er wird Prioritäten setzen, wird die Pfarrgemeinde stärker im Auge haben, muss aber weiterhin Anwalt derer bleiben, die in dieser Gesellschaft nach Sinn und menschlich-religiöser Perspektive suchen. Die Grundaufgaben der Kirche bleiben: Verkündigung, Apostolat und Diakonie.

KODA Kompass: Voraussichtlich noch im Herbst wird die KODA die große Tarifreform des öffentlichen Dienstes, den TVöD, übernehmen. Was erhoffen sich Dienstgeber- und Dienstnehmervertreter von dieser grundlegendsten Reform seit Bestehen der KODA?

Eder: Die Hoffnung der Dienstgeber wird wohl sein, mit diesem System die Finanzprobleme besser in den Griff zu bekommen. Die Hoffnung der Dienstnehmer ist, den Gleichklang zum Öffentlichen Dienst zu wahren bei gleichzeitiger Berücksichtigung

der kirchenspezifischen Besonderheiten.

Gleichklang zum öffentlichen Dienst sichern

Ich erhoffe mir, dass bei aller Leistungsausrichtung des neuen Tarifsystems der soziale Gedanke innerkirchlich nicht über Bord geht, sondern ein fairer Ausgleich gelingt. Konkret denke ich

Dr. Joachim Eder, Jahrgang 1954 absolvierte nach dem Theologiestudium die kanonistische Ausbildung zum Lic. jur. can. und zum Pastoralreferenten und promovierte in Kirchenrecht. Er ist Mitarbeitervertretungsvorsitzender der pastoralen Dienste in der Diözese Passau, Beisitzender Richter beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof und Mitglied der Zentral-KODA. Der Bayerischen Regional-KODA gehört er seit 1988 an, seit 1993 in turnusmäßigem Wechsel mit der Dienstgeberseite als Vorsitzender beziehungsweise Stellvertretender Vorsitzender.



Foto: V. Eder

Arbeitsplätze: Dienstgeber haben erhöhte Fürsorgepflicht

an eine für die Mitarbeiterseite notwendige Kinderkomponente bei der Vergütung.

KODA Kompass: *Offiziell sind die KODAs paritätische Kommissionen, das heißt Dienstnehmer- und Dienstgebervertreter sind gleichgestellt. Wie paritätisch ist denn die KODA wirklich?*

Eder: Die zahlenmäßige Parität entwickelt sich mitarbeiterseitig in Bayern auch durch fachliche Parität zu einer echten Parität. Unsere Frage bleibt, wie diese auf Dauer auch mit wechselnden Personen bestehen bleiben kann. Hier müssen noch Lösungswege gefunden werden. Ein größeres Problem stellt für die MitarbeiterInnen die Tatsache dar, dass der Verhandlungsspielraum der Dienstgebervertreter durch Vorgaben aus den Diözesen kleiner zu werden scheint. Dies führt zu einem immensen Druck, der für beide Seiten in der KODA die Verhandlungen und vor allem mögliche Kompromisse erschwert. Der mangelnde Einblick in finanzielle Daten ist meines Erachtens ein Paritätshemmnis. Für Absenkungen, die in der KODA von Dienstgeberseite erreicht werden sollen, müssen reelle und nachvollziehbare Daten vorgelegt werden.

KODA Kompass: *Die Tarifpolitik in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst wird von hauptberuflichen Funktionären gemacht. Ganz anders in der KODA: Den größten Teil der Woche gehen die meisten KODA-Mitglieder ihrem Hauptberuf, vom Mesner bis zur Kindergartenleiterin, nach. Lässt sich auf diese Weise noch professionelle Tarifpolitik machen?*

Eder: Die KODA-Tätigkeit hat sich seit 1980 erheblich weiter entwickelt. Auf beiden Seiten gibt es inzwischen Personen, die weitgehend freigestellt sind beziehungsweise entsprechenden zeitlichen Raum haben, da sonst diese tarifliche Arbeit nicht bewerkstelligt werden könnte. Andererseits wird durch KODA-Mitglieder,

die vorwiegend in ihrem beruflichen Tätigkeitsfeld zu Hause sind, der KODA eine „Erdung“ gegeben, so dass gewährleistet ist, dass die

Bedürfnisse der MitarbeiterInnen vor Ort eingebracht und sichergestellt werden. Entscheidend ist ein ausgeglichenes Verhältnis beider Gruppen, also der Funktionäre und der Nicht-Funktionäre, innerhalb der KODA.

KODA Kompass: *Dr. Eder, wenn Sie für die bayerischen Bistümer wählen könnten – würden Sie für das KODA-System oder für Tarifverträge wie in der Privatwirtschaft entscheiden?*

Eder: Ich sehe zwischen dem Tarifvertragssystem und dem KODA-System inhaltlich keinen Unterschied mehr. Beide Systeme haben dasselbe Ziel, inzwischen arbeiten

ja auch Gewerkschaftsfunktionäre und KODA-Mitarbeitervertreter in vielen Bereichen eng zusammen. Der Unterschied besteht zum einen darin, dass die rechtliche Qualifizierung des KODA-Systems innerkirchlich und staatlich rechtlich nicht beziehungsweise noch nicht eindeutig geklärt ist. Zum anderen ist das KODA-System von den Bischöfen als

KODA – die moderne Form Tarifrecht zu regeln?

„integratives konsensuales System“ konzipiert worden, das eben nicht vom Gegensatz zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ausgeht. Diese andere Umgangsweise, wie Arbeitsvertragsrecht entstehen soll, ist in sich bereits Ausdruck kirchlichen Han-

delns. Dazu ist es die vielleicht moderne Art, auf kollektive Weise die Ausgestaltung des Arbeitsvertragsrechtes zu regeln.

KODA Kompass: *Wenn Sie, Herr Dr. Eder, drei Wünsche an die kirchlichen Dienstgeber frei hätten – was würden Sie wünschen?*

Eder: 1. Das kirchliche Konsenssystem nicht zu verlassen, sondern ehrlich und transparent die Verhandlungen zu führen. 2. Keine moralischen Argumente, sondern klare Interessenvertretung und Kompromissbereitschaft. 3. Scharfes Bewusstsein für die Verantwortung, die die Kirche für ihre kirchlichen Mitarbeiter hat.

Vielen Dank für das Gespräch. Das Interview führte Manfred Weidenthaler.

Die KODA Geschäftsstelle

Unverzichtbar im Hintergrund arbeitet die KODA-Geschäftsstelle in Augsburg. Rechts die Geschäftsstellensekretärinnen Gertrud Kölbl (hinten) und Ilona Heidelberger bei der Sitzungsplanung. Unten Geschäftsführer Eduard Frede (rechts) zusammen mit den Vorsitzenden bei der Vorbereitung der Vollversammlung.

Fotos: KODA Kompass



Wir brauchen auch Funktionäre

Ihre KODA-VertreterInnen

Diözese Augsburg
Karin Jörg 08 21/41 85 05
Klaus Probst 0 90 75/60 35
Johannes Reich 0 83 41/9 08 54 81

Erzdiözese Bamberg
Johannes Hoppe 09 11/4 01 02 62
Susanne Steiner-Püschel 09 11/26 13 90

Diözese Eichstätt
Markus Schweizer 0 84 21/5 02 87
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Erzdiözese München und Freising
Franz Aigner 0 89/55 25 16 90
Martin Binsack 0 89/1 40 93 51

Erich Sczepanski 0 89/21 37 12 89
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84

Diözese Passau
Dr. Joachim Eder 0 85 07/92 26 03
Elisabeth Weinzierl 0 85 1/8 79 79

Diözese Regensburg
Sandra Franke-Sperrer 0 941/5 97 23 05
Birgitta Pompe 0 941/5 97 11 40

Diözese Würzburg
Jürgen Herberich 0 931/20 15 35 16
Beate Reisert 0 60 21/4 54 81 24

Vertreter der Lehrerkommission
Reinhard Donhauser-Koci 0 85 45/7 01

Post-, Fax- und Email-Anschriften unter www.kodakompass.de/dienstnehmer oder über die Geschäftsstelle, Tel. 08 21/15 37 92.

Die finanzielle Balance halten

Rückbau kirchlicher Strukturen ist unvermeidbar

Die Bayer. Regional-KODA feiert ihr 25-jähriges Bestehen – Grund genug, um dankbar zurückzublicken auf die bisher in guter Partnerschaft erreichten Ergebnisse. Es ist aber auch Anlass, einen Blick auf die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zu werfen, in denen sich kirchliches Wirken jetzt und mehr noch künftig vollzieht. Wo stehen wir?

Die Situation unterscheidet sich grundlegend von der Entstehungszeit der KODA. Waren die 80er und 90er Jahre in unserem Land von wirtschaftlichen Zuwachsraten und hoher Beschäftigung geprägt, befindet sich unsere Volkswirtschaft seit mehreren Jahren in der Krise. Hohe Arbeitslosigkeit, Stagnation, Kaufzurückhaltung im Inland und leere Staatskassen zeichnen ein unerfreuliches Bild, dem weithin Spielräume

und Perspektive abhandeln gekommen sind.

Kirche ist vor allem reich an Verpflichtungen

Hiervon ist die Kirche nicht unberührt. Dank der Kirchensteuer, die das zentrale Element der Kirchenfinanzierung in Deutschland ist, konnte sie in den vergangenen Jahrzehnten viele Angebote in Gottesdienst, Verkündigung und Diakonie vorhalten und sogar ausbauen. In den Bereichen Schule, Bildung und Caritas hat sie subsidiär für die Gesellschaft immer mehr Aufgaben übernommen und auch auf diesem Feld breite Akzeptanz erworben. Im Jahr 2004 belief sich das Kirchensteueraufkommen aller sieben bayerischen (Erz-)Bistümer auf gut eine Milliarde Euro. Eine immer noch beachtliche Summe, die nicht selten als Begründung für die These von der reichen Kirche herangezogen wird. Die Kirche ist in der Tat reich – reich an Verpflichtungen für ihre vielen Pfarreien, Einrichtungen und Gebäude, besonders aber auch für ihre zahlreichen MitarbeiterInnen. Und sie setzt die ihr vom Steuerzahler anvertrauten Mittel vollständig zur Erfüllung der übernommenen gemeinnützigen Aufgaben ein.

Kirchensteuer trocknet aus

Kirchensteuer wird bekanntlich als 8 % iger Zuschlag auf die Lohn- beziehungsweise Einkommensteuer der Kirchenmitglieder, und damit nach deren jeweiliger Leistungskraft erhoben. Leider trocknet diese Quelle aus verschiedenen Gründen zunehmend aus:

- Die chronisch schwache Konjunktur in Deutschland hat zu einem massiven Arbeitsplatzabbau geführt;
- die staatliche Steuerpolitik ist gekenn-



Diplom-Kaufmann Dr. Klaus Donaubauer war als Finanzprokurist und Leiter des Rechnungswesens in der Privatwirtschaft tätig, bevor er 1993 in den kirchlichen Dienst wechselte. Seit 2003 ist er Finanzdirektor des Bistums Augsburg und Dienstgebervertreter in der Bayerischen Regional-KODA.



Die Zukunft? Neue Wege beschritt eine Rosenheimer Pfarrei bei der Finanzierung ihrer Kirchenrenovierung. Die Werbetext ist allerdings bei der Bevölkerung umstritten.
Foto: M. Weidenthaler

zeichnet von einer Verschiebung weg von der Einkommensteuer und hin zu den Verbrauchsteuern;

- die Zahl der Kirchaustritte ist unverändert spürbar und umfasst zunehmend Besserverdienende;
- die Bevölkerung in Deutschland altert stark. Kirchensteuer wird aber in der Regel von erwerbstätigen Personen entrichtet. Zuwanderer gehören überproportional anderen Kultur- und Religionskreisen an.

Diese Entwicklung ist Anlass zu ernster Sorge. Denn der unbestrittene Vorzug der Kirchensteuer hat in ihrer Monostruktur auch eine Kehrseite: über 80 % der Gesamtausgaben werden aus ihr finanziert. Verschärfend kommt hinzu, dass auch die staatliche Refinanzierung kirchlicher Aufgaben, etwa im Bereich Caritas, statt – wie es angemessen wäre – verbessert zu werden, erkennbar rückläufig ist.

Sparen beim Bauetat reicht nicht

Die Bistümer haben auf diese Entwicklung reagiert. Sie haben erste Steuerungsmaßnahmen ergriffen und in den letzten Jahren zunächst die Bau- und Sachetats deutlich abgesenkt. Hier sind jedoch mittlerweile Grenzen erreicht. Bedenkt man, dass etwa im Bistum Augsburg ein pfarrlicher und diözesaner Bestand von ca. 6.500 Bauwerken zu unterhalten ist, wird klar, dass hierfür selbst nach einem Abbau verzichtbarer Gebäude dauerhaft erhebliche Finanzmittel erforderlich sind.

Die skizzierten Maßnahmen haben gewirkt. Sie reichen jedoch nicht aus, um

die Ausgaben an das nachhaltig erzielbare Einnahmenniveau anzupassen. Daher werden zunehmend kirchliche Aufgaben nach Prioritäten geordnet, auch da und dort Einrichtungen auf den Prüfstand gestellt und – wo dies mit der Aufgabenstellung vereinbar ist – frei werdende Stellen abgebaut. Die Bistumsleitungen lassen sich bei diesen notwendigen Maßnahmen vom Grundsatz des jeweils schonendsten Eingriffs leiten. Entlassungswellen, wie sie bedauerlicherweise in vielen Wirtschaftsunternehmen an der Tagesordnung sind, finden in der Kirche nicht statt. Dennoch können betriebsbedingte Kündigungen in gewissem Umfang auch bei uns für die Zukunft nicht ausgeschlossen werden.

Wie groß der Handlungsdruck ist, zeigt sich daran, dass die ohnehin hohe Personalkostenquote in den Diözesan Haushalten in den letzten fünf Jahren durchschnittlich um 10 % auf mittlerweile gut 70 % gestiegen ist. Auch betragsmäßig haben sich die Personalausgaben erhöht. Denn bis vor wenigen Jahren war in vielen Diözesen ein Stellenwachstum zu verzeichnen. Die Tarifyndynamik tat ein Übriges. Inzwischen werden Stellen nicht wieder besetzt, und auch auf KODA-Ebene ist mit den Vereinbarungen zu den Sonderzahlungen ein gemeinschaftlicher Schritt zur Kostenbegrenzung gelungen. Freilich müssen sich Dienstgeber und Dienstnehmer bewusst sein, dass mit den bisher ergriffenen Maßnahmen noch kein wirtschaftlicher Gleichgewichtszustand erreicht ist. Die Finanzplanungen nahezu aller Bistümer in Deutschland zeigen, dass sich die Schere zwischen Einnahmen und Ausgaben trotz der bisherigen Sparerfolge weiterhin strukturell öffnet. Schon jetzt muss mancherorts die Substanz angegriffen werden.

Dienst für Gott und die Menschen dauerhaft sichern

Gerade weil der kirchliche Dienstgeber seine Verantwortung für die MitarbeiterInnen ernst nimmt, muss er daher weitere Maßnahmen erwägen, um die wirtschaftliche Balance zu erhalten. Er wird seine finanziellen Mittel noch mehr auf das Wesentliche konzentrieren müssen. Aber auch die Dienstgemeinschaft ist gehalten, bei der Ausgestaltung und Fortentwicklung des „Dritten Weges“ der schwächeren finanziellen Leistungskraft der Kirche Rechnung zu tragen. In diesem Zusammenhang wird gelegentlich auf Rücklagen der Diözesen hingewiesen. Man sollte einer seriösen Erörterung dieses Themas nicht ausweichen. Es ist für den Dienstnehmer gut und motivierend, wenn sein Dienstgeber über eine gewisse Reserve verfügt, so dass die Sicherheit des Arbeitsplatzes jedenfalls nicht von den Zufälligkeiten einer einzelnen Jahreseinnahme abhängt. Eine solche Situation zeichnet vergleichbar auch ein

gesundes Wirtschaftsunternehmen aus. Zu warnen wäre freilich vor einem Ansinnen, erst solche Reserven aufzubrechen, bevor man die Kosten in die erforderliche Struktur bringt. Wirtschaftliche Schräglagen aus der Substanz zu alimentieren kann nicht im wohlverstandenen Interesse der kirchlichen Dienstgemeinschaft liegen.

An einem Rückbau unserer Strukturen führt also kein Weg vorbei. Dies ist notwendige Voraussetzung, um den Dienst der Kirche für Gott und die Menschen dauerhaft wirtschaftlich abzusichern. Darauf muss unser gemeinsames Bemühen zielen – auch und gerade im Rahmen eines zukunftsfä-

higen Miteinanders in der Bayerischen Regional-KODA.

Müssen wir alle Fragen neu stellen? Sollen wir etwa Ausschau halten nach einem Ersatz zur Kirchensteuer? Das wäre unklug. Eher sollte im Rahmen der gesellschaftlichen und der steuerpolitischen Gestaltungsmöglichkeiten alles getan werden, um ihre Ertragskraft zu stärken. Sie ist der Ast, auf dem das vielfältige, in hohem Maße auch dem Gemeinwesen dienliche kirchliche Leben blühen und gedeihen kann. Wir verdanken sie Jahr für Jahr der solidarischen Leistung unserer Kirchensteuerzahler.

Dr. Klaus Donaubaue

Interview mit Prof. Dr. Gregor Thüsing

„Prüfet alles und behaltet das Gute“

KODA Kompass: Seit 25 Jahren arbeiten die KODAs. Ist aus Ihrer Sicht etwas entstanden, das den Anspruch eigenständiger kirchlicher Regelungen einlöst und dem Aufwand gerecht wird?

Thüsing: Ein ganz klares Ja. Kirche ist Kirche – auch als Arbeitgeber. Die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes verlangen auch eine besondere Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Streik und Aussperrung – das passt nicht in die Dienstgemeinschaft. Die Neuordnung des Tarifwerks des öffentlichen Diensts kann auch eine Chance sein für den kirchlichen Dienst, hier inhaltlich neue Strukturen zu finden. Die Anlehnung an den öffentlichen Dienst ist gut – doch sie hat nicht automatisch zu erfolgen. Prüfet alles und behaltet das Gute, sagt der Apostel Paulus. Das gilt auch hier.

KODA Kompass: Immer wieder wird vorgeschlagen, Tarifverträge wie im außerkirchlichen Bereich abzuschließen.

Thüsing: Tarifverträge ohne Streik wären denkbar – aber was wäre gewonnen? Da halte ich das etablierte Modell für funktionsgerechter. Ich glaube auf beiden Seiten ist genug Sachverstand und Verantwortungsbewusstsein, hier im gemeinsamen Dialog mehr erreichen zu können, als durch die Hilfe von Verbandsvertretern. Man sollte die Gewerkschaften einladen, im kirchlichen Arbeitsrecht und kirchlichen Arbeitsleben mitzuwirken – aber auf Grundlage der kirchlichen Spielregeln. Dem kirchlichen Arbeitnehmer darf der Schutz des Arbeitsrechts nicht genommen, sondern nur gewandelt werden. An diesem Ziel mitwirken können und sollen auch die Gewerkschaften, wenn ihnen die Eigenarten des kirchlichen Diensts bewusst sind.

KODA Kompass: Zunehmend stehen europäisches, nationales und kirchliches



Prof. Dr. Gregor Thüsing, Jahrgang 1971, leitet als Direktor das Institut für Arbeitsrecht und Recht der sozialen Sicherheit der Universität Bonn. Er ist Experte für Mitarbeitervertretungsrecht und für kirchliches Arbeitsvertragsrecht im Kontext mit staatlichen und europäischen Regelungen.

Arbeitsrecht nebeneinander oder in Konkurrenz. Wie sehen Sie die Zukunft und Sicherheit eines eigenständigen kirchlichen Arbeitsvertragsrechts in diesem Kontext?

Thüsing: Ohne Frage: die Zukunft des deutschen Staatskirchenrechts, und damit auch des kirchlichen Arbeitsrechts, entscheidet sich ganz maßgeblich in Europa. Der deutsche Gesetzgeber ist – schon aufgrund klarer verfassungsrechtlicher Vorgaben – zumeist gewillt, den Freiraum der Kirchen zu beachten. Nicht nur, weil er dies muss, sondern weil er das Wirken der Kirchen als gesamtgesellschaftlich wertvoll erkannt hat. Das Europarecht kennt die Besonderheiten des deutschen Staatskirchenrechts nicht, und es besteht die Gefahr, dass hier eingegriffen wird in eine ausgewogene Balance, ohne dies eigentlich zu wollen. Dem europäischen Gesetzgeber muss daher die Eigenständigkeit und Qualität des deutschen Staatskirchenrechts

bewusst gemacht werden: nur was er kennt, kann er respektieren.

KODA Kompass: Im außerkirchlichen Bereich werden Interessengegensätze nach ergebnislosem Verhandeln durch Kampfmaßnahmen ausgefochten, bis es zu einem „Friedensschluss“, einer tariflichen Regelung kommt. Tarifverträge können von beiden Seiten gekündigt werden. Im kirchlichen Bereich können die Bischöfe die Inkraftsetzung eines KODA-Beschlusses aussetzen. Müsste es Ihrer Ansicht nach in einem paritätischen System für die Mitarbeiterseite Möglichkeiten eines „Kampfes“ geben beziehungsweise sollte es im kirchlichen KODA-System eine der Tarifkündigung entsprechende Möglichkeit geben?

Thüsing: Das Letztentscheidungsrecht des Bischofs ist ein Mittel, das mit Vorsicht und nur sehr selten benutzt werden sollte. Wer leichtfertig damit umgeht, der missbraucht den kircheneigenen Regelungsweg. Ich glaube, es ist eine Aufgabe für Dienstnehmer- und Dienstgeberseite, in Zukunft Maßstäbe zu formulieren, wann denn von einem unabweisbaren Regelungsbedürfnis auszugehen ist. Das muss tatsächlich vorhanden sein und darf nicht nur behauptet werden. Wenn es aber nach Überzeugung des Bischofs vorliegt, dann muss er als Letztverantwortlicher auch handeln können. Das Entscheidende ist: Können wir dies irgendwie präziser fassen? Hier müssen wir noch nachdenken im Interesse eines zukunftsfähigen Ausbaus des Dritten Wegs.

Vielen Dank, Prof. Thüsing.

Anmerkung der Redaktion: Für den angesprochenen Fall einer Patt-Situation in der KODA bei „unabweisbarem Regelungsbedürfnis“ gibt es in Bayern seit Juli 2005 ein besonderes Schiedsverfahren (siehe KODA Kompass Nr. 22).

Infoarbeit wird weiter ausgebaut Neuer Service für Mitarbeiter und Dienstgeber geplant

Wo MitarbeiterInnen und Vorgesetzte sich auskennen und wissen, was gilt, gibt es weniger Ärger und Streit. Die Berufszufriedenheit ist höher und die Arbeitsleistung steigt. Klare und verständliche Information über arbeitsvertragsrechtliche Regelungen nutzen den einzelnen MitarbeiterInnen und den Einrichtungen. Und nicht zuletzt: Wer wählen soll braucht Information. Wenn – wie in Bayern – die DienstnehmervertreterInnen direkt von den Beschäftigten gewählt werden, dann müssen diese Informationen über die KODA, die Arbeit in diesem Gremium und ihre VertreterInnen erhalten.

Schritt für Schritt wurde daher die Informationsarbeit der Bayerischen Regional-KODA seit 1998 auf- und ausgebaut. In ihrem Umfang ist sie wohl einmalig in der deutschen Tariflandschaft. Zwei neue Projekte sollen in diesem und im kommenden Jahr starten: „onlineABD“ und „KODA Service“. Während die Informationsarbeit bislang im Wesentlichen von der Mitarbeiterseite getragen wurde, werden die neuen Projekte gemeinsam von Dienstgeber- und Dienstnehmerseite verantwortet.

KODA Kompass Der Schwerpunkt

Seit 1998 erscheint das Print-Medium der Mitarbeiterseite. Jede und jeder sozialversicherungspflichtige Beschäftigte und auch viele Pfarrer und Dienstgeber erhalten den KODA Kompass. Er ist die wichtigste Verbindung zwischen DienstnehmervertreterInnen und Beschäftigten.



Foto: KODA Kompass

Die Druckerei Fuchs in Berching ist unser langjährig bewährter und flexibler Partner bei Druck und Versand. Sie hat diese Jubiläumsausgabe durch besonders günstige Konditionen unterstützt – herzlichen Dank!

kodakompass.de Neue Leitung

In www.kodakompass.de stehen alle Ausgaben des KODA Kompass, zusätzlich ergänzende Beiträge, Formulare, Adressen. Nebenher ist das Angebot kaum mehr zu betreuen. Manfred Weidenthaler, der bislang auch online-Redaktionsleiter war, hat diese Aufgabe daher im Juli 2005 an Markus Schweizer, Dienstnehmervertreter aus der Diözese Eichstätt, übergeben.

onlineABD Flexibler und billiger

Das vertraute jährliche ABD-Buch wird nicht mehr erscheinen. Künftig wird das ABD unter www.onlineABD.de mit flexiblen Suchfunktionen und vor allem stets aktuell verfügbar sein. Für alle, die das ABD in gedruckter Form benötigen, wird es eine Loseblattsammlung mit Ergänzungen zum Selbstaussuchen geben. Die KODA rechnet mit fünfstelligen Einsparungen pro Jahr.

KODA Service TVÖD-Umstellung erleichtern

Alles neu macht – in diesem Fall nicht der Mai – sondern der TVÖD. Hunderte Regelungen werden sich ändern – ein gewaltiger Aufwand für Vorgesetzte, Personalstellen, MitarbeitervertreterInnen und Beschäftigte. Die Änderungen sollen – so der Plan – zentral unter www.KODAService.de aufbereitet und erläutert werden. Die Aufgabe übernimmt ein gemeinsames Redaktionsteam von Dienstgeber- und Dienstnehmerseite unter redaktioneller Leitung von Franz Aigner. Synergieeffekte sollen zu erheblichen Einsparungen bei der Umstellung führen.

Manfred Weidenthaler



Redaktionsteam KODA Kompass und kodakompass.de, v. l.: Wolfgang Rückl (Vertreter der Dienstgeberseite), Johannes Hoppe, Manfred Weidenthaler, Dr. Christian Spannagl, Jürgen Herberich, Markus Schweizer, Franz Aigner

Gast- bei- trag

Beihilfe und mehr

Versicherungskammer – seit Jahrzehnten Partner der Kirche

Jeder und jede kirchliche MitarbeiterIn in Bayern ist bei ihr versichert: die Bayerische Beamtenkrankenkasse. Diese Sparte der Versicherungskammer Bayern ist für die Beihilfeabwicklung der kirchlichen MitarbeiterInnen in Bayern zuständig. Auch in anderen Bereichen ist die Versicherungskammer ein bewährter Partner der katholischen Kirche. Norbert Kronawitter stellt die Zusammenarbeit vor:

Zusammenarbeit der bayerischen (Erz-)Diözesen mit dem Krankenversicherer der Versicherungskammer Bayern, der Bayerischen Beamtenkrankenkasse AG

Seit nunmehr 40 Jahren arbeiten die bayerischen (Erz-)Diözesen auf dem Gebiet der Beihilfe mit der Bayerischen Beamtenkrankenkasse zusammen. Die Beihilfeversicherung übernahm zu Anfang die Abrechnung und Auszahlung der Beihilfeanträge aller Beschäftigten einschließlich der Priester. Erstmals in den 70er Jahren wurde die Höherversicherungsmöglichkeit geschaffen, die auch heute noch vielen ein Begriff ist: der Tarif 820.

1994 wurden die Beihilfe Regelungen für Mitarbeiter der katholischen Kirche in Bayern einheitlich gestaltet. Im Jahre 1998 entschlossen sich die katholischen Dienstgeber, die kirchliche Beihilfe auf eine eigene Grundlage zu stellen und schufen für alle Diözesen Bayerns eine Beihilfeordnung.

Wesentlicher Bestandteil der Änderung war auch die Ablösung des Tarifs 820 durch den neuen Tarif 820K. Seit dem 1. Januar 1999 wurden somit die Leistungen der Höherversicherung unabhängig von Änderungen im staatlichen Beihilferecht. Die Höherversicherung im Tarif 820K bleibt daher auch langfristig attraktiv.

Seit Juli 2004 stehen den katholischen Dienstnehmern zwei weitere Vorsorge-möglichkeiten zur Verfügung, einmal der Tarif PEP Plus zur Absicherung von zum Beispiel Zuzahlungen im Krankheitsfall und die Pflegetagegeldversicherung PKT plus W.

Neue Angebote ab Herbst geplant

Voraussichtlich ab Herbst 2005 werden zwei weitere Tarife hinzukommen:

PEP Premium wird ergänzend zum Tarif 820K eine Versicherung für das Einbettzimmer bei stationären Krankenhausaufenthalten bieten. Für Mitarbeiter, die keine Absicherung von Krankenhausaufenthalten wünschen, wird der Tarif PEP Standard zur Verfügung stehen. Die übrigen Leistungen (Zahnersatz, Heilpraktiker, Sehhilfen und Auslandsreise) dieses Tarifs entsprechend denen des Tarifs 820K.

Die langjährige, vertrauensvolle Zusammenarbeit ist davon geprägt, kirchlichen Mitarbeitern sinnvolle Absicherungen im Krankheitsfall zu bieten. Die Bayerische



Norbert Kronawitter ist Diplom-Verwaltungswirt und leitet die Abteilung Vertrieb Beihilfe- und Firmenversicherungen.

Beamtenkrankenkasse gratuliert der Bayerischen Regional-KODA sehr herzlich zu ihrem 25-jährigen Bestehen.

Zusammenarbeit der bayerischen (Erz-)Diözesen mit dem Kompositversicherer der Versicherungskammer Bayern, dem Bayerischen Versicherungsverband AG

Die Bayerischen (Erz-)Diözesen haben auch in den Schadensparten über besondere Konzepte umfassenden Versicherungsschutz bei der Versicherungskammer Bayern abgeschlossen.

Die Zusammenarbeit reicht hier bis in die 20er Jahre des letzten Jahrhunderts zurück und erstreckt sich auf folgende Sparten und Gefahren:

- Gebäudeversicherungen für sämtliche Gebäude der (Erz-)Diözesen und Kirchengemeinden bei Schäden durch
 - Feuer
 - Leitungswasser
 - Sturm
- Inhaltsversicherungen für die Inventarwerte der (Erz-)Diözesen und Kirchengemeinden bei Schäden durch
 - Feuer
 - Einbruch – Diebstahl
 - Leitungswasser
 - Sturm
- Haftpflichtversicherung für die Mitarbeiter der (Erz-)Diözesen und Kirchengemeinden
- Unfallversicherung
- Dienstreisekaskoversicherung
- Elektronikversicherung
- Bauleistungsversicherung.

Norbert Kronawitter



Die Zentrale der Versicherungskammer in München. Foto: Versicherungskammer

Katholische Schulen immer beliebter

Eltern schätzen hohe Qualität und christliche Werte

Im Schuljahr 2004/2005 unterrichteten in Bayern an Schulen in katholischer Trägerschaft ca. 5.600 Lehrkräfte über 80.000 Schülerinnen und Schüler – damit stellen die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen eine der größten Berufsgruppen in den Diözesen. Die meisten dieser Lehrkräfte werden von der Lehrerkommission in der Bayerischen Regional-KODA vertreten, für sie gilt das ABD mit der SR 2 I (SR = Sonderregelung).

Bildung und Evangelium

Die meisten katholischen Schulen in Bayern stehen direkt oder indirekt in der Tradition der Ordensschulen und wurden errichtet, um der Bildungsnot junger Menschen in der jeweiligen Zeit abzuhelfen und das Evangelium in die Welt hineinzutragen.

Längst unterrichten aber an den Ordensschulen nur noch wenige Ordensleute. Viele Ordensschulen sind in die Trägerschaft der Diözesen übergegangen, andere in Stiftungen umgewandelt worden. Den Großteil der Lehrkräfte stellen inzwischen Laien.

In besonderer Weise hat sich die Diözese Augsburg durch die Gründung des „Schulwerkes der Diözese Augsburg“ im Jahr 1975 der Schulen angenommen. In Form einer Stiftung des öffentlichen Rechtes hat die Diözese inzwischen die Schulträgerschaft und die damit verbundenen Lasten für 39 Schulen mit mehr als 21.000 Schülern und 1.500 Lehrkräften übernommen.

Um die Anliegen der katholischen Schulen in Bayern besser nach außen gegenüber Staat, Öffentlichkeit und Politik vertreten und die Schulen und ihre Lehrkräfte in rechtlichen und pädagogischen Fragen umfassender beraten zu können, wurde 1983 das „Katholische Schulwerk

in Bayern“ gegründet. Mitglieder des Katholischen Schulwerkes in Bayern sind alle sieben bayerischen (Erz-)Diözesen und über 50 Schulträger. Die Mitglieder des Schulwerks betreiben insgesamt 43 Gymnasien, 69 Realschulen, 25 Berufsfachschulen und 29 Fachakademien.

Über 11% der Realschüler und Gymnasiasten an katholischen Schulen

Die katholischen Schulen in Bayern erfreuen sich immer größerer Beliebtheit, wie die im Jahresbericht des Katholischen Schulwerkes in Bayern veröffentlichten Zahlen beweisen: im Schuljahr 1984/85 besuchten 24.871 Schüler eine katholische Realschule, im Schuljahr 2003/04 waren es bereits 36.196 Schüler. Die Zahl der Gymnasiasten stieg von 21.878 im Schuljahr 1984/85 auf 28.180 Schüler im

spiel an den derzeit insgesamt 19 Schulen der Erzdiözese München und Freising die Schülerzahlen in den vergangenen zehn Jahren nahezu verdoppelt!

Offenbar suchen Eltern wieder Schulen, in denen christliche Werte vermittelt werden und Halt, Hilfe und Orientierung in einer immer komplexeren Welt geboten werden.

Pisa: katholische Realschulen besser

Die meisten Realschulen in kirchlicher Trägerschaft sind reine Mädchenschulen. Wie wichtig diese kirchlichen Realschulen sind, wird durch die Pisa-Studie belegt: bei der Pisa-Studie schnitten private Mädchenrealschulen deutlich besser ab als die staatlichen Schulen. Die Schülerinnen erreichten in Deutsch wie auch in den Naturwissenschaften ein Gymnasien vergleichbares Niveau!

Kirchliche Schulen sind Stützpfiler christlicher Kultur

Kirchliche Schulen sind in Zeiten, in denen die Kirche junge Menschen immer weniger erreicht, mehr denn je zu unverzichtbaren Stützpfilern der Glaubensverkündigung und der Vermittlung einer christlichen Kultur geworden.

Probleme durch drohenden Lehrermangel

Leider wird die positive Bilanz durch die zunehmenden Kosten für diese Bildungseinrichtungen und den immer gravierender werdenden Lehrermangel getrübt. Für junge Lehrkräfte ist eine Staatsstelle meist lockender als die Anstellung an einer kirchlichen Schule. Lehrkräfte an kirchlichen Schulen verdienen deutlich weniger als vergleichbare verbeamtete LehrerInnen beim Staat und auch die Versorgung im Rentenfall liegt unter der entsprechenden Beamtenpension.

Die Mitarbeiterseite in der Lehrerkommission der KODA strebt seit Jahren eine möglichst weitgehende Angleichung an das staatliche Niveau an. Hier sind nach Auffassung der Mitarbeiterseite sowohl die Kirche als auch der Staat, der durch das Angebot der kirchlichen Schulen entlastet wird, aufgerufen nach Lösungen zu suchen. Wenn das hohe Niveau der katholischen Schulen und ihr großes Ansehen in der Öffentlichkeit dauerhaft gehalten werden



Binnen 10 Jahren verdoppelt haben sich die Schülerzahlen an den kirchlichen Schulen in der Erzdiözese München und Freising. Doch nun droht Lehrermangel. Im Bild: Theresia-Gerhardinger Gymnasium München.

Fotos: Ch. Spannagl



Jahr 2003/04. Zusammen mit den 4.288 Schülern an den Fachakademien für Sozialpädagogik hatten diese drei Schularten im Schuljahr 2003/04 also insgesamt über 68.000 Schüler.

Bayernweit gingen über 17 % aller Realschüler und mehr als 8 % aller Gymnasiasten in eine Schule in katholischer Trägerschaft und diese Zahl ist noch im Steigen begriffen. So haben sich zum Bei-

soll, muss es gelingen, gerade die besten Lehrkräfte an unsere Schulen zu holen.

Dr. Christian Spannagl

Dr. Christian Spannagl, Jahrgang 1946, studierte Astronomie und Physik an der Universitätssternwarte München und auf dem Observatorium Wendelstein



ging er als Lehrer für Mathematik und Physik an das Theresia-Gerhardinger-Gymnasium in München. Seit 1984 gehört er der Mitarbeitervertretung an. Seit 1998 ist er Mitglied der Lehrerkommission in der Bayerischen Regional-KODA, die er auch in der KODA Kompass-Redaktion vertritt.

Zahlen, Daten, Fakten

In über 300 katholischen Schulen und Einrichtungen werden in Bayern mehr als 80.000 Schülerinnen und Schüler unterrichtet:

- ✓ 63 Förderschulen widmen sich sprach-, körper-, geistig- und lernbehinderten Kindern und Jugendlichen. Sie sorgen sich um Erziehungshilfe, Schulvorbereitung und eine optimale schulische Ausbildung.
- ✓ 18 Grund- und (Teil-)Hauptschulen ergänzen das staatliche Angebot.
- ✓ 69 Realschulen und 43 Gymnasien mit zusammen 64.000 Schülerinnen und Schülern stellen ein katholisches Angebot im Bereich der weiterführenden allgemeinbildenden Schulen dar.
- ✓ Drei Einrichtungen des 2. Bildungsweges geben jungen Menschen, deren Schulweg unterbrochen ist, eine neue Möglichkeit, die Mittlere Reife oder das Abitur nachzuholen.
- ✓ Über 100 berufliche Schulen (Berufsfachschulen, Fachakademien, Fachoberschulen, Fachschulen, Förderschulen und einige Grundlehrgänge) bilden junge Menschen vor allem für hauswirtschaftliche, sozialpädagogische und sozialpflegerische Berufe aus.
- ✓ Knapp 40 Internate für Buben bzw. Mädchen nehmen Kinder und Jugendliche auf und bieten die Möglichkeit, eine angeschlossene Schule zu besuchen.
- ✓ Über 20 Schülerheime (Tagesbetreuung) stehen Kindern und Jugendlichen mit Förderung und Freizeitangeboten zur Seite.

Angaben aus: www.schulwerk-bayern.de, Stand Schuljahr 2004/05

Lehrerkommission hat ihren Grundauftrag weitgehend erfüllt

Ständige Anpassung an Beamtenrecht erforderlich

Da sich arbeitsvertragliche Regelungen für Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft gravierend von dem Arbeitsvertragsrecht unterscheiden, mit dem es die Bayerische Regional-KODA sonst zu tun hat, erließ die Freisinger Bischofskonferenz am 5. März 1997 eine Ordnung für eine eigene Lehrerkommission innerhalb der Bayerischen Regional-KODA. Im November 1998 nahm die Kommission ihre Arbeit auf.

Hauptaufgabe war es, die einzelvertraglich gestalteten Arbeitsverhältnisse der LehrerInnen zu vereinheitlichen und in das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD) zu überführen. Dabei sollten die Regelungen und Leistungen des öffentlichen Dienstes für beamtete LehrerInnen im Freistaat Bayern unter Berücksichtigung der staatlichen Ersatzleistungen als Vergleichsgrundlage dienen.

Diese Aufgabe hat die Lehrerkommission in ihrer ersten Amtsperiode durch die Schaffung der „Sonder-

regelungen für Angestellte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft“ (SR 2 I) weitgehend erfüllt. Dass dennoch eine zweite Amtsperiode notwendig war, lag daran, dass sich ein Großteil der getroffenen Regelungen an das Beamtenrecht anlehnt

und mit der Refinanzierung durch den Freistaat Bayern verknüpft ist. Jede Änderung beim Staat hat deshalb unmittelbar Auswirkungen auf die SR 2 I, so dass die Lehrerkommission immer wieder Beamtenrecht in Angestelltenrecht überführen muss und auf Änderungen der staatlichen Refinanzierung zu reagieren hat.

Aus diesem Grund werden auch in der nächsten Bayerischen Regional-KODA je zwei Lehrkräfte beziehungsweise Dienstgeber aus dem Lehrerbereich vertreten sein.

Dr. Christian Spannagl



Die Lehrerkommission, v. l.: StD i. K. Josef Landherr, P. Johannes Bauer OSB, Prälat Erich Pfanzelt, Ulrich Haaf, Dr. Andreas Hatzung, Dr. Joachim Eder, StD. i. K. Klaus Jüttler, Dr. Christian Spannagl, SchR i. K. Wolfgang Rückl, nicht im Bild: StD i. K. Reinhard Donhauser-Koci.

Warum die Kirche eigene Wege geht

Der Vorsitzende der deutschen Bischofskonferenz, Kardinal Karl Lehmann, zur Gründung der ersten KODAs

Streik sei sittlich berechtigt, wenn er ein unvermeidliches Mittel zu einem angemessenen Nutzen darstellt, so Johannes Paul II. in seiner Enzyklika „Laborem Exercens“. In der Enzyklika „Centesimus Annus“ wird dargelegt, dass es entscheidende Aufgabe der Gewerkschaften sei Mindestlöhne und Arbeitsbedingungen auszuhandeln. Für die eigenen MitarbeiterInnen lehnt die deutsche Kirche jedoch Tarifverhandlungen mit Gewerkschaften ab. Auch Streiks sind kirchlichen MitarbeiterInnen – unter Berufung auf das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirchen – verboten.

Kardinal Karl Lehmann, Bischof von Mainz, hat sich anlässlich des 25-jährigen Jubiläums der Mainzer KODA mit diesem Widerspruch auseinandergesetzt. Wir geben einen Ausschnitt seiner am 23. Juni 2005 gehaltenen Rede wieder:

„Angesichts dieser grundsätzlichen Befürwortung von Tarifvertrag und Streikmöglichkeit mag es den Außenstehenden erstaunen, dass die Kirchen für ihre eigenen Mitarbeiter diese Rechtsinstitute überwiegend ablehnen. Die Katholische Kirche in Deutschland schließt keine Tarifverträge ab. Das Gleiche gilt für die evangelische Kirche – mit Ausnahme der Nordelbischen Kirche und der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg. Auch im Ausland ist eine deutliche Zurückhaltung der Kirchen gegenüber diesem Regelungsmodell zu finden. In Österreich etwa gibt es Tarifverträge nur für einige Ordenskrankenhäuser. In den USA ist es höchststrichlerlich anerkannt, dass kirchliche Schulen nicht gezwungen werden können, mit der Gewerkschaft zu verhandeln und Tarifverträge zu schließen.“

Miteinander im Dienst Gottes statt Konfrontation

Der Grund für diese Zurückhaltung ist das Dienstverständnis der christlichen Kirchen. Das Konfrontationsmodell des Tarifvertragssystems ist mit diesem Dienstverständnis unvereinbar. Der kirchliche Dienst steht unter dem Leitbild

der Dienstgemeinschaft. Die Dienstgemeinschaft fordert, dass alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen durch ihre Arbeit gemeinsam dazu beitragen, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann. Die Dienstgemeinschaft verlangt aber auch, dass die unterschiedlichen Interessen bei Dienstgebern und Mitarbeitern unter Beachtung des Grundkonsenses aller über den kirchlichen Auftrag ausgeglichen werden. Diese Gemeinschaft ist so sehr durch das Miteinander im Dienste Gottes und seines

was allerdings in der Einheitsübersetzung leider nicht erkennbar ist.

Aus diesem Grund stand die Kirche vor der Herausforderung, ein kircheneigenes Arbeitsrechts-Regelungssystem zu finden, das einerseits die unterschiedlichen Interessen auszugleichen vermochte und das andererseits auf die kirchlichen Besonderheiten Rücksicht nahm. Neben der erwünschten und erhofften Kooperation – im Gegensatz zum Konfrontationsmodell des Zweiten Weges – musste dieses System das kirchenverfassungsrechtliche Grund-

prinzip beachten, wonach dem Diözesanbischof eine umfassende Verantwortung in allen Bereichen des kirchlichen Lebens zukommt.

Effektive Mitwirkung der Beschäftigten war zu sichern

Von diesen Prämissen ausgehend verbindet der in den 1970er Jahren konzipierte Dritte Weg zwei Grundgedanken, die auf den ersten Blick nicht leicht miteinander vereinbar zu sein scheinen: Auf der einen Seite das Ziel einer möglichst umfassenden und effektiven Mitwirkung der kirchlichen Mitarbeiter bei der Gestaltung des sie betreffenden kirchlichen Arbeitsrechts. Auf der anderen Seite die durch das kanonische Recht vorgesehene umfassende Rechtssetzungsbefugnis des

Diözesanbischofs, die sich grundsätzlich auch auf das kirchliche Arbeitsrecht bezieht.

Inspiziert von diesem Geist begann die konkrete Entwicklung eines eigenen Arbeitsrechtsregelungsverfahrens in der Katholischen Kirche Mitte der 1970er Jahre. Den ersten Schritt machte der Zentralrat des Deutschen Caritasverbandes im April 1975. Dieser beschloss eine Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission, die – paritätisch besetzt mit Vertretern der Mitarbeiter und Dienstgeber – einen wirksamen Beschluss nur mit einer Mehrheit von drei Vierteln aller Mitglieder fassen konnte. Auch hier stand also nicht mehr die einseitige Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Vordergrund, sondern das partnerschaftliche Gestalten durch beide Partnergruppen mit



Auftrags an die Kirche geprägt, dass die Gemeinsamkeit des Ziels und der Aufgabe es ausschließen, durch offenen Druck gegeneinander die Änderung der Arbeitsbedingungen erstreben zu wollen. Deshalb kann die Kirche nach ihrer Überzeugung die Erfüllung ihres geistig-religiösen Auftrages nicht unter den Vorbehalt eines Arbeitskampfes stellen, ohne ihr Selbstverständnis als Kirche preiszugeben. Ein kirchlicher Arbeitgeber kann keine Kampfmaßnahme ergreifen, um einem Streik zu begegnen. Denn die Kirche kann weder die Glaubensverkündigung noch den Dienst am Nächsten suspendieren, um Druck auf ihre Mitarbeiter auszuüben. Nebenbei sei darauf hingewiesen, dass der Begriff „Dienstgemeinschaft“ auch ein Wort des Neuen Testaments ist (vgl. 2 Kor 8,4),



Kirche ist vom Miteinander geprägt. Für Kardinal Lehmann schließt das offene Druck zur Änderungen der Arbeitsbedingungen aus.

Foto: © Bistum Mainz

verschiedenen Interessen beziehungsweise Aufgaben.

1975 fällt die Entscheidung für ein kirchliches Tarifsysteem

Das Startsignal in der verfassten Kirche bildete ein Beschluss des Verwaltungsrates des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 28./29. Oktober 1975. Auf der Grundlage dieses Beschlusses wurde eine Kommission gegründet, die sich mit der Frage nach einer angemessenen kollektiven Mitwirkungsmöglichkeit für Mitarbeiter im kirchlichen Bereich befassen sollte. Zum Vorsitzenden der Kommission wurde der damalige Essener Generalvikar Joseph Krautscheidt berufen. Der Kommission gehörten Fachleute aus den Diözesanverwaltungen, des Deutschen Caritasverbandes und externe Berater an. Die erste Sitzung der Kommission fand im Februar 1976 statt. Es folgten weitere Beratungen und Entwürfe einer Ordnung zur Mitwirkung der Mitarbeiter bei der Gestaltung des Dienst- und Arbeitsvertragsrechts. Die Arbeiten der so genannten Krautscheidt-Kommission mündeten letztlich in eine Rahmen-KODA-Ordnung, die am 5. Dezember 1977 durch Beschluss der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands verabschiedet wurde. Diese Rahmen-Ordnung hat lediglich empfehlenden Charakter. Rechtlich verbindlich sind hingegen die Ordnungen für eine Bistums- und Regional-KODA, die inhaltlich im Wesentlichen der Rahmenordnung entsprechen und von den Diözesen nach und nach in Kraft gesetzt wurden.“

1980 nehmen die KODAen ihre Tätigkeit auf

Im Laufe des Jahres 1980 nahmen die verschiedenen deutschen KODAen ihre Tätigkeit auf. Die erste Sitzung der damals 28 Dienstnehmer- und Dienstgebervereiner der Bayerischen Regional-KODA fand am 18. September 1980 in München statt.

Redaktion

Chronik Inner- und überbetriebliche Mitwirkung

Verfasste Kirche

(= Diözesen, Kirchenstiftungen, zugeordnete Einrichtungen)



Caritasbereich

- 1948 erste inoffizielle „Arbeitsrechtliche Kommission“, kurz „AK“
- 1952 erste offizielle AK (nicht alle Bistümer beteiligt)
- 1971 „Mitarbeitervertretungsordnung“ (MAVO), Gründung erster „Mitarbeitervertretungen“ (MAVen)
- 1975 „Krautscheidt-Kommission“ des VDD entwickelt das KODA-System
- 1980 Gründung der ersten KODAen, u. a. der „Bayerischen Regional-KODA“
- Zentral-KODA-Ordnung, Gründung der bundesweiten Zentral-KODA (gemeinsame Vollversammlungen der Abteilungen A und B)
 - Zentral-KODA / Abt. A (Vertreter der KODAen)
 - Zentral-KODA / Abt. B (mit der AK identisch)
- 1983 gemeinsame Erklärung der Deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst (u. a. Bekräftigung des Prinzips der „Dienstgemeinschaft“)
- 1985 Novellierung der MAVO (Ausweitung der Zuständigkeiten)
- 1993 (zweite) Erklärung der Deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst
- 1994 „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ in Umsetzung der Erklärung von 1993 (Zusammenfassung der Grundlagen des kirchl. Dienstes: Loyalitätspflicht, Mitwirkung der ArbeitnehmerInnen, Recht auf Interessenvertretung durch Koalitionen ...)
- 1995 Novellierung der MAVO (Fortschreibung der Beteiligungsrechte)
- 1999 neue Zentral-KODA-Ordnung (VertreterInnen werden von den KODAen und der AK entsandt.)
- 2003 Erstmals Beteiligung von Koalitionen bei KODA-Wahlen (Vorschlagsrecht bei der Wahl zur Bayer. Reg.-KODA)
- 2004 Novellierung der MAVO (u. a. Information in wirtschaftlichen Angelegenheiten) neue AK-Ordnung (regionale Unterkommissionen)
- 2005 Bayer. Regional-KODA-Ordnung sieht Schiedsverfahren vor (als letztes Mittel in einer Patt-Situation)

Zusammenstellung Wolfgang Rückl

Gast- bei- trag

Gut gerüstet ins Rentenalter

Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden wird 65

Nahezu alle kirchlichen MitarbeiterInnen in Bayern, auch im Bereich der Caritas, sind bei der Bayerischen Versorgungskammer – Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden versichert. Sie ist zuständig für die Zusatzversorgung, die vom Dienstgeber eingerichtete Betriebsrente. Walter Dietsch stellt im folgenden Gastbeitrag die Leistungen seines Unternehmens, das sein 65-jähriges Gründungsjubiläum feiert, den kirchlichen MitarbeiterInnen vor:

Der 65. Geburtstag ist für viele ein ganz besonderer Tag, endet doch damit in aller Regel das aktive Berufsleben und beginnt der oft lang ersehnte Ruhestand – ein besonderer Grund zur Freude also! Nun ist auch die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden 65 Jahre alt geworden: Am 1. April 2005 vollendete sie ihr 65. Lebensjahr. Doch anders als im Leben ihrer Versicherten ist an Ruhestand nicht zu denken, denn als Trägerin der betrieblichen Altersversorgung für mehr als 1 Million Versicherte aus dem öffentlichen und kirchlichen Dienst zahlt die Zusatzversorgungskasse monatlich mehr als 55 Millionen Euro an ihre Rentner aus – und trägt so maßgeblich dazu bei, dass der Eintritt in den Ruhestand für ihre Versicherten auch tatsächlich ein Grund zur Freude bleiben kann.

Sicherheit durch Größe

Seit ihrer Gründung im Jahre 1940 hat sich die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden zur größten kommunalen Zusatzversorgungskasse und



Walter Dietsch ist Jurist und Leiter der Abteilung Öffentlichkeitsarbeit, Marketing, freiwillige Versicherung bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden.

– nach der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) – zur zweitgrößten in ganz Deutschland entwickelt. Zuständig für öffentliche und kirchliche Arbeitgeber in Bayern und in einem Teil von Rheinland-Pfalz betreut die Zusatzversorgungskasse heute ca. 5.300 Arbeitgeber aus dem kommunalen und kirchlichen Bereich als Mitglieder sowie mehr als 181.000 Rentner, 600.000 aktiv Versicherte und ca. 400.000 beitragsfrei Versicherte, deren Versicherungsverhältnis zur Zeit ruht.

Mit der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung für die Arbeitnehmer der kommunalen und kirchlichen Arbeitgeber leistet die Zusatzversorgungskasse seit Jahrzehnten einen wertvollen Beitrag zu deren finanzieller Absicherung im Alter.

Sicherheit im Wandel der Zeit

Auch wenn es paradox klingt: Versorgung im Alter ist ein immer junges Thema! So haben sich in all den Jahren ihres Bestehens die rechtlichen Grundlagen und die Bedingungen für die Zusatzversorgung immer wieder erheblich verändert. War zu Beginn eine bloße Ergänzung der gesetzlichen Rente bezweckt, so wandelte sich die Zusatzversorgung im Laufe der Jahrzehnte und insbesondere ab dem Jahr 1967 zu einem Gesamtversorgungssystem, in dem die gesetzliche Rente durch die Leistungen der Zusatzversorgung bis zu einer beamtenähnlichen Versorgung aufgestockt wurde. Zeitweilig mussten sich auch die Versicherten mit eigenen Beiträgen an der Finanzierung der Zusatzversorgung beteiligen.

Vor ihre bislang größte Herausforderung wurde die Zusatzversorgungskasse jedoch im Jahr 2002 gestellt: Durch Tarifvertrag wurde das bisherige Gesamtversorgungssystem geschlossen und durch ein kapitalgedecktes System ersetzt. Infol-

gedessen mussten unter anderem für mehr als 550.000 Versicherte die im bisherigen System erworbenen Anwartschaften zum Stand 1. Januar 2002 errechnet werden.



In der Münchner Zentrale können sich MitarbeiterInnen persönlich in Fragen der zusätzlichen Altersversorgung beraten lassen.

Foto: Versorgungskammer

Dies und viele andere Vollzugsarbeiten mehr erforderte für annähernd zwei Jahre einen erheblichen Mehrarbeitsaufwand inklusive einer völligen Umstrukturierung der EDV. Doch letztendlich gelang auch dies und mittlerweile hat jeder Versicherte eine Mitteilung über seine bis zum 1. Januar 2002 erworbenen Anwartschaften erhalten.

Seit der Systemumstellung stellt die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden ihre Finanzierung von einem Umlageverfahren in ein kapitalgedecktes Verfahren um. Nunmehr werden die Beiträge der Arbeitgeber von der Kasse angespart und verzinslich angelegt. Dies macht die Altersversorgung weitestgehend unabhängig von demographischen Entwicklungen und auch insofern noch ein Stück weit sicherer.

Mehr Sicherheit durch PlusPunktRente

Infolge der demographischen Entwicklungen und dem künftigen Absinken der gesetzlichen Rente ist eine betriebliche Altersversorgung wie die der Zusatzversorgungskasse in Zukunft ganz besonders wichtig, um die Versorgung im Alter sicher zu stellen. Dennoch wird sich das Absinken der gesetzlichen Rente in den

nächsten Jahren vielfach nicht mehr allein durch eine Betriebsrente auffangen lassen. Deshalb bietet die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden ihren Versicherten seit dem Jahr 2002 auch die Möglichkeit der weiteren Altersvorsorge durch eigene Beiträge im Rahmen einer freiwilligen Versicherung – der so genannten PlusPunktRente – an. Hier kommen die Versicherten im Rahmen einer Entgeltumwandlung oder im Rahmen einer so genannten Riester-Rente in den Genuss staatlicher Fördermaßnahmen. Für viele Versicherte ist die PlusPunktRente „die clevere Alternative“, um mit einem relativ geringen eigenen Aufwand und einer starken staatlichen Förderung eine gute Altersversorgung zu erlangen. „Sorglos im Alter“ – das wünscht die Zusatzversorgungskasse ihren Versicherten!

Mit Sicherheit gut beraten

Auch wenn sich bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden alles ums Älterwerden dreht, so ist die

Kasse in all den Jahren doch keineswegs „alt“ geworden. Vielmehr zeigt sie immer wieder durch die erfolgreiche Bewältigung neu übernommener Aufgaben ein stets junges, unternehmungsfreudiges Gesicht. Heute ist die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden zusammen mit der geschäftsführenden Bayerischen Versorgungskammer moderner Dienstleister und Partner der Mitglieder und Versicherten für Fragen der Altersvorsorge. Insbesondere an Beratungstagen im Hause der Arbeitgeber informiert und berät die Zusatzversorgungskasse die versicherten Beschäftigten in allen Fragen zur betrieblichen Altersversorgung und zur freiwilligen Versicherung im Rahmen der „PlusPunktRente“.

Auszeichnung als bester Pensionsfond

Dass die Beiträge der Arbeitgeber und Versicherten bei der Zusatzversor-

gungskasse beziehungsweise bei der Bayerischen Versorgungskammer mehr als gut aufgehoben sind, zeigt die Auszeichnung mit dem „IPE-Award 2004“: In der durch die internationale Fachzeitschrift „Investment&Pensions Europe (IPE)“ ausgerichteten Preisverleihung konnte sich die Bayerische Versorgungskammer gegen namhafte Konkurrenz aus ganz Deutschland durchsetzen und erhielt von einer Jury bestehend aus 70 unabhängigen Investment- und Pensionspezialisten für ihre hervorragenden Leistungen im Kapitalanlagemanagement die Auszeichnung als „Best Pension Fund Germany 2004“!

So steht die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden nun im Alter von 65 Jahren so da, wie es sich wohl ihre Versicherten wünschen, wenn sie in diesem Alter in Rente gehen: Gesund, unternehmensfreudig und gut gerüstet für die kommenden Jahrzehnte!

Walter Dietsch

Interview mit Prof. Dr. Reinhard Richardi

Warum wir kirchliche Arbeitsgerichte brauchen

KODA Kompass: Sie gehören zu den „Vätern“ der 1994 in Kraft getretenen „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“. In Art. 10 der Grundordnung ist ein gerichtlicher Rechtsschutz verankert. Seit Juli 2005 wird dieser Rechtsschutz durch die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung, KAGO, und die Errichtung der Kirchlichen Arbeitsgerichte verwirklicht. Wozu brauchen wir eigene unabhängige Kirchliche Arbeitsgerichte?

Richardi: Wie das Bundesarbeitsgericht für das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht mehrfach entschieden hat, ist wegen der Verfassungsgarantie im Grundgesetz für Streitigkeiten über Gestaltung und Anwendung der kirchlichen Mitarbeitervertretungsgesetze der Rechtsweg zu den staatlichen Arbeitsgerichten verschlossen. Gleiches gilt entsprechend für Rechtsstreitigkeiten auf den Gebieten der kirchlichen Ordnungen für das Arbeitsvertragsrecht, die KODA-Ordnungen. Damit war die Frage nach der Rechtsweggarantie für den kirchlichen Bereich aufgeworfen. Das Bundesarbeitsgericht ließ sie offen, weil die im kirchlichen Mitarbeitervertretungsrecht zur Entscheidung vorgesehene Schlichtungsstelle aus der Sicht des Staatskirchenrechts als kirchliches Gericht angesehen werden könne, das rechtsstaatlichen Anforderungen genüge. Die Bischöfe sahen

es aber für die Sicherung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts als völlig unbefriedigend an, dass staatskirchenrechtlich Anerkennung fand, was nach Kirchenrecht nicht vorgesehen war. Deshalb sieht die Grundordnung in ihrem Art. 10 Abs. 2 vor, dass für Rechtsstreitigkeiten auf den Gebieten der kirchlichen Ordnungen für das Arbeitsvertragsrecht, also die KODA-Ordnungen, und für das Mitarbeitervertretungsrecht, also die MAVO, für den gerichtlichen Rechtsschutz unabhängige kirchliche Gerichte gebildet werden. Die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung, die auf der Grundlage eines Apostolischen Mandats erging, verwirklicht nunmehr dieses Vorhaben.

KODA Kompass: Die KAGO sieht die Errichtung kirchlicher Arbeitsgerichte auf diözesaner oder mehrdiözesaner Ebene und einen gemeinsamen Kirchlichen Arbeitsgerichtshof für alle deutschen Bistümer als Revisionsinstanz vor, wobei die Tatsachenüberprüfung allein der ersten Instanz vorbehalten bleibt. Welchen Stellenwert hat nach ihrer Ansicht der Kirchliche Arbeitsgerichtshof im Verhältnis zu staatlichen Gerichten oder auch zum Beispiel der Sportgerichtsbarkeit?

Richardi: Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof ist – wie im staatlichen Bereich die Obersten Gerichtshöfe des Bundes, hier



Prof. Dr. Reinhard Richardi, Jahrgang 1937, ist Präsident des neuen Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs. 1968 übernahm der inzwischen emeritierte Professor den Lehrstuhl für Arbeits- und Sozialrecht, Bürgerliches Recht und Handelsrecht an der Universität Regensburg.

also für den Bereich des Arbeitsrechts das Bundesarbeitsgericht – als Revisionsinstanz eingerichtet, um die Rechtseinheit und Heranbildung einheitlicher Rechtsgrundsätze für den KODA-Bereich und die kircheneigene Betriebsverfassung zu sichern. Wegen der Verfassungsgarantie im Grundgesetz unterliegen seine Entscheidungen nicht mehr der Kontrolle durch ein staatliches Gericht, auch nicht des Bundes-

verfassungsgerichts. Darin unterscheidet sich die kirchliche Gerichtsbarkeit grundlegend von der Sportgerichtsbarkeit, die nur eine Form der Verbandsgerichtsbarkeit ist und daher in der Rechtskontrolle nicht der Entscheidungszuständigkeit staatlicher Gerichte entzogen ist. Die kirchlichen Gerichte sind nicht nur für die Kirche, sondern auch für den Staat auf einer prinzipiell anderen Grundlage angesiedelt.

KODA Kompass: Als erster Präsident des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes sind Sie gewissermaßen der Gründungspräsident dieser neuen Einrichtung. Es wird vermutlich noch eine Zeit lang dauern, bis die ersten Fälle anhängig werden. Aber welche Art von Rechtsstreitigkeiten wird Ihrer Ansicht nach voraussichtlich vor ihnen ausgetragen werden?

Richardi: Eine Prognose möchte ich nicht stellen. Doch kann man davon ausgehen, dass Rechtsstreitigkeiten, die vor den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof gelangen, von gleicher Art sind, wie die Rechtsstreitigkeiten, die bisher zur Anrufung der Zentralen Gutachterstelle geführt haben. Der Unterschied liegt vor allem darin, dass den Verfahrensbeteiligten die Möglichkeit eröffnet ist, gegen ein Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts Revision beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzulegen, wenn sie in dem Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts oder nach erfolgreicher Nichtzulassungsbeschwerde vom Kirchlichen Arbeitsgerichtshof zugelassen wird. Deshalb ist davon auszugehen, dass die ersten Fälle

sehr bald anhängig werden; denn Recht sichert nur, wer es schnell gewährt.

KODA Kompass: Kaum jemand in Deutschland hat wie Sie über Jahrzehnte die Entwicklung des kirchlichen Arbeitsvertragsrechtes beobachtet, wissenschaftlich begleitet und auf die Rechtsprechung in einschlägigen Arbeitsgerichtsprozessen eingewirkt. Warum ist es aus Ihrer Sicht nach wie vor richtig, vielleicht sogar im Sinne des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland notwendig, dass Streitigkeiten aus den individuellen Arbeitsverhältnissen kirchlicher Mitarbeiter der staatlichen Gerichtsbarkeit unterliegen?

Richardi: Die Verfassungsgarantie des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts gewährleistet den Kirchen, für den kirchlichen Dienst besondere Gestaltungsformen zu entwickeln; sie können sich aber auch der jedermann offenstehenden Privatautonomie bedienen, um ein Dienstverhältnis zu begründen und zu regeln. Mit der Wahl der Privatautonomie für die Begründung und Gestaltung des kirchlichen Dienstes ist aber untrennbar die Geltung der staatlichen Rechtsordnung verbunden. Darauf beruht, dass Streitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen kirchlicher Mitarbeiter der staatlichen Gerichtsbarkeit unterliegen. Die Abgrenzung erfolgt, wie man als Jurist sagt, nach dem Streitgegenstand. Da

aber, wie das Bundesverfassungsgericht klargestellt hat, die Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts für die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse wesentlich bleibt, müssen die Arbeitsgerichte, soweit sie zuständig sind, das kirchliche Recht anwenden, wenn von ihm die Entscheidung der Rechtsstreitigkeit abhängt. Sie haben daher, wie man sagt, insoweit die Kompetenz zur Inzidentkontrolle. Die Kirche hätte zwar die verfassungsrechtlich gewährleistete Möglichkeit, festzulegen, dass zur Klärung der Vorfrage ein kirchliches Gericht zuständig ist. Davon hat aber die Grundordnung bewusst abgesehen; sie bestimmt in Art. 10 Abs. 1 ausdrücklich, dass die staatlichen Arbeitsgerichte für den gerichtlichen Rechtsschutz zuständig sind, soweit die Arbeitsverhältnisse kirchlicher Mitarbeiter dem staatlichen Arbeitsrecht unterliegen. Dadurch soll gewährleistet werden, dass keine Verzögerung im Rechtsschutz eintritt. Die staatlichen Gerichte sind aber verpflichtet, die kirchenrechtlich gesicherten Vorgaben ihren Entscheidungen zu Grunde zu legen, was auch geschieht.

Vielen Dank für das Interview!



Dr. Heribert Staudacher



Horst Mayerhofer

Besetzung des neu errichteten Kirchlichen Arbeitsgerichts für die bayerischen Diözesen

Frauentorstr. 3
86152 Augsburg

Vorsitzender

Dr. Heribert Staudacher,
Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht München

Stellvertretender Vorsitzender

Horst Mayerhofer,
Direktor des Arbeitsgerichts Passau

Beisitzende Richter, Dienstgeberseite

Aus der verfassten Kirche:

- Josef Binder, Rechtsdirektor, Diözese Augsburg
- Dr. jur. can. Markus Brunner, Vernehmungsrichter, Erzdiözese München und Freising
- Rainer Kastl, Leitender Mitarbeiter im Generalvikariat und Geschäftsführer der Kirchenzeitung, Diözese Eichstätt
- Prof. Dr. Heinz Stöckel, Generalstaatsanwalt a. D., Erzdiözese Bamberg

Aus dem Bereich der Caritas:

- Ingeborg Wengert-Nießner, Caritasverband für die Erzdiözese München und Freising
- William Wohlleib, Caritasverband für die Diözese Augsburg

Beisitzende Richter, Dienstnehmerseite

Auf Vorschlag der Mitarbeitervertretungen:

- Josef Glatt-Eipert, KAB-Diözesansekretär, Diözese Eichstätt
- Christoph Jacobowsky, Bereichsleiter Mitbestimmung, kifas gGmbH Waldmünchen
- Erich Sczepanski, Rechtsabteilung der Erzbischöflichen Finanzkammer München
- Auf Vorschlag der KODA-Mitarbeiterseite:
 - Franz Aigner, Rechtsstellenleiter KAB, Erzdiözese München und Freising
 - Hans Reich, KAB-Sekretär, Diözese Augsburg
 - Manfred Weidenthaler, Religionslehrer, Erzdiözese München und Freising

300 Euro Einmalzahlung für 2005

Weihnachts- und Urlaubsgeld für alle in der Höhe von 2004

Im Juli erhalten Vollbeschäftigte 200 Euro Einmalzahlung, im Oktober nochmals 100 Euro. Teilzeitkräfte bekommen das Geld anteilig. Weihnachts- und Urlaubsgeld werden 2005 nur auf dem verringerten Niveau des Vorjahres gewährt. Damit leisten die kirchlichen MitarbeiterInnen nochmals einen Beitrag von über 11 Millionen Euro zur Sanierung der angeschlagenen Kirchenhaushalte. Weitere Einschnitte im

Vergütungsbereich kämen nicht in Frage, so die KODA-Mitarbeiterseite.

Drei Nullrunden haben die Tarifparteien des öffentlichen Dienstes für die Jahre 2005 bis 2007 beschlossen. Durch die Anbindung des kirchlichen Dienstes an den öffentlichen Dienst trifft dieser Beschluss automatisch auch die kirchlichen MitarbeiterInnen. „Für weitere Opfer der Mitarbeiter

● Fortsetzung auf Seite 2



Einmalzahlung statt prozentualer Lohnerhöhung.
Foto: bilderbox.com

Mit Arbeitszeiterhöhung rechnen

Schwierige Verhandlungen mit Freistaat

Im September soll er fertig sein, der neue Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes, TVöD, und dann für die Kirche übernommen werden. Heftigster Streitpunkt ist im

Bereich der Länder die Arbeitszeit. Bayern fordert 42 Stunden pro Woche; für die Gewerkschaften ist dies nicht akzeptabel. Der Ausgang der Tarifreformverhandlungen für den Freistaat ist damit völlig offen.

Unklar ist damit auch, welches Tarifrecht künftig Grundlage des kirchlichen Tarifrechts ABD sein wird. Scheitert die Tarifreform auf Ebene der Länder, muss die KODA über die neue Grundlage des ABD beschließen. Zur Auswahl stehen derzeit der TVöD in Bundesfassung mit einer Arbeitszeit von 39 Stunden pro Woche und eine kommunale Fassung mit einer auf Landesebene festlegbaren Arbeitszeit von 38,5 bis 40 Stunden.

Umstellung Kindertagesstätten im Oktober

Einvernehmen besteht in der KODA, dass sich die Vergütung von ErzieherInnen und KinderpflegerInnen weiterhin nach den Regelungen der Kommunen richten soll. Soweit die KODA keine abweichende Regelung trifft, werden ab Oktober die Gehälter nach dem TVöD, Fassung Kommunen,

gezahlt (Übernahmebeschluss vom Mai 2004). Für die meisten Beschäftigten wird sich dadurch zunächst nichts an der Höhe ihrer Bezüge ändern. Besitzstandsregelungen sichern die bisherige Höhe der Vergütung. Einige jüngere Beschäftigte werden sogar durch Aufrundungen profitieren.

Manfred Weidenthaler



42 Stunden fordert Bayern für den neuen TVöD.
Foto: bilderbox.com

Themen

- **Religionslehrer**
Mehr Unterricht
- **Hausmeister**
Arbeitszeit angepasst
- **Rentner**
Freie Vereinbarung auch unter 65
- **Altersteilzeit**
Niedrigere KV-Beiträge

Sonderteil

- **Rechtsschutz im Kirchendienst:**
Schlichtungsstellen, Kirchliches Arbeitsgericht ... Ihre Möglichkeiten im Konfliktfall

Fortsetzung von Seite 1

gibt es derzeit keinen Spielraum“, erklärte die KODA-Mitarbeiterseite, entsprechende Anträge auf Verminderung der Bezüge hätten keine Aussicht auf Zustimmung.

Vorbehalt bei Einmalzahlung

Die Einmalzahlung von 300 Euro wurde im öffentlichen Dienst für den Bereich Bund und Kommunen im Rahmen der Tarifreformverhandlungen vereinbart. ArbeitnehmerInnen des Freistaates Bayern erhalten die Zahlung bislang nicht, die Verhandlungen mit den Gewerkschaften laufen noch. Kirchlichen MitarbeiterInnen, die nach der Bund-/Land-Tabelle vergütet werden, wird die Einmalzahlung daher nur unter Vorbehalt gewährt. Sollte für den Freistaat eine abweichende Regelung erfolgen, wird sie auch für die Kirchenbeschäftigten übernommen. Das kann ungünstigstenfalls zu einer Rückzahlung führen. Kein Vorbehalt besteht für die pädagogischen MitarbeiterInnen in den Kindertagesstätten, da sie nach der Vergütungstabelle der Kommunen (VKA-Tabelle) bezahlt werden.

Sonderzahlungen für alle

Durch die Vergütungsbeschlüsse der KODA ist gesichert, dass alle MitarbeiterInnen Sonderzahlungen erhalten. Ohne KODA-Beschluss hätten nur MitarbeiterInnen mit „Altverträgen“ etwas bekom-

men. Grund dafür ist, dass entsprechende Tarifverträge im öffentlichen Dienst vor 2 Jahren gekündigt wurden und die automatische Übernahme der Regelungen des öffentlichen Dienstes nicht mehr wirken kann. Dadurch, dass die jetzt beschlossene Weihnachts- und Urlaubsgeldregelung für alle gilt, sei es, so die Mitarbeiterseite, trotz der Kürzungen gelungen, die Lohn-

gerechtigkeit zu sichern.

Manfred Weidenthaler

Beihilfe 814

Zahnersatzleistungen im Tarif 814 werden aufgrund staatlicher Vorgaben ab Juli reduziert. Bitte beachten Sie nebenstehende Informationen. >>>

Vergütungsbeschlüsse im Überblick

Einmalzahlung 2005

- **200 Euro** im Juli.
- **100 Euro** im Oktober.
- Auszubildende erhalten nur im Monat Juli einmalig **100 Euro**.

Voraussetzung für die Zahlung ist, dass im jeweiligen Monat Bezügeanspruch besteht. Die Zahlung erhält auch, wer nur wegen Krankengeld oder Mutterschutz keine Bezügeansprüche hat. Für Angestellte, die nach der Tabellen Bund/Land vergütet werden, steht die Zahlung unter Vorbehalt.

Urlaubsgeld 2005

- ArbeiterInnen sowie Angestellte der Vergütungsgruppe X bis Vc: **332,34 Euro** (= volles früheres Urlaubsgeld)
- Angestellte der Vergütungsgruppe Vb bis III: **100 Euro plus 25 Euro pro Kind** (früher 255,65 Euro)
- Angestellte der Vergütungsgruppe IIb bis Ia: **25 Euro pro Kind** (früher 255,65)

Weihnachtsgeld (Zuwendung) 2005

ArbeiterInnen und Angestellte bis Vergütungsgruppe IVa, sowie Auszubildende: **70 % eines Monateinkommens plus 50 Euro pro Kind** (Altregelung 82,14 %) Angestellte ab Vergütungsgruppe III: **65 % eines Monateinkommens plus 50 Euro pro Kind** (Altregelung 82,14 %) *Teilzeitkräfte erhalten alle Beträge anteilig nach ihrem Beschäftigungsumfang.*

Unterrichtsverpflichtung erhöht

Beschäftigungssicherung für ReligionslehrerInnen i. K.

Zunächst nur für das kommende Schuljahr gilt die um eine Wochenstunde erhöhte Unterrichtsverpflichtung für „Religionslehrer im Kirchendienst“ an Grund-, Haupt- und Förderschulen. Eine Verlängerung dieser Regelung macht die KODA-Mitarbeiterseite von der Arbeitsplatzsituation abhängig.

Der Freistaat Bayern hatte die Unterrichtsverpflichtung für seine Lehrkräfte bereits im vergangenen Jahr erhöht. Da der Staat bei seinen Zuschüssen (Refinanzierung) für die Religionslehrkräfte von den staatlichen Unterrichtsverpflichtungen ausgeht, reduzieren sich die staatlichen Zahlungen entsprechend.

Aufgrund der Finanzlage sollte eine Reihe junger ReligionslehrerInnen nach 4 Jahren Studium und 2 Jahren Anwärterzeit in die Arbeitslosigkeit entlassen werden. Allen geeigneten KollegInnen müsse zumindest eine Beschäftigung in einer anderen Diözese ermöglicht werden, so die Forderung der Mitarbeiterseite. Wenn dies

gewährleistet ist, sei die Mitarbeiterseite auch bereit, die jetzt befristete Regelung in eine unbefristete umzuwandeln.

Dienstgeber verzichten auf weitere Anträge

Im Laufe der Verhandlungen sicherte die Dienstgeberseite zu, auf Anträge über eine noch weitergehende Erhöhung zu verzichten, solange sich die staatlichen Unterrichtsdeputate nicht ändern. Die Dienstgeber gehen bei ihrer Zusage davon aus, dass die befristete Regelung in eine unbefristete umgewandelt wird.

„Weiterer Widerstand gegen die Erhöhung wäre kontraproduktiv gewesen“, so Dr. Eder, Vorsitzender der Mitarbeiterseite. Angesichts der stark gestiegenen Belastungen im Schuldienst sei der Beschluss eine harte Maßnahme, die enge Anbindung an den öffentlichen Dienst sei aber ein hohes Gut, das es zu bewahren gelte.



Belastung wächst. Religionslehrer i. K. unterrichten ab September eine Stunde mehr. Foto: bilderbox.com

Die neue Unterrichtsverpflichtung von 26 Wochenstunden gilt für „Religionslehrer i. K.“ ab dem Schuljahr 2005/2006. Das Unterrichtsdeputat für die Religionslehrer an beruflichen Schulen, Realschulen und Gymnasien, sowie für die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen richtet sich automatisch nach staatlichen Vorgaben (ohne KODA-Beschluss) und wurde daher bereits im vergangenen Jahr angehoben.

Manfred Weidenthaler

Änderung der Beihilfe beim Zahnersatz

Ab 1. Juli 2005 treten Änderungen bei der Beihilfe beim Zahnersatz für gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer in Kraft.

1. Gesetzlich Krankenversicherte erhalten für Zahnersatz (Prothesen, Zahnkronen, Brücken) von ihrer Krankenkasse seit 1. Januar 2005 keine prozentualen Zuschüsse mehr, sondern einen befundorientierten Festzuschuss. Mit Inkrafttreten der Festzuschüsse unterscheidet man beim Zahnersatz nunmehr

- die reine Regelversorgung,
- die gleichartige Versorgung und
- die andersartige Versorgung.

Der Festzuschuss beträgt zwischen 50 und 65 Prozent der Kosten einer Regelversorgung. Wird eine gleichartige oder andersartige Versorgung durchgeführt, wird der Festzuschuss ebenfalls geleistet. Der gesetzlich Versicherte hat allerdings die Mehrkosten selbst zu tragen.

2. Das Bayerische Staatsministerium der Finanzen hat nun bekannt gegeben, in welchem Umfang pflichtversicherte Arbeitnehmer in Bayern einen Beihilfeanspruch für Zahnersatz haben. Dies gilt auch für die gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmer der Katholischen Kirche in Bayern.

Hierbei ist zu unterscheiden, ob mit den Maßnahmen

- vor dem 1. Juli 2005 begonnen wurde oder
- nach dem 30. Juni 2005.

a. Aufwendungen für Maßnahmen, die vor dem 01. Juli 2005 begonnen wurden

Gesetzlich versicherte Arbeitnehmer im Tarif 814 erhalten eine Beihilfe für die Regelversorgung, die gleichartige Versorgung und die andersartige Versorgung. Die gleichartige und die



andersartige Versorgung werden vom Zahnarzt nach der Gebührenordnung für Zahnärzte (GOZ) und das Labor nach der Bundeseinheitlichen Benennungsliste für zahntechnische Leistungen (BEB) abgerechnet. Das bedeutet, dass der gesetzlich versicherte Arbeitnehmer auch für das nach der GOZ abgerechnete Honorar eine Beihilfe erhält. Die gewährten Festzuschüsse der gesetzlichen Krankenkasse sind auf die beihilfefähigen Aufwendungen anzurechnen. Dabei gelten stets 65 Prozent der Kosten der Regelversorgung als gewährt.

b. Aufwendungen für Maßnahmen, die nach dem 30. Juni 2005 begonnen wurden

Gesetzlich versicherte Arbeitnehmer im Tarif 814 erhalten nur noch eine Beihilfe für die Regelversorgung. Die gewährten Festzuschüsse der gesetzlichen Krankenkasse sind auf die beihilfefähigen Aufwendungen anzurechnen. Dabei gelten stets 65 Prozent der Kosten der Regelversorgung als gewährt. Bei gleich- oder andersartiger Versorgung wird ebenfalls Beihilfe geleistet.

Allerdings sind über die Beihilfe für die Regelversorgung hinausgehende Mehrkosten für eine gleich- und andersartige Versorgung nicht beihilfefähig.

Aufwendungen für implantologische, funktionsanalytische und funktionstherapeutische Leistungen sind ebenfalls nicht beihilfefähig.

c. Zahnfüllungen, die über eine vertragszahnärztliche Versorgung hinausgehen (z.B. Edelmetall- und Keramikfüllungen), sind nicht beihilfefähig. Die Mehrkosten hat der Beihilfeberechtigte selbst zu tragen.

Wir empfehlen vom Zahnarzt vor der Behandlung einen Heil- und Kostenplan erstellen zu lassen, den Sie bei der Versicherungskammer Bayern einreichen können, damit wir Ihnen die voraussichtlichen Leistungen mitteilen können.

**Bitte beachten Sie:
Die Änderungen wirken sich auf den Tarif 820 K nicht aus.**



Wenn Reden allein nicht hilft

Rechtsschutz im kirchlichen Dienst

**Liebe Leserin,
lieber Leser,**

es muss nicht böser Wille sein, wenn Dienstgeber und Dienstnehmer aneinander geraten. Es gibt nunmal verwickelte Fälle, verschiedene Sichtweisen und Beurteilungen. Gut, dass es neutrale Stellen gibt, die helfen, einen Streit zu klären und eine Entscheidung zu treffen. Am 1. Juli 2005 nehmen neue „Kirchliche Arbeitsgerichte“ und „Einigungsstellen“ ihre Tätigkeit auf. Für den KODA Kompass Anlass, das gesamte System des Rechtsschutzes im kirchlichen Dienst darzustellen.

Aber brauchen wir in der Kirche wirklich so viele Gerichte und Schlichtungsstellen – können wir unsere Probleme nicht anders lösen?

Auch in der Kirche leben und arbeiten Menschen, mit all ihren Schwächen und Fehlern. Das Besondere kirchlicher Einrichtungen sollte nicht sein, dass alles unter den Teppich gekehrt wird oder um oberflächlicher Harmonie willen geschwiegen wird, wenn es Zeit zu reden und nötigenfalls zu streiten ist.

Das Besondere kirchlicher Einrichtungen kann im Wie des Streitens liegen. In vielen Einrichtungen geschieht dies offen und fair, im Geist christlicher Streitkultur, die aufgewachsenem Vertrauen und Respekt gründet. Viele Konflikte lassen sich so vor Ort regeln. Zu einer christlichen Streitkultur gehört aber auch, die eigenen Grenzen zu erkennen. In einer wichtigen Angelegenheit und nach Ausschöpfung aller Möglichkeiten vor Ort eine Schlichtungsstelle oder ein Gericht anzurufen, kann Teil einer christlichen Streitkultur sein. Schließlich kommt das Wort „Gericht“ von „richten“ und damit ist vor allem „in Ordnung bringen“ gemeint.

Es grüßt Sie im Namen des Redaktions-Teams

Manfred Weidenthaler
Manfred Weidenthaler,
Redaktionsleiter

Antragsteller*

Streitgegenstand



Einzelne
MitarbeiterInnen

Wenn es um **Streitigkeiten aus dem persönlichen Arbeitsverhältnis** geht, z. B.

- Änderungskündigung (etwa zur Verringerung des Beschäftigungsumfangs)
- Versetzung
- Überprüfung einer Abmahnung
- Arbeitszeugnis
- Vergütungsfragen

Wenn es um **eigene Rechte im Bereich der Arbeitnehmervertretungen** geht, z. B.

- Nichtzulassung als MAV-KandidatIn
- Anfechtung einer KODA- oder MAV-Wahl

Infos ab Seite 6



KODA und
KODA-Mitglieder
bei Streitigkeiten aus
der KODA-Ordnung

Wenn es um **Rechtsfragen** geht, z. B. wenn

- der Wahlausschuss unvollständige Unterlagen vom Dienstgeber bekommt
- die notwendigen Arbeitsmittel, Freistellungen ... verweigert werden
- Formfehler bei Abstimmungen unterlaufen
- KODA-Mitglieder ihre Pflichten grob verletzen
- es zu Zuständigkeitskonflikten z. B. mit der Zentral-KODA kommt

Wenn **Verhandlungen scheitern**, kann ein Vermittlungsausschuss und eine Schiedsstelle angerufen werden.

Infos ab Seite 12



Mitarbeiter-
vertretung und
Mitarbeitervertreter
bei Streitigkeiten aus der
Mitarbeitervertretungs-
ordnung (MAVO)

Wenn es um **Rechtsstreitigkeiten** geht, z. B.

- widerrechtliche Eingruppierung einer MitarbeiterIn
- Nicht-Anhörung bei Höhergruppierung
- Verweigerung einer Nebentätigkeit ohne MAV-Anhörung
- unzulässige Einführung einer Zeiterfassung
- Verweigerung von Fortbildungen für MitarbeitervertreterInnen

Bei **Regelungsstreitigkeiten**, wenn es also darum geht, wie etwas zu regeln ist, z. B. bei

- Richtlinien für die Urlaubsplanung
- Gleitzeitregelungen
- Einführung von dienstlichen Beurteilungen

Infos ab Seite 10

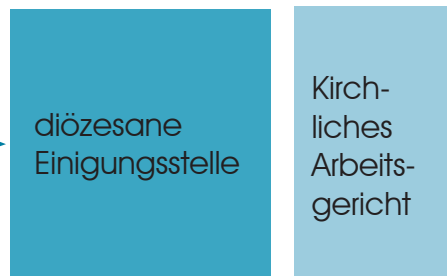


**Ein Gericht erblickt das Licht der Welt –
das neue Kirchliche Arbeitsgericht**

Infos ab Seite 14

*Alle Stellen und Gerichte können in entsprechenden Fällen auch vom Dienstgeber angerufen werden.

zuständige Stelle



Manche Wege führen bis Rom

Die weiteren kirchlichen Rechtsverfahren

Jedem und jeder Gläubigen steht es frei, in Streitsachen den Heiligen Stuhl anzurufen. Canon 1417 des kirchlichen Gesetzbuches „Codex Iuris Canonici“ legt dies eindeutig fest. Dies bedeutet, dass jedes Verfahren von einem der Beteiligten jederzeit an den Heiligen Stuhl beziehungsweise an die Apostolische Signatur als höchstem kirchlichen Gericht verwiesen werden kann. Dies hat aber nicht zur Folge, dass der Apostolische Stuhl diese Anrufung annehmen muss. Er hat freies Ermessen. In der Praxis ist damit zu rechnen, dass immer, wenn es zuständige kirchliche Gerichte in Deutschland gibt, die Verfahren an diese örtlichen Gerichte zurückverwiesen werden.

Normenkontrollverfahren nur in Rom

Bezweifelt ein/e MitarbeiterIn die Rechtmäßigkeit einer vom Bischof erlassenen Vorschrift, dann helfen ihm/ihr Schlichtungsstellen und Kirchliche Arbeitsgerichte nicht weiter. Sie kontrollieren nur die Einhaltung bestehender Gesetze und Vorschriften. Die Frage, ob ein Gesetz selbst rechtmäßig ist – also ein „Normenkontrollverfahren“ – fällt nicht in ihren Zuständigkeitsbereich.

Hier ist die „Apostolische Signatur“ mit Sitz in Rom zuständig. Nur sie kann entscheiden, ob eine bischöfliche Norm gegen höheres kirchliches Recht verstößt.

Besondere Regelungen bei Verwaltungsakten

Besondere Regelungen gelten auch für die Überprüfung kirchlicher Verwaltungsakte, zum Beispiel die Zulässigkeit des Entzuges einer kirchlichen Missio (kirchliche Lehrerlaubnis, wie sie ReligionslehrerInnen und pastorale Mitarbei-

terInnen für die Ausübung ihrer Tätigkeit benötigen). Für Streitigkeiten dieser Art besteht ein innerkirchlicher Rechtsweg, der „hierarchische Rekurs“. Auch wenn solche Fragestellungen den individuellen arbeitsrechtlichen Bereich berühren, sind sie auf innerkirchlichem Rechtsweg, einer Art kirchlicher Verwaltungsgerichtsbarkeit, zu lösen. Wenn beispielsweise ein/e ReligionslehrerIn nach dem Entzug der Missio keine Erlaubnis mehr besitzt, Religionsunterricht zu erteilen, führt dies arbeitsrechtlich dann zu einer Kündigung, wenn der/die ReligionslehrerIn in keinem anderen passenden Bereich eingesetzt werden kann. Der Entzug der Missio selbst ist jedoch ein hoheitlicher Einzelverwaltungsakt der zuständigen kirchlichen Autorität (Diözesanbischof). Da hoheitliche Akte nicht unter das (Arbeits-)Vertragsrecht fallen, sind Schlichtungsstellen und Kirchliche Arbeitsgerichte für diesen Teil der Streitigkeit nicht zuständig.

Diözesangerichte meist mit Ehenichtigkeit befasst

In den Diözesen gibt es bereits kirchliche Gerichte, die an den Offizialaten beziehungsweise an den Konsistorien angesiedelt sind. Diese kirchlichen Gerichte sind zuständig für Streitigkeiten zwischen natürlichen und juristischen Personen in der Kirche, könnten von daher auch Streitigkeiten aus einem kirchlichen Arbeitsverhältnis regeln. Allerdings legt die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ in Art. 10 Abs. 1 fest, dass die staatlichen Arbeitsgerichte für den gerichtlichen Rechtsschutz zuständig sind. Die diözesanen kirchlichen Gerichte befassen sich in der Regel ausschließlich mit den „Ehenichtigkeitsverfahren“. Für den arbeitsrechtlichen Bereich bestehen keine Kompetenzen. *Dr. Joachim Eder*



Erich Sozepanski



Wenn's um mein Arbeitsverhältnis geht

Kirchliche Schlichtungsstellen helfen Streitigkeiten beizulegen

Die Kirchenverwaltung hat Frau N. abgemahnt. Mehrfach soll Frau N. Anweisungen ihres Vorgesetzten ignoriert haben. Wenn dies nochmal vorkäme, müsse sie mit Kündigung rechnen. Frau N. bestreitet die Vorwürfe entschieden. Sie fordert den Dienstgeber auf, die Abmahnung zurückzunehmen und aus ihrem Personalakt zu entfernen. Eine Aussprache führt nicht weiter.

Frau N. hat nun die Wahl: Sie kann verlangen, dass eine von ihr verfasste Gegendarstellung mit in den Personalakt aufgenommen wird und die Sache im Übrigen auf sich beruhen lassen oder sie kann den Rechtsweg beschreiten.

Streitigkeiten zwischen einem/einer einzelnen MitarbeiterIn und dem Dienstgeber sind individualrechtliche Konflikte. Darunter fallen beispielsweise fehlerhafte Gehaltsabrechnungen, eine ungültige Kündigung aber auch ein zu schlechtes Arbeitszeugnis. Für Individualstreitigkeiten sind die staatlichen Arbeitsgerichte zuständig, das gilt auch für kirchliche Arbeitsverhältnisse. Den Arbeitsgerichten vorgeschaltet sind die diözesanen Schlichtungsstellen, die sich um eine vorgerichtliche Lösung bemühen.

Ansprüche schriftlich geltend machen

Will Frau N. die Sache nicht auf sich beruhen lassen, muss sie ihre Forderung nach Rücknahme der Abmahnung dem Dienstgeber schriftlich zukommen lassen. Der Dienstgeber hat jetzt maximal vier Wochen Zeit, sich die Sache nochmal zu überlegen (geregelt in der „Schlichtungsverfahrens-Ordnung“, die im ABD abgedruckt ist).

Schlichtungsstelle anrufen

Kommt der Dienstgeber der Forderung nicht nach, kann Frau N. die „Schlichtungsstelle“ ihrer Diözese anrufen. Sie beantragt, die Schlichtungsstelle möge feststellen, dass die Abmahnung zu unrecht erfolgt ist und aus der Personalakte entfernt werden muss.

Der oder die Vorsitzende der Schlichtungsstelle wird zunächst prüfen, ob der Antrag zulässig ist. Eine wichtige Rolle spielen dabei Ausschlussfristen. Forderungen nach Gehaltsnachzahlungen können zum Beispiel nur 6 Monate rückwirkend geltend gemacht werden (§ 70 ABD Teil A, 1.). Entscheidend für die Berechnung der 6 Monate ist der Tag, an dem der/die MitarbeiterIn seine/ihre Ansprüche zum erstenmal geltend gemacht hat.

Bei Streitigkeiten um Abmahnung gibt es jedoch keine Ausschlussfrist. Da auch keine anderen Gründe gegen die Zulässigkeit des Antrags von Frau N. sprechen, setzt die Schlichtungsstelle einen Termin für die mündliche Verhandlung fest.

Beide Parteien tragen dort ihre Sicht der Dinge vor. Die Schlichtungsstelle besteht immer aus zwei vom Vorstand der diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen gewählten Dienstnehmervertretern, zwei Vertretern der kirchlichen Dienstgeber und einem oder einer „neutralen“ Vorsitzenden. Ziel der Verhandlung ist eine gütliche Einigung und möglichst die Wiederherstellung des Friedens zwischen den Parteien.

Im Fall von Frau N. kommt die Schlichtungsstelle zu der Überzeugung, dass Frau N. zumindest großzügig bei der Auslegung von Anweisungen war. Andererseits hatte der Dienstgeber in früheren Fällen Eigenmächtigkeiten von Frau N. geduldet – und sie war der Meinung, dass das auch weiterhin so sein werde.

Die Schlichtungsstelle schlägt daher den Parteien vor, die Abmahnung für ein Jahr aufrecht zu erhalten. Wenn bis dahin keine weiteren Verstöße vorkommen, soll sie aus dem Personalakt entfernt werden.

Frau N. stimmt dem Einigungsvorschlag der Schlichtungsstelle zu, weil nun deutlich geworden sei, dass sie ja nicht in böser Absicht gehandelt habe. Die Kirchenverwaltung lehnt dies ab, da



Arbeitsplatz in Gefahr. Abmahnung oder Kündigung sind häufig Anlässe für Schlichtungsverfahren.

Foto: KNA-Bild

Frau N. dadurch nur ermutigt werde, so weiterzumachen wie bisher. Der Vorsitzende der Schlichtungsstelle erklärt daraufhin die Schlichtung für gescheitert.

Das Scheitern von Schlichtungsverfahren ist in der Praxis die Ausnahme. Meist

Schlichtung kostenfrei

Die Angst vor Verfahrenskosten soll niemand davon abhalten, zu seinem/ihrem Recht zu kommen. Die Verfahrenskosten werden von der jeweiligen Diözese getragen – egal wie das Verfahren ausgeht. Fahrtkosten werden durch den beteiligten Dienstgeber erstattet.

Ob die Kosten für einen „Bevollmächtigten“, zum Beispiel einen Anwalt, erstattet werden, entscheidet der Vorsitzende der Schlichtungsstelle. Hierzu ist vorab ein Antrag auf „Kostenhilfe“ zu stellen.



gelingt es, entweder einen Kompromiss zu finden oder eine im Irrtum oder Unrecht befindliche Partei von ihrem Fehler zu überzeugen. Oft stecken hinter den Konflikten verschiedene Sichtweisen und rechtliche Beurteilungen eines Sachverhaltes, die einfach durch eine neutrale Stelle geprüft und geklärt werden müssen.

Beim Arbeitsgericht klagen

Erst nach gescheiterter Schlichtung soll das staatliche Arbeitsgericht angerufen werden (§ 8 Abs. 3 ABD Teil A, 1.), es sei denn Dienstgeber und MitarbeiterIn verzichten einvernehmlich auf die Anrufung der Schlichtungsstelle.

In einigen Angelegenheiten sind allerdings von den staatlichen Gesetzen her Fristen vorgegeben, innerhalb derer das Arbeitsgericht angerufen werden muss. Diese Fristen sind unbedingt einzuhalten, auch wenn der/die MitarbeiterIn die Schlichtungsstelle anruft. Das gilt zum Beispiel bei Streitigkeiten um die Fortsetzung eines befristeten Arbeitsverhältnisses oder Klagen gegen eine Kündigung. Kündigungsschutzklagen müssen spätestens drei Wochen nach Erhalt der Kündigung beim Arbeitsgericht eingereicht werden. In diesem Fall sollte der/die Betroffene gleichzeitig die Schlichtungsstelle und das Arbeitsgericht anrufen. Geht es um länger zurückliegende Dinge, ist auch auf die Verjährung zu achten. Die



Gütliche Einigung ist das Ziel. Fallbesprechung der Münchner Schlichtungsstelle (v. l. Dienstgebervertreter: Dr. A. Mayer, S. Kölbl-Stecher, Vorsitzender: Dr. H. Staudacher, kommissarischer Geschäftsführer: Dr. S. Korta, Mitarbeitervertreter: M. Weidenthaler, H. Jagdhuber).

Verjährungsfrist beträgt für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis grundsätzlich drei Jahre. Die Frist beginnt mit dem Schluss des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist.

Da es bei Streitigkeiten um Abmahnungen keine Fristen gibt, kann Frau N. nun entscheiden, was sie tun will: Nimmt sie die Weigerung ihres Dienstgeber hin oder erhebt sie Klage beim Arbeitsgericht?

Nach Einreichen der Klage setzt das Gericht einen Termin zur mündlichen Ver-

handlung an. Die mündliche Verhandlung beginnt mit einer sogenannten Güteverhandlung vor dem Kammervorsitzenden.

Kommt eine gütliche Einigung auch dort nicht zustande, geht das Verfahren in eine streitige Verhandlung über. Für diese wird in der Regel ein weiterer Termin anberaumt. Die streitige Verhandlung findet dann, eventuell mit Beweisaufnahme, vor der Kammer statt.

Das Gericht entscheidet durch Urteil. Hiergegen kann gegebenenfalls das Rechtsmittel der Berufung zum zuständigen Landesarbeitsgericht eingelegt werden. Das Berufungsurteil kann in begrenzten Fällen durch das Rechtsmittel der Revision überprüft werden.

In der ersten Instanz vor dem Arbeitsgericht kann der/die MitarbeiterIn ohne Rechtsbeistand auftreten. Bis zum Ende der Güteverhandlung ist das Verfahren auch gerichtskostenfrei. Wird der/die MitarbeiterIn durch einen Anwalt vertreten, hat er/sie dessen Kosten auch im Falle, dass er/sie den Prozess gewinnt, zu übernehmen.

Gewerkschaften und viele Berufsverbände gewähren Rechtsschutz und vertreten Mitglieder vor dem Arbeitsgericht (Berufsverbände nur in erster Instanz). Manche stellen eigene Rechtsbeistände, andere übernehmen Anwaltskosten. Wer eine Rechtsschutzversicherung hat, sollte unbedingt vorab von der Versicherung prüfen lassen, ob das jeweilige Verfahren gedeckt ist.

Franz Aigner

So kann ein Schlichtungsantrag aussehen:

- Anschrift, Telefon, gegebenenfalls Fax des Antragstellers
- Bezeichnung, Anschrift, Telefon und Fax des Dienstgebers
- Ich beantrage, dass ...
Hier in kurzen Sätzen das Ziel (Antragsbegehren) nennen, z. B. dass die Schlichtungsstelle feststellen möge, dass die Abmahnung vom ... zurückgenommen werden muss; dass die Schlichtungsstelle feststellen möge, dass die Änderungskündigung vom ... unwirksam ist.)
- Begründung
Hier sollte enthalten sein:
Als was und seit wann der/die AntragsstellerIn beschäftigt ist.
Was hat der Dienstgeber getan oder unterlassen?
Warum sind Sie der Meinung, dass der Dienstgeber falsch gehandelt hat?
- Anlagen
Dem Antrag sollten Kopien aller Schreiben und Dokumente beiliegen, die mit der Angelegenheit zu tun haben: Arbeitsvertrag, Kündigungsschreiben, Schriftwechsel
- Und wenn ich etwas vergessen habe ...
Selbstverständlich können Argumente und Anlagen nachgereicht werden.



Mann der Praxis. 185 Schlichtungsverfahren hat Dr. Staudacher allein im Bereich des ABD sowie in der „MAVO-Schlichtung“ geleitet.
Foto: S. Kölbl-Stecher

Interview

„Wir sind meist erfolgreich“

Dr. Heribert Staudacher ist seit 7 Jahren Vorsitzender der Münchner Schlichtungsstelle. Im Hauptberuf ist er tätig als Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht.

KODA Kompass: Streiten kirchliche Mitarbeiter und Dienstgeber anders als Arbeitnehmer und Arbeitgeber in der Privatwirtschaft?

Staudacher: Nein, im Grunde nicht. Sie streiten nicht anders, weil es auch bei jedem kirchlichen Mitarbeiter, wenn er den Schritt zur Schlichtungsstelle wagt, um viel geht. Eine besondere kirchliche Streitkultur sehe ich da nicht.

KODA Kompass: Wann sollte sich denn ein Mitarbeiter an die Schlichtungsstelle wenden?

Staudacher: Möglichst frühzeitig, bevor der Streit so eskaliert, dass auch die Schlichtungsstelle nicht mehr helfen kann.

KODA Kompass: Die Schlichtungsstelle kann niemanden verurteilen. Sie ist auf die Einsicht der Parteien angewiesen. Wie ist unter diesen Voraussetzungen Ihre Erfolgsquote?

Staudacher: Die Autorität der Schlichtungsstelle ist hoch. Wir können, so

zumindest mein Eindruck, viel bewirken und das nutzt auch den Arbeitnehmern. Wir finden in etwa 90 % der Fälle eine einvernehmliche Lösung.

Allerdings hat sich durch die schwierige finanzielle Lage das Klima zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in letzter Zeit verschärft.

KODA Kompass: Eine persönliche Frage: Was reizt Sie als Vorsitzenden Richter des Landesarbeitsgerichts an der Arbeit einer kirchlichen Schlichtungsstelle?

Staudacher: In der Schlichtungsstelle erlebe ich das, was ich vor 30 Jahren als Arbeitsrichter der ersten Instanz bearbeitet habe – Verfahren, die zeitnah und unmittelbar am eigentlichen Streit verhandelt werden. Hier kann ich oft viel mehr bewirken. Wenn die Parteien nach eineinhalb Jahren, beide anwaltschaftlich vertreten, zum Landesarbeitsgericht kommen, ist der Streit nicht selten zu einem Machtkampf geworden.

KODA Kompass: Vielen Dank für das Gespräch und weiterhin viel Erfolg für Ihre Schlichtungsstelle.

Das Gespräch führte Manfred Weidenthaler.

Die bayerischen Schlichtungsstellen

Die folgenden Schlichtungsstellen sind für Arbeitsverhältnisse im KODA-Bereich (ABD) zuständig. Für die Caritas (AVR-Bereich) bestehen eigene Schlichtungsstellen. Aus Platzgründen wurde bei den Beisitzern auf die Angabe von Titeln und Ämtern verzichtet.

Diözese Augsburg

Fronhof 4; 86152 Augsburg
Tel.: 08 21/31 66-7 02
Fax.: 08 21/31 66-7 09
Vorsitzender: Werner Köppe
(Verwaltungsgerichtspräsident a. D.)
Beisitzer, Dienstgeberseite:
Josef Binder, Ernst Fhr. v. Castell
Beisitzer, Mitarbeiterseite:
Klaus Hofer, Hans Reich

Erzdiözese Bamberg

Erzb. Ordinariat; Domplatz 3; 96049 Bamberg
Tel.: 09 51/5 02-2 41
Vorsitzender: Engelbert Heider
(Präsident des LAG Nürnberg)
Beisitzer, Dienstgeberseite:
Herbert Hauf, Roland Werber
Beisitzer, Mitarbeiterseite:
Klaus Achatzy, Roland Baierl

Diözese Eichstätt

Bischöfl. Ordinariat; Luitpoldstr. 2; 85072 Eichstätt
Tel.: 0 84 21/50-2 01
Fax: 0 84 21/50-2 09
Vorsitzender: Klaus Forster (Richter a. D.)
Beisitzer, Dienstgeberseite:
Dr. Bernd Dennemarck, Rainer Kastl
Beisitzer, Mitarbeiterseite:
Alois Kölbl, Markus Schweizer

Erzdiözese München und Freising

Erzb. Ordinariat; Rochusstr. 5; 80333 München
Tel.: 0 89/21 37-12 67
Fax: 0 89/21 37-23 23
Email: schlichtung@ordinariat-muenchen.de
Vorsitzender: Dr. Heribert Staudacher
(Vorsitzender Richter am LAG München)
Beisitzer, Dienstgeberseite:
Sieglinde Kölbl-Stecher, Dr. Anneliese Mayer
Beisitzer, Mitarbeiterseite:
Susanne Graßl, Manfred Weidenthaler

Diözese Passau

Bischöfl. Ordinariat; Residenzplatz 8; 94032 Passau
Tel.: 08 51/3 93-3 76
Fax: 0851/3 93-8 30
Vorsitzender: Josef Schachner
(Direktor am Amtsgericht Freyung)

Beisitzer, Dienstgeberseite:
Hans Mandl, Antonia Murr
Beisitzer, Mitarbeiterseite:
Reinhard Donhauser-Koci, Dr. Joachim Eder

Diözese Regensburg

Bischöfl. Ordinariat; Niedermünstergasse 1; 93047 Regensburg
Tel.: 09 41/5 97-10 22
Fax: 09 41/5 97-10 25
Email: rechtsstelle@bistum-regensburg.de
Vorsitzender: Erwin Forster
(Richter am Arbeitsgericht a. D.)
Beisitzer, Dienstgeberseite:
Dr. Max Hopfner, Matthias Klein
Beisitzer, Mitarbeiterseite:
Bernhard Hommes, Doris Gamurar

Diözese Würzburg

Domerschulstr. 2; 97070 Würzburg
Tel.: 09 31/3 86-2 34
Fax: 09 31/3 86-4 90
Vorsitzender: Gerhard Mathein
(Präsident des Sozialgerichts Würzburg a. D.)
Beisitzer, Dienstgeberseite:
Franz-Dieter Schnabel, Lioba Ziegele
Beisitzer, Mitarbeiterseite:
Christoph Mock, Bruno Seuffert

Zusammenstellung: Markus Schweizer

Wenn's um Wahlen geht

In Fragen der Arbeitnehmervertretung ist das Kirchliche Arbeitsgericht zuständig.

Der oder die einzelne MitarbeiterIn kann nur in eng begrenzten Fällen das Kirchliche Arbeitsgericht anrufen. Es geht dabei um das aktive und passive Wahlrecht des/der einzelnen Beschäftigten und weitere Bestimmungen des Wahlverfahrens zur Bayer. Regional-KODA und zur Mitarbeitervertretung (§ 2 Abs. 1 KAGO, § 8 Abs. 1 lit c KAGO bzw. § 2 Abs. 2 KAGO, § 8 Abs. 2 lit. b) KAGO). Diese Sachverhalte sind für die Wahlen zur Bayerischen Regional-

KODA in der KODA-Ordnung und der zugehörigen Wahlordnung beschrieben. Für die Wahlen zur Mitarbeitervertretung sind die entsprechenden Sachverhalte in der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) zu finden.

Mögliche Klagegründe können sein, dass ein/e MitarbeiterIn von der Liste der Wahlberechtigten gestrichen wurde, die Voraussetzungen der Wählbarkeit verneint wurden oder das Wahlverfahren

andere formale Mängel aufweist. Dabei muss der/die MitarbeiterIn aber darlegen, dass er/sie in eigenen, ihm/ihr zustehenden Rechten persönlich verletzt worden ist.

Hinzu kommt im Bereich Mitarbeitervertretungsordnung die Rüge des/der einzelnen Beschäftigten, dass seine/ihre Rechte im Zusammenhang mit einer Mitarbeiterversammlung verletzt sind. Auch dies eröffnet den Weg zum Kirchlichen Arbeitsgericht.

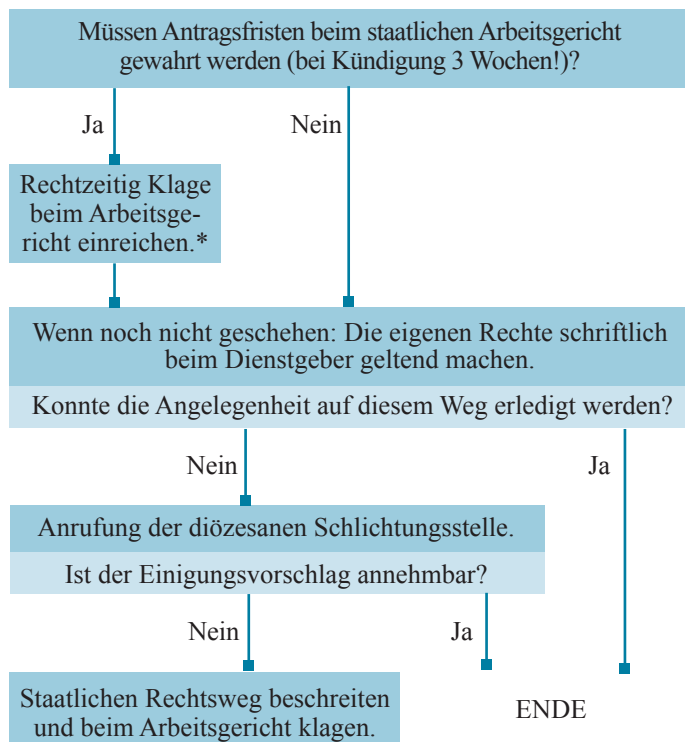
Franz Aigner

Rechtswege

Checkliste für den Konfliktfall

Wenn individuelle Rechte aus dem Arbeitsverhältnis verletzt sind, z. B.:

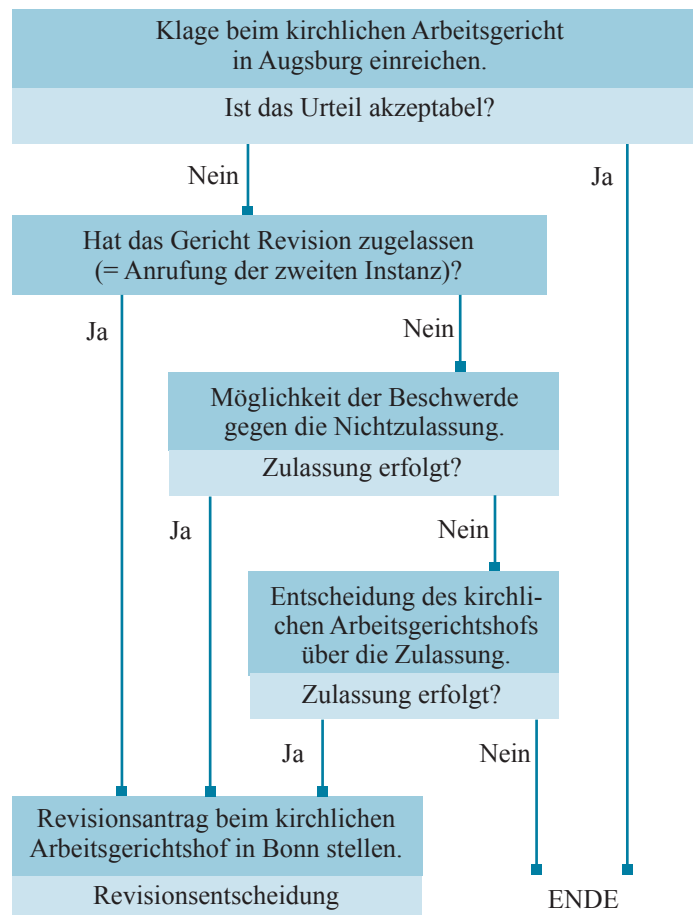
- Recht auf richtige Eingruppierung
- Recht auf Urlaub
- Recht auf Weiterbeschäftigung



* Man kann das Arbeitsgericht beim Einreichen der Klage informieren, dass die Möglichkeit einer außergerichtlichen Klärung vor der Schlichtungsstelle besteht. In der Regel wird das Gericht dann warten, bis die Schlichtung abgeschlossen ist.

Wenn eigene Rechte im Zusammenhang mit der Arbeitnehmervertretung verletzt sind, z. B.

- Wahlrecht
- Benachteiligung aufgrund der Mitgliedschaft in einer MAV



Markus Schweizer



Urteile leichter durchzusetzen

Kirchliches Arbeitsgericht übernimmt Aufgaben der Schlichtungsstellen

Vergütungsgruppe VII genügt für die neue Mitarbeiterin, davon ist der Dienstgeber überzeugt. Die Mitarbeitervertretung hält diese Eingruppierung für falsch und verweigert die Zustimmung. Der Dienstgeber ignoriert die Zustimmungsverweigerung und stellt die neue Mitarbeiterin trotzdem mit Vergütungsgruppe VII ein. Ein klarer Rechtsverstoß gegen die Mitarbeitervertretungsordnung § 35. Die Mitarbeitervertretung erhebt Klage beim Kirchlichen Arbeitsgericht in Augsburg.

Bei Rechtsstreitigkeiten tritt das Kirchliche Arbeitsgericht die Nachfolge der früheren „MAVO-Schlichtungsstellen“ an. Eine Rechtsstreitigkeit liegt vor, wenn zu klären ist, ob ein Verhalten oder eine Maßnahme rechtmäßig ist. Ab 1. Juli 2005 gibt es für ganz Bayern ein einziges Kirchliches Arbeitsgericht mit Sitz in Augsburg. Nur bei Regelungsstreitigkeiten gibt es weiterhin diözesane Verfahren vor den neuen „Einigungsstellen“ (siehe Beitrag rechts).

Zuständig von Einstellung bis Kündigung

Rechtsstreitigkeiten aus der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) jeder Art können sowohl von der Mitarbeitervertretung (MAV) als auch vom Dienstgeber an das Kirchliche Arbeitsgericht gebracht werden. Dies betrifft den Streit über die Auslegung einzelner Vorschriften der MAVO, aber auch den größten Teil der Mitwirkungsrechte einer MAV. Neben den Anhörungs- und Mitberatungsrechten bei Kündigung ist dies der gesamte Zustimmungskatalog in persönlichen Angelegenheiten. Darunter fällt die Zustimmung zur Einstellung, zur Eingruppierung, zu Beförderungen, Versetzungen etc.

Im oben genannten Fall handelt es sich um eine widerrechtliche, da ohne Zustimmung der MAV erfolgte, Eingruppierung. Das Kirchliche Arbeitsgericht wird dies feststellen und den Dienstgeber dazu verpflichten, das Eingruppierungsverfahren ordnungsgemäß durchzuführen. Wenn sich Dienstgeber und MAV dann hinsichtlich der richtigen Eingruppierung nicht einigen

können, geht die Sache nochmals an das Kirchliche Arbeitsgericht. Diesmal muss der Dienstgeber die Ersetzung der MAV-Zustimmung beantragen. Das Gericht entscheidet nun, ob die Eingruppierung in Vergütungsgruppe VII korrekt ist oder nicht.

Auch Wahlausschuss und DiAG können klagen

Soweit das Wahlverfahren betroffen ist, ist auch der MAV-Wahlausschuss klagebefugt. Grund für eine Klage kann zum Beispiel vorliegen, wenn der Dienstgeber sich weigern würde, zur Durchführung der Wahl notwendige Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

Die Mitarbeitervertretungsordnung regelt auch das Recht der „diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen“ (DiAGs). Dabei handelt es sich um diözesane Zusammenschlüsse der MAVen, meist getrennt nach Caritas und „verfasstem Bereich“. Im Rahmen der ihnen zukommenden Rechte sind sie ebenfalls klagebefugt.

In der MAVO sind auch die Aufgaben und Rechte der „Sprecher der Jugendlichen und Auszubildenden“, der „Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ und des „Vertrauensmanns der Zivildienstleistenden“ geregelt. Bei Rechtsverstößen können auch sie sich an das Kirchliche Arbeitsgericht wenden.

Schutz der Mitarbeitervertreter einklagbar

Mitarbeitervertreter stehen bei Konflikten in der Einrichtung meist in vorderster Linie. Die MAVO schützt sie daher



Im Juli bezieht das Kirchliche Arbeitsgericht für Bayern seine Räume im Augsburger Ottmarsgäßchen. Foto: KODA Kompass

in besonderer Weise vor Kündigung und Benachteiligung durch den Dienstgeber. So darf zum Beispiel ein Mitarbeitervertreter wegen seines Amtes nicht schlechter bezahlt werden als ein vergleichbarer Kollege, der nicht MAV-Mitglied ist. Verstößt der Dienstgeber gegen die Schutzvorschriften, kann der oder die Betroffene das Kirchliche Arbeitsgericht anrufen.

Neue Qualität der Rechtsprechung

Neue Rechte erhalten die VertreterInnen der MitarbeiterInnen durch das Kirchliche Arbeitsgericht nicht. Der Status des Arbeitsgerichts ist allerdings erheblich höher als der der früheren „MAVO-Schlichtungsstellen“. So kann das Kirchliche Arbeitsgericht notfalls auch zu Vollstreckungsmaßnahmen, wie Bußgeldern, greifen, wenn sich eine Partei weigert, einem Urteil Folge zu leisten. Neu ist auch die Möglichkeit gegen ein Urteil Revision einzulegen. Dies erfolgt beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof in Bonn.

Das Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht ist kostenfrei. Die Parteien können sich im Verfahren durch einen Bevollmächtigten vertreten lassen. Ob die Kosten für einen Bevollmächtigten getragen werden, ist vorab mit dem Gericht zu klären.

Dr. Joachim Eder



Wenn's um die Bürozeiten geht

Regelungsstreitigkeiten werden jetzt von Einigungsstellen entschieden

Die MitarbeiterInnen seien nach 15 Uhr kaum noch in ihren Büros erreichbar; klagt der Dienstgeber. Er will die Kernzeit mit Anwesenheitspflicht daher bis 16.30 Uhr verlängern. Die Mitarbeitervertretung hält das für übertrieben, außerdem will sie einer Verlängerung nur zustimmen, wenn flexible Zeitausgleichsregelungen eingeführt werden. Schon ein halbes Jahr dauern die Verhandlungen – ohne dass sich beide Seiten näher gekommen sind. Der Dienstgeber will nun endlich eine Entscheidung und wendet sich an die diözesane „Einigungsstelle“.

Zuständig für das „Wie“ einer Regelung

Die neuen Einigungsstellen lösen in Regelungsstreitigkeiten die bisherigen „MAVO-Schlichtungsstellen“ ab. Die MAVO ist die Mitarbeitervertretungsordnung, in der die gesamte betriebliche Mitbestimmung geregelt ist.

Bei dem Streit um längere Kernzeiten geht es darum, „wie“ etwas geregelt werden soll – es handelt sich um eine Regelungsstreitigkeit. Für Regelungsstreitigkeiten zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung (MAV) sind jetzt die Einigungsstellen zuständig. Alle anderen Streitigkeiten aus der MAVO, jetzt mit dem Begriff Rechtsstreitigkeiten bezeichnet, werden vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht verhandelt.

Einigungsstelle bleibt diözesan

Während die Kirchlichen Arbeitsgerichte in einer für ganz Deutschland einheitlichen „Kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung“ (KAGO) geregelt sind, gilt für die neuen Einigungsstellen diözesane Gesetzgebung. Ein „Gesetz zur Anpassung arbeitsrechtlicher Vorschriften an die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung“ soll sicherstellen, dass dies möglichst einheitlich erfolgt. Errichtung, Zuständigkeit und Verfahren der Einigungsstelle werden in der MAVO geregelt.

Die Einigungsstelle verhandelt immer mit einem/einer Vorsitzenden und sogenannten „Listen-“ und „ad-hoc-Beisitzern“

von Dienstgeber und Mitarbeiterseite.

Der Generalvikar für die Dienstgeberseite und die „diözesane Arbeitsgemeinschaften der MAVen“ für die Mitarbeiterseite bestellen mehrere Personen für Beisitzerlisten. Je ein Listen-Beisitzer aus jeder Seite ist – in alphabetischer Reihenfolge – bei einem Verfahren beteiligt.

Alle Listenbeisitzer zusammen schlagen dem Diözesanbischof je eine Person als Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden vor. Vorsitzender und Stellvertreter werden vom Diözesanbischof ernannt. Es ist nicht notwendig, dass sie die Befähigung zum staatlichen Richteramt besitzen; sie sollen im Arbeitsrecht oder im Personalwesen erfahren sein, dürfen aber – um ihre Neutralität und Unabhängigkeit sicherzustellen – keinen kirchlichen Beruf ausüben. Amtszeit der Mitglieder der Einigungsstelle ist 5 Jahre.

Parteien benennen ad-hoc-Beisitzer

Zusätzlich werden für jedes einzelne Verfahren vom Antragsteller und vom Antragsgegner je ein/e ad-hoc-BeisitzerIn benannt. Diese können vor allem die konkreten Hintergründe der unterschiedlichen Positionen in die Beratungen der Einigungsstelle einbringen. Der oder die von der Mitarbeitervertretung benannte ad-hoc-BeisitzerIn muss im kirchlichen Dienst stehen und die Voraussetzungen für die Wählbarkeit in eine MAV erfüllen.

Im Eingang erwähnten Beispiel hat die Mitarbeitervertretung keine geeignete Person zur Hand. Sie setzt sich deshalb mit ihrer DiAG in Verbindung, die ihr eine kompetente MAV-Vorsitzende, Frau A. empfiehlt. Frau A. hat Erfahrung im MAVO-Recht und vor allem mit flexiblen Arbeitszeitmodellen. Nach einem ausführlichen Gespräch ist die MAV überzeugt, dass Frau A. ihr Anliegen gut vertreten wird und benennt sie als ad-hoc-Beisitzerin.

Spruch bindet MAV und Dienstgeber

Der Vorsitzende der Einigungsstelle lädt die Parteien zur mündlichen Verhand-

lung. Das Verfahren ist nicht öffentlich. Ziel ist die gütliche Einigung der Parteien. Kommt keine Einigung zwischen MAV und Dienstgeber zustande, entscheidet die Einigungsstelle durch „Spruch“. Der Spruch ersetzt die nicht zustande gekommene Einigung und bindet die Beteiligten.

Gegen einen Spruch der Einigungsstelle kann in bestimmten Fällen beim Kirchlichen Arbeitsgericht geklagt werden. Das gilt, wenn das Verfahren fehlerhaft war, die Einigungsstelle die „Grenzen des Ermessens“ überschritten hat oder der Spruch Ausgaben nach sich zieht, die die finanziellen Möglichkeiten der Einrichtung übersteigen. Es werden also nur rechtliche Mängel des Spruchs oder des Verfahrens überprüft, gegen den Inhalt des Spruchs in tatsächlicher Hinsicht gibt es keine Berufungsmöglichkeit.

Dr. Joachim Eder

MAV und Dienstgeber antragsberechtigt

Die Zuständigkeit der Einigungsstelle wurde auf Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem Zustimmungs- und Antragskatalog bei Angelegenheiten der Dienststelle begrenzt (§ 36 und § 37 MAVO). Betroffen sind Angelegenheiten wie Änderungen von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Einführung von Beurteilungsrichtlinien für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – die in Zukunft beim Leistungsentgelt eine Rolle spielen kann – aber auch die Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen.

Beide, MAV und Dienstgeber, können die Einigungsstelle anrufen, wenn keine Einigung zustande kommt.

Darüberhinaus kann sich der Dienstgeber an die Einigungsstelle wenden, wenn die MAV der Versetzung oder Abordnung eines Mitglieds der MAV nicht zustimmt. Die Mitarbeitervertretung ist antragsberechtigt, wenn es um die Freistellung für die MAV-Arbeit geht.

Die Verfahren vor der Einigungsstelle sind unabhängig von ihrem Ausgang kostenfrei.

Dr. Joachim Eder



Kirchliches Arbeitsgericht löst KODA-Gericht ab

Wenn das KODA-Gericht von MitarbeiterInnen angerufen wird, ist Alarmstufe „Rot“ gegeben. Wenn auch nur eine geringe Zahl von MitarbeiterInnen von Rechtsstreitigkeiten aus dem KODA-Recht direkt betroffen ist, berühren Klagen aus diesem Bereich in hohem Maße Beteiligungsrechte im Bereich der kollektiven Arbeitsvertragsgestaltung. Die KODA-Ordnung, die das paritätisch ausgestaltete kirchliche Arbeitsrechtsregelungsverfahren regelt, ist das Instrument, das die MitarbeitervertreterInnen in der KODA auf „Augenhöhe“ mit den DienstgebervertreterInnen bringt.

Das Kirchliche Arbeitsgericht ist gemäß § 2 Abs. 1 Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung (KAGO) zuständig für Rechtsstreitigkeiten aus dem Recht der nach Art. 7 Grundordnung gebildeten Kommissionen zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechtes (= KODA). Dies betrifft den Bereich der „überbetrieblichen Mitwirkung“, der für alle Einrichtungen im Geltungsbereich der Bayerischen Regional-KODA von Bedeutung ist.

Solche Rechtsstreitigkeiten ergeben sich aus der Auslegung der Bayerischen Regional-KODA-Ordnung und allen ergänzenden und damit zusammenhängenden Ordnungen. In Art. 7 Grundordnung des kirchlichen Dienstes wird die „Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen“ geregelt. Soweit Regelungen nicht mit Art. 7 Grundordnung in Einklang stehen, können diese im Sinne einer Güterabwägung im Einzelfall Gegenstand eines Verfahrens sein.

Betroffen sind auch die Wahlordnung für die VertreterInnen der MitarbeiterInnen in der Bayerischen Regional-KODA und der Lehrerkommission sowie die Wahlordnung für die VertreterInnen der Mitarbeiterseite in der Zentral-KODA aus den bayerischen Bistümern.

Bislang wurden alle Streitigkeiten aus den genannten Bereichen vor einem eigenen bayerischen KODA-Gericht verhandelt. Ab Juli 2005 übernimmt diese Zuständigkeiten das Kirchliche Arbeitsgericht, das KODA-Gericht wird aufgelöst.

Klagemöglichkeit der KODA als Ganze

Bei Rechtsstreitigkeiten, in denen die KODA als Ganze betroffen ist, kann sie als KODA klagen und bedarf für die Klage die

Hälfte der Mitglieder. Dies könnte etwa bei einer Streitigkeit über die Zuständigkeit der Bayerischen Regional-KODA gegenüber der Zentral-KODA der Fall sein.

Klagemöglichkeit der Mitarbeiter- oder der Dienstgeberseite

Rechtsstreitigkeiten, bei denen eine der beiden Seiten in der KODA die klagende Partei ist, können sich auf alle Regelungen in der KODA-Ordnung beziehen. Immer geht es dabei um eine Rüge einer Verletzung von Rechten, von der eine der beiden Seiten betroffen ist.

Klagemöglichkeit eines einzelnen KODA-Mitglieds

Auch ein einzelnes KODA-Mitglied kann in seinen Rechten aus der KODA-Ordnung verletzt sein. Dann besteht die Möglichkeit, sich an das Kirchliche Arbeitsgericht zu wenden. Darunter fällt etwa die Verweigerung einer Schulung oder die Verweigerung einer ordnungsgemäßen

Freistellung.

Klagemöglichkeit der KODA-Wahlorgane

Auch Wahlausschüsse zur KODA können im gesamten Wahlverfahrensrecht in ihren Rechten verletzt sein. Auch hier besteht Klagemöglichkeit beim Kirchlichen Arbeitsgericht.

Klagemöglichkeit von Koalitionen

In Bayern besteht die Besonderheit, dass seit der letzten KODA-Wahl Wahlvorschläge von Koalitionen, zum Beispiel Berufsverbänden, zulässig sind. Damit können auch Koalitionen im Falle der Ablehnung vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht klagen. Der Kriterienkatalog, der für die „Beteiligung von Koalitionen gemäß Art. 6 Grundordnung an der Beteiligung der Aufgaben gemäß Art. 7 Grundordnung“ erlassen worden ist, ist damit ebenfalls möglicher Gegenstand eines Verfahrens. Deren Antragsbefugnis ist allerdings nicht ausdrücklich in der Ordnung geregelt, so dass diese Möglichkeit nur durch richterliche „Lückenschließung“ offensteht.

Dr. Joachim Eder

Neues Schiedsverfahren

Bei „unabweisbarem Regelungsbedürfnis“ kann keine Seite in der KODA blockieren

Inder KODA kann die Situation eintreten, dass eine der beiden Seiten zur Auffassung gelangt, es bedürfe auf jeden Fall einer neuen Regelung für einen bestimmten Sachverhalt (zum Beispiel einer Zulage für eine Berufsgruppe aufgrund schwieriger gewordener Arbeitsumstände) oder des Wegfalls einer bestehenden Regelung (zum Beispiel Wegfall eines Vergütungsbestandteils). Keine der beiden Seiten kann eine solche Regelung erzwingen, sondern nur über Verhandlungen eine Neuregelung herbei führen.

Vermittlungsverfahren soll KODA in Bewegung bringen

Die bayerische KODA-Ordnung kennt deshalb ein einstufiges Vermittlungsverfahren. Dieses Verfahren kann eingeleitet werden, wenn im Zusammenhang mit

der Beschlussfassung eine Pattsituation eingetreten ist.

Der KODA-Vermittlungsausschuss besteht aus 5 Personen und zwar aus einem/r unabhängigen Vorsitzenden, je einem/r BeisitzerIn aus Dienstgeber- und Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA und je einem/r BeisitzerIn aus Dienstgeber- und Mitarbeiterseite, die nicht der KODA angehören.

Der Vermittlungsausschuss kann der Bayerischen Regional-KODA aber nur einen Vermittlungsvorschlag unterbreiten. Dieser Vermittlungsvorschlag ist in der KODA wie ein Antrag zu behandeln, bedarf also der Zweidrittelmehrheit. Wenn dem Vorschlag nicht zugestimmt wird, ist der Vermittlungsvorschlag gescheitert. Er kann auch nicht vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht eingeklagt werden. Allerdings gibt es aufgrund einer Änderung der



Pattsituation. Vermittlungs- und Schiedsverfahren sollen in scheinbar ausweglosen Situationen helfen.
Foto: KODA Kompass

KODA-Ordnung ab 1. Juli 2005 die Möglichkeit eine Schiedsstelle anzurufen.

Letzter Ausweg – die Schiedsstelle

Die neu eingeführte Schiedsstelle besteht aus 5 Personen. Neben dem/der neutralen Vorsitzenden mit Befähigung zum staatlichen Richteramt sind je 2 VertreterInnen der Dienstgeber und der MitarbeiterInnen in der Bayerischen Regional-KODA Mitglieder, die für das Verfahren von jeder Seite benannt werden. Von der KODA ist für 5 Jahre eine Liste von 3 Personen zu erstellen, aus der im Falle der Anrufung der Schiedsstelle der/die für das Verfahren zuständige Vorsitzende einvernehmlich benannt werden. Kommt kein Einvernehmen zustande, entscheidet das Los.

Hohe Hürde – unabweisbares Regelungsbedürfnis

Um eine Lösung nach dem Scheitern eines Vermittlungsverfahrens zu finden, wurde von der Freisinger Bischofskonferenz das Schiedsverfahren in die KODA-Ordnung eingeführt. Mit der Begründung eines „unabweisbaren Regelungsbedürfnisses“ kann von Dienstgeber- oder Mitarbeiterseite die Schiedsstelle angerufen werden. Diese Schiedsstelle hat zunächst festzustellen, ob überhaupt ein unabweisbares Regelungsbedürfnis vorliegt. Damit wurde eine sehr hohe Hürde für das Schiedsverfahren geschaffen. Der Antragsteller muss belegen können, dass eine Entscheidung über den Antrag in der KODA unbedingt notwendig ist. Allein der Wunsch, eine Angelegenheit so oder so zu regeln, reicht nicht.

Gegen die Entscheidung der Schiedsstelle kann das Kirchliche Arbeitsgericht angerufen werden. Wird das unabweisbare Regelungsbedürfnis festgestellt, hat die KODA nochmal vier Wochen Zeit eine Entscheidung in der konkreten Fragestellung herbei zu führen.

Keine Seite kann Vorschlag der Schiedsstelle blockieren

Wenn die KODA wieder zu keiner Entscheidung kommt, kann die Schiedsstelle von jeder der beiden Seiten erneut angerufen werden. Die Schiedsstelle muss nun selbst in der Sache entscheiden und einen Regelungsvorschlag erarbeiten.

Anschließend wird über diesen Vorschlag in der KODA abgestimmt, wobei der/die Vorsitzende und der/die stellvertretende Vorsitzende an die Entscheidung der Schiedsstelle gebunden sind. Sie müssen also für den Vorschlag der Schiedsstelle stimmen. Für die Annahme der Entscheidung bedarf es nur der einfachen Mehrheit aller Stimmberechtigten in der KODA. Das bedeutet, die Stimmen der Mitarbeiter- oder Dienstgeberseite allein reichen – zusammen mit den Stimmen der Vorsitzenden – für die Annahme des Vorschlags aus. Eine Einspruchsmöglichkeit gegenüber diesem Beschluss besteht nicht; die endgültige Entscheidung über die Inkraftsetzung verbleibt jedoch wie bei jeder Inkraftsetzung beim zuständigen Diözesanbischof.

Kirchliches Arbeitsgericht bei Verfahrensfehlern zuständig

Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem KODA-Vermittlungsausschuss und

der Schiedsstelle können auch Gegenstand eines Kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahrens sein. Solche Streitigkeiten beziehen sich aber nicht auf den Inhalt eines Vermittlungsvorschlages oder eines Schiedsspruches, sondern nur auf ein fehlerhaftes Verfahren im Zusammenhang mit der Abwicklung eines Vermittlungs- oder Schiedsverfahrens. Allerdings kann die Feststellung des Vorliegens oder Nicht-Vorliegens des unabweisbaren Regelungsbedürfnisses durch die Schiedsstelle – wie aufgezeigt – als eine Rechtsfrage kirchengerichtlich überprüft werden.

Schiedsverfahren statt bischöflichem Letztentscheidungsrecht

Dieses Schiedsverfahren ist einmalig in der deutschen KODA-Landschaft. Es übernimmt die Aufgabe des Letztentscheidungsrechts des Diözesanbischofs, das bei anderen KODAs vorgesehen ist. Mit dieser Regelung wird der Grundgedanke des Dritten Weges, die Parität, also die Gleichstellung von Dienstgeber- und Dienstnehmerseite, in diesem Bereich voll verwirklicht.

Dr. Joachim Eder

Impressum

KODA Kompass
Organ der Bayerischen
Regional-KODA Mitarbeiterseite
Erstellt in Zusammenarbeit mit der
Dienstgeberseite.

Für die Inhalte tragen die AutorInnen die Verantwortung. Rechtskräftig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt. Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

Herausgeber- und Autorenschrift
Bayerische Regional-KODA
Ottmarsgäßchen 8, 86152 Augsburg
Tel.: 08 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 37 93
Bayerische-Regional-KODA@t-online.de

Redaktionsanschrift
c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
Tel.: 0 80 34/40 84 Fax: 0 80 34/7 08 98 61
redaktion@kodakompass.de

Redaktion
Franz Aigner, Jürgen Herberich, Johannes Hoppe, Markus Schweizer, Dr. Christian Spannagl, Manfred Weidenthaler, Vertreter der Dienstgeberseite: Wolfgang Rückl

Redaktionsleitung und Layout
Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.)

KODA Kompass Fotos: Johannes Hoppe
Abo-Verwaltung, Druck und Auflage
Druckerei Fuchs, Gutenbergstr. 1,
92334 Berching, Tel.: 0 84 62/9 40 60,
Fax: 0 84 62/94 06 20; Auflage: 39.000
MitarbeiterInnen, die den KODA Kompass kostenfrei im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses zugesandt erhalten, melden Adressänderungen nur ihrem Dienstgeber.



Errichtung und Aufbau der kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit in Bayern

Einheitliche Rechtsprechung gesichert

Das Kirchliche Arbeitsgericht für den Bereich der bayerischen Diözesen ist durch eine Vereinbarung der bayerischen Bischöfe ein einziges regionales Gericht mit Sitz in Augsburg. Es ist zuständig für alle Rechtsstreitigkeiten aus dem kollektiven Arbeitsrecht auf dem Gebiet der 7 bayerischen Bistümer. Das Kirchliche Arbeitsgericht urteilt im Mitwirkungsbereich, der den MitarbeiterInnen kirchengesetzlich garantiert ist. Im kollektiven Arbeitsrecht sind dabei der überbetriebliche und der innerbetriebliche Mitwirkungsbereich zu unterscheiden.

Überbetriebliche Mitwirkung

Im Bereich der überbetrieblichen Mitwirkung werden alle Streitigkeiten aus dem KODA-Recht erfasst. Damit sind alle Rechtstreitigkeiten betroffen, die mit Regelungen der Bayerischen Regional-KODA und/oder der Lehrerkommission in der KODA in Zusammenhang stehen. Rechtsstreitigkeiten aus der Ordnung der „Arbeitsrechtlichen Kommission“ (AK) des Deutschen Caritasverbandes können nicht vor diesem Gericht eingebracht werden. Die AK ist ein bundesweites Gremium. Das dafür zuständige Kirch-

liche Arbeitsgericht hat seinen Sitz in Freiburg.

Innerbetriebliche Mitwirkung

Im Bereich der innerbetrieblichen Mitwirkung werden Streitigkeiten aus dem Mitarbeitervertretungsrecht erfasst. Damit sind alle Rechtsstreitigkeiten betroffen, die mit Regelungen für Mitarbeitervertretungen und diözesane Arbeitsgemeinschaften (DiAGs) aus dem verfassten oder caritativen Bereich im Zusammenhang stehen. Dies gilt auch im Bereich der Institute des geweihten Lebens und der Gesellschaften des apostolischen Lebens, also für den gesamten Ordensbereich. Die Rechtsstreitigkeiten beziehen sich auch auf das Wahlverfahrensrecht und auf das Verfahrensrecht vor der Einigungsstelle.

Betroffen sind ebenso Rechtsstreitigkeiten aus ergänzenden kirchlichen Ordnungen, die es in einzelnen Diözesen gibt. In Bayern ist hier das für die Katholische Universität geltende Personalvertretungsgesetz zu nennen, das dort allerdings als kirchliches Gesetz Geltung hat.

Weiter können Regelungen in staatlichen Gesetzen, in denen Arbeitnehmervertretungen generell Rechte zugewiesen

werden, Gegenstand des Kirchlichen Arbeitsgerichtes sein. So ist die Bestellung der Sicherheitstechnischen Fachkraft wie auch deren Abberufung aufgrund eines staatlichen Gesetzes zustimmungspflichtig. Dieses Zustimmungsrecht muss aber gegebenenfalls vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht eingeklagt werden.

Kirchliches Arbeitsgericht als Tatsacheninstanz

Über dem Kirchlichen Arbeitsgericht steht der Kirchliche Arbeitsgerichtshof. Allerdings ist das Kirchliche Arbeitsgericht die einzige Tatsacheninstanz. Dies bedeutet, die Aufnahme von Beweisen findet nur dort statt. Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof ist also keine Berufungsinstanz sondern eine Revisionsinstanz. Damit unterscheidet sich die kirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit von der staatlichen, die drei Instanzen – Arbeitsgericht, Landesarbeitsgericht, Bundesarbeitsgericht – kennt.

Kirchlicher Arbeitsgerichtshof als Revisionsinstanz

Das Revisionsverfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof behandelt

Kirchliches Arbeitsgericht für die bayerischen Diözesen

Frauentorstraße 3
86152 Augsburg

Bei Redaktionsschluss war die Ernennung des **Vorsitzenden** und des **stellvertretenden Vorsitzenden** noch nicht erfolgt.

Beisitzende Richter, Dienstgeberseite:

Bei Redaktionsschluss noch nicht bekannt.

Beisitzende Richter, Dienstnehmerseite:

Von der Dienstnehmerseite der Bayerischen Regional-KODA wurden den bayerischen Diözesanbischöfen vorgeschlagen: Franz Aigner (Bayer. Regional-KODA), Hans Reich (Bayer. Regional-KODA), Manfred Weidenthaler (Bayer. Regional-KODA).

Weitere 3 beisitzende Richter werden von den diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen (DiAGen) den bayerischen Diözesanbischöfen vorgeschlagen. Die Namen waren bei Redaktionsschluss noch nicht bekannt.

Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen

Bei Redaktionsschluss war die Ernennung von **PräsidentIn**, **VizepräsidentIn** sowie der „**Mitglieder mit Befähigung zum staatlichen beziehungsweise kirchlichen Richteramt**“ und deren StellvertreterInnen noch nicht erfolgt.

Beisitzende Richter:

Von der Bundesarbeitsgemeinschaft der MAVen (BAG-MAV) wurden vorgeschlagen:

Wolfgang Böttcher, Dorothea Brust-Etzel und Udo Koser.

Von der Dienstnehmerseite der Zentral-KODA wurden vorgeschlagen:

Rolf Cleophas (Arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritasverbandes), Dr. Joachim Eder (Bayer. Regional-KODA) und Renate Wulf (Rechtssekretärin der KAB Trier).

Die beisitzenden Richter von Dienstgeberseite waren bei Redaktionsschluss noch nicht bekannt.

damit keine Tatsachen, sondern nur mehr Rechtsfragen. Es findet nur statt, wenn das Kirchliche Arbeitsgericht die Revision zugelassen hat. Allerdings besteht gegen die Ablehnung der Revision die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof. Dieser muss dann entscheiden, ob die Revision zugelassen wird, kann dann aber auch nur noch die Rechtsfragen neu behandeln.

Einheitliche Rechtsprechung gesichert

Diese Struktur ermöglicht eine einheitliche Rechtsprechung bei der Auslegung der für alle Diözesen gemeinsamen Grundlagen des kirchlichen Arbeitsrechts, vor allem der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“. Dies wird auch ausdrücklich in der Präambel der KAGO genannt.

Dr. Joachim Eder



... der Gerechte fühlt sich sicher wie ein Löwe.

Buch der Sprichwörter 28,1

Erich Sozepanski

Urteile sind bindend

Verfahren orientiert sich an staatlichen Gerichten

Allein das Kirchliche Arbeitsgericht entscheidet in tatsächlicher Hinsicht, auch wenn über die Revision eventuell eine neue Entscheidung erzwingbar bleibt.

Ablauf des Verfahrens

Grundlage des Verfahrensrechts sind die Vorschriften des staatlichen Arbeitsgerichtsgesetzes über das Urteilsverfahren, generelle Grundsätze des Kirchenrechts sind als Vorgaben und als Entscheidungsgrundlage von Bedeutung. Die Entscheidung ergeht in einer öffentlichen mündlichen Verhandlung. Das Gericht entscheidet mit Mehrheit der Stimmen nach seiner freien, aus dem Gesamtergebnis des Verfahrens gewonnenen Überzeugung. Das Urteil ist schriftlich abzufassen.

Vollstreckung der Entscheidung

Die endgültige Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtes ist bindend, sie ersetzt gleichsam eine Entscheidung eines staatlichen Arbeitsgerichts, da diese im Bereich des kirchlichen kollektiven Arbeitsrechts keine Kompetenzen besitzt. So hat die unterlegene Partei, wenn sie zu einer Leistung verpflichtet wird (zum Beispiel

höhere Eingruppierung eines Mitarbeiters) innerhalb eines Monats dem Gericht darüber Bericht zu erstatten.

Sollte dies nicht erfolgen, hat das Gericht den kirchlichen Vorgesetzten (Stiftungsaufsicht, Generalvikar, eventuell Diözesanbischof) um Vollstreckungshilfe zu ersuchen. Sollte auch dies erfolglos bleiben, kann eine Geldbuße bis zu 2500 Euro verhängt werden. Dazu kann angeordnet werden, dass die Entscheidung des Gerichts unter Nennung der Betroffenen im diözesanen Amtsblatt veröffentlicht wird. Hier wird deutlich, dass die innerkirchlichen Möglichkeiten letzten Endes begrenzt sind, die politische Wirkung der Missachtung eines innerkirchlichen Gerichtsentscheidendes allerdings verheerend sind.

Prozessvertretung möglich

Die Beteiligten, also auch die MAVen, können sich von sach- und rechtskundigen Personen vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht vertreten lassen. Erforderlich ist, dass dies zur Wahrnehmung der Rechte der Beteiligten notwendig erscheint. Darüber hat das Gericht ausdrücklich zu befinden.

Dr. Joachim Eder

Kommentar

Eine revolutionäre kirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit?

Viele Beobachter sind der Auffassung, das neue Kirchliche Arbeitsgericht sei nichts anderes als die alte MAVO-Schlichtungsstelle im neuen besseren und vornehmeren Gewand. Sachlich gesehen verbleibt die tatsächliche Entscheidung bei Streitigkeiten bei einer einzigen Instanz, entweder bei der Einigungsstelle oder beim Kirchlichen Arbeitsgericht.

Trotzdem ist die Einführung der Kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung (KAGO) revolutionär. Im innerkirchlichen Rechtskreis wurde vom Apostolischen Stuhl ausdrücklich eine Sonderregelung für die deutsche kirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit als echtes „kirchliches Gerichtswesen“ gewährt. Damit ist eine innerkirchliche Anerkennung und gleichzeitig auch eine höhere kirchliche Unabhängigkeit dieses Gerichtswesens verbunden. Darüber hinaus hat erstmalig im Bereich des kirchlichen Arbeitsrechts die Deutsche Bischofskonferenz eine Beschlusskompetenz erhalten, die sonst dem einzelnen Diözesanbischof vorbehalten ist.

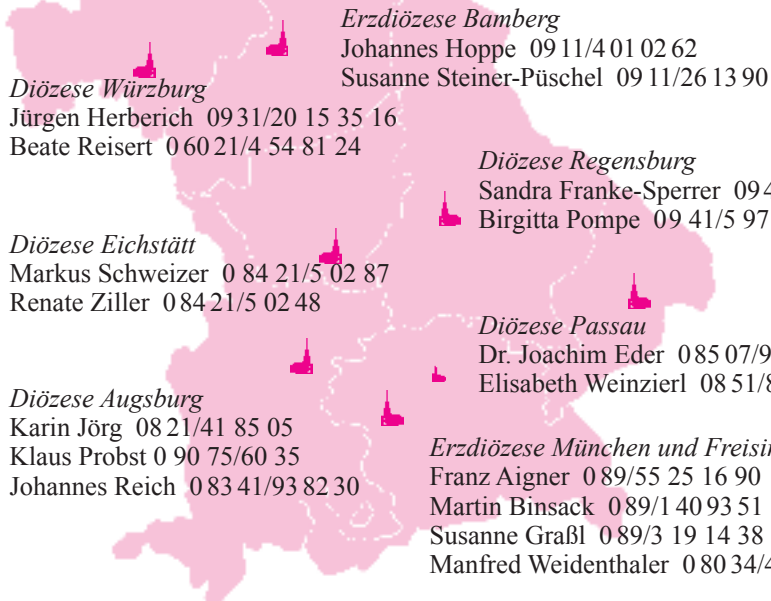
Im staatlich rechtlichen Bereich nimmt die katholische Kirche mit der Errichtung der kirchlichen Gerichte ausdrücklich ihr verfassungsmäßig garantiertes kirchliches Selbstbestimmungsrecht wahr. Sie dokumentiert damit, dass sie auch weiterhin ein den kirchlichen Grundsätzen entsprechendes „Kirchliches Arbeitsrecht“ weiterentwickeln und weiterführen will. Das EU-Recht überlässt den Bereich des kollektiven Arbeitsrechtes der staatlichen Eigenregelung, so dass die Einführung der KAGO auch europarechtlich von Anfang an stimmig ist.

In der Sache selbst gibt die Einführung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes die Möglichkeit, dass einheitliche Grundsatzentscheidungen für den gesamten Bereich der Deutschen Bischofskonferenz gewährleistet werden.

Die fünfjährige Erprobungsphase sollte genutzt werden, um alle auftretenden Lücken zu sichten, die dazu ergangenen richterlichen Entscheidungen zu bewerten und für die weitere Entwicklung der KAGO zu nutzen. Gerade die Verflechtung von Kirchenrecht und staatlichem Recht kann auch zu einer Bereicherung der Diskussion im gesamten deutschen Rechtsbereich beitragen.

Dr. Joachim Eder

Ihre KODA- VertreterInnen



In eigener Sache Adressänderungen nur an Dienstgeber

Immer wieder melden Kolleginnen und Kollegen Adressänderungen an die KODA Kompass-Redaktion oder an die Druckerei Fuchs. Die Versandadressen des KODA Kompass erhalten wir aber für jede Ausgabe neu und aktuell von den Finanzkammern. MitarbeiterInnen müssen daher ihre korrekte Anschrift ausschließlich dem Dienstgeber beziehungsweise der Finanzkammer melden. Wenn es mit dem Bezug trotzdem nicht klappt, sollten sich die Betroffenen an ihre Finanzkammer wenden. Schon ein Tippfehler in der Adresse kann dazu führen, dass „Postvertriebsstücke“ wie der KODA Kompass nicht zugestellt werden. Die Post wirft Zeitschriften mit fehlerhafter Anschrift in der Regel weg.

Eine Ausnahme sind die Abonnenten, die für den KODA Kompass bezahlen und kirchliche Schulen, die den KODA Kompass im Paket bekommen. Deren Anschriften werden von der Druckerei Fuchs verwaltet. Deren Änderungen sind daher der Druckerei zu melden.

Manfred Weidenthaler



Ins Altpapier. Über 300 Exemplare wirft die Post pro Ausgabe wegen fehlerhafter Adressen weg.

Foto: bilderbox.com

Post-, Fax- und Email-Anschriften erfahren Sie unter
www.kodakompass.de/dienstnehmer oder über die Geschäftsstelle, Tel. 08 21/15 37 92.

Hausmeister Arbeitszeit angepasst

Verringert wurde die Wochenarbeitszeit der kirchlichen HausmeisterInnen. Die tarifliche Arbeitszeit betrug im öffentlichen und kirchlichen Dienst bislang 50,5 Stunden pro Woche. Mit dieser hohen Wochenarbeitszeit sollten Zeiten ausgeglichen werden, in denen lediglich Arbeitsbereitschaft anfällt, ohne dass konkret etwas zu tun ist.

Aufgrund europarechtlicher Vorgaben darf die regelmäßige Arbeitszeit künftig 48 Stunden pro Woche nicht mehr überschreiten. Die Arbeitszeitregelung im ABD wurde zum 1. Juni 2005 entsprechend angepasst (ABD Teil A, 1., Sonderregelung 2 r).

Einige HausmeisterInnen, bei denen kaum Arbeitsbereitschaft anfällt, haben einzelvertraglich, abweichend vom ABD, eine Arbeitszeit auf Grundlage der 38,5 Stundenwoche vereinbart. Für diese MitarbeiterInnen gilt die Neuregelung nicht.

Manfred Weidenthaler

Altersteilzeit Niedrigere Beiträge

MitarbeiterInnen in der Freizeitphase der Altersteilzeit müssen nur den „ermäßigten Beitragssatz“ zur gesetzlichen Krankenversicherung entrichten, so ein Urteil

des Bundessozialgerichts. Grund dafür ist, dass in der Freizeitphase der Anspruch auf Krankengeld ruht. Der ermäßigte Beitragssatz ist mindestens um einen Prozentpunkt niedriger als der reguläre. Zuviel gezahlte Beiträge werden von den Krankenkassen mindestens 4 Jahre rückwirkend erstattet beziehungsweise verrechnet (§ 27 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IV). Die meisten Bezügestellen haben die Umstellung bereits vorgenommen. Besonders MitarbeiterInnen im Bereich kleinerer Bezügestellen sollten jedoch ihre Gehaltsabrechnung kontrollieren und gegebenenfalls ihren Dienstgeber auf die Änderung aufmerksam machen.

Manfred Weidenthaler

Beschäftigung von RentnerInnen

Bislang gab es unterschiedliche Regelungen für RentnerInnen, die im Ruhestand hinzuverdienen. Unter 65jährige fielen unter die allgemeinen Regelungen, für die Älteren galt der Teil H des ABD. Seit Januar 2005 fallen alle, die bereits volle Rente beziehungsweise Pension erhalten, unter den Teil H. Bei neuen Arbeitsverträgen kann damit unter anderem die Vergütung frei vereinbart werden. Wie schon bislang werden Arbeitsverträge ab dem 65. Lebensjahr nur befristet abgeschlossen.

Manfred Weidenthaler

ABD muss sozial bleiben

Mitarbeiterseite fordert Weiterführung der Kinderzulage

Leistungsorientiert und modern soll das neue Tarifrecht sein, das derzeit im öffentlichen Dienst entsteht. Soziale Komponenten, wie die Kinderzulage im Ortszuschlag, werden auslaufen. Die MitarbeitervertreterInnen in der KODA wollen für das kirchliche Tarifrecht ABD einen anderen Weg gehen und die Kinderzuschläge beibehalten.

Die Abschaffung der Kinderzulage hätte zur Folge, dass Väter und Mütter im neuen Vergütungssystem durchschnittlich 4,69 % Brutto weniger bekämen. Die Kinderzulage müsse bleiben, solange in Deutschland Kinder „Armutrisiko Nr. 1“ sind, so die Mitarbeiterseite der KODA.

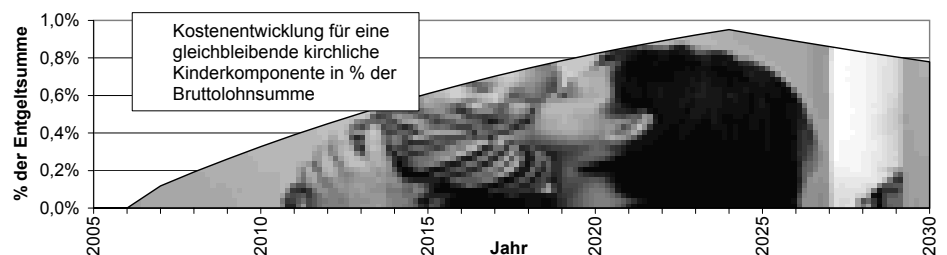
Die Tarifvereinbarungen des öffentlichen Dienstes sehen vor, jetzt gewährte Kinderzulagen als Besitzstand weiter zu zahlen. Für ab 1. Januar 2006 hinzukommende Kinder wird es nichts mehr geben. Das so gesparte Geld wird einem „Leistungstopf“ zufließen, aus dem be-

sonders leistungsfähige und engagierte MitarbeiterInnen zusätzliche Prämien und Zulagen erhalten. Mittelfristig sollen 8% der Gesamtlohnsumme über Leistungs-komponenten ausgeschüttet werden.

Im kirchlichen Dienst dürfe es kein Auspielen von Familie gegen Leistung geben, erklärte Dr. Eder, Sprecher der

KODA-Mitarbeiterseite. In die Bezahlung müssten soziale Aspekte einfließen. Der Plan der Mitarbeiterseite sieht im Kern vor, dass die Mittel für die Kinderzulage im kirchlichen Bereich weitergewährt und nicht in den Leistungstopf überführt werden. Das hätte nach Modellrechnungen zur Folge, dass Leistungsprämien im Bereich des ABD etwas geringer ausfallen würden (Kostenmaximum für eine gleichbleibende Kinderzulage ca. 2024. Nach einer Modellrechnung stünden dann 7,05 % statt 8 % für die Leistungsvergütung zur Verfügung).

Manfred Weidenthaler



Kinderkomponente ist bezahlbar. Zunächst Besitzstandsregelungen auslaufen, steigen die Kosten für die Beibehaltung der Kinderkomponente nur langsam. Nach einer Modellrechnung dürfte das Kostenmaximum ca. 2024 mit 0,95 % der Bruttolohnsumme erreicht sein. Berechnung: M. Weidenthaler Foto: bilderbbox.com

Gewerkschaften: Keiner bekommt weniger

Das Gerüst des künftigen Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes (TVöD) ist fertig. Schwierig gestalten sich die Verhandlungen über die Details. Ziel der Gewerkschaften ist, dass jede/r zumindest das jetzige Gehalt als Besitzstand behält. Ein Problem ist die Überleitung von Beschäftigten, die noch Altersstufenerhöhungen vor sich haben, die es im neuen System nicht mehr geben wird. Durch Ausgleichszahlungen sollen Nachteile zumindest gemildert werden. Die Umstellung auf die neuen Entgelttabellen ist für den 1. Oktober 2005 vorgesehen.

Die Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA hatte im Mai 2004 erreicht, dass die enge Anbindung des kirchlichen Dienstes an den öffentlichen Dienst beibehalten wird. Der sogenannte

Übernahmebeschluss der KODA besagt, dass das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes Grundlage für das kirchliche ABD bleibt.

KODA-Entscheidung nötig

Eine schwierige Situation wird eintreten, wenn der Freistaat Bayern den TVöD nicht unterzeichnet – wovon derzeit auszugehen ist. Für diesen Fall besagt der Übernahmebeschluss der KODA, dass baldmöglichst zu entscheiden ist, welches Tarifrecht des öffentlichen Dienstes künftig angewendet wird. Eine Klausel sichert den kirchlichen MitarbeiterInnen in der Übergangszeit die automatische Übernahme möglicher Lohnerhöhungen im TVöD.

Manfred Weidenthaler

Themen

- **Neue Tagegelder**
Unterm Strich mehr Geld
- **Kirchliche Schulen**
Beihilfe auf einen Blick
- **Wenn der Schlüssel weg ist**
Haftung und Versicherung im Dienst
- **Kindertagesstättengesetz**
So funktioniert die neue Finanzierung
- **Entgeltumwandlung:** Steuergrenze
- **Ballungsraumzulage:** weitergeführt
- **Stichwort:** Personalakte
- **Das geht jeden an:**
Mitarbeitervertretungswahlen 2005



Karin Jörg

Markus Schweizer

Wechsel in der Redaktion

Liebe Leserin,
lieber Leser,

gerade frisch gewählt, hatte sich Karin Jörg 2003 auch gleich bereit erklärt, in der KODA Kompass-Redaktion mitzuarbeiten. Nach anderthalb Jahren hat sie sich nun entschlossen, neue Schwerpunkte in ihrer KODA-Arbeit zu setzen. Die Mitarbeiterseite und die Redaktion danken Karin Jörg für ihre Mitarbeit und ihren Einsatz und wünschen ihr Freude und Erfolg an neuen Aufgaben.

Zum Nachfolger wurde von den DienstnehmervertreterInnen Markus Schweizer aus der Diözese Eichstätt gewählt. Wir freuen uns, dass er gleich in dieser Ausgabe mit einem ausführlichen Beitrag über Haftung und Versicherung seinen journalistischen Einstand gibt.

Herzliche Grüße im Namen des
KODA Kompass-Teams

Manfred Weidenthaler
Manfred Weidenthaler
Redaktionsleiter

Kurz erklärt

ABD: „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen“. Tarifrecht für die bayerischen KirchenmitarbeiterInnen, ohne Caritas. Großteils mit dem BAT (Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes) übereinstimmend.

Bayer. Regional-KODA: „Bayerische Regional-Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts“. Je zur Hälfte mit Dienstnehmer- und DienstgeberverechtereInnen besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraft-Setzung. Die 18 VertreterInnen der MitarbeiterInnen werden von den Beschäftigten für 5 Jahre gewählt.

Neue Tagegelder

Mehr Geld für die Mitarbeiter und weniger Kosten für die Dienstgeber

Bis zu 21,50 Euro täglich bekamen MitarbeiterInnen als pauschale Entschädigung, wenn sie auf Dienstreise waren – auf dem Papier. Tatsächlich gelangten oft nur wenige Cent in die Tasche der Beschäftigten. Durch eine Änderung der Reisekostenordnung bleibt den MitarbeiterInnen künftig mehr, zugleich sinken die Ausgaben der Dienstgeber.

Hintergrund ist das Steuerrecht. Sind Tagegelder höher als die steuerlichen Verpflegungspauschalen, ist der überschüssige Teil steuer- und sozialversicherungspflichtig. Dazu kam, dass wenn Mahlzeiten frei waren, ein Teil des Geldes einbehalten wurde. Im Extremfall führte das zu der kuriosen Situation, dass Beschäftigte, die Tagegeld beantragten, netto sogar dazuzahlten.

Mitarbeiteridee spart Steuern

Ein findiger Mitarbeiter aus dem Münchner Ordinariat gab den Hinweis: Wenn die KODA die Tagegelder so ändert, dass die Steuerpflicht entfällt, dann bekämen die meisten MitarbeiterInnen unter dem Strich mehr Geld. Seit 1. Januar gelten jetzt diese geänderten Tagegelder (siehe Tabelle). Eine Unterscheidung von Ein- und Mehrtagesreisen gibt es nicht mehr.

Zwei Beispiele: Eine Mitarbeiterin mit mittlerem Einkommen (50 % Steuer und Sozialversicherung) ist von Montag 7 Uhr bis Dienstag 19 Uhr unterwegs. Am 1. Tag bekommt sie kostenfrei Mittag- und Abendessen, am 2. Tag Frühstück und Mittagessen. Bisher zahlte der Dienstgeber 12,90 Euro, die Mitarbeiterin bekam netto 3,40 Euro raus. Nach den neuen Sätzen zahlt der Dienstgeber 6,50 Euro, fast 50 % weniger. Die Mitarbeiterin bekommt nun aber volle 6,50 Euro netto – also 91 % mehr.

Dauert die Dienstreise 4 Tage (Abreise 11 Uhr, Rückkunft 17 Uhr) und die gesamte Verpflegung ist frei, hätte sie netto 40 Cent bekommen, weitere gut 80 Cent (je nach

Steuersatz) hätte sie vom Finanzamt über die Einkommenssteuererklärung erhalten. Kosten für den Dienstgeber: 12,90 Euro. Nach der neuen Regelung bekommt die Mitarbeiterin 4,50 Euro netto (für den 1. Tag nichts, da der Abzug für freie Verpflegung höher als das Tagegeld; am 2. und 3. nichts, da der Abzug so hoch wie das Tagegeld; am 4. Tag 12 Euro minus 7,50 Euro). Weitere 8 Euro erhält sie vom Finanzamt. Den Dienstgeber kostet das Ganze 4,50 Euro.

Bis 8 Stunden: notwendige Auslagen werden erstattet

Durch die Anpassung der Tagegelder an die steuerfreien Pauschalen entfällt das Tagegeld für Dienstreisen mit einer Dauer von mehr als sechs bis acht Stunden. Zum Ausgleich haben die betroffenen MitarbeiterInnen Anspruch auf Erstattung der nachgewiesenen notwendigen Auslagen für Verpflegung. Als notwendig sind Auslagen für Verpflegung anzusehen, wenn die Dienstreise den Zeitraum 11.30–14.00 Uhr oder den Zeitraum von 17.30–20.00 Uhr umfasst. **Beispiel: Eine Dienstreise, die um 7.00 Uhr morgens beginnt und bis 14.30 Uhr dauert, umfasst den Mittagszeitraum, daher werden Auslagen erstattet. Beginnt die Dienstreise um 5.30 Uhr und dauert nur bis 13.30 Uhr, gibt es keine Erstattung, da sie nicht die gesamte Mittagszeit umfasst.** Die durch Belege nachgewiesenen Kosten für Verpflegung werden erstattet, soweit sie 7,20 Euro nicht übersteigen. Von den maximal 7,20 Euro wird noch der amtliche „Sachbezugswert“ abgezogen. 2005 beträgt der Sachbezugswert 2,61 Euro für ein Mittag- oder Abendessen. *Franz Aigner*

Die neuen Tagegelder

Reisedauer	Tagegeld*
ab 8 Std.	6 €
ab 14 Std.	12 €
genau 24 Std.	24 €

* Werden freie Mahlzeiten gewährt, sind die Beträge in der Tabelle unten abzuziehen!

Abzüge für freie Verpflegung

	unter 24 Std.	genau 24 Std.*
Frühstück	- 2,50 €	- 4,00 €
Mittagessen	- 5 €	- 10,00 €
Abendessen	- 5 €	- 10,00 €

Der Abzug kann nicht höher sein, als der Tagegeldanspruch für diesen Tag.
* „Genau 24 Std.“ betrifft mittlere Tage mehrtägiger Reisen, da der/die Beschäftigte von 0 Uhr bis 24 Uhr auf Dienstreise ist.

Tippfehler

Berufsschulreligionslehrer

Im Beitrag über den Bewährungsaufstieg von Dipl.-Theologen als ReligionslehrerInnen an Berufsschulen (Nr. 20, S. 2) wurde die Bewährungszeit falsch angegeben. Sie beträgt 15 Jahre. Wir bitten um Entschuldigung. *Redaktion*

Entgeltumwandlung

Steuerfreigrenze prüfen

Wer Entgeltumwandlung nutzt, sollte die neue Steuergrenze beachten. Die allgemeine Grenze für steuer- und sozialversicherungsfreie Umwandlung wurde auf 2.496 Euro für das Jahr 2005 angehoben (im Jahr 2004 waren es 2472 Euro).

Die Betriebsrente der meisten MitarbeiterInnen läuft über die Bayerische Versorgungskammer – „Zusatzversorgungskasse der Bayer. Gemeinden“. Für bei der Versorgungskammer Versicherte gilt: Die persönliche Freigrenze beträgt 2496 Euro minus 3 % des zusatzversorgungsfähigen Jahresbruttos von 2005 (bislang war der Satz 2,5 %).

Grund für den verminderten Freibetrag sind Sonderbeiträge des Dienstgebers zur Finanzierung der Zusatzversorgung, die steuerrechtlich wie eine Entgeltumwandlung behandelt werden.

Einen einfachen Excel-Rechner um die persönliche Freigrenze zu bestimmen finden Sie unter www.kodakompass.de/rente.

MitarbeiterInnen, die eine Entgeltumwandlungsvereinbarung seit Januar 2005 neu abgeschlossen haben, können möglicherweise höhere Freigrenzen nutzen. Infos unter www.kodakompass.de/rente.

Franz Aigner, Manfred Weidenthaler

Ballungsraumzulage

Dienst- und Wohnort zählt

Neue Bedingungen gelten seit Jahresbeginn für die Ballungsraumzulage. Jetzt müssen Dienstort und Hauptwohnsitz in einer der ausgewiesenen Ballungsraumgemeinden liegen. Die MitarbeiterInnen erhalten die Zulage von in der Regel 75 Euro für Vollbeschäftigte (Auszubildende 37,50 Euro) weiterhin unter den selben Voraussetzungen wie die Beschäftigten des Freistaats Bayern, so der Beschluss der Bayer. Regional-KODA. Gleiches gilt für die „Ergänzende Leistung für Kinder“ in Höhe von 20 Euro. Ein Verzeichnis der Ballungsraumgemeinden, die alle im Großraum München liegen, unter www.kodakompass.de.

Redaktion

DAS STICHWORT

Personalakte

Praktisch über jede/n kirchliche/n MitarbeiterIn gibt es beim Dienstgeber eine Personalakte. Sie soll dem Dienstgeber ein möglichst umfassendes Bild über die gesamte berufliche Laufbahn geben.

In einen Personalakt gehören laut Bundesarbeitsgericht „Urkunden und Vorgänge, die die persönlichen und dienstlichen Verhältnisse eines Arbeitnehmers betreffen und in einem inneren Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen“.

Mitarbeiter darf einsehen

Wie mit Personalakten umzugehen ist, steht im ABD (§ 13, Teil A, 1.). Jede/r MitarbeiterIn hat das Recht die eigene Personalakte einzusehen, auch während der Dienstzeit und ohne besonderen Anlass und ohne Begründung. Das Einsichtrecht bezieht sich auf den gesamten Inhalt. Ort und Zeit der Einsichtnahme bestimmt der Leiter der Einrichtung. Der/die MitarbeiterIn ist befugt, Kopien zu fertigen.

Die Einsichtnahme ist auch durch Personen möglich, die vom Mitarbeiter beziehungsweise der Mitarbeiterin schriftlich dazu bevollmächtigt wurden. Der Dienstgeber kann aus dienstlichen

oder betrieblichen Gründen eine bevollmächtigte Person zurückweisen. Ob die Zurückweisung zulässig ist, kann gerichtlich überprüft werden.

Andere Personen, sogenannte „Dritte“, dürfen den Personalakt immer nur mit Zustimmung des/der Beschäftigten einsehen. Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass eine unbefugte Einsichtnahme durch Dritte nicht möglich ist.

Recht auf Gegendarstellung

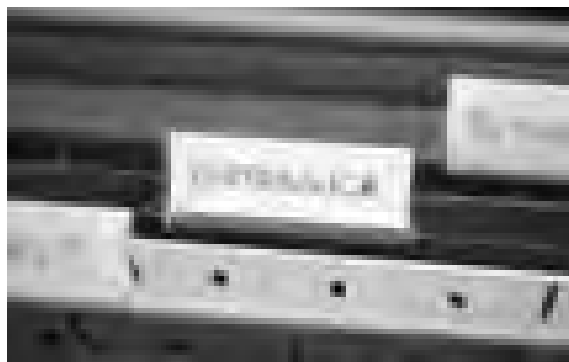
Die Unterlagen in der Personalakte sollten nummeriert sein, um ungerechtfertigtes Entfernen zu vereiteln. Unrichtige Akten müssen entfernt werden, zum

dienstlichen Posten geeignet ist oder nicht, kann von Natur aus unterschiedlich beurteilt werden. Daher muss die Äußerung des/der MitarbeiterIn ebenfalls zu den Akten. Für das Recht auf eine solche Gegendarstellung reicht es aus, wenn Behauptungen oder Beschwerden in der Zukunft einmal nachteilig werden können. Der Dienstgeber gibt dem/der MitarbeiterIn also Gelegenheit zur Stellungnahme und teilt dabei mit, ob er beabsichtigt, den Vorgang zur Personalakte zu nehmen. Nach der Anhörung entscheidet der Dienstgeber, ob er dies tatsächlich macht oder den Vorgang vernichtet.

Bei der Führung von Personalakten ist immer das „allgemeine Persönlichkeitsrecht“ zu beachten. Dieses wird verletzt, wenn der Personalakt nicht ordnungsgemäß geführt ist. So darf zum Beispiel eine gerichtliche Verurteilung eines/r MitarbeiterIn, die nicht in einem sachlichen Zusammenhang mit der dienstlichen Tätigkeit steht, nicht zum Personalakt genommen werden. Ob bestimmte Unterlagen in den Personalakt aufgenommen werden dürfen, ist sogar gerichtlich überprüfbar.

Die sechsmonatige Ausschlussfrist des ABD greift bei Streitigkeiten, die den Personalakt betreffen, nicht, da der Anspruch wegen Verletzung des Persönlichkeitsrechtes kein Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis ist. Der/die MitarbeiterIn kann jederzeit, auch erst nach Jahren, die Entfernung unzulässiger Akten verlangen.

Dr. Joachim Eder



Nicht anrühlig. Ein gelegentlicher Blick in die Personalakte ist selbstverständliches Recht.

Foto: bilderbox.com

Beispiel unberechtigte Abmahnungen und Verwarnungen.

Sollen Beschwerden und ungünstige oder nachteilige Behauptungen tatsächlicher Art in den Personalakt aufgenommen werden, muss der/die MitarbeiterIn vorher gehört werden (§ 13 Abs. 2). Eine Behauptung, ob beispielsweise jemand für einen

Kirchliche Schulen: Beihilfe auf einen Blick

Beihilfe für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen präzisiert

In der Vollversammlung der Lehrerkommission in der bayerischen Regional-KODA wurde der Personenkreis, der Beihilfe nach Tarif 820K und 814 erhält, nochmals präzisiert. Bei den Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft gibt es drei Gruppen mit unterschiedlichen Beihilfeberechtigungen. Auch die Beihilfetarife der Angehörigen hängen davon ab, welcher Gruppe die Lehrkraft angehört. Bestehen mehrere Beihilfeberechtigungen, weil auch der/die EhepartnerIn im kirchlichen oder öffentlichen Dienst steht, sind „Konkurrenzregelungen“ zu beachten. So sind Beihilfeansprüche aus einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst immer vorrangig.

Dr. Christian Spannagl

Lehrkraft mit **Versorgungszusage** erhält Beihilfe nach **Tarif 830** während der aktiven Zeit, in Elternzeit, im Sonderurlaub und im Rentenfall,

dann gilt für eine/n **berücksichtigungsfähige/n EhepartnerIn** und **berücksichtigungsfähige Kinder**, wenn der/die Betroffene jeweils

in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist (egal ob pflicht- oder freiwillig), dass er/sie Leistungen nach **Tarif 820K und 814** erhält, auch wenn die Lehrkraft in Elternzeit oder Sonderurlaub ist oder Rente bezieht.

privat teilversichert ist, (EhepartnerIn ist teilversichert, wenn er/sie nichts oder wenig verdient, Einkommen < 18.000 €), dass er/sie ebenfalls **Tarif 830** erhält, auch wenn die Lehrkraft in Elternzeit oder Sonderurlaub ist oder Rente bezieht.

privat vollversichert ist, (EhepartnerIn ist in der Regel vollversichert, wenn das Einkommen ≥ 18.000 €) dass er/sie **Tarif 835** erhält, auch wenn die Lehrkraft in Elternzeit oder Sonderurlaub ist oder Rente bezieht.

Lehrkraft mit **Versorgungszusage** ist in der gesetzlichen Krankenkasse und erhält Beihilfe nach **Tarif 814 + 820K** oder ist privat vollversichert und erhält **Tarif 835**, jeweils während der aktiven Zeit, in Elternzeit, im Sonderurlaub und im Rentenfall,

dann gilt für eine/n **berücksichtigungsfähige/n EhepartnerIn** und **berücksichtigungsfähige Kinder**, wenn der/die Betroffene jeweils

in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist (egal ob pflicht- oder freiwillig), dass er/sie Leistungen nach **Tarif 820K und 814** erhält, auch wenn die Lehrkraft in Elternzeit oder Sonderurlaub ist oder Rente bezieht.

privat vollversichert ist, dass er/sie **Tarif 835** erhält, auch wenn die Lehrkraft in Elternzeit oder Sonderurlaub ist oder Rente bezieht.

Lehrkraft **ohne** Versorgungszusage ist in der gesetzlichen Krankenkasse und erhält Beihilfe nach **Tarif 814 + 820K** oder ist privat vollversichert mit **Tarif 835**. In Elternzeit und im Sonderurlaub besteht nur Anspruch auf **Tarif 820K** bzw. **835**. (Lehrkräfte ohne Versorgungszusage haben einen Rechtsanspruch auf Beihilfe im Ruhestand nur, wenn eine einzelvertragliche Zusage durch den Anstellungsträger gegeben wird.) Bevor die Lehrkraft in Ruhestand tritt,

gilt für eine/n **berücksichtigungsfähige/n EhepartnerIn** und **berücksichtigungsfähige Kinder**, wenn der/die Betroffene jeweils

in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist (egal ob pflicht- oder freiwillig), dass er/sie, solange die Lehrkraft im aktiven Dienst steht, Beihilfe nach **Tarif 820K und 814** erhält. Ist die Lehrkraft in Elternzeit oder im Sonderurlaub, besteht nur Anspruch auf **Tarif 820K**.

privat vollversichert ist, dass er/sie über die Lehrkraft während deren aktiver Dienstzeit (einschließlich Elternzeit und Sonderurlaub) **Tarif 835** erhält.

Kinder im Studium

Privat versicherte **berücksichtigungsfähige Kinder** können bei Beginn eines Studiums wählen, ob sie in die gesetzliche studentische Krankenversicherung wechseln wollen, die deutlich günstiger ist als eine private beihilfekonforme Versicherung. Beim Wechsel in die gesetzliche Krankenversicherung erhalten sie automatisch 820K+814.

Ihre KODA- VertreterInnen

Diözese Augsburg
Karin Jörg 08 21/41 85 05
Klaus Probst 0 90 75/60 35
Johannes Reich 083 41/93 82 30

Erzdiözese Bamberg
Johannes Hoppe 09 11/4 01 02 62
Susanne Steiner-Püschel 09 11/26 13 90

Diözese Eichstätt
Markus Schweizer 0 84 21/5 02 87
Renate Ziller 084 21/5 02 48

Erzdiözese München und Freising
Franz Aigner 089/55 25 16 90
Martin Binsack 089/1 40 93 51
Susanne Graßl 089/3 19 14 38
Manfred Weidenthaler 080 34/40 84

Diözese Passau
Dr. Joachim Eder 085 07/92 26 03
Elisabeth Weinzierl 08 51/8 79 79

Diözese Regensburg
Sandra Franke-Sperrer 09 41/5 97 23 05
Birgitta Pompe 09 41/5 97 11 40

Diözese Würzburg
Jürgen Herberich 09 31/20 15 35 16
Beate Reisert 0 60 21/4 54 81 24

Vertreter der Lehrerkommission
Reinhard Donhauser-Koci 085 45/7 01

Post-, Fax- und Email-Anschriften unter www.kodakompass.de/dienstnehmer oder über die Geschäftsstelle, Tel. 08 21/15 37 92.

Wenn der Schlüssel weg ist

Dienstgeber deckt viele Unfall- und Haftpflichtschäden ab – Umfang und Grenzen der Arbeitgeberhaftung

Wo Menschen leben, arbeiten und sich engagieren, lauern Gefahren: Unfälle können passieren und Schäden entstehen. Im beruflichen Bereich sind viele Risiken abgedeckt. Dennoch gibt es Lücken, für deren Absicherung jede/r selbst verantwortlich ist.

Viele MitarbeiterInnen haben zusätzliche private Versicherungen, zum Beispiel Diensthaftpflicht- und Schlüsselversicherungen abgeschlossen. Teilweise handelt es sich dabei um Doppelversicherungen, und die sind überflüssig. Wer etwa im Beihilfetarif 820K versichert ist, genießt schon Krankenversicherungsschutz im Ausland. Eine zweite Auslandskrankenversicherung, die nicht mehr leistet als die erste, ist unnötig.

Im ABD ist geregelt, dass der Dienstgeber Schäden ersetzt, die der/die MitarbeiterIn anderen während der dienstlichen Tätigkeit zufügt, vorausgesetzt er/sie hat nicht grob fahrlässig oder vorsätzlich gehandelt – ausgenommen Kfz-Schäden. Darauf haben alle DienstnehmerInnen im Bereich der Bayer. Regional-KODA (ABD-Bereich) Anspruch, egal wo sie beschäftigt sind. Arbeitsrechtlicher Schutz besteht auch für Schäden, die der/die MitarbeiterIn dem Arbeitgeber zufügt und bei Arbeitsunfällen.

**Zusätzliche Versicherungen:
Nicht bei jedem Dienstgeber**

Die bayerischen Diözesen haben darüber hinaus Versicherungen abgeschlossen, deren Schutz zum Teil über die arbeitsrechtlichen Ansprüche hinausgeht. Diese Sammelversicherungen gelten für die Beschäftigten der jeweiligen Diözese, der zugehörigen Kirchenstiftungen und der diözesanen Einrichtungen. **Nicht mitversichert sind in der Regel MitarbeiterInnen in rechtlich selbstständigen Einrichtungen wie Orden oder Vereinen.** Einzelne Einrichtungen haben eigene Versicherungen oder sind vertraglich in den Versicherungsschutz der Diözesen einbezogen. Auskünfte gibt der jeweilige Dienstgeber.

**Haftpflicht:
Umfassender Schutz**

Das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) bestimmt „Wer vorsätzlich oder fahrlässig das Leben, den Körper, die Gesundheit,

die Freiheit, das Eigentum oder ein sonstiges Recht eines anderen widerrechtlich verletzt, ist dem anderen zum Ersatz des entstehenden Schadens verpflichtet“ (§ 823 Abs. 1).

In einem Arbeitsverhältnis nach ABD haftet der Dienstgeber für Schäden, die ein/e MitarbeiterIn in der Ausübung ihres/seines Dienstes einem Dritten zufügt, es sei denn, der/die MitarbeiterIn hat den Schaden vorsätzlich oder grob fahrlässig verursacht. Dies gilt auch, wenn der/die Beschäftigte andere MitarbeiterInnen schädigt. Die Arbeitgeberhaftung besteht unabhängig davon, ob der Dienstgeber eine Versicherung abgeschlossen hat oder nicht. Hat er keine, muss er den Schaden aus dem Vermögen der Einrichtung begleichen.

Einen Schaden, den die/die MitarbeiterIn dem eigenen Dienstgeber zufügt, kann dieser von dem/der MitarbeiterIn nur ersetzt verlangen, wenn diese/r grob fahrlässig oder vorsätzlich gehandelt hat.

Hat die/die MitarbeiterIn vorsätzlich gehandelt, haftet er/sie privat. Das gilt auch für grobe Fahrlässigkeit, soweit nicht eine weitergehendere Versicherung besteht.

Um sich gegen die Kosten von Schadensfällen abzusichern, haben die bayerischen Diözesen Sammelhaftpflichtversicherungen abgeschlossen. Sie prüfen für die Dienstgeber die Haftungsansprüche und ersetzen gegebenenfalls den Schaden.

Sonderfall Kfz-Haftpflicht

Wer mit einem zulassungspflichtigen Kraftfahrzeug einen Schaden verursacht, ist automatisch durch die jeweilige Kfz-Haftpflicht geschützt. Daher sind diese Kfz-Haftpflicht-Schäden aus der Dienstgeberhaftung ausgenommen.

Ehrenamt inklusive

Die Sammelhaftpflichtversicherungen der Diözesen gehen über die arbeitsrechtlichen Verpflichtungen hinaus:

- Mitversichert sind auch Fälle grober Fahrlässigkeit. Ein solcher Fall könnte etwa vorliegen, wenn eine Gemeindefereferentin am Ende einer Meditation gestört wird, dadurch vergisst, eine Kerze zu löschen und ein Zimmerbrand entsteht. Die absolute Grenze für jeden Versicherungsschutz ist der bedingte Vorsatz. Dreht ein Mitarbeiter zum Beispiel den Wasserhahn nicht ab, weil es ihm letztlich egal ist, ob



Haftpflicht



Unfall



Kfz-Schaden



Schlüsselverlust

das Pfarrheim überschwemmt wird oder nicht, zahlt keine Versicherung mehr.

- Die Sammelhaftpflichtversicherungen erstrecken sich zusätzlich auf ehrenamtliche Tätigkeit im Auftrag der Kirche (etwa als LeiterIn einer Kommuniongruppe).

Schlüsselverlust:

Nicht bei grober Fahrlässigkeit

Auch der Verlust von dienstlichen Schlüsseln fällt unter die Dienstgeberhaftung nach ABD (Teil A, 1. § 14). Liegt keine grobe Fahrlässigkeit vor, ersetzt der Dienstgeber den Schaden – unabhängig davon, ob der Dienstgeber für diesen Fall eine Schlüsselversicherung abgeschlossen hat. Doch auch hier gilt, der/die MitarbeiterIn muss sorgfältig mit den Schlüsseln umgehen. Grobe Fahrlässigkeit kann schon vorliegen, wenn Schlüssel im Handschuhfach eines Autos aufbewahrt werden – selbst wenn das Handschuhfach abgesperrt ist.

VERSICHERUNGEN ERLEICHTERN ...



Karikatur: R. Maier

Manche Bistümer – so die Erzdiözese München und Freising – haben eine Versicherung abgeschlossen, die zusätzlich Schlüsselverlust während ehrenamtlicher Tätigkeit im Auftrag der Kirche absichert. Andere – so das Bistum Eichstätt – haben im ehrenamtlichen Bereich nur den Verlust von Schließanlagen Schlüsseln versichert.

Tipp: Aufgrund der weitgehenden tariflichen Haftungsfreistellung und des gegebenenfalls recht umfassenden Versicherungsschutzes über die diözesanen Sammelversicherungen sollten MitarbeiterInnen genau prüfen, ob der Abschluss einer

Dienstgeberhaftung nach ABD

ABD Teil A, 1. § 14 Haftung

- (1) Der Mitarbeiter hat einen vorsätzlich oder grob fahrlässig verursachten Schaden im Rahmen des allgemeinen Haftungsrechts dem Arbeitgeber zu ersetzen.
- (2) Fügt der Mitarbeiter in Ausübung seines Dienstes weder vorsätzlich noch grob fahrlässig einem Dritten Schaden zu, tritt der Arbeitgeber für den verursachten Schaden ein, soweit es sich nicht um KFZ-Schäden handelt.
- (3) Verursacht der Mitarbeiter während einer Dienstfahrt weder vorsätzlich noch grob fahrlässig einen Schaden, ersetzt der Arbeitgeber den am KFZ des Mitarbeiters entstandenen Schaden. Hat der Mitarbeiter für sein KFZ eine Fahrzeugteilverversicherung abgeschlossen, erstattet der Arbeitgeber bei Teilkaskoschäden nur den Selbstbeteiligungsanteil, den der Mitarbeiter zu tragen hat.

privaten Diensthaftpflichtversicherung und Schlüsselversicherung notwendig ist.

Keinen Schutz bieten die Sammelhaftpflichtversicherungen im privaten Bereich. Dieses Risiko kann nur durch eine eigene Privathaftpflicht abgedeckt werden.

Unfall:

Sicherheit mit Grenzen

Ein Unfall ist ein Ereignis, das (wenn auch nur zufällig) plötzlich und von außen bei einer Person unfreiwillig eine Gesundheitsschädigung hervorruft und sich so von einer Krankheit unterscheidet.

Erleidet ein/e Beschäftigte/r einen Arbeitsunfall, hat er/sie Anspruch auf Entschädigung über die gesetzliche Unfallversicherung (Sozialgesetzbuch VII).

Diese Pflichtversicherung gewährt auch Schutz auf dem direkten Weg zur und von der Arbeitsstätte. Sie kommt unter anderem für ärztliche Behandlungen, Maßnahmen der Rehabilitation und notwendige Umschulungen auf. Bei Erwerbsunfähigkeit zahlt sie eine Rente, im Todesfall Hinterbliebenenrente. Ausführliche Informationen über die Leistungen gibt es bei den Berufsgenossenschaften, im Internet unter www.hvbg.de. Der Schutz durch die gesetzliche Unfallversicherung besteht für alle ArbeitnehmerInnen, egal bei welchem Arbeitgeber sie beschäftigt sind.

Anfang 2005 wurde die gesetzliche Unfallversicherung auf viele ehrenamtliche Tätigkeiten ausgedehnt. Auch solche im Auftrag der Kirche – zum Beispiel Betreuer beim Ministrantenausflug – sind erfasst.

Zusätzlich zu den Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung können bei dienstlichen Unfällen im Fall von Invalidität oder Tod Leistungen der zusätzlichen Unfallversicherung der Diözesen kommen. Dabei errechnet sich die Höhe der Leistung aus der vereinbarten Versicherungssumme und dem Grad der unfallbedingten Invalidität. Beispielsweise erhält ein verheirateter Mitarbeiter der Erzdiözese München und Freising mit zwei Kindern bei eingetretener Vollinvalidität aus dieser zusätzlichen Versicherung 92.400 Euro („Invalidität verheiratet“ + 2 x „Kinderzuschlag-Invalidität“, siehe Tabelle).

Tipp: Die oben genannten Versicherungen zahlen bei dienstlichen Unfällen. Daher kann eine zusätzliche private Unfallversicherung geboten sein. Auch eine Berufsunfähigkeitsversicherung kann in Betracht kommen. Diese Versicherung zahlt, wenn der eigene Beruf nicht mehr ausgeübt werden kann – ein Risiko, das durch den Dienstgeber nicht abgedeckt ist.

Fahrzeugschaden:

Nur genehmigte Fahrten

Verursacht der/die MitarbeiterIn einen Verkehrsunfall, ersetzt nach § 14 Abs. 3 ABD der Dienstgeber Sachschäden am dienstlich verwendeten Privat-Pkw des/der Beschäftigten in voller Höhe. Dienstfahrten müssen dabei betriebsüblich (am besten schriftlich) angeordnet oder vorher genehmigt worden sein. Die meisten Beschäftigten müssen jede Dienstfahrt einzeln genehmigen lassen, für einige – zum Beispiel im pastoralen Bereich – bestehen pauschale Genehmigungen. Wer sich nicht sicher ist, welche Regelung für ihn gilt, sollte sich beim Dienstgeber erkundigen. Fahrten von der Wohnung zum Arbeitsplatz sind in aller Regel keine Dienstfahrten, sondern Privatfahrten.

Leistungen der zusätzlichen diözesanen Unfallversicherungen

	Tod – ledig	Tod - verheiratet	Kinderzuschlag - Tod	Invaldität - ledig	Invaldität - verheiratet	Kinderzuschlag - Invaldität	kosmetische Operationen	Bergungs- kosten
Erzd. München und Freising	2.600	5.200	2.600	41.000	82.000	5.200	5.000	5.000
übrige bayer. Diözesen	2.600	5.200	2.600	20.500	41.000	5.200	5.000	5.000

Die zusätzliche Unfallversicherung gilt für Beschäftigte der Ordinariate, der Kirchenstiftungen und diözesaner Einrichtungen. Nicht versichert sind in der Regel Beschäftigte rechtlich selbstständiger Träger wie Orden oder Vereine.

Hat der/die Beschäftigte eine private Vollkasko- oder Teilkaskoversicherung abgeschlossen, müssen Teilkaskoschäden über die eigene private Versicherung abgewickelt werden. Der Dienstgeber ersetzt die üblicherweise für Teilkaskoschäden vereinbarte Selbstbeteiligung; eine Rückstufung und damit höhere Beiträge gibt es bei Teilkaskoschäden nicht. Manche Dienstgeber schreiben vor, dass für Dienstfahrten nur Kfz benutzt werden dürfen, für die eine Teilkaskoversicherung besteht.

Selbstverständlich gilt auch hier: Wurde der Schaden grob fahrlässig (etwa durch Trunkenheit) oder vorsätzlich verursacht, hat er/sie keine Ansprüche.

Die Diözesen haben sich gegen von ihren Beschäftigten verursachte Schäden mit einer Vollkaskoversicherung abgesichert.

Rabattverlustversicherung: Zusätzliche Sicherheit

Wer mit seinem PKW einen Kfz-Haftpflichtschaden verursacht, verliert einen Teil seines Schadenfreiheitsrabatts und muss dann höhere Versicherungsbeiträge zahlen. In der Erzdiözese München und Freising besteht für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis vor dem 01.01.2003 begann, eine Rabattverlustversicherung. Andere Beschäftigte und Ehrenamtliche, die durch die Dienst-Fahrzeugversicherung der Diözesen erfasst sind, können über die AnsprechpartnerInnen in den jeweiligen Ordinariaten auf eigene Kosten eine Rabattverlustversicherung abschließen (Jahresbeitrag derzeit 17,75 Euro). Diese Versicherungen gleichen höhere Beiträge nach einem Schadensfall aus.

Freiwillige Fortbildungen: In jedem Fall Schaden melden

Im ABD wird unterschieden zwischen „angeordneten Fortbildungen“ (Pflichtfortbildungen) und freiwilligen Fortbildungen. Die Teilnahme an einer angeordneten Fortbildung ist Dienst, der/die MitarbeiterIn ist im vollen Umfang durch ABD und gegebenenfalls Versicherungen

geschützt. Das gilt ebenso für Dienstfahrten zu einer solchen Fortbildung. Angeordnet ist eine Fortbildung, wenn der Dienstgeber den/die MitarbeiterIn hinschickt, er/sie also verpflichtet ist, an der Veranstaltung teilzunehmen.

Bei freiwilligen Fortbildungen muss der/die MitarbeiterIn damit rechnen, dass im konkreten Fall kein Anspruch auf Dienstgeberhaftung oder Versicherungsschutz besteht. Auch wenn der Dienstgeber die Teilnahme an solchen Fortbildungen fördert (indem er den/die MitarbeiterIn vom Dienst freistellt und eventuell Kosten übernimmt), werden sie dadurch allein noch nicht zu einer dienstlichen Veranstaltung. Gegebenfalls sind auch von einzelnen Einrichtungen erlassene Bestimmungen zu beachten.

Tipp: MitarbeiterInnen sollten einen Schaden während einer freiwilligen Fortbildung auf jeden Fall ihrem Dienstgeber melden – der Dienstgeber kann dann abklären, ob im konkreten Fall Schutz besteht.

Schaden sofort melden

Gleichum welchen Schaden es sich handelt, der/die MitarbeiterIn ist verpflichtet, den Schaden unverzüglich – also so schnell als möglich – dem Dienstgeber zu melden. Dabei sollten bereits die wichtigsten Umstände angegeben werden:

- Was ist passiert?
- Wann und wo ist es passiert?
- War es während dienstlicher oder ehrenamtlicher Tätigkeit?
- Wie ist es passiert?

Infos

Dienstgeberhaftung nach

ABD gilt für jeden und jede ABD-MitarbeiterIn in gleicher Weise. Gleiches gilt für die gesetzliche Unfallversicherung. Die zusätzlichen Versicherungen der Diözesen unterscheiden sich jedoch im Detail. Die einschlägigen amtlichen Veröffentlichungen sollten unbedingt beachtet werden. Als Ansprechpartner stehen Fachleute der Rechts- bzw. Versicherungsabteilung des jeweiligen Ordinariats zur Verfügung.

Tipps zum Weiterlesen

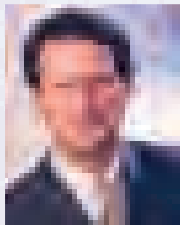
- „Gut versichert“, ein Ratgeber der Verbraucherzentralen (235 Seiten, 9,80 Euro). Über die „Verbraucherzentrale NRW; Zentralversand“; Aderstraße 78; 40215 Düsseldorf, im Internet unter www.verbraucherzentrale-bayern.de (Rubrik Ratgeber anklicken)
- „Zu Ihrer Sicherheit. Unfallversichert im Ehrenamt“. Kostenlos beim Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung, Bestell-Tel.: 01 80/51 51 51 0 (Bestell-Nr. A 329; 12 Ct/min) oder unter www.bmgs.bund.de (Rubrik Publikationen anklicken)
- Von einzelnen Anbietern unabhängig ist die Internetseite des Gesamtverbandes der deutschen Versicherungswirtschaft www.versicherungen-klipp-und-klar.de

Markus Schweizer

Ansprechpartner in den Ordinariaten

Diözese	Ansprechpartner	Fundstellen / Informationen
Augsburg	Hr. Weber 08 21/31 66-5 15	Merkblatt „Übersicht der diözesanen Sammelversicherungsverträge“
Bamberg	Fr. Müller 09 51/5 02-2 86	Informationsheft „Bestehende Versicherungen der Erzdiözese Bamberg“
Eichstätt	Fr. Harrer 0 84 21/50-2 18	Eine Veröffentlichung ist in Vorbereitung
München u. Freising	Fr. Wild 0 89/21 37-12 98	Amtsblatt 11/2003, auch unter www.kodakompass.de/haftung
Passau	Hr. Fuchs 08 51/3 93-2 07	„Informationen zum Versicherungsschutz der Diözese Passau“
Regensburg	Fr. Gürtler 09 41/5 97-11 14	Amtsblatt 9/2003; mit Zusatzinfos: www.bja-regensburg.de/versicherung
Würzburg	Hr. Schnabel 09 31/38 6-2 38	Würzburger Diözesanblatt 1991 Heft 2; Überarbeitung ist in Vorbereitung

„Die Hilfe für unsere Kunden ist rasch angelaufen“



Das Seebeben in Südasien hat die Weltöffentlichkeit tief erschüttert. Unter den Betroffenen waren auch Kunden der Bayerischen Beamtenkrankenkasse, darunter auch kirchliche Beihilfeversicherte. KODA Kompass befragte dazu Robert Baresel, den Vorstandsvorsitzenden der Bayerischen Beamtenkrankenkasse AG, der privaten Krankenversicherung der Versicherungskammer Bayern.

KODA Kompass: Herr Baresel, was können Sie uns zum Krisenmanagement der Bayerischen Beamtenkrankenkasse nach der Flutkatastrophe und zur Heimholung betroffener Versicherter berichten?

Baresel: Die Hilfe für unsere Kunden in den betroffenen Regionen ist sehr rasch angelaufen. Dank der professionellen Organisation unseres Assistance-Partners, der ÖRAG Service GmbH, die uns bei der Abwicklung unterstützt, konnten wir in kurzer Zeit alle, zum Teil schwerverletzten Versicherten, sicher nach Deutschland bringen.

KODA Kompass: Inwiefern waren auch kirchliche Mitarbeiter als Kunden der Bayerischen Beamtenkrankenkasse betroffen?

Baresel: Abgeschlossen haben die Betroffenen ihre Auslandsreise-Krankenversicherung bei der Bayerischen Beamtenkrankenkasse. Diese ist für kirchliche Mitarbeiter als Tarifleistung im Tarif 820K enthalten, kann aber auch als Einzelpolice oder Baustein in einer Zusatzversicherung abgeschlos-

sen werden. Zudem ist sie in vielen Kreditkarten der Sparkassen als Leistung integriert. Letztlich haben wir unsere Kunden gemeinsam mit der ÖRAG Service GmbH aus dem Krisengebiet nach Hause gebracht. Wir wissen inzwischen, dass in einigen Fällen kirchliche Mitarbeiter betroffen waren.

KODA Kompass: Welche Kosten können für einen Rücktransport entstehen?

Baresel: Rund 15 000 bis 20 000 Euro kostet der Rücktransport eines Verletzten aus diesen Regionen in das Heimatland. Müssen Schwerverletzte mit einem Ambulanzflieger ins Heimatland transportiert werden, kostet das für max. zwei Verletzte sogar fast 80 000 Euro. Doch sind es nicht nur diese Kosten, die eine Auslandsreise-Krankenversicherung unverzichtbar machen. Hinzu kommen noch die z.T. ebenfalls sehr hohen Kosten für die stationäre Behandlung im Katastrophenland. Darüber hinaus ist vor allem die professionelle Hilfe im Notfall von großer Bedeutung. In Südasien stand für die Bayerische Beamtenkrankenkasse die ÖRAG Service GmbH in ständigem Kontakt mit ihren eigens in das Krisengebiet entsandten Ärzten, dem Auswärtigen Amt, den verschiedenen Hilfsorganisationen und anderem medizinischen Fachpersonal. Keine Privatperson verfügt im Ernstfall über ein solch umfangreiches Netzwerk und das nötige Know-how. Hinzu kommt die persönliche Betroffenheit. Umso wichtiger, wenn man auf professionelle Hilfe zählen kann.

KODA Kompass: Die professionelle Hilfe lässt darauf schließen, dass die Seebeben-Katastrophe nicht die erste Krisensituation war, die Sie meistern mussten?

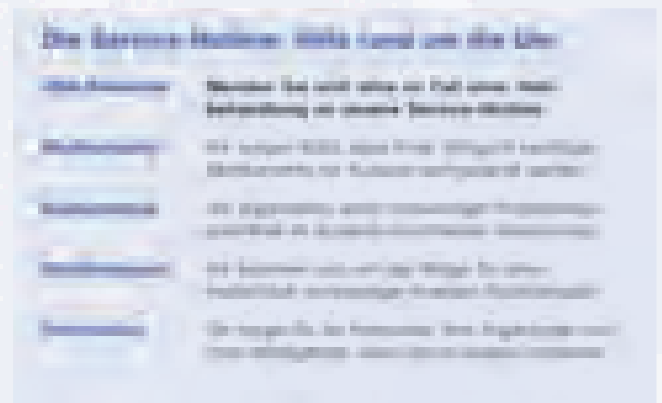
Baresel: Die Bayerische Beamtenkrankenkasse hat das Krisenmanagement für ihre Kunden in der ÖRAG Service GmbH gebündelt. Dass dieses Management gut funktioniert, zeigt nicht nur das erschütternde Seebeben in Südasien. Die ÖRAG Service GmbH ist im Umgang mit schlimmen Notfällen erprobt. So unterstützte sie bei den Terroranschlägen in Bali und Djerba, aber auch bei den Busunglücken in Lyon und Siofok (Ungarn) und kümmerte sich intensiv um die Betroffenen und Verletzten vor Ort.

KODA Kompass: Bisher haben wir über den Bereich Krankenversicherung gesprochen. Welche Versicherungsbereiche können noch betroffen sein?

Baresel: Zum einen die Reiseversicherung. Hier können zu den Leistungen für Heilbehandlungen und Rücktransport noch Leistungen für verlorenes Gepäck oder Todesfalleistungen aus der Reiseunfallversicherung kommen. Sind Betroffene verstorben, so werden je nach Absicherung auch Leistungen aus Lebens- oder Unfallversicherungen gezahlt. Diese Leistungen sind jedoch in der kirchlichen Beihilfeversicherung nicht enthalten und müssten gesondert abgesichert werden. Ausführliche und kompetente Informationen hierzu gibt die Versicherungskammer Bayern. Darüber hinaus kommen auf die gesetzliche Krankenversicherung Kosten für die Behandlungen von betroffenen Kassenmitgliedern in Deutschland zu. Gleiches gilt natürlich für die privaten Krankheitskostenvoll- oder Zusatzversicherungen, sowohl im ambulanten, als auch im stationären Bereich. Und schließlich werden in etlichen Fällen auch die Unfall- und Berufsunfähigkeitsversicherungen für Leistungen an die Betroffenen aufkommen.

KODA Kompass: Vielen Dank für das Gespräch.

Mehr als 80 Kunden zurückgeholt



Servicepartner der Bayerischen Beamtenkrankenkasse reagierte mit gesonderter Katastrophen-Gruppe auf die Flutwelle

Seit dem zweiten Weihnachtsfeiertag gingen die Bilder und Berichte der unvorstellbaren Flutkatastrophe in Südostasien durch die Medien. Auch Kunden der Bayerischen Beamtenkrankenkasse, die in der Region Urlaub machen wollten, waren unter den Betroffenen.

Für die Betreuung ihrer Kunden arbeiten die Versicherungskammer Bayern und ihre private Krankenversicherung, die Bayerische Beamtenkrankenkasse AG, im Rahmen ihrer Auslandsreise-Krankenversicherung mit dem Assistance-Dienstleister ÖRAG Service GmbH zusammen. Diese war unmittelbar in die Koordination der Hilfsmaßnahmen in Asien eingebunden. Eine gesonderte Katastrophen-Gruppe sowie ein eigens entsandtes Ärzteteam vor Ort kümmerten sich rund um die Uhr um Verletzte, Angehörige und die Kommunikation mit den Behörden. Die ÖRAG Service GmbH organisierte die schnellen Hilfeleistungen für erkrankte oder verletzte Urlauber. Das geht von der Kostenübernahme über die Vermittlung eines deutschsprachigen Arztes, der Diagnosen übersetzt und erläutert, bis hin zu Rücktransporten in Ambulanzflugzeugen, den flie-

genden Intensivstationen für einzelne Patienten in ärztlicher Begleitung. Was im jeweiligen Fall getan werden musste, wurde je nach Erkrankung mit den behandelnden Ärzten vor Ort und dem Abklärungsteam der ÖRAG-Ärzte besprochen.

85 Kunden der Sparkassen-Finanzgruppe, darunter auch Kunden der Bayerischen Beamtenkrankenkasse, hat die ÖRAG Service GmbH zum Teil schwer verletzt nach Deutschland zurückgeholt. Wie auch über die Medien bekannt wurde, waren beispielsweise die Krankenhäuser in den betroffenen Regionen Thailands seit dem Seebeben völlig überlastet. Eine ausreichende medizinische Betreuung nach westlichem Standard war vor Ort daher, unabhängig vom Grad der Erkrankung oder Verletzung, kaum zu gewährleisten. In Abstimmung zwischen der Bayerischen Beamtenkrankenkasse AG und der ÖRAG Service GmbH konnten innerhalb der ersten Tage nach der schrecklichen Katastrophe alle Kunden, die sich direkt bei der Bayerischen Beamtenkrankenkasse, der ÖRAG Service GmbH oder über ihre Angehörigen gemeldet haben, so schnell es möglich war, zurückgeholt werden.

Während einige das Beben leicht verletzt überstanden haben, wurden über die ÖRAG Service GmbH auch rund

22 schwer Verletzte und drei Todesfälle zurückgeführt. Dazu wurden sowohl der Lazarett-Airbus „MedEvac“ der Bundeswehr als auch Sondermaschinen der Reiseveranstalter und eigens organisierte Ambulanzflüge eingesetzt. Doch noch immer gelten elf Kunden als vermisst.

Die ÖRAG Service GmbH hat kurz nach Bekanntwerden der Folgen des Seebebens sofort ein 20-köpfiges spezielles Katastrophen-Team gebildet. Die meisten deutschen Touristen hielten sich zu diesem Zeitpunkt im thailändischen Phuket oder Khao Lak auf. Um Betreuung und Koordination auch vor Ort leisten zu können, wurde zusätzlich ein eigenes medizinisches Team in das Gebiet entsandt, das in den Krankenhäusern nach den Kunden gesucht hat und sich um die medizinische Abklärung kümmerte.

Den Krankenhäusern in den Touristenhochburgen ist die ÖRAG Service GmbH als Ansprechpartner in Krankheitsfällen deutscher Urlauber bekannt. Die Listen der Patienten in Thailand wurden dann auch unmittelbar an das Unternehmen gefaxt, so dass Kostenzusagen und Hilfeleistungen, wie Rücktransporte schnellstmöglich abgewickelt werden konnten.

So funktioniert das Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz

Völlig neue Grundlage für die Finanzierung ab 2006

Im Februar 1997 billigte das bayerische Kabinett einen Drei-Stufen-Plan der damaligen Sozialministerin Barbara Stamm zur Weiterentwicklung der Kindertageseinrichtungen. Den Auftrag, Vorschläge zur Neugestaltung der Förderrichtlinien sowie der Qualitätssteuerung auszuarbeiten, erhielt das „Institut für soziale und kulturelle Zusammenarbeit“ (ISKA) in Nürnberg. 2002 und 2003 wurden die entwickelten Fördergrundsätze in den Kindertagesstätten des Landkreises Landsberg am Lech (Diözese Augsburg), in der Stadt Bayreuth sowie in einzelnen Einrichtungen des Landkreises Bayreuth (Erzdiözese Bamberg) erprobt. Mit mehreren Einrichtungen war die katholische Kirche, die von den 5.974 Kindergärten (Stand 01.01.2003) in Bayern 2.435 betreibt, beteiligt.

Parallel dazu wurde ein Bayerischer Erziehungs- und Bildungsplan erarbeitet, der zur Zeit in 106 Modelleinrichtungen auf seine Umsetzungsmöglichkeiten hin überprüft wird.

Einheitliches Gesetz für alle Kindertageseinrichtungen

Auf Grundlage der Erfahrungen an den Modellstandorten legte das Staatsmi-

nisterium für Arbeit, Sozialordnung, Familie und Frauen im September 2004 den Entwurf eines Kindertagesstättengesetzes vor. Nach Anhörung der Verbände stimmte das Kabinett dem Entwurf am 18.01.2005



Herausforderung. Trotz flexibler Buchungszeiten bleibt bewährte Gruppenarbeit auch in Zukunft möglich.

Foto: bilderbox.com

zu. Das In-Kraft-Treten des Gesetzes unter dem Namen „Bayerisches Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz“ (BayKiBiG) ist zum 01.06.2005 vorgesehen.

Pauschale pro Kind löst Gruppenförderung ab

Mit dem neuen BayKiBiG wird erstmals in Bayern eine einheitliche Grundlage für alle Formen von Kindertageseinrichtungen der Jugendhilfe (Kindergärten,

Krippen, Horte, Kinderhäuser, Netze für Kinder) und der Tagespflege gebildet.

Kernstück wird die Reform der Finanzierung sein. Nach dem geltenden Kindergartengesetz (BayKiG) werden die Kosten des pädagogischen Personals eines freigemeinnützigen Trägers – wozu die Kirche zählt – von Staat und Kommune zu je 40% gefördert. Das neue BayKiBiG sieht kindbezogene Förderung vor:

- Finanziert wird nicht mehr pro Gruppe, sondern pro Kind.
 - Die Höhe der Finanzierung hängt von der Betreuungszeit des Kindes ab. Je länger das Kind in der Einrichtung anwesend ist, desto höher die Förderung.
 - Für Kinder, die mehr pädagogischen Aufwand erfordern (behinderte Kinder, unter dreijährige Kinder, Schulkinder, Kinder aus Familien nicht-deutschsprachiger Herkunft), wird eine erhöhte Förderung geleistet.
 - Die Finanzierung erfolgt als Leistungspauschale statt als Kostenerstattung.
- An der Leistungspauschale beteiligen sich Staat und Kommune zu gleichen Teilen, wobei sich der Förderanspruch eines freigemeinnützigen Trägers gegen die Gemeinde richtet, der ihrerseits Förderung vom Staat zusteht.

Die neue „Förderformel“

$$\text{„Basiswert“} \times \text{„Faktor pädagogischer Aufwand“} \times \text{„Faktor Buchungszeit“} = \text{Förderbetrag pro Kind}$$

2003 betrug der Basiswert im Modellversuch 753,80 Euro. Der Basiswert ist der Zuschuss, der für ein Regelkind bei vierstündiger Betreuung pro Jahr gezahlt wird.

Er soll jährlich unter Berücksichtigung der Entwicklung der Personalkosten angepasst werden.

Quelle: ISKA. Die Angaben entsprechen dem derzeitigen Gesetzentwurf.

- 1,0 bei „Regelkindern“ (Kinder von 3 Jahren bis zum Schuleintritt),
- 4,5 bei behinderten Kindern,
- 2,0 bei unter dreijährigen Kindern,
- 1,2 bei Schulkindern
- 1,3 bei Kindern aus Familien nicht-deutschsprachiger Herkunft,
- 1,3 bei Kindern in Tagespflege.

Nutzungszeit	„Faktor Buchungszeit“
2 bis < 3 Std.	0,75
3 bis 4 Std.	1,00
> 4 bis 5 Std.	1,25
> 5 bis 6 Std.	1,50
> 6 bis 7 Std.	1,75
> 7 Std.	2,00

Jährliche staatliche Förderung pro Kind in Euro

Alle Zahlen beziehen sich auf den Modellversuch 2003

	„Faktor päd. Aufwand“ >	Regelkind	behindert	Sprachfaktor	0-3-Jährige	Schulkind im Hort
	1	4,5	1,3	2	1,2	
Nutzungszeit*	„Faktor Buchungszeit“ >					
2- < 3 Std.**	0,75	565,35 €	2.544,08 €	734,96 €	1.130,70 €	---
3 - 4 Std.	1,00	753,80 €	3.392,10 €	979,94 €	1.507,60 €	904,56 €
> 4 - 5 Std.	1,25	942,25 €	4.240,13 €	1.224,93 €	1.884,50 €	1.130,70 €
> 5 - 6 Std.	1,50	1.130,70 €	5.088,15 €	1.469,91 €	2.261,40 €	1.356,84 €
> 6 - 7 Std.	1,75	1.319,15 €	5.936,18 €	1.714,90 €	2.638,30 €	1.582,98 €
> 7 Std.	2,00	1.507,60 €	6.784,20 €	1.959,88 €	3.015,20 €	1.809,12 €

* Entscheidend war im Modellprojekt nicht die minutiös registrierte Anwesenheit, sondern die Betreuungszeit des Kindes „in der Regel“.

** Die Nutzungszeitkategorie „2 - < 3 Std.“ fand im Modellversuch nur Anwendung für: • Kinder in Kinderkrippen; • 0 bis unter 3-jährige Kinder in Kindergärten; • Schulkinder, die nach der Schule in Kindergärten betreut werden
Quelle: ISKA

Kernzeiten weiterhin möglich

Art. 21 Abs. 4 des Gesetzentwurfes eröffnet den Trägern die Möglichkeit, Mindestbuchungszeiten von 20 Stunden je Woche beziehungsweise 4 Stunden täglich und deren zeitliche Lage vorzugeben. Kernzeiten, in denen alle Kinder gleichzeitig anwesend sind, bleiben möglich.

Mindestzahl pädagogischer Mitarbeiter

In der neuen Förderung löst ein „Anstellungsschlüssel“ den „Personal-Gruppen-Schlüssel“ ab. Der Anstellungsschlüssel besagt, wie viele regelmäßige Betreuungsstunden von Kindern auf eine Arbeitsstunde des pädagogischen Personals entfallen. Er errechnet sich aus der Summe der täglichen Betreuungszeit aller Kinder geteilt durch die Summe der täglichen Arbeitszeit des pädagogischen Personals.

Beispiel: 6 Kinder mit täglich im Schnitt 5 Stunden Betreuungszeit, 10 Kinder mit 6 Stunden, 5 Kinder mit 7 Stunden und 4 Kinder mit 8 Stunden werden betreut von zwei Kräften mit jeweils 38,5 Wochenstunden. Das sind zusammen 157 Buchungstunden pro Tag. Dieser Wert wird durch die Arbeitszeit der beiden Mitarbeiter (zusammen 15,4 Stunden pro Tag) geteilt. Es ergibt sich ein Anstellungsschlüssel in Höhe von 1:10,2. Auf jede Arbeitsstunde einer pädagogischen Kraft entfallen in dieser Einrichtung somit 10,2 Betreuungsstunden von Kindern.

Dieses Verhältnis ist keine reine Personen-Kind-Relation („eine Kraft auf 10,2 Kinder“). Schließlich werden alle Tätigkeiten außerhalb der Gruppe („Verfügungszeiten“) bei der Berechnung des Anstellungsschlüssels nicht gesondert ausgewiesen. Im Modellprojekt wurde mit einem Mindestanstellungsschlüssel von 1:12,5 und einem empfohlenen Schlüssel von 1:10 gearbeitet. Die Modellkommission hat eine Anhebung dieses Mindestanstellungsschlüssels auf 11,5 empfohlen. Endgültig wird er in

einer staatlichen Ausführungsverordnung zum BayKiBiG festgelegt.

Qualifikationsschlüssel regelt Zahl der Erzieherstunden

Zur Regulation des Verhältnisses von Fach- zu Hilfskräften wurde der „Qualifikationsschlüssel“ entwickelt. Beispiel: Wenn eine Erzieherin (Fachkraft) und eine Kinderpflegerin (Hilfskraft) beide in Vollzeit eingesetzt werden, so beläuft sich der Anteil von Fachkräften an der gesamten Arbeitszeit auf 50 %. Die Modelleinrichtungen waren vertraglich gehalten, mindestens 50 % der Arbeitszeit von ErzieherInnen oder SozialpädagogInnen zu leisten. BerufspraktikantInnen zählten als Hilfskräfte. VorpraktikantInnen gingen in die Berechnung nicht ein. Wie der Anstellungs- wird auch der Qualifikationsschlüssel in einer Rechtsverordnung festgelegt.

Übergangsfrist bis 2006

Um den Trägern Zeit für die Umstellung zu geben, sieht das Gesetz für am 31.05.2005 bestehende, staatlich geförderte Kindergärten und Horte eine Übergangsfrist bis 31.08.2006 vor. Bis dahin werden diese Einrichtungen noch personalkostenbezogen bezuschusst.

Mindestförderung für eingruppige Einrichtungen

Zur Sicherung einer wohnortnahen Versorgung garantiert Art. 24 BayKiBiG eingruppigen Kindertageseinrichtungen, die das einzige Angebot in einer Gemeinde darstellen und von weniger als 22 Kindern besucht werden, eine Förderung für 22 Regelkinder zu. Voraussetzung ist, dass diese Einrichtungen von der Altersöffnung Gebrauch machen und keine Kinder abgewiesen haben.

Problem Entgeltfortzahlung

Bislang werden Kosten, die einem Träger durch Krankheitsausfälle oder

Mutterschaft des Personals entstehen, nach Ablauf von 7 Kalendertagen zu etwa 80 % erstattet. Bei der kindbezogenen Förderung sind die bisherigen Mittel für Aushilfskräfte bereits im Basiswert enthalten. Theoretisch können Einrichtungen Rücklagen für Personalausfälle bilden, praktisch dürfte dies jedoch auf Probleme stoßen. Die katholische Kirche sucht deshalb nach einer Lösung, die die Träger von solchen Risiken entlastet.

Ordinariatsrätin Jutta Schmitt,
Hauptabteilungsleiterin, Erzd. Bamberg,
KODA-Dienstgebervertreterin

Den Gesetzentwurf im Internet unter www.stmas.bayern.de, Infos zum Modellprojekt unter www.iska-nuernberg.de.

Impressum

KODA Kompass
Organ der Bayerischen
Regional-KODA Mitarbeiterseite
Erstellt in Zusammenarbeit mit der
Dienstgeberseite.

Für die Inhalte tragen die AutorInnen die Verantwortung. Rechtskräftig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt. Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

Herausgeber- und Autorenschrift
Bayerische Regional-KODA
Ottmarsgäßchen 8, 86152 Augsburg
Tel.: 08 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 37 93
Bayerische-Regional-KODA@t-online.de

Redaktionsanschrift
c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
Tel.: 0 80 34/40 84 Fax: 0 80 34/7 08 98 61
redaktion@kodakompass.de

Redaktion
Franz Aigner, Jürgen Herberich, Johannes Hoppe, Markus Schweizer, Dr. Christian Spannagl, Manfred Weidenthaler, Vertreter der Dienstgeberseite: Wolfgang Rückl

Redaktionsleitung und Layout
Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.)

KODA Kompass Fotos: Johannes Hoppe
Abo-Verwaltung, Druck und Auflage
Druckerei Fuchs, Gutenbergstr. 1,
92334 Berching, Tel.: 0 84 62/9 40 60,
Fax: 0 84 62/94 06 20; Auflage: 39.000

Das geht jede/n an MAV-Wahl 2005

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

in diesem Jahr finden wie alle vier Jahre wieder die Wahlen zur Mitarbeitervertretung (MAV) statt.

Diese Wahl bietet uns allen die Gelegenheit, uns für unsere jeweilige Einrichtung und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu engagieren, dort Verantwortung zu übernehmen und mitzugestalten. Wir appellieren an Sie, dafür zu sorgen, dass auch in Ihrer Einrichtung dieses Mal eine Mitarbeitervertretung gewählt wird – suchen Sie KandidatInnen, kandidieren Sie selbst, engagieren Sie sich im Wahlausschuss ...

MitarbeiterInnen in Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung verzichten auf Rechte und Beteiligungsmöglichkeiten, die in Zukunft immer wichtiger werden.

Wir, die diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen (DiAG) in Bayern, unterstützen Sie bei der Durchführung der Wahl und bei Ihrer Tätigkeit als Mitarbeitervertretung.

Martin Lieble
DiAG-MAV-A Augsburg

Charlotte Hermann
DiAG-MAV-A München-Freising

Rita Metzger
DiAG-MAV-A Würzburg

Klaus Achatzy
DiAG-MAV Bamberg

Josef Schleicher
DiAG-MAV-A Passau

Markus Schweizer
DiAG-MAV-A Eichstätt

Bernhard Hommes
DiAG-MAV-A Regensburg

Ihre Ansprechpartner bei der Wahlvorbereitung

Bei den „Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der MAVen“ (DiAGen) erhalten Sie Unterstützung und eine Wahlmappe mit Erläuterungen und Formularen.

Diözese Augsburg
DiAG-MAV-A, Fronhof 4; 86152 Augsburg
Tel.: 08 21/31 66-4 74 (Mo-Fr 8-14 Uhr)
Fax.: 08 21/31 52-2 78
Email: diag-mav-a.augsburg@gmx.de
Vorsitzender: Martin Lieble

Erzdiözese Bamberg
DiAG-MAV, Kleberstr. 28; 96047 Bamberg
Tel.: 09 51/86 88 52
Fax: 09 51/86 88 27
Email: diag-mav.bbg@eja-bamberg.de
Vorsitzender: Klaus Achatzy

Diözese Eichstätt
DiAG-MAV-A, Leonrodplatz 4; 85072 Eichstätt
Tel.: 0 84 21/50-5 55
Fax: 0 84 21/50 85 05 55
Email: mav-bo@bistum-eichstaett.de
Vorsitzender: Markus Schweizer

Erzdiözese München und Freising
DiAG-MAV-A, Schrammerstr. 3/V; 80333 München
Tel.: 0 89/21 37-17 46 (Büro, Do 14-17 Uhr)
oder 0 89/2 73 08 40 (Vorsitzende, Mo-Fr tags)
Fax: 0 89/21 37-17 58
Email: HermannCharlotte@aol.com
Homepage mit Wahlmappe:
www.erzbistum-muenchen.de/diag-mav-a
Vorsitzende: Charlotte Hermann

Diözese Passau
DiAG-MAV-A, Residenzplatz 8; 94032 Passau
Tel.: 08 51/3 93-4 72 (Mo - Do 8:30 - 12 Uhr)
Fax: 0851/3 93-4 70
Email: mav@bistum-passau.de
Vorsitzender: Josef Schleicher

Diözese Regensburg
DiAG-MAV-A
Niedermünstergasse 1; 93047 Regensburg
Tel.: 09 41/5 97 10 51
Fax: 09 41/5 97 10 55
Email: bhommes.reg@bistum-regensburg.de
Vorsitzender: Bernhard Hommes

Diözese Würzburg
DiAG-MAV-A, c/o Bischöfl. Ordinariat Würzburg
Kürschnerhof 2; 97070 Würzburg
Tel.: 09 31/3 86 65-7 10 (Mo - Do 9.30 - 13.30 Uhr)
oder 09 31/3 86 65-3 22 (Vorsitzende)
Fax: 09 31/3 86 65-3 29
Email: mav@bistum-wuerzburg.de
Homepage: www.bistum-wuerzburg.de/bwo/opencms/bistum/verwaltung/mav
Vorsitzende: Rita Metzger

Warum Sie eine MAV brauchen

Für betriebliche Angelegenheiten ist die KODA nicht zuständig

Wenn es darum geht, Tarifregelungen zu schaffen, werden Sie von der KODA-Dienstnehmerseite vertreten. Innerhalb Ihrer Einrichtung vertritt die Mitarbeitervertretung (MAV) Ihre Interessen:

- Sie achtet darauf, dass KODA-Regelungen eingehalten werden.
- Sie trägt zu einer guten Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten bei.

- Sie hilft Ihnen mit Rat und Tat, wenn es zu Meinungsverschiedenheiten kommt.

Eine MAV hat eine ganze Reihe von Beteiligungsrechten bei Anstellung, Kündigung, Eingruppierung, Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen

Nur eines müssen Sie selbst tun: Eine Mitarbeitervertretung wählen.

Manfred Weidenthaler

Jetzt wird es Zeit

Wahl wird von den Mitarbeitern organisiert

In jeder kirchlichen Einrichtung, zum Beispiel einer Pfarrei, die mindestens 5 Beschäftigte hat, ist eine Mitarbeitervertretung zu wählen. So schreibt es die Mitarbeitervertretungsordnung vor.

Die 5 Beschäftigten können auch in Teilzeit sein, selbst 400-Euro-Kräfte zählen mit. Hat eine Pfarrei einen Kindergarten, gehören die dort angestellten MitarbeiterInnen selbstverständlich dazu. Einige Diözesen erlauben sogar die Wahl einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung für mehrere kleinere Einrichtungen oder Pfarreien.

Damit die Wahl unabhängig ist, muss sie von den Beschäftigten durchgeführt

werden. Es ist nicht Aufgabe Ihrer Pfarrer und Einrichtungsleiter, für Sie eine MAV zu bilden. Die Dienstgeber können (und müssen) Sie dabei lediglich unterstützen.

Bisher hat die Mehrheit der kirchlichen Einrichtungen keine MAV gebildet. Die MitarbeiterInnen in diesen Einrichtungen verzichten auf einen Großteil ihrer Rechte und dies in einer Zeit, in der immer mehr Beschäftigte den Druck leerer Kassen direkt zu spüren bekommen.

Wenn Sie dies in Ihrer Einrichtung ändern wollen, telefonieren Sie mit Ihrer DiAG (Adressen rechts). Die Kolleginnen und Kollegen helfen Ihnen gerne weiter.

Manfred Weidenthaler



Dienstgeberzuschuss bleibt

KODA verbessert Regelung zu Entgeltumwandlung

Wer einen Teil seines Einkommens in Rentenansprüche umwandelt, spart Steuer und Sozialversicherung. Zusätzlich legt der Dienstgeber 13 % auf den umgewandelten Betrag drauf, vorausgesetzt der/die MitarbeiterIn ist krankenversicherungspflichtig. Diese Zuschussregelung wurde von der Zentral-KODA bis Ende 2008 verlängert. Die Zentral-KODA ist die arbeitsvertragsrechtliche Kommission auf Bundesebene. Ihr gehören auch Mitglieder der Bayerischen Regional-KODA an.

Proberechnen lohnt

Nur etwa 460 Euro muss ein lediger 30-jähriger Mann mit 30.000 Euro Jahreseinkommen selbst aufbringen, um jährlich 1000 Euro in der Betriebsrentenkasse anzusparen. Dafür bekommt er später 391,38 Euro Garantierente im Monat, die Rente mit nicht garantierter Überschussbeteiligung beträgt 639,16 Euro.

Selbsthilfe jetzt gleichgestellt

Einige, meist kleinere Einrichtungen haben ihre MitarbeiterInnen nicht bei der Bayerischen Versorgungskammer, sondern bei der SELBSTHILFE versichert. Bislang bestand für geringfügig Beschäftigte in diesen Einrichtungen kein tariflicher Anspruch auf Betriebsrente. Ab sofort sind auch für diese Beschäftigten Betriebsrentenbeiträge zu zahlen. Die Anmeldung bei der SELBSTHILFE nimmt der Dienstgeber vor. Der/die Beschäftigte erhält von der SELBSTHILFE einmal jährlich eine Bescheid über die erworbenen Ansprüche. *M. W.*

Die Bayerische Versorgungskammer bietet jetzt unter www.versorgungskammer.de/zkdbg einen „Angebotsrechner“, mit dem jede/r selbst errechnen kann, wieviel Rente Entgeltumwandlung bringt. Da es den Dienstgeberzuschuss nur im kirchlichen Bereich gibt, ist er im Rechner der Versorgungskammer nicht berücksichtigt. Will ein/e Krankenversicherungspflichtige/r 1000 Euro umwandeln, gibt er/sie in den Versorgungsrechner einfach 1000 Euro plus 13 %, also 1130 Euro, ein. In der Regel krankenversicherungspflichtig sind Arbeitnehmer bis 46.350 Euro Jahreseinkommen. Wer wissen will, wieviel eine einmalige Einzahlung nur in einem einzigen Jahr erbringt, muss zu einem Trick greifen: den gewünschten Betrag unter „Einmalige Zahlung“ eingeben und unter „Jährliche Einmalzahlung“ einen symbolischen Betrag eintippen, zum Beispiel 0,01 Euro.

Mit dem Vorsorgerechner unter www.kodakompass.de/rente lässt sich feststellen, wieviel der/die Einzelne höchstens steuerfrei umwandeln kann. Der Rechner berücksichtigt jetzt auch die A-Besoldung der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen.

Unterstützungskassen tariflich zugelassen

In der Regel erfolgt Entgeltumwandlung bei der Betriebsrentenkasse des Dienstgebers. Die Freigrenze für *Fortsetzung auf Seite 2*



Vorsorgen muss nicht teuer sein. Entgeltumwandlung wird von Staat und Dienstgeber gefördert. Foto: epd-Bild

Themen

- **Schnellerer Aufstieg**
Religionslehrer nach Sonderregelung
- **Rufbereitschaft**
Arbeitszeitgesetz ändert wenig
- **Bildungsarbeit neu geregelt**
- **Rente: Nachzahlung bis 31.12.**
- **Zusatzversorgungsnachweis prüfen**
- **Kindertagesstättengesetz kommt**
- **„Schulprälat“ Blöckl verstorben**
- **Auf den Punkt gebracht:**
 - Freier Tag von Mittag bis Mittag?
 - Wichtiges besser schriftlich
 - Die vorteilhaftere Teilzeit
 - Zeitausgleich bei Krankheit weg

Sonderteil

10 Jahre Grundordnung

- **Wie katholisch muss man sein?**
- **Mitarbeiterrechte festgeschrieben**
- **Interview mit Erzbischof Schick**

Haben Sie noch Ihr Grundgesetz?

Liebe Leserin,
lieber Leser,

jede Schülerin und jeder Schüler bekommt es überreicht, das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland und die Bayerische Verfassung. Die meisten von uns können sich wahrscheinlich gar nicht mehr erinnern, wann sie zum letzten Mal hineingeschaut haben. Ein Schicksal, das die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ mit dem Grundgesetz teilt. Dabei hat die „Grundordnung“ durchaus konkrete Folgen für die MitarbeiterInnen. In ihr sind die grundlegenden Rechte und Pflichten festgeschrieben. Vor 10 Jahren trat sie in Kraft. Wir haben das zum Anlass genommen, die Grundordnung in einem Sonderteil ausführlich zu beleuchten.

Herzliche Grüße im Namen des
KODA Kompass-Teams

Manfred Weidenthaler
Manfred Weidenthaler
Redaktionsleiter

Kurz erklärt

ABD: „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen“. Tarifrecht für die bayerischen KirchenmitarbeiterInnen, ohne Caritas. Großteils mit dem BAT (Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes) übereinstimmend.

Bayer. Regional-KODA: „Bayerische Regional-Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts“. Je zur Hälfte mit Dienstnehmer- und DienstgebervertreterInnen besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche In-Kraft-Setzung. Die 18 VertreterInnen der MitarbeiterInnen werden von den Beschäftigten für 5 Jahre gewählt.

Lehrerkommission: Mit Dienstgebern und -nehmern besetzte Kommission innerhalb der KODA zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Lehrkräfte an kirchl. Schulen. 4 DienstnehmervertreterInnen werden von den Lehrkräften direkt gewählt, hinzu kommt der Vorsitzende der KODA-Mitarbeiterseite.

Was macht die KODA genau?
„Schnellkurs kirchliches Tarifrecht“ unter www.kodakompass.de/koda

● Fortsetzung von Seite 1

steuer- und sozialversicherungsfreie Entgeltumwandlung bei diesen „Pensionskassen“ soll 2005 voraussichtlich 2.496 Euro betragen. Ist der/die MitarbeiterIn bei der Versorgungskammer versichert, wird davon der „Zusatzbeitrag“ abgezogen, den der Dienstgeber an die Betriebsrentenkasse abführt. 2005 sind das 3 % des Bruttolohns, in den nächsten Jahren ist ein Anstieg auf über 4 % zu erwarten. Die Freibeträge von MitarbeiterInnen mit hohem Einkommen

werden dann weitgehend durch die Zusatzbeiträge aufgebraucht.

Um auch diesen Beschäftigten steuerfreie Entgeltumwandlung zu ermöglichen, hat die Bayerische Regional-KODA die tariflichen Voraussetzungen für Entgeltumwandlung bei „Unterstützungskassen“ geschaffen. Für Unterstützungskassen gelten höhere Steuerfreigrenzen. Der jeweilige Dienstgeber entscheidet, ob er Entgeltumwandlung über Unterstützungskassen anbietet. Weitere Informationen unter www.kodakompass.de/rente.

Manfred Weidenthaler

Schnellerer Bewährungsaufstieg Religionslehrer-Sonderregelung angepasst

17 Jahre mussten bislang Diplom-TheologInnen an Berufsschulen auf ihren Bewährungsaufstieg warten, an Realschulen waren es 11 Jahre. Diese Fristen hat die KODA von 17 auf 15 Jahre an Berufsschulen und von 11 auf 6 Jahre an Realschulen verkürzt. Die schnelleren Bewährungsaufstiege werden vom Staat refinanziert.

nach den staatlichen Unterrichtspflichtzeiten. Der Freistaat Bayern hat im Rahmen der Einführung der 42 Stunden-Woche für Beamte das Pflichtstundenmaß für Lehrkräfte im Beamten und im Angestelltenverhältnis um eine Unterrichtswochenstunde angehoben.

Manfred Weidenthaler

Höhere Unterrichtspflichtzeit

ReligionslehrerInnen, die unter die „Sonderregelung zur Dienstordnung für Religionslehrer“ fallen (das sind alle, die nicht an Grund-, Haupt- oder Förderschulen unterrichten), müssen seit diesem Jahr mehr unterrichten. Die Unterrichtspflichtzeit dieser Lehrkräfte richtet sich automatisch



Licht und Schatten. Kürzere Bewährungszeit für Diplom-Theologen und höhere Unterrichtsverpflichtungen. Foto: KNA-Bild

Rentenbeiträge Nachzahlung bis 31.12.

Bei der Rentenberechnung werden Ausbildungszeiten an Schulen und Hochschulen in immer geringerem Maße berücksichtigt. Zum Ausgleich der dadurch verursachten Rentenminderung können die Betroffenen für diese Zeiten freiwillige Beiträge in die Rentenversicherung einzahlen.

Die Nachzahlung ist aber künftig nur bis zur Vollendung des 45. Lebensjahres möglich. Versicherte, die bereits 45 Jahre und älter sind, können noch bis zum 31. Dezember 2004 einen entsprechenden Antrag bei der Rentenversicherung stellen. Nicht für jeden lohnt sich die Nachzahlung, Auskünfte geben die Rentenberatungsstellen. Weitere Informationen auch unter www.bfa-berlin.de.

Franz Aigner

Mehr Geld

Der laufende Vergütungstarifvertrag des öffentlichen Dienstes sieht für 2004 eine stufenweise Erhöhung der Bezüge vor. Aufgrund der „Vergütungsautomatik“ gilt diese auch für kirchliche MitarbeiterInnen. Im Januar und im Mai wurden die Vergütungen um je 1 % angehoben, im November gab es eine Einmalzahlung von 50 Euro. Die Tabellen sind im ABD und in der Amtsblattanlage Nr. 46 abgedruckt, im Internet unter

www.kodakompass.de/verguetung

Redaktion

Rufbereitschaft nicht betroffen

Änderung des Arbeitszeitgesetzes hat kaum Auswirkungen auf ABD-Bereich

Zu erheblicher Verunsicherung haben Pressemeldungen geführt, dass Bereitschaftsdienst jetzt Arbeitszeit ist. Im ABD-Bereich, beispielsweise in vielen Einrichtungen der Krankenhauseelege, wird jedoch meist Rufbereitschaft und nicht Bereitschaftsdienst geleistet.

Ein/e MitarbeiterIn hat Rufbereitschaft, wenn er/sie mittels Handy, Telefon oder „Piepser“ erreichbar sein muss, um bei Bedarf zum Dienst zu kommen. Die Anordnung von Rufbereitschaft ist nur zulässig, wenn erfahrungsgemäß nur ausnahmsweise Arbeit anfällt.

Beim Bereitschaftsdienst muss sich der/die MitarbeiterIn an einem vom Dienstgeber festgelegten Ort aufhalten, um bei Bedarf die Arbeit aufzunehmen. Er/Sie ist also in der Regel in der Einrichtung, in einem Ruhe- oder Aufenthaltsraum.

Der Bundestag musste nun aufgrund eines Urteils des Europäischen Gerichtshofs das Arbeitszeitgesetz ändern. Bereitschaftsdienst zählt für die Berechnung von Höchstarbeitszeiten und Mindestruhepausen wie die eigentliche Arbeitszeit. Das bedeutet, wenn ein Mitarbeiter 38,5 Stunden pro Woche arbeitet und zusätzlich regelmäßig drei Nächte Bereitschaftsdienst mit insgesamt 24 Stunden leistet, kommt

er auf durchschnittlich 62,5 Arbeitsstunden pro Woche. Das wäre jetzt gesetzwidrig. Diese überlangen Zeiten kommen vor allem bei Krankenhausärzten und Rettungsdiensten vor. Um den Betrieb der Einrichtungen nicht zu gefährden, hat der Gesetzgeber den



Kaum bekannt. Schon seit jeher gibt es im ABD Regelungen für Bereitschaftsdienste. Foto: epd-Bild

Tarifparteien bis Ende 2005 Zeit gegeben, die Tarifregelungen anzupassen.

Rufbereitschaft ist auch nach der Gesetzesänderung keine Arbeitszeit. Nur wenn ein Einsatz anfällt, zählt die Einsatzzeit als Arbeitszeit im Sinne des Gesetzes.

Keine Auswirkungen hat die Gesetzesänderung auf die Vergütung von Bereitschaftsdiensten (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 28.1.04). Im ABD sind Rufbereitschaften und Bereitschaftsdienste im Teil A, 1. § 15 Abs. 6a und 6b geregelt. *Manfred Weidenthaler*

ZV-Nachweis prüfen

6 Monate haben MitarbeiterInnen Zeit, den Versicherungsnachweis der Zusatzversorgung zu überprüfen und gegebenenfalls Einspruch einzulegen. Bei der Bayerischen Versorgungskammer Versicherte haben in letzter Zeit einen Versicherungsnachweis erhalten. In Einzelfällen wurden zu wenig Versorgungspunkte gutgeschrieben.

Versicherte sollten prüfen, ob ihr zusatzversorgungsfähiges Jahresbrutto (ZV-Brutto) den Angaben auf dem Versicherungsnachweis entspricht. Die Jahressumme des ZV-Bruttos ist in der Regel auf der Dezember-Gehaltsabrechnung des jeweiligen Jahres zu finden.

Auch die Berechnung des ZV-Bruttos auf der Gehaltsabrechnung sollte beachtet werden. Grundgehalt, Ortszuschlag und allgemeine Zulage zählen voll zum ZV-Brutto. Nicht dazu zählen vermögenswirksame Leistungen, Erstattungen von Reisekosten und nicht zusatzversorgungsfähige Zulagen. Bei Lehrkräften an kirchlichen Schulen zählen vom Dienstgeber entrichtete Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung ebenfalls nicht. Entgeltumwandlung vermindert nicht das ZV-Brutto. *Manfred Weidenthaler*

Kindertagesstätten-gesetz

Das bayerische Kindertagesstättengesetz soll im Frühjahr 2005 verabschiedet werden. Die Refinanzierung wird auf eine völlig neue Grundlage gestellt. So sollen „Verfügungszeiten“ (Vor- und Nachbereitung) zum Beispiel nicht mehr extra refinanziert werden. Hier entsprechende Rahmenbedingungen zu gestalten wird KODA-Aufgabe sein. Der Gesetzentwurf ist zu finden unter www.kita-bayern.de. *Redaktion*

DAS STICHWORT

Ordnung

Der Begriff „Ordnung“ wird im Bereich des kirchlichen Arbeitsrechts verwendet, um eine ganze Anzahl von Rechtsnormen zu einer bestimmten Thematik zu bezeichnen. Eine „Ordnung“ bedarf der bischöflichen In-Kraft-Setzung.

Dabei gibt es verschiedene Abstufungen, die sich zum einen auf den recht-

lichen Stellenwert des Regelungskomplexes beziehen, zum anderen aber auch auf den Rechtscharakter der Regelung selbst. Mit dem Begriff „Ordnung“ kann ein Gesetz gemeint sein, aber auch eine Regelung, der kein Gesetzescharakter zukommt. Der Ortsbischof erlässt eine Ordnung aus eigener Zuständigkeit oder weil ihm Regelungen zur In-Kraft-Setzung vorgelegt werden.

Mit „Ordnung“ werden kirchliche Gesetze bezeichnet, die der Diözesanbischof aufgrund seiner ausschließlichen Gesetzgebungsfunktion erlässt, im arbeitsrechtlichen wie auch generell im kirchlichen Bereich. Darunter fallen arbeitsrechtliche Gesetze wie die Grundordnung oder Verfahrensge-

setze wie die KODA-Ordnung, aber auch kirchliche Gesetze wie Stolgebührenordnung (Gebührenordnung für kirchliche Handlungen) oder Kirchensteuerordnung. Zu den „Ordnungen“ zählen ebenso von der KODA beschlossene Regelungskomplexe wie die Reisekostenordnung oder Dienst- und Vergütungsordnungen, die anschließend vom Diözesanbischof in Kraft gesetzt werden. Auch andere von den Bischöfen oder eventuell von der Deutschen Bischofskonferenz erlassene Regelungskomplexe wie die „Ordnung für die Aktion Dreikönigssingen“ fallen unter den Begriff.

Dr. Joachim Eder

„Schulprälat“ verstorben

Ernst Blöckl war einer der Gründerväter der Lehrerkommission

Zum 1. September war Prälat Ernst Blöckl als Dienstgebervertreter mit Erreichen des Ruhestands aus der Lehrerkommission ausgeschieden. Die letzten Monate des Leiters des Katholischen Schulkommisariats in Bayern waren von einer plötzlichen schweren Erkrankung überschattet. Sie ließ es nicht zu den „Schulprälaten“ feierlich zu verabschieden und seine Verdienste zu würdigen. Am 20. September verstarb er im Alter von 70 Jahren in seiner Münchner Wohnung.



Domdekan Prälat Blöckl
*19. August 1934
†20. September 2004

Foto: Erzb. Pressestelle München

Blöckl war maßgeblich daran beteiligt, dass es 1998 zur Bildung und nach der ersten Amtsperiode 2003 zum Weiterbestehen der Lehrerkommission kam. Selbst viele Jahre als Gymnasiallehrer und Ausbilder im Fach Religion tätig, war er in allen Schultypen in seinem Element. Blöckl genoss in schulpolitischen Fragen auch das Vertrauen der Regierung. Mit LehrerInnen an Schulen in kirchlicher Trägerschaft fühlte er sich solidarisch und setzte sich erfolgreich für den

Ausbau und die Sicherung der kirchlichen Schulen ein, die für ihn zum Kernbereich kirchlichen Wirkens zählten. Die KODA behält ihn als herausragende Persönlichkeit des kirchlichen Schulwesens und engagierten Verfechter des Religionsunterrichts in Erinnerung.

Ihre KODA-VertreterInnen

Diözese Augsburg
Karin Jörg 08 21/41 85 05
Klaus Probst 0 90 75/60 35
Johannes Reich 0 83 41/93 82 30

Erzdiözese Bamberg
Johannes Hoppe 09 11/4 01 02 62
Susanne Steiner-Püschel 09 11/26 13 90

Diözese Eichstätt
Markus Schweizer 0 84 21/5 02 87
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Erzdiözese München und Freising
Franz Aigner 0 89/55 25 16 90
Martin Binsack 0 89/1 40 93 51
Susanne Graßl 0 89/3 19 14 38
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84

Diözese Passau
Dr. Joachim Eder 0 85 07/92 26 03
Elisabeth Weinzierl 0 85 11/8 79 79

Diözese Regensburg
Birgitta Pompe 09 41/5 97 11 40
Sandra Franke-Sperrer 09 41/5 97 23 05

Diözese Würzburg
Jürgen Herberich 09 31/20 15 35 16
Beate Reisert 0 60 21/4 54 81 24

Vertreter der Lehrerkommission
Reinhard Donhauser-Koci 0 85 45/7 01
Post-, Fax- und Email-Anschriften unter
www.kodakompass.de/dienstnehmer oder
über die Geschäftsstelle, Tel. 08 21/15 37 92.

Für Sie gefunden

www.lva.de

Eine Homepage besuchen und direkt zum Ziel kommen. Beim Internetportal der Landesversicherungsanstalten LVA (Arbeiterrentenversicherung) www.lva.de ist es möglich.

In der Navigationsleiste führen zwei Auswahlmenüs „Ich bin...“ und „Ich möchte...“ in vielen Fällen direkt zum Ziel.“ Ein bequemer und oft erfolgreicher Einstieg.

Wählen Sie zuerst unter „Ich bin...“ eine der 23 Möglichkeiten wie Arbeitnehmer, arbeitslos, krank, sauer, Rentner oder zufriedenen und prüfen Sie dann in einem weiteren Schritt unter „Ich möchte...“, ob Ihre Fragestellung dabei ist.

Ein Beispiel: Ich bin „Arbeitnehmer“ und möchte „Broschüren“, „Einsicht ins Rentenkonto“, „Infos zum Sozialversicherungsausweis“

Ist Ihre Fragestellung nicht dabei, helfen Ihnen vielleicht die Service-Rubrik oder die Infos zu Rente und Reha weiter. Nützlich und informativ ist das Thema des Monats. Es lohnt sich also, www.lva.de immer wieder einmal zu besuchen.

Jürgen Herberich

Prälat Pfanzelt tritt Nachfolge an

Seit 1. September ist der neue Leiter des Katholischen Schulkommisariats in Bayern, Prälat Erich Pfanzelt, Mitglied der Lehrerkommission in der Bayer. Regional-KODA.

Der 61jährige Pfanzelt, der auch neuer Schulreferent der Erzdiözese München und Freising ist, war viele Jahre als Religionslehrer am Gymnasium tätig. Von 1995 bis 1998 war er Referent für Katholische Religionslehre am Staatsinstitut für Schulpädagogik und Bildungsforschung.

Pfanzelt will die Zukunft der kirchlichen Schulen vor dem Hintergrund schwieriger werdender finanzieller Rahmenbedingungen sichern. Die Schulen müssten attraktiv bleiben für junge Lehrkräfte, die mit Elan, Überzeugung und Idealismus



Mann der Praxis. Der neue Dienstgebervertreter war Studiendirektor an einem Münchner Gymnasium.

Foto: M. Weidenthaler

an ihre Arbeit gehen. Katholische Schulen zeichneten sich durch ihr besonderes Profil – vom Schultheater bis zu geistlichen Angeboten – aus, das es zu bewahren und zu fördern gelte.

Manfred Weidenthaler

Vom Hausmeister bis zum Bischof ...

„Dienstgemeinschaft“ als Grundlage des Kirchendienstes – „Grundordnung“ regelt Pflichten und Rechte der Beschäftigten



Mehr als ein Job – in der Grundordnung legen die Bischöfe das Besondere des kirchlichen Dienstes fest.

Foto: KNA-Bild

Ob Treuepflichten der MitarbeiterInnen, KODA-System oder Mitarbeitervertretungen – ihre Grundlage haben diese kirchlichen Besonderheiten in der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“. Sie ist quasi das „Grundgesetz“ für alle kirchlichen Arbeitsverhältnisse und damit für jede/n kirchliche/n MitarbeiterIn. 1993 wurde die Grundordnung von der Deutschen Bischofskonferenz verabschiedet, 1994 wurde sie in allen deutschen Bistümern in Kraft gesetzt.

Dr. Joachim Eder, Dienstnehmervertreter, Stellv. KODA-Vorsitzender und promovierter Kirchenrechtler nimmt anlässlich des 10-jährigen Jubiläums Theorie und Praxis der Grundordnung auf den folgenden Seiten unter die Lupe.



„Leitplanken für den Notfall“ sieht Erzbischof Schick in den ausführlichen Vorschriften über die Lebensführung kirchlicher MitarbeiterInnen. Ein Interview mit dem Bamberger Diözesanbischof und Professor für Kirchenrecht finden Sie auf S. 10.



Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältniss (GO)“ wurde in den diözesanen Amtsblättern veröffentlicht und ist im ABD abgedruckt. Im Internet unter

www.kodakompass.de/abd/grundordnung

Wie katholisch muss man sein?

Die „Unternehmensphilosophie“ der Kirche und die Folgen für die MitarbeiterInnen

Wer sich in den Dienst der Kirche stellt, hat Pflichten, die über das in anderen Arbeitsverhältnissen Übliche hinausgehen. Und das nicht nur im Dienst; die besonderen Pflichten reichen auch in den privaten Bereich hinein.

Dienstgemeinschaft als „Unternehmensphilosophie“

Zentral ist dabei der Begriff der „Dienstgemeinschaft“, der im Artikel 1 der Grundordnung in einen Zusammenhang mit den Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes gestellt wird. Alle MitarbeiterInnen – vom Hausmeister bis zum/r LeiterIn der Einrichtung – tragen zusammen dazu bei, dass mit ihrer Tätigkeit der Sendungsauftrag, zu dem Christus seine Kirche berufen hat, erfüllt wird. Die jeweilige kirchliche Einrichtung muss sich in ihrem gesamten Auftreten nach innen und außen an der „Glaubens- und Sittenlehre“, sowie an der kirchlichen Rechtsordnung ausrichten. Die Anerkennung dieses „Einrichtungsverständnisses“, dieser „Unternehmensphilosophie“, ist Voraussetzung für alle MitarbeiterInnen, um in einer kirchlichen Einrichtung arbeiten zu können.

Fingerspitzengefühl gefragt

Die Verantwortung des Trägers, also des Dienstgebers, bezieht sich vorwiegend auf die Sicherstellung von Loyalitätsan-

forderungen (Anforderungen hinsichtlich der Treue) schon vor Begründung eines Arbeitsverhältnisses. Sie gilt aber auch für die Zeit des Dienstverhältnisses und für die Frage, ob im äußersten Fall eine Kündigung ausgesprochen werden muss. Dazu bedarf es eines entsprechenden Fingerspitzengefühls. So sind bei Einstellungsgesprächen Fragen aus dem religiös-kirchlichen Bereich zulässig und oft auch erforderlich, zum Beispiel danach, ob der Ehepartner katholisch ist oder nach dem persönlichen kirchlichen Engagement. Die Grenze zwischen notwendigen kirchlichen Nachfragen und unzulässigen Bewerbungsfragen ist nicht immer leicht zu ziehen. Selbstverständlich sind dabei die Persönlichkeitsrechte zu beachten.

Man kann nicht nur im Dienst katholisch sein

Die Dienstgemeinschaft erfordert eine Loyalität, die über die Treuepflicht hinaus geht, die im weltlichen arbeitsrechtlichen Bereich erwartet und eingefordert wird. Allerdings bedeutet diese besondere Loyalität keine Unterwürfigkeit oder ein bloßes Ja-Sagen. Sie setzt voraus, dass sich der/die Einzelne mit dem kirchlichen Selbstverständnis auseinandergesetzt hat. Dienstliche Loyalität und außerdienstliche Ungebundenheit sind unvereinbar. Hier gilt das gleiche Prinzip wie im staatlichen Beamtenrecht: Ein Beamter kann nicht im

Dienst verfassungstreu sein und sich im Privatleben staatsfeindlich betätigen.

Im kirchlichen Dienst wird erwartet, dass alle katholischen MitarbeiterInnen die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten. In der Lebenswirklichkeit gelingt es nicht jedem immer und im vollen Umfang, dieser Erwartung zu entsprechen. Das muss aber nicht in jedem Fall arbeitsrechtliche Konsequenzen haben.

Hohe Anforderungen werden an die MitarbeiterInnen im pastoralen, katechetischen und erzieherischen Dienst gestellt, die in ihrem Verhalten und in ihrer Lebensweise in besonderer Weise Kirche bezeugen sollen. Dieses Lebenszeugnis ist natürlich für alle katholischen MitarbeiterInnen – und letztlich für alle Gläubigen – von Bedeutung. Innerkirchlich wird jedoch dem pastoralen, katechetischen und erzieherischen Bereich eine besondere Vorbildfunktion zugeschrieben. Zur glaubwürdigen Aufgabenerfüllung gehört für diese Beschäftigten das Lebenszeugnis auch im privaten Bereich.

Die Unterscheidung zwischen pastoralen, katechetischen, erzieherischen MitarbeiterInnen und anderen MitarbeiterInnen bedeutet nicht, dass es eine „abgestufte Loyalität“ gibt, letztere also weniger kirchentreu sein müssen. Nur die arbeitsrechtlichen Folgen bei bestimmten Verstößen können je nach Beruf unterschiedlich sein.

„Das Wesentliche ist für die Augen unsichtbar“

Was heißt Loyalität konkret? Bedeutet dies, jeden Sonntag den Gottesdienst besuchen oder sich am Gemeindeleben beteiligen zu müssen? Erwartet wird dies

wohl sehr häufig, vom Dienstgeber, vom Ortpfarrer, aber es ist nicht einforderbar. Der/die MitarbeiterIn muss damit rechnen, eventuell darauf angesprochen zu werden, aber seine/ihre Entscheidung ist zu akzeptieren. Rechtlich relevant dagegen ist beispielsweise, wenn jemand sein Kind nicht taufen lässt oder nach seiner Scheidung wieder heiratet, ohne dass eine kirchliche Trauung möglich ist. Homosexuelle Veranlagung ist kein Kündigungsgrund, das Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft dagegen schon. Kirchenfeindliches Verhalten ist generell untersagt.

Im arbeitsrechtlichen Bereich beschränkt sich die überprüfbare Loyalität notwendigerweise auf formale Dinge. Ein Leben im Geist der Nächstenliebe, Barmherzigkeit und Wahrhaftigkeit sind sicher Forderungen des Evangeliums. Sie lassen sich in aller Regel aber ebenso wenig arbeitsrechtlich fassen wie die persönliche Spiritualität. Von Saint-Exupéry stammt der Satz: „Das Wesentliche ist für die Augen unsichtbar“. Übertragen könnte man sagen, das Wesentliche unseres Glaubens ist für das Arbeitsrecht nicht fassbar.

Anforderungen an Nicht-Katholiken und Nicht-Christen

Auch nicht katholisch getaufte Christen (evangelisch, anglikanisch, orthodox ...)

können in Einrichtungen der katholischen Kirche beschäftigt werden. Allerdings unterscheiden sich die Loyalitätsanforderungen von denen an katholische MitarbeiterInnen. Von ihnen wird erwartet, dass sie die Wahrheiten des Evangeliums, die für alle Christen Gültigkeit haben, in der Einrichtung zur Geltung bringen. Nicht-christliche MitarbeiterInnen haben die ihnen übertragenen Aufgaben zumindest im Sinne der Kirche zu erfüllen.

**Grundordnung
Artikel 1 – 5**

**Dienstgemeinschaft
und Pflichten**

- Art. 1 Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes
- Art. 2 Geltungsbereich
- Art. 3 Begründung des Arbeitsverhältnisses
- Art. 4 Loyalitätsobliegenheiten
- Art. 5 Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten

Verstoß gegen die Loyalitätsverpflichtungen

Die Grundordnung verlangt vom Dienstgeber eine sorgfältige Abwägung, wenn es zu einem Verstoß gegen die Loyalitätsverpflichtungen kommt. Dabei müssen sowohl das persönliche Verhalten

und die Situation des/der Mitarbeiters/ in wie auch die Auswirkungen in der Einrichtung und in der Öffentlichkeit in einer Gesamtschau bewertet werden. Es gibt keine starre Regelung; erforderlich ist eine angemessene Reaktion des kirchlichen Dienstgebers. Diese beginnt mit einem Gespräch, geht über einen formellen Verweis, eine Abmahnung bis hin zur Versetzung. Eine Kündigung ist immer nur eine letzte Maßnahme, die vom staatlichen Arbeitsgericht überprüft werden kann.

Die Bischöfe haben beispielhaft aufgezählt, was nach ihrer Auffassung unter schwerwiegenden Loyalitätsverstößen zu verstehen ist. Darunter fallen bei Katholiken Kirchenaustritt, öffentliches Auftreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche und schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlungen, auch der Abschluss einer nur zivilen (standesamtlichen) Ehe.

Ob schwere Verstöße am Ende zu einer Kündigung führen oder ob eine Weiterbeschäftigung möglich ist, hängt von den Einzelfallumständen ab. Dabei spielt unter anderem die Art der Einrichtung, die konkrete Tätigkeit (Unterschied zwischen dem Öffentlichkeitscharakter der Tätigkeit einer Sekretärin in der Verwaltung und eines Pastoralreferenten oder Kirchenmusikers) sowie das Gewicht der Verletzung eine Rolle. Die Glaubwürdigkeit der Kirche würde allerdings in Frage gestellt werden,



Teilnahme am Gemeindeleben und ehrenamtliches Engagement wird vielfach erwartet – arbeitsrechtlich einfordern kann es der Dienstgeber nicht.

Foto: pdfotogallerie.de

wenn die Vorschriften in den verschiedenen Einrichtungen unterschiedlich angewandt würden. Deshalb muss das Willkürverbot von den kirchlichen Dienstgebern genauestens beachtet werden. Das bedeutet, der Dienstgeber kann nicht nach Gutdünken – etwa je nach Sympathie – die MitarbeiterInnen unterschiedlich behandeln.

EU-Recht wirft Fragen auf

Fragen nach der Zulässigkeit und der Reichweite der Loyalität werden derzeit durch das EU-Recht neu aufgeworfen. Die Diskriminierungsverbote der Richtlinien der Europäischen Union können in diesem Bereich noch zu Problemen

führen. Ein Punkt ist die unterschiedliche Behandlung der MitarbeiterInnen je nach Konfessionszugehörigkeit. Um hier von den europäischen Vorgaben abweichen zu können, bedarf es einer inhaltlichen Begründung, die auch auf Ebene der Europäischen Union überzeugt.

Dr. Joachim Eder

Grundordnung sichert Mitarbeiterrechte

Kirchliche Autoritäten werden zu Vertragspartnern

„Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“, das bedeutet eine „Grund-Ordnung“, in der alle grundsätzlichen Themen behandelt werden, die mit Arbeitsverhältnissen im Raum der (katholischen) Kirche zu tun haben.

Die katholische Kirche hat eine klare hierarchische Gliederung: An der Spitze jeder Diözese, jeder „Teilkirche“, steht ein Ortsbischof. Nach katholischer Lehre ist die Kirche als Gemeinschaft der Teilkirchen geeint und geführt vom Ortsbischof von Rom, vom Papst. Er ist sowohl Leiter seiner Teilkirche – der von Rom – als auch Leiter der Gesamtkirche.

Der Bischof ist jedoch kein absolutistischer Herrscher, der tun und lassen kann, was er will. Auch er ist durch das kirchliche Rechtssystem an Vorgaben gebunden. Allerdings ist er gemäß dem kirchlichen Recht oberster Gesetzgeber, oberster Verwalter und oberster Richter in einer Person. Im Gegensatz zur Gewaltenteilung im staatlichen Recht spricht man hier von der „Gewalteneinheit“.

Keine Hierarchie im kirchlichen Arbeitsrecht

Aus diesem Grund erlässt jeder Ortsbischof für seine Teilkirche kirchliche Gesetze, die sich auch auf Arbeitsverhältnisse im kirchlichen Bereich auswirken. Die Grundordnung ist nur eines davon, allerdings ein in allen deutschen Diözesen von den einzelnen Ortsbischöfen gleichlautend

erlassenes Kirchengesetz.

Doch im Arbeitsrecht verlässt der Bischof das hierarchische System der Kirche. Er begibt sich in den Bereich des staatlichen Vertragsrechtes, in dem andere Gesetzmäßigkeiten gelten. Rechte und Pflichten werden nicht mehr von oben nach unten „einseitig“ festgelegt, sondern vertraglich vereinbart.

Kirchliche Autoritäten werden im kirchlichen Arbeitsrecht zu Vertragspartnern. Diese Besonderheit schlägt sich in der Grundordnung nieder. Auch wenn die Grundordnung selbst ein kirchliches Gesetz ist, so werden ihre Inhalte durch die besondere vertragliche Beziehung zwischen dem Arbeitgeber Kir-

che und den MitarbeiterInnen beeinflusst und geprägt.

Mitarbeiterrechte aus dem weltlichen Bereich entlehnt

Die Grundordnung besteht inhaltlich aus zwei Teilen. In den ersten fünf Artikeln sind die vielfältigen Pflichten für Dienstgeber und MitarbeiterInnen genannt, in den weiteren fünf Artikeln sind die Rechte der MitarbeiterInnen im kirchlichen Arbeitsrechtssystem festgelegt. Dabei handelt es sich um individuelle Rechte der Einzelnen, wie den Anspruch auf Fort- und Weiterbildung.

Grundordnung Artikel 6 – 10

Rechte der MitarbeiterInnen

- Art. 6 Koalitionsfreiheit
- Art. 7 Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen
- Art. 8 Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung
- Art. 9 Fort- und Weiterbildung
- Art. 10 Gerichtlicher Rechtsschutz

Es handelt sich aber auch um sogenannte kollektive Rechte, also zum Beispiel das Recht, auf der Ebene der jeweiligen kirchlichen Einrichtung durch ein kollektives Organ – eine eigene Mitarbeitervertretung (MAV) – vertreten zu werden. Diese Rechte sind dem hierarchischen System der Kirche fremd und kein Bestandteil der Kirchenverfassung. Sie sind dem staatlichen Bereich entlehnt und gehen weit über das hinaus, was innerkirchlich Einzelnen oder Gremien an Entscheidungsbefugnis zugestanden wird. Die Bischöfe übernehmen hier in ihrer Rechtssetzung soziale Errungenschaften aus dem weltlichen Bereich. Die Bischöfe garantieren ihren MitarbeiterInnen Rechte, durch die sie sich selbst binden.

Koalitionsfreiheit – Art. 6

Die Koalitionsfreiheit – also das Recht der ArbeitnehmerInnen sich in Vereinigungen, Verbänden und Gewerkschaften zusammenzuschließen – ist durch Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland gewährleistet. Diese Koalitionsfreiheit wird für den kirchlichen Bereich



Fort- und Weiterbildung – ein den MitarbeiterInnen von den Bischöfen garantierter Anspruch.

Foto: bilderbox.com



Mitarbeitervertretung – sie wacht über Einhaltung tariflicher und gesetzlicher Vorschriften.
Im Bild: Ordinariats-MAV München.

Foto: M. John

von den Bischöfen ausdrücklich bestätigt. So dürfen MitarbeiterInnen zum Beispiel für ihre Koalitionen in ihren Einrichtungen werben. Die Betätigung für Koalitionen in kirchlichen Einrichtungen ist jedoch nur zulässig, wenn die Koalition den eigenständigen Charakter des kirchlichen Dienstes anerkennt.

KODA-System – Art. 7

Mit der Entscheidung für das KODA-System („Dritter Weg“) haben die Bischöfe ihre kirchlichen Dienstgeber der Freiheit beraubt, selbstständig einzelvertragliche Vereinbarungen mit MitarbeiterInnen abzuschließen.

Die Dienstgeber sind vielmehr an die Beschlüsse von Kommissionen gebunden, in denen MitarbeiterInnen und Dienstgeber paritätisch (= gleichgestellt, gleichberechtigt) vertreten sind. Diese Kommissionen – die KODAs und für die Caritas die AK (arbeitsrechtliche Kommission) – legen das kirchliche Arbeitsvertragsrecht fest. Die KODA ist damit eines der wenigen Gremien in der Kirche, das Entscheidungen trifft (Beschlüsse fasst), die der Bischof nicht einseitig verändern kann. Die Beschlüsse bedürfen jedoch um wirksam zu werden der bischöflichen In-Kraft-Setzung.

MAV-Mitbestimmung – Art. 8

Auch Mitbestimmungselemente innerhalb einer kirchlichen Einrichtung werden garantiert. Die Mitarbeitervertretung (MAV) als von MitarbeiterInnen gewähltes Organ hat neben Informations- und Anhörungsrechten auch Zustimmungsrechte, durch die der kirchliche Dienstgeber gebunden ist.

Fort- und Weiterbildung – Art. 9

Die besondere Bedeutung von Fort- und Weiterbildung zeigt sich darin, dass sie

in der Grundordnung in Form eines Anspruchs der MitarbeiterInnen ausgestaltet wurde. Ausdrücklich heißt es, dass die Fort- und Weiterbildung auch Fragen des Glaubens, der Wertorientierung und der Bewältigung

der Belastungen der einzelnen Dienste berücksichtigt.

Rechtsschutz – Art. 10

Die Besonderheit der kirchlichen Arbeitsverhältnisse führt auch dazu, dass der gerichtliche Rechtsschutz in eigenständiger Weise geregelt wird. Für individuelle Streitigkeiten, also Streitigkeiten, die direkt mit dem einzelnen Arbeitsvertrag zu tun haben, wird in der Grundordnung auf den staatlichen Rechtsweg verwiesen (Arbeitsgerichte).

Für kollektive Streitigkeiten aus dem MAVO-Recht (Mitarbeitervertretungsordnung) und aus dem KODA-Recht

bestehen kircheneigene Entscheidungsstellen. Diese sind etwa zuständig, wenn eine Mitarbeitervertretung der Meinung ist, dass der Dienstgeber ein vorgeschriebenes Mitbestimmungsverfahren nicht eingehalten hat. Die kollektivrechtlichen Streitigkeiten werden demnächst durch eine neue kircheneigene Gerichtsbarkeit geregelt werden (KAGO = Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung).

Grundordnung gibt den Rahmen vor

Die Grundordnung garantiert, dass die genannten Rechte in allen deutschen Diözesen ohne Abstriche Geltung haben. Sie regelt sie aber nicht in umfassender Weise. Die Ausgestaltung der einzelnen Rechte in der jeweiligen Diözese erfolgt durch eigene Ordnungen. Dies können in allen Bistümern weitgehend einheitliche (wie die „Mitarbeitervertretungsordnung“), regionale (wie die „Bayerische Regional-KODA-Ordnung“) oder auch spezifisch diözesane sein. Die Grundordnung stellt dabei gleichsam das „arbeitsrechtliche Grundgesetz“ der katholischen Kirche in der Bundesrepublik Deutschland dar. Sie garantiert das unerlässliche einheitliche Vorgehen der deutschen Bischöfe in den wesentlichen arbeitsrechtlichen Gesetzgebungsmaterien.

Dr. Joachim Eder



Karikatur: R. Maier

IN GUTER ORDNUNG

„Mit Vernunft, Verstand und Vertrauen auf Gott wird es gelingen“

Erzbischof Schick zur Grundordnung und zur Zukunft des kirchlichen Dienstes

Ein Gespräch der KODA Kompass-Redakteure Hoppe und Weidenthaler mit dem Bamberger Erzbischof Prof. Dr. Ludwig Schick.

„Gelingende Dienstgemeinschaft gibt es nur, wenn alle wissen, worum es geht und für was sie eigentlich da sind. Die konkrete gemeinsame Arbeit muss sich auf das auswirken, was Kirche zu tun hat, die Botschaft Gottes leben und weitertragen. Sie muss mitwirken, dass Gott gefeiert wird und der Mensch dadurch Deutung für sein Leben empfängt und die Kirche ihren Auftrag für die Armen wahrnimmt.“

**Loyalität –
„Wir brauchen Leitplanken“**

Die Loyalitätsfragen sieht der Erzbischof ganz im Alltäglichen angesiedelt. Eigentlich, so Schick, bräuchte es die Vorschriften in einer allgemeinen Regelung gar nicht, da sie nur für den Notfall gedacht sind. „Kirchliches Recht will wie alles Recht einige Leitplanken ziehen und sagen: Darüber hinaus darf es nicht gehen. Dass man zur Kirche steht, dass man von der Botschaft überzeugt ist, dass man sie weitergibt, dass man sich im Alltag als Christ erweist und als solcher erkennbar ist, das müsste eine Selbstverständlichkeit sein. Trotzdem braucht es die Begrenzungen.“

Was nichtchristliche MitarbeiterInnen in katholischen Einrichtungen betrifft, so plädiert Schick bei aller Toleranz dafür, die Katholizität zu bewahren. Er erkennt nicht, dass zum Beispiel in Großstädten viele muslimische Kinder auf Wunsch der Eltern in katholischen Kindergärten sind. „Für die Integration von Kindern und Eltern anderer Religionen, auch anderer ethnischer Herkunft, ist ein katholischer Kindergarten sehr hilfreich. Deshalb sollen diese Kinder auch aufgenommen werden. Die Führung muss aber katholisch sein und auch die Erzieherinnen sollten zumindest Christen sein, denn nur so wird ein kirchlicher Beitrag für unsere Gesellschaft geleistet. Das schließt nicht aus von Fall zu Fall jemanden zu Hilfe zu holen, wenn es um

Feste oder Bräuche einer anderen Religion oder Kultur geht.“

KODA – „Die Frage ist, gibt es ein besseres System?“

Über den Dritten Weg, also das KODA-System, äußert sich Schick kritisch und nüchtern. „Zufrieden, wenn man das so sagen kann, bin ich mit den Ergebnissen der KODA nicht, aber es gibt immer die Frage, ob es ein besseres System gibt. Ich wünsche mir mehr Beweglichkeit gerade in unserer schwierigen finanziellen Situation. Ich wünsche mir mehr Öffnungsklauseln, damit wir aus der lähmenden Stagnation herauskommen. Wir müssen Möglichkeiten schaffen, auch künftig Mitarbeiter anzustellen.“

Erzbischof Schick glaubt nicht, dass die Probleme durch Tarifverträge mit Gewerkschaften, wie sie etwa die Kirche in Italien abschließt, besser gelöst werden könnten. „Wir haben in Deutschland eine ganz andere Lage, als etwa Italien. Das

im Verhältnis zur wirtschaftlichen Lage für zu hoch hält. „Ich will die Tarifabschlüsse im öffentlichen Dienst gar nicht beurteilen. Aber wenn wir bei dem bisherigen Gehaltsgefüge bleiben, können junge Menschen keine Arbeit im kirchlichen Dienst mehr finden. Das ist das Problem und das müssen alle mittragen, der Erzbischof ebenso wie die KODA. Wenn es wirklich dahin kommt, dass gekündigt werden muss, dann kündigen wir nicht, um irgendwelche Gewinne zu erhöhen, wie das vielleicht ein Industriebetrieb macht, sondern weil wir nicht mehr zahlen können. Die Lage ist sehr schwierig, das kann jeder von den Steuertabellen ablesen.“

Allerdings spricht sich Schick klar gegen die „Rasenmähermethode“ aus. Auch für Schick gebietet es die Fürsorgepflicht, bei aller Finanznot soziale Ausgewogenheit zu wahren. „Es kann nicht um alle kirchlichen Mitarbeiter gehen. In der Kirche gibt es einige Berufs- und damit auch Gehaltsgruppen, da kann man nicht an der Vergütung rütteln. Ich nehme meine Treuepflicht, die ich mit jedem Arbeitsvertrag für eine Person und oft für eine Familie übernehme, ernst. Es gibt aber auch sicher welche, wo man die Frage stellen kann, könntet ihr nicht auf einigem verzichten; das gilt zum Beispiel auch für Mitarbeiter im pastoralen Dienst.“

Alle Bistümer in Bayern müssen Personal reduzieren, aber wie Schick betont, soll das möglichst durch natürliche Fluktuation geschehen. Der Not gehorchend, wird man verstärkt auf das Engagement Ehrenamtlicher setzen müssen. „Unsere

Kirche besteht nicht nur aus Hauptamtlichen, sondern zuerst aus dem Leben und Wirken aller Getauften. Dazu braucht es Hauptamtliche, die das Ganze inspirieren, moderieren und auch zielorientiert führen. Das muss auch künftig so bleiben, aber es gibt etliches, was Hauptamtliche tun, das auch von Ehrenamtlichen getan werden kann. Mit Vernunft und Verstand und im Vertrauen auf den Heiligen Geist und die Liebe Gottes wird es gelingen, die Kirche und den kirchlichen Dienst auf einem gewissen Stand zu halten.“

Bearbeitung: Wolfgang Rückl



Seit 1985 ist Erzbischof Schick auch Professor für Kirchenrecht und mit der Grundordnung von Anfang an vertraut. V. l.: M. Weidenthaler, Erzbischof L. Schick, J. Hoppe. Foto: KODA Kompass

hat mit dem Grundgesetz und dem Staatskirchenrecht zu tun hat. Aufgrund des Grundgesetzes, das der Kirche das Recht gibt, ihre Angelegenheiten eigenständig zu regeln, haben wir diesen Dritten Weg gewählt. Und trotz aller Unzulänglichkeiten müssen wir keinen anderen gehen.“

Arbeitsplätze – „Ich nehme meine Treuepflicht ernst“

Erzbischof Schick macht kein Hehl daraus, dass er die dem öffentlichen Dienst entsprechenden kirchlichen Vergütungen

Verbands- und Bildungsarbeit: Ordnungen überarbeitet

Vergütungsniveau bleibt erhalten

Nach 10 Jahren Erfahrung mit den Ordnungen für die Verbands- und Bildungsarbeit erwies es sich als zweckmäßig, die arbeitsrechtlichen Regelungen zu präzisieren.

Beibehalten wurde das Niveau der Vergütung. Auch die Sonderregelung für die Wahlämter des BDKJ- und CAJ-Vorstandes in der Erzdiözese Bamberg gilt fort.

Eindeutige Zuordnung im Jugendbereich

Der Geltungsbereich der bisherigen „Vergütungsordnung für bestellte Jugendpfleger“ wurde abgegrenzt von der Tätigkeit im „Sozial- und Erziehungsdienst“.

Jetzt ist klargestellt, dass MitarbeiterInnen, die überwiegend in der Erziehungs- und Sozialarbeit tätig sind, auch der entsprechenden ABD-Regelung zuzuordnen sind („G.1 Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst“, entspricht dem Sozial- und Erziehungsdiensttarifvertrag von Bund und Ländern). Der alte Text ließ sich

so interpretieren, dass die Zuordnung wahlweise erfolgen könne. Mit der Klarstellung wurde einem Bedürfnis von Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe und im Bereich der Offenen Arbeit entsprochen.

In die G.1-Regelung wurde die Tätigkeit in „kirchlichen Jugendzentren“/ „Häusern der offenen Tür“ und die Tätigkeit in der kirchlichen „offenen Jugendarbeit“ bei den besonders schwierigen fachlichen Tätigkeit neu aufgenommen. Auch die LeiterInnen eines Heimes oder Hauses der kirchlichen offenen Jugendarbeit werden jetzt in der G.1-Regelung eigens aufgeführt.

Der neue Titel der bisherigen Vergütungsordnung für „bestellte Jugendpfleger“ lautet „Vergütungsordnung für Mitarbeiter in der kirchlichen Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche“. Dadurch wird deutlich, dass für die Eingruppierung

die Tätigkeit maßgeblich ist und nicht die Frage, ob der/die MitarbeiterIn eine besondere „Bestellung“ erhalten hat.

Höhere Vergütungsgruppen jetzt im allgemeinen Teil

Unbefriedigend war im Jugend- und im Erwachsenenbildungsbereich die Eingruppierung in den höheren Vergütungsgruppen geregelt. Die Vergütung erfolgte nach „diözesanen Stellenplänen“. Jetzt ist festgelegt, dass diese MitarbeiterInnen entsprechend ihrer Tätigkeit und Qualifikation zu vergütet sind und zwar nach der „Allgemeinen Vergütungsordnung“ (ABD Teil A, 3.). Von



Mehr Klarheit. Tätigkeiten und Vergütungen in der Verbands- und Bildungsarbeit sind jetzt eindeutig zugeordnet.

Foto: pdfotogalerie.de

der neuen Zuordnung betroffen sind MitarbeiterInnen im Bereich der „Verbands- und Bildungsarbeit für Erwachsene“ oberhalb Vergütungsgruppe IV a, im Bereich der „Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche“ sind MitarbeiterInnen oberhalb Vergütungsgruppen IV b.

Übergangsregelung sichert Besitzstand

MitarbeiterInnen, die nicht mehr unter die neue „Vergütungsordnung für Mitarbeiter in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche“ fallen, bleiben in der Vergütungsgruppe, in der sie vor In-Kraft-Treten der Neuregelung eingruppiert waren – sie werden also in keinem Fall herabgruppiert. Bewährungs- und Tätigkeitszeiten, die vor In-Kraft-Tre-

ten der Neuregelungen zurückgelegt oder erfüllt worden sind, werden angerechnet.

Eduard Frede

Die neuen Regelungen finden Sie unter
www.kodakompass.de/abd

Impressum

KODA Kompass
Informationen der Bayerischen
Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der
Dienstgeberseite.

KODA = Kommission zur Ordnung
des diözesanen Arbeitsvertragsrechtes.

Für die Inhalte tragen die AutorInnen die
Verantwortung. Die Beiträge sind nicht
Meinungsäußerungen der Redaktion oder
der KODA als Ganzes. Rechtskräftig 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 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 37 93
Bayerische-Regional-KODA@t-online.de

Redaktionsanschrift
c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
Tel.: 0 80 34/40 84 Fax: 0 80 34/7 08 98 61
redaktion@kodakompass.de

Redaktion
Franz Aigner, Jürgen Herberich, Johannes
Hoppe, Karin Jörg, Dr. Christian Span-
nagl, Manfred Weidenthaler, Vertreter der
Dienstgeberseite: Wolfgang Rückl

Redaktionsleitung und Layout
Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.)

KODA Kompass Fotos: Johannes Hoppe
Abo-Verwaltung, Druck und Auflage
Druckerei Fuchs, Gutenbergstr. 1,
92334 Berching, Tel.: 0 84 62/9 40 60,
Fax: 0 84 62/94 06 20; Auflage: 39.000

Erscheinungsweise und Bezug
KODA Kompass erscheint i. d. R. 4 x jähr-
lich. Für sozialversicherungspflichtige Mit-
arbeiterInnen im ABD-Bereich werden die
Kosten von den Bayer. Diözesen getragen.
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
der Diözesen, Kirchenstiftungen, sowie
angegliedert Einrichtungen erhalten ihn
automatisch. Beschäftigte weiterer Einrich-
tungen erhalten ihn über ihre Dienststelle,
soweit diese das ABD anwendet und bei
der Redaktion registriert ist. Sonstige Inter-
essenten können den KODA Kompass bei der
Druckerei Fuchs gegen Kostenbeitrag abo-
nieren. Kostenbeitrag 8 € pro Kalenderjahr
(bei Auslandsbezug zzgl. Porto).

Einzelexemplare, auch älterer Ausgaben,
erhalten Sie gegen Einsendung eines
adressierten und mit 1,44 € frankierten
A4-Rückumschlags von der KODA-Ges-
chäftsstelle. **Alle Ausgaben können unter**
www.kodakompass.de **eingesehen und**
ausgedruckt werden.

**Vielfältigung und Weitergabe gestattet
und erwünscht.** Abdruck ist gestattet, wenn
Quelle und Verfasser genannt und ein Beleg-
exemplar an den KODA Kompass gesandt
werden.

§ Auf den Punkt gebracht

Arbeitszeit – Mesner, Kirchenmusiker, Pastoralreferent ...

„Ich soll meinen freien Tag von Montagmittag bis Dienstagmittag nehmen. Ist das erlaubt?“

Nein. Der Begriff „Tag“ umfasst im Arbeitsrecht immer die Zeit von 0 Uhr bis 24 Uhr. Hat der/die MitarbeiterIn Anspruch auf einen ganzen freien Tag, muss wirklich ein ganzer Tag von 0 bis 24 Uhr frei sein. Dies gilt für Urlaubsansprüche, die festen freien Tage von Mesnern und Kirchenmusikern, für freie Ersatztage nach Feiertagsdienst ...

Dagegen kann der Ausgleich von Einzelstunden, etwa Überstunden, auch durch halbe freie Tage erfolgen. Hier ist nicht festgelegt, dass der/die MitarbeiterIn einen ganzen Tag frei haben muss. *Manfred Weidenthaler*

Teilzeit aus familiären Gründen – alle Berufe außer Lehrkräfte nach SR 21

„Nach meiner Elternzeit möchte ich wegen der Kinder vorerst nur Teilzeit arbeiten. Worauf muss ich achten?“

Sie können Teilzeit nach dem „Teilzeit- und Befristungsgesetz“ oder nach ABD vereinbaren. Die tarifliche ABD-Regelung ist in vielen Fällen günstiger.

Jede/r kann nach 6 Monaten Beschäftigungszeit eine Verringerung des Beschäftigungsumfangs nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz verlangen. Der Dienstgeber kann diesen Antrag aus betrieblichen Gründen ablehnen. Einen zwingenden Anspruch darauf, später wieder länger arbeiten zu können oder in Vollzeit (zurück) zu wechseln, hat der/die ArbeitnehmerIn nicht. Der Arbeitgeber muss den/die Betreffende/n lediglich bevorzugt berücksichtigen, wenn ein entsprechender (Vollzeit-)Arbeitsplatz frei und kein/e geeigneter/e BewerberIn vorhanden ist.

Teilzeit nach § 15 b ABD TeiA, 1. kann in Anspruch nehmen, wer ein Kind unter 18 Jahren versorgen oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen betreuen muss. Der Dienstgeber darf einen solchen Teilzeitantrag nur aus dringenden dienstlichen oder betrieblichen Gründen ablehnen. Wenn der/die MitarbeiterIn dies wünscht, ist die Teilzeit auf bis zu 5 Jahre zu befristen. Eine Verlängerung ist möglich, muss aber spätestens 6 Monate vor Ablauf der Teilzeit beantragt werden. Wurde die Teilzeit befristet, gilt nach Ablauf der Befristung automatisch wieder der alte Beschäftigungsumfang.

Für MitarbeiterInnen, die später wieder im alten Beschäftigungsumfang arbeiten möchten, wird also eine befristete Teilzeit nach § 15 b günstiger sein.

Manfred Weidenthaler

Arbeitsverträge – alle Berufe

„Ich habe mit meinem Chef mündlich vereinbart, dass ich nur Montag bis Mittwoch arbeite. Muss man das nicht schriftlich machen?“

„Wesentliche Vertragsbedingungen“ wie die Art der Tätigkeit und die Vergütung, müssen nach dem „Nachweisgesetz“ schriftlich festgehalten werden. Fertigt der Dienstgeber trotzdem keinen schriftlichen Arbeitsvertrag aus, geht das nicht zum Nachteil des/der Beschäftigten. Konkret: Wenn etwa im Vertrag der Beschäftigungs-

umfang nicht oder nicht richtig genannt ist, kann ihn der Dienstgeber später trotzdem nicht beliebig ändern. Es gilt das tatsächlich (eventuell auch mündlich oder sogar stillschweigend) Vereinbarte.

Auch wenn es selbstverständlich sein sollte, dass sich Dienstgeber und Dienstnehmer an ihr gegebenes Wort halten, macht die Schriftform Sinn. Mündliche Absprachen – besonders unter 4 Augen getroffene – können nicht immer nachgewiesen werden oder der genaue Inhalt wird später strittig. Ein neuer Vorgesetzter kennt die Absprachen vielleicht nicht.

Sogenannte „Nebenabreden“ müssen laut ABD sogar schriftlich getroffen werden. Nur dann sind sie rechtswirksam und einklagbar. Nebenabreden sind ergänzende Vereinbarungen, die sich nicht unmittelbar auf die Hauptpflichten und -rechte beziehen. Das könnte beispielsweise ein besonderer Fahrtkostenzuschuss sein.

Die Verteilung der Arbeitszeit auf bestimmte Wochentage bezieht sich auf eine Hauptpflicht und zwar die Arbeitsleistung. Eine entsprechende Vereinbarung ist also rechtswirksam, auch wenn sie mündlich getroffen wurde. Aus den oben genannten Gründen ist die Schriftform trotzdem sinnvoll. Erzwingen kann sie der/die MitarbeiterIn jedoch nicht. Das Nachweisgesetz verpflichtet den Arbeitgeber – nach Meinung der meisten Juristen – lediglich dazu, den Beschäftigungsumfang schriftlich festzuhalten.

Franz Aigner, Manfred Weidenthaler



Meist vorteilhafter. Teilzeitvereinbarung nach der ABD-Regelung.

Foto: bilderdbox.com

Arbeitszeitkonto, Überstunden ... – alle Berufe

„Ich war während meines Zeitausgleichs krank. Kann ich den Zeitausgleich später nachholen?“

Leider nein. Wer etwa Überstunden angesammelt oder ein Zeitguthaben auf dem Arbeitszeitkonto angespart hat, bekommt dafür entsprechende freie Tage, also Freizeitausgleich. Erkrankt der/die MitarbeiterIn an den Ausgleichstagen, erhält er/sie keine freien Ersatztage. So hat das Bundesarbeitsgericht entschieden (Urteil vom 11.9.03).

Ausgleichstage sind also zu behandeln wie freie Wochenenden. Ist der/die MitarbeiterIn am freien Wochenende krank, erhält

er/sie dafür auch keine freien Ersatztage. Die Möglichkeit, durch Arbeitsunfähigkeit „verlorene“ Tage nachzuholen, beschränkt sich auf ärztlich bescheinigte Arbeitsunfähigkeit während des Erholungsurlaubs.

Der Dienstgeber darf dies natürlich nicht missbrauchen: Unzulässig wäre es etwa, einem bereits „krank geschriebenen“ Mitarbeiter die freien Ausgleichstage bewusst in die Krankheitszeit zu legen, damit sie verfallen. *Manfred Weidenthaler*

Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Kirchliche Zusatzversicherungen schließen Versorgungslücken

Maßgeschneiderte Ergänzung der Beihilfe – Pflegefall jetzt zusätzlich versicherbar

Die Gesundheitsreform hat zu Beginn des Jahres neue Lücken in die Gesundheitsversorgung gerissen. Diese können zum Teil mit der neuen die Beihilfe ergänzenden Versicherung „PEP plus“ geschlossen werden. Auch die gesetzliche Pflegeversicherung deckt im Pflegefall bei weitem nicht die vollen Kosten ab. Wer dieses Risiko absichern will, kann eine neue Gruppenversicherung der bayerischen Diözesen mit der Bezeichnung „PKT plus W“ nutzen.

Maßgeschneidert für Beihilfeberechtigte: „PEP plus“

Jede/r im kirchlichen Dienst hat Anspruch auf „Beihilfe“, zumindest im Grundtarif 814. Darüberhinaus sind bereits 90.000 MitarbeiterInnen der evangelischen und katholischen Kirche einschließlich Familienghöriger im Tarif 820 K höherversichert. Bei Zahn-, Heilpraktiker- und Krankenhausbehandlung decken diese beiden Beihilfetarife einen großen Teil der Kosten, die die Kasse nicht übernimmt, ab.

Die Leistungen der gesetzlichen Krankenkassen wurden nun in einigen Bereichen, wie den Heil- und Arzneimitteln, weiter reduziert. Die Diözesen haben daher mit der Bayerischen Beamtenkrankenkasse vereinbart, eine die Beihilfe ergänzende Versicherung mit der Bezeichnung „PEP plus“ anzubieten. Die Bayerische Beamtenkrankenkasse ist ein Unternehmen

der Versicherungskammer Bayern und für die kirchliche Beihilfeversicherung zuständig.

Die „PEP Plus“ deckt gezielt Kosten ab, die nicht bereits durch die gesetzliche Krankenkasse oder die Beihilfe in den Tarifen 814 und 820 K übernommen werden (im Bereich Krankenhaustagegeld, Arznei-, Heil- und Verbandsmittel, Vorsorgeuntersuchungen). Die Beiträge liegen je nach Alter zwischen 0,96 Euro (Kinder) und 12,12 Euro pro Monat (Frauen ab 65). Befristet bis 30. September dieses Jahres erfolgt die Aufnahme in den Tarif noch ohne Gesundheitsprüfung.

Gruppenversicherung für den Pflegefall: „PKT plus W“

Seit 1995 gibt es die gesetzliche Pflegeversicherung, in die jeder Versicherungspflichtige einzahlen muss. Wer durch Krankheit oder Behinderung auf Hilfe angewiesen ist, erhält aus dieser Versicherung einen Zuschuss zu den Kosten.

Ein erheblicher Teil der Pflegekosten ist aber von dem/der Betroffenen selbst aufzubringen. MitarbeiterInnen sollten prüfen, ob sie dieses Risiko mit einer Pflegeergänzungsversicherung privat abdecken möchten.

Die bayerischen Diözesen haben mit der Bayerischen Beamtenkrankenkasse einen entsprechenden Gruppenversicherungsvertrag für die kirchlichen Beschäftigten abgeschlossen. Der Vorteil einer Gruppen-



Gesetzlich Versicherte zahlen bei Arznei- und Heilmitteln kräftig dazu.

Foto: Versicherungskammer Bayern

versicherung liegt in den geringeren Beiträgen. Ausführliche Informationen zu den beiden neuen Ergänzungsversicherungen finden Sie in diesem Heft.

Manfred Weidenthaler



Lücken schließen. Die neue Beihilfeergänzung „PEP plus“.

Themen

● Beihilfe

- Leistungen: Wer bekommt was
- Zahnersatz: Doppelversicherung vermeiden
- Beihilfe für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen
- Arbeitsrechtliche Regelungen
- So finden Sie Ihren Tarif heraus

● Pflegeergänzungsversicherung ab S. 11

- Das zahlt die gesetzliche Versicherung
- Leistungen und Kosten der kirchlichen Gruppenversicherung



Auf einen Blick Hier zahlt die Beihilfe

Mitglieder gesetzlicher Kassen und Ersatzkassen

Dienstgeberpauschalen

- (alle MitarbeiterInnen)
- Geburtskostenpauschale / -beihilfe
- Sterbegeld
- Beisetzungs pauschale bei Fehlgeburt (ABD-Bereich, nicht Caritas/AVR)

plus

Grundtarif 814

- (alle MitarbeiterInnen)
- bei Zahnersatz
- bei Heilpraktikerkosten

plus

Höherversicherung 820 K

- (freiwillige Höherversicherte + Lehrkräfte kirchlicher Schulen + „Altfälle“)
- bei Zahnersatz
- im Krankenhaus
- bei Heilpraktikerkosten
- bei Sehhilfen
- im Ausland (Reiseversicherung)

plus

Ergänzungsversicherung PEP plus

- (freiwillige Ergänzungsversicherung)
- bei Zuzahlungen zu Heilmitteln
- bei Eigenbeteiligung im Krankenhaus (Krankenhaustagegeld)
- bei Vorsorgeuntersuchungen

NEU seit
1. Juli

Privat Versicherte

Dienstgeberpauschalen

- (alle MitarbeiterInnen)
- Leistungen wie Mitglieder gesetzlicher Kassen (siehe oben)

plus

plus

Regeltarif 835

- (alle Mitarbeiter, soweit nicht 830)
- Zuschuss zu Kosten, die nicht von der privaten Krankenvollversicherung (mit Dienstgeberzuschuss) übernommen werden (z. B. bei Zahnersatz) zu 50 % (Versicherter), 70 % (EhegattIn), 80 % (Kinder). Der Leistungsumfang hängt vor allem davon ab, was noch nicht durch die Krankenversicherung gedeckt ist.

„Beamtenbeihilfe“ 830

- (Mitarbeiter, soweit nicht in Tarif 835)
- Zuzahlung zu den Kosten einer Privatbehandlung in Höhe des Bemessungssatzes (siehe 835). Für die private Versicherung der verbleibenden Kosten gibt es keinen Dienstgeberzuschuss.

Soviel bekommt jeder

Grundbeihilfe 814 und Dienstgeberpauschalen

Jede/r kirchliche MitarbeiterIn in Bayern ist auf Kosten des Dienstgebers beihilfeversichert. Die gesetzlich Krankenversicherten (AOK, Barmer usw.) im Tarif 814. Auch EhepartnerIn und Kinder erhalten Beihilfe im Tarif 814, sofern auch sie gesetzlich krankenversichert oder mit-versichert sind. Im Unterschied zum öffentlichen Dienst wird bei der Kirche auch neu Eingestellten Beihilfe gewährt. Keine Leistung aus dem Tarif 814 gibt es während der Elternzeit und im Sonderurlaub.

Wichtig ist der Tarif 814 vor allem beim Zahnersatz. Die gesetzliche Versicherung kommt bei Zahnersatz oft nicht einmal für die Hälfte der Kosten auf. Durch die Beihilfe wird sichergestellt, dass bei kassenüblicher Versorgung derzeit noch ca. 60 % der Kosten abgedeckt sind.

Heilpraktikerkosten werden aus dem Tarif 814 bis zu 80 % erstattet. (Näheres siehe Beitrag rechts)

Geburtspauschale direkt vom Dienstgeber

Unabhängig vom Beihilfetarif haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf Geburtskostenpauschale, im Caritas-Bereich Geburtsbeihilfe genannt. Sie beträgt bis zu 358 Euro und wird direkt vom Dienstgeber ausbezahlt (Näheres zur Berechnung dieser Pauschalen in den entsprechenden Abschnitten auf S. 9).

Nur im Geltungsbereich des ABD (Tarifregelung für die verfasste Kirche in Bayern – ohne den AVR-Bereich, zu dem die Caritaseinrichtungen gehören) gibt es im Fall einer Fehlgeburt eine Pauschale von 358 Euro zu den Beisetzungskosten. Auch diese ist direkt beim Dienstgeber bzw. der Besoldungsstelle geltend zu machen.

Maximal 3 Monatslöhne Sterbegeld

Im Todesfall erhalten die Hinterbliebenen die Vergütung für den Sterbemonat und zwei weitere Monate weitergezahlt. Dieses Sterbegeld wird ebenfalls direkt vom Dienstgeber bzw. der Besoldungsstelle ausbezahlt.

je/mw

Sie wissen nicht, in welchen Beihilfetarif der Dienstgeber Sie und Ihrer Familie versichert hat? Lesen Sie auf Seite 10.

Unter www.kodakompass.de/beihilfe finden Sie

- weitere Informationen
- Beihilfemerklblätter
- Leistungsantrag zum Ausfüllen am eigenen PC

820 K – Chefa

Höherversicherung für maxima

Wesentlich größere Leistungen als die Grundbeihilfe bietet die Höherversicherung im Tarif 820 K. Das K steht für Kirche, da es sich um einen besonderen kirchlichen Tarif handelt. So ist er nicht von den Kürzungen im staatlichen Beihilfebereich betroffen. Der Tarif 820 K ergänzt die Grundbeihilfe. Die Leistungen werden zusätzlich zu denen des Tarifs 814 gewährt.

Der 820 K umfasst bei Krankenhausaufenthalten privatärztliche Behandlung und Zwei-Bett-Zimmer.

Beim Zahnersatz deckt der Tarif zusammen mit Krankenversicherung und Grundbeihilfe derzeit bis zu 90 % der Kosten ab. Vorab muss der Heil- und Kostenplan bei der Beihilfe eingereicht werden.

Beim Heilpraktiker kommt die Höherversicherung für weitere 20 % der Kosten auf.

Kosten für Sehhilfen, z. B. Brillen, werden bis zu 155 Euro in drei Jahren erstattet.

Eine Auslandsreiseversicherung ist eingeschlossen. Sie umfasst notwendige Arzt- und Zahnarztbesuche sowie Krankenhausaufenthalte im Ausland. Die Kosten für einen Krankenrücktransport werden bis 10.230 Euro erstattet. Unter der Service-Nummer 0 89/21 60-62 62 wird ein deutschsprachiger Arzt vermittelt.

Bei privaten Versicherungen ist in der Regel eine sogenannte Gesundheitsprüfung erforderlich. Mit einem Fragebogen werden Gesundheitszustand und Vorerkrankungen abgefragt und die Versicherung entscheidet, ob sie den Antragsteller versichert. Diese Gesundheitsprüfung entfällt bei Höherversicherung im 820 K, wenn der

Informationen, Formulare und Anträge erhalten Sie direkt bei

Die Service-Nummern sind in den Tagen nach Erscheinen dieses KODA Kompass voraussichtlich veröffentlicht. Sie können den MitarbeiterInnen die Arbeit erleichtern, wenn Sie Ihre Beihilfenummer bereit halten.

Zusammenstellung: M. Weidenthaler

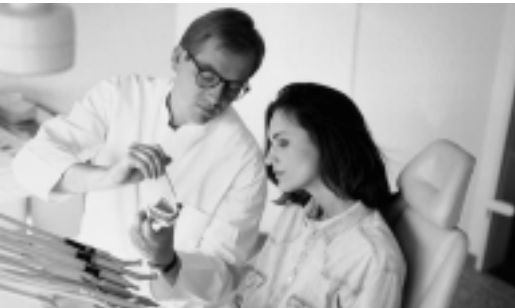
Heilpraktikerbehandlung

Bis zu 100 % werden mit Tarif 820 K erstattet

Heilpraktikerleistungen werden aus dem Tarif 814 für den Versicherten zu 50 % und den/die EhepartnerIn zu 70 % bezahlt, für Kinder zu 80 %. Bei Vorliegen des Tarifes 820 K werden zusätzlich weitere 20 % der Heilpraktikerleistungen erstattet, so dass es im Idealfall zu einer Gesamtleistung von bis zu 100 % kommen kann.

Arzt inklusive

25,51 Euro im aktiven Dienst



Arzt: Bis zu 90 % werden erstattet.

Foto: Versicherungskammer Bayern

Antrag innerhalb der ersten 6 Monate nach Dienstbeginn gestellt wird. Gesetzlich krankenversicherte Ehepartner und Kinder können mitversichert werden. Frauen zahlen 25,51 Euro Beitrag monatlich, Männer 19,84 Euro. Die Mitversicherung von Kindern kostet bis 18 Jahre 3,17 Euro, darüber 9,66 Euro. Wer die Versicherung im Ruhestand weiterführt, zahlt ab dem 65. Lebensjahr 51,38 Euro (Frauen) bzw. 62,68 Euro (Männer).

Die im Vergleich mit privaten Krankenzusatzversicherungen sehr günstigen Beiträge kommen durch die Zusammensetzung und Größe des versicherten Kollektivs und die geringen Kosten für Verwaltung, Werbung und Marketing zustande. je/mw

Für den Tarif 820 K gilt jedoch, dass die Leistungen auf 307 Euro pro Jahr und Person begrenzt sind. Es werden nur die Mindestsätze gemäß der Gebührenordnung für Heilpraktiker (GebüH) erstattet.

Für den Tarif 814 gilt: Sind die Sätze der Gebührenordnung für Ärzte (GOÄ) geringer als die der GebüH, wird nach GOÄ erstattet. Soweit Heilpraktiker höhere Sätze verlangen, werden die zusätzlichen Kosten nicht berücksichtigt. Versicherte sollten vor der Behandlung klären, ob wissenschaftlich anerkannte Verfahren verwendet werden – nur solche sind erstattungsfähig. Im Zweifel gibt die Beihilfeversicherung Auskunft.

Ärztliche Behandlungen, die nicht von der Krankenkasse bezahlt werden, sind leider auch in den Tarifen 814 und 820 K nicht erstattungsfähig. Dies gilt z. B. für homöopathische Behandlung bei einem Arzt für Naturheilverfahren. je/mw

Volle Beihilfe in Teilzeit

Im kirchlichen Dienst haben Teilzeitbeschäftigte und beihilfeberechtigte Angehörige Anspruch auf volle Beihilfe. Eine Kürzung wie im öffentlichen Dienst gibt es aufgrund eines Beschlusses der Bayerischen Regional-KODA nicht. Dies ist in der Beihilfeordnung festgehalten und gilt somit auch für den Caritas-Bereich.

Minijobs gleichgestellt

Seit 1. Januar 2003 sind geringfügig Beschäftigte im Geltungsbereich des ABD den übrigen Beschäftigten gleichgestellt. Sie erhalten volle Beihilfe und können sich im Tarif 820 K, „PEP plus“ „PKT plus W“ versichern. Ausgeschlossen sind aushilfsweise angestellte „kurzfristig Beschäftigte“. Beschäftigte im Caritas-Bereich haben im Bezug auf die Beihilfe die gleichen Ansprüche und Möglichkeiten. je/mw

PEP plus – maßgeschneidert

bis 30.9.2004 ohne Gesundheitsprüfung

Informationen zur neuen, die Beihilfe ergänzenden, Versicherung finden Sie ab Seite 4

S. 4

Liebe Leserin, lieber Leser,

viele von Ihnen werden erstmals einen KODA Kompass in Händen halten. Die neuen kirchlichen Ergänzungsversicherungen haben wir zum Anlass genommen, wieder eine ganz große Auflage in Druck zu geben. Wir, das sind die VertreterInnen der Mitarbeiter in der Bayerischen Regional-KODA, der „Tarifkommission“ der verfassten Kirche in Bayern. Die Regional-KODA entspricht der „Arbeitsrechtlichen Kommission“ (AK) im Caritas-Bereich.

Neben den MitarbeiterInnen im KODA-Bereich erhalten diese Ausgabe ca. 50.000 Caritas-MitarbeiterInnen, da bei der Beihilfe weitgehend einheitliches Recht in beiden Bereichen gilt.

Aus Kostengründen können wir leider geringfügig Beschäftigte nicht regelmäßig beliefern. Informationen zum Arbeitsvertragsrecht im KODA-Bereich und alle Ausgaben des KODA Kompass finden Sie aber jederzeit im Internet unter www.kodakompass.de.

Herzliche Grüße im Namen Ihres KODA Kompass-Teams


Manfred Weidenthaler
Redaktionsleiter

Die Autoren dieser Ausgabe



Dr. Joachim Eder, Pastoralreferent aus der Diözese Passau, Mitarbeitervertreter, Stellv. Vorsitzender der Bayerischen Regional-KODA.



Manfred Weidenthaler, Religionslehrer, Erzdiözese München und Freising, Mitarbeitervertreter, Mitglied der Bayerischen Regional-KODA.

Besonderer Dank gilt Franz Aigner und Wolfgang Rückl für die juristische und fachliche Unterstützung.

Bei Fragen der Beihilfeversicherung

Wenn Sie überlastet sind, bitte haben Sie Geduld oder verschieben Sie den Anruf. Wir helfen Ihnen gerne weiter (in Ihren Beihilfeunterlagen, z. T. auch auf der Gehaltsabrechnung)

Bei Fragen zu den Leistungen: 0 89/21 60-85 06

Bei Vertragsfragen: 0 89/21 60-85 05

Änderungen in der Gesetzlichen Krankenversicherung und der Beihilfe

Für gesetzlich krankenversicherte beihilfeberechtigte Arbeitnehmer haben die Änderungen in der Gesetzlichen Krankenversicherung und der Beihilfe zu Leistungskürzungen bzw. Leistungsausschlüssen und höheren Zuzahlungen bzw. Abzugsbeträgen geführt.

Die wichtigsten Änderungen sind in den folgenden Tabellen aufgeführt (auf Ausnahmeregelungen/Belastungsgrenzen wird nicht eingegangen):

1. Zuzahlungen bzw. Abzugsbeträge

Leistung	Gesetzliche Krankenversicherung	Beihilfe (für gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer)
1.1 Arztbesuch	<ul style="list-style-type: none"> Praxisgebühr von 10 € pro Quartal beim Arzt, Zahnarzt, Psychotherapeuten 	<ul style="list-style-type: none"> Abzug von 10 € pro Quartal beim Zahnarzt; schon bisher keine Beihilfe für Arzt, Psychotherapeuten
1.2 Arznei- und Verbandmittel	<ul style="list-style-type: none"> Zuzahlung von 10% des Preises, mindestens 5 € und maximal 10 €, höchstens die Kosten des Mittels 	<ul style="list-style-type: none"> Zuzahlung von 10 % des Preises, mindestens 5 € und maximal 10 €, höchstens die Kosten des Mittels, nur bei vom Heilpraktiker verordneten Mitteln; schon bisher keine Beihilfe für vom Arzt verordnete Mittel
1.3 Heilmittel (z.B. Massagen)	<ul style="list-style-type: none"> Zuzahlung von 10% der Kosten des Mittels zuzüglich 10 € je Verordnung 	<ul style="list-style-type: none"> schon bisher keine Beihilfe für Heilmittel
1.4 Hilfsmittel	<ul style="list-style-type: none"> Zuzahlung von 10% für jedes Hilfsmittel (z. B. Hörgerät) mindestens 5 € und maximal 10 €, höchstens die Kosten des Mittels 	<ul style="list-style-type: none"> schon bisher keine Beihilfe für Hilfsmittel
1.5 Krankenhausaufenthalt	<ul style="list-style-type: none"> Zuzahlung von 10 € pro Tag, begrenzt auf maximal 28 Tage pro Kalenderjahr 	<ul style="list-style-type: none"> schon bisher keine Beihilfe für Krankenhausaufenthalt

2. Leistungskürzungen bzw. Leistungsausschlüsse

Leistung	Gesetzliche Krankenversicherung	Beihilfe (für gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer)
2.1 Sterbegeld/Todesfallpauschale	entfällt	entfällt
2.2 Entbindungsgeld/Geburtskostenpauschale	entfällt	entfällt
2.3 Sehhilfen	<ul style="list-style-type: none"> grundsätzlich keine Leistung mehr 	<ul style="list-style-type: none"> schon bisher keine Beihilfe für Sehhilfen
2.4 Nicht verschreibungspflichtige Arzneimittel	<ul style="list-style-type: none"> grundsätzlich keine Leistung mehr 	<ul style="list-style-type: none"> schon bisher keine Beihilfe für nicht verschreibungspflichtige Arzneimittel
2.5 Zahnersatz (ab 1.1.2005)	<ul style="list-style-type: none"> Beitrag ist vom Versicherten allein zu tragen, Wahlrecht zwischen gesetzlicher und privater Krankenversicherung 	<ul style="list-style-type: none"> Material- u. Laborkosten nicht mehr wie bisher zu 60%, sondern zu 40% beihilfefähig
2.6 Krankengeld (ab 1.1.2006)	<ul style="list-style-type: none"> Beitrag in Höhe von 0,5 % vom Versicherten allein zu tragen 	<ul style="list-style-type: none"> schon bisher keine Beihilfe für Verdienstausschlag

3. Versorgung mit Zahnersatz ab dem 1.1.2005

Der Umfang der Leistungen der Gesetzlichen Krankenversicherung bleibt bestehen, allerdings wird die prozentuale Kostenbeteiligung durch Festzuschüsse abgelöst. Die Bonusregelung gilt auch weiterhin. Regelmäßige Vorsorgeuntersuchungen beim Zahnarzt werden auch zukünftig mit einer höheren Leistung der GKV belohnt.

Die Höhe des Beitrags für die Zahnersatzversicherung wird von den Gesetzlichen Krankenkassen erstmalig zum 1.10.2004 für das Jahr 2005 festgelegt. Der Beitragssatz gilt für alle Gesetzlichen Krankenkassen einheitlich und ist für alle Mitglieder gleich.

Ab 1.1.2005 kann der Zahnersatz auch bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen abgesichert werden. Dabei kann der Kunde wählen, ob er ab dem 1.1.2005 seine Grundversorgung in der Gesetzlichen Krankenversicherung mit einer privaten Zusatzversicherung ergänzt oder ob er für die Absicherung des Zahnersatzes ganz in die private Krankenversicherung wechseln möchte, die neue Tarife hierfür einführen wird. Der genaue Leistungsumfang der neuen Tarife und damit auch der Beitrag, wird endgültig bestimmt, wenn der Gesetzgeber die Voraussetzungen für die Befreiung von der Gesetzlichen Krankenversicherung festgelegt hat.

Für Arbeitnehmer, die für Zahnersatz in der Gesetzlichen Krankenversicherung versichert bleiben, bietet der Tarif 820 K der Bayerischen Beamtenkrankenkasse AG schon heute die passende Zusatzversicherung.



4. Das Angebot der Bayerischen Beamtenkrankenkasse

4.1. Der bewährte Tarif 820 K

Der Tarif 820 K ist für kirchliche Mitarbeiter, die gesetzlich krankenversichert sind, nach wie vor eine äußerst günstige Absicherung. Die tariflichen Leistungen für stationäre Krankenhausbehandlung, Zahnersatz, Sehhilfen und Heilpraktikerbehandlung sind in den Verträgen zwischen den Bayerischen (Erz-)Diözesen und der Caritas mit der Bayerischen Beamtenkrankenkasse vereinbart. Änderungen in der Gesetzlichen Krankenversicherung und der Beihilfe wirken sich nicht auf die Leistungen des Tarifs 820 K aus.

Die Leistungen im Einzelnen und die Beiträge entnehmen Sie bitte der nachstehenden Übersicht.

Für den Tarif 820 K haben sich aus dem Bereich der Kirchen bereits rund 90 000 Personen entschieden. Mitarbeiter, die aus dem kirchlichen Dienst ausscheiden, können im Tarif 820 K weiter versichert bleiben.

4.2. Der neue Tarif PEP plus

Die Bayerische Beamtenkrankenkasse hat mit den Bayerischen (Erz-)Diözesen, auch für den Bereich der Caritas, Gruppenversicherungsverträge über den neuen Tarif PEP plus abgeschlossen,

um die Leistungskürzungen durch die Gesundheitsreform für gesetzlich krankenversicherte Mitarbeiter abzumildern. Der Tarif PEP plus leistet bei Zuzahlungen zu Arznei-, Verband- und Heilmitteln, für Vorsorgeuntersuchungen und bei stationärem Krankenhausaufenthalt.

Die Leistungen im Einzelnen und die Beiträge entnehmen Sie bitte der nachstehenden Übersicht.

Im Tarif PEP plus können sich gesetzlich krankenversicherte Mitarbeiter und deren gesetzlich krankenversicherte Ehegatten und Kinder versichern. Während des Zeitraums vom 1.7.2004 bis 30.9.2004 (Zugang des Antrags bei der Bayerischen Beamtenkrankenkasse) kann der Tarif PEP plus ohne Gesundheitsprüfung abgeschlossen werden.

4.3. Information der kirchlichen Mitarbeiter

Gesetzlich krankenversicherte Mitarbeiter erhalten im Juli von der Bayerischen Beamtenkrankenkasse ein Anschreiben mit einem Antragsformular. Für Rückfragen wird unter der Nummer 01 80-5 10 19 90 eine Service-Hotline eingerichtet.

Die Tarife PEP plus und 820 K können alleine oder zusammen abgeschlossen werden.

Unsere Tarife – eine optimale Ergänzung zu Ihrer Gesetzlichen Krankenversicherung



Leistungsart	Gesetzliche Krankenversicherung
Stationärer Krankenhausaufenthalt	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unterbringung im Mehrbettzimmer ▪ Behandlung durch den diensthabenden Arzt
Zahnersatz (Kronen, Brücken, Prothesen)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zahnersatz in einfacher Ausführung ▪ Prozentualer Zuschuss (50 % - 65 %) der sich am einfachsten Zahnersatz orientiert ▪ Mehrkosten für höherwertigen Zahnersatz Inlays und Implantate werden nicht übernommen ▪ Leistungen werden ab dem 1.1.2005 neu geregelt.
Sehhilfen	Zuschüsse für Sehhilfen nur bei schwerer Sehbeeinträchtigung
Auslandsreisen	Nur in Ländern mit Sozialversicherungsabkommen
Heilpraktiker	
Zuzahlungen	
Vorsorge	Im Rahmen der gesetzlichen Programme
Krankenhaustagegeld	

Beihilfe für gesetzlich Krankenversicherte	820 K	PEP plus
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Komfortable Unterbringung im Zweibettzimmer ▪ Behandlung durch den Arzt Ihres Vertrauens (z.B. Chefarzt) ▪ Ersatzkrankenhaustagegeld 	
Erstattet werden ca. 10 % des Kassenstandards Reduzierung der Leistungen ab dem 1.1.2005	Für Zahnersatz, Inlays und Implantate innerhalb von 4 Kalenderjahren 30 % der erstattungsfähigen Aufwendungen aus bis zu 7 675 Euro, aus weiteren 7 675 Euro 15 %	
	155 Euro innerhalb von 3 Kalenderjahren	
	Weltweiter Schutz für Auslandsreisen (privat und dienstlich)	
Behandlungs- und Untersuchungskosten sowie verordnete Arznei- und Verbandmittel zum personenbezogenen Bemessungssatz	20 % aus bis zu 1 535 Euro innerhalb eines Kalenderjahres	
		Gesetzlich vorgesehene Zuzahlungen für Arznei-, Verband- und Heilmittel zu 50 % aus bis zu 300 Euro innerhalb von 3 Kalenderjahren
		50 % aus bis zu 300 Euro innerhalb von 3 Kalenderjahren Die Erstattung erfolgt ohne Berücksichtigung der in der GKV vorgesehenen Altersgrenzen und Untersuchungsintervalle.
		10 Euro täglich; maximal 280 Euro im Kalenderjahr

Beiträge*	Männer	Frauen	Beiträge*	Männer	Frauen
18-64 Jahre	19,84 €	25,51 €	0-18 Jahre	0,96 €	0,96 €
ab 65 Jahre	62,68 €	51,38 €	19-29 Jahre	5,66 €	7,14 €
			30-39 Jahre	6,01 €	8,03 €
			40-49 Jahre	7,15 €	8,46 €
			50-59 Jahre	8,59 €	9,25 €
			60-64 Jahre	9,79 €	9,98 €
			ab 65 Jahre	11,95 €	12,12 €
Kinder (im Sinne des Beihilferechts)					
0-18 Jahre	3,17 €	3,17 €			
19-27 Jahre	9,66 €	9,66 €			

* Die Beiträge passen sich Ihrem Alter entsprechend den Altersgruppen an.

Zahnersatz Doppelversicherung vermeiden

Anfang 2005 wird die Zahnersatzversicherung aus der gesetzlichen Krankenversicherung ausgegliedert. Die gesetzlich Versicherten müssen dann wählen, ob sie bei ihrer Krankenkasse oder bei einem privaten Unternehmen die neue verpflichtende Zahnersatzversicherung abschließen. Wer die Pflichtversicherung bei seiner Krankenkasse abschließt, erhält ungefähr die gleichen Kassenleistungen wie bislang. Die Beihilfetarife 814 und 820 K ergänzen diese Leistungen auch künftig weitgehend im gewohnten Umfang. Im Tarif 814 sind allerdings die Labor- und Materialkosten beim Zahnersatz ab 2005 aufgrund staatlicher Vorschriften nurmehr zu 40 % beihilfefähig. Bislang sind es 60 %.

Das Gesagte gilt auch, wenn bei einem privaten Unternehmen nur die bisherigen Kassenleistungen versichert werden.

Darüberhinaus bieten private Unternehmen die Pflichtversicherung ergänzende Zusatzversicherungen an. Teilweise werden solche Versicherungen auch in Zusammenarbeit mit den Krankenkassen verkauft. Wer sich für solche Angebote interessiert, sollte darauf achten, sich nicht überzuversichern. Die Beihilfetarife 814 und 820 K decken einen erheblichen Teil der Zahnersatzkosten ab. Es ist nicht sinnvoll, die von der Beihilfe abgedeckten Kosten nochmals zu versichern.

Wer sich ein privates Angebot machen lässt, sollte angeben, dass er bereits „ungekürzte Arbeitnehmerbeihilfe“ erhält (Der kirchliche Tarif 814 entspricht von den Leistungen her der Arbeitnehmerbeihilfe für in der Krankenkasse Pflichtversicherte des öffentlichen Dienstes.). Höherversicherte MitarbeiterInnen sollten unbedingt angeben, dass sie zusätzlich Beihilfeleistungen nach Tarif 820 K erhalten – da dies eine kirchliche Besonderheit ist.

Manfred Weidenthaler

Kirchliche Schulen

Automatische Höherversicherung der Lehrkräfte – bei Versorgungszusage auch im Ruhestand

Von wenigen Ausnahmen abgesehen wird an kircheneigenen Schulen das ABD, das Arbeitsvertragsrecht der verfassten Kirche, angewandt. Für die Lehrkräfte an diesen Schulen gelten die Beihilfeordnung der Bayer. (Erz-)Diözesen, die allgemeinen Beihilfe Regelungen (§§ 40 - 40 c ABD Teil A, 1.) und zusätzliche Regelungen, die von der „Lehrerkommission in der Bayer. Regional-KODA“ beschlossen wurden.

Realschulen und Gymnasien

Den meisten Lehrkräfte an Realschulen und Gymnasien wird eine „Versorgungszusage“ erteilt. In diesem Fall erhalten sie auf Kosten des Dienstgebers Beihilfe

- für die Dauer der Beschäftigung;
- im Erziehungs- und Sonderurlaub aus familienpolitischen Gründen;
- im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Bezugs einer Rente, wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder Alters.

Begrenzt wird der Anspruch insoweit, dass er nur Geltung besitzt, soweit Beamte als LehrerInnen des Freistaats Bayern in diesen Zeiten beihilfeberechtigt sind. Änderungen der Beihilfeberechtigung beim Staat gelten in gleicher Weise für diese angestellten kirchlichen Lehrkräfte.

Hervorzuheben ist, dass die kirchliche Beihilfe für Lehrkräfte – Tarif 814 in Verbindung mit Tarif 820 K – vom Bayerischen Staatsministerium für Unterricht und Kultus als Beihilfe akzeptiert und entsprechend bezuschusst wird.

Privat Krankenversicherte müssen sich in der Regel voll versichern und erhalten ergänzend Tarif 835. Lehrkräften wird nur noch in seltenen Fällen beamtenähnliche Beihilfe nach Tarif 830 neu gewährt.

Die für LehrerInnen zu vergebenden Zusagen ergeben sich aus der Beihilfeordnung Teil A und sind in den SR 21 (Sonderregelung Lehrkräfte im ABD) abgedruckt.

Berufliche Schulen sowie Grund- und Hauptschulen

Für Lehrkräfte an Grund- und Hauptschulen sowie beruflichen Schulen gibt es keine „Versorgungszusage“, die eine Refinanzierung im Ruhestand nach sich ziehen würde. Aus diesem Grund wurde von der Lehrerkommission nicht die weitreichende Regelung für Lehrkräfte an Gymnasien und Realschulen beschlossen.

Allerdings erhalten Lehrkräfte Beihilfe zumindest für die Dauer der Beschäftigung, auch in Elternzeit und im Sonderurlaub aus familienpolitischen Gründen. Dies gilt auch für befristet Angestellte mit einer Vertragslaufzeit von mindestens einem Jahr.

Dies bedeutet, dass pflichtversicherte und freiwillig in einer gesetzlichen Krankenkasse versicherte Lehrkräfte an diesen Schularten auf Kosten des Dienstgebers Beihilfe im Umfang des Tarifes 814 und 820 K erhalten, allerdings kein Anspruch auf diese Beihilfe im Ruhestand besteht. Der Tarif 820 K kann im Ruhestand auf eigene Kosten weitergeführt werden.

Privat krankenversicherte Lehrkräfte bedürfen in jedem Fall einer Krankenvollversicherung, erhalten dann für die Dauer der Beschäftigung die sogenannte kleine Beihilfe, Tarif 835.

Dr. Joachim Eder

Bei Fragen hinsichtlich der Art des Beihilfeanspruchs, wenden Sie sich direkt an Ihren Schulträger.
Zur Beihilfeberechtigung der Angehörigen siehe auch S. 10.

Impressum

KODA Kompass
Informationen der Bayerischen
Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der
Dienstgeberseite.

KODA = Kommission zur Ordnung
des diözesanen Arbeitsvertragsrechtes.

Für die Inhalte tragen die AutorInnen die Verantwortung. Die Beiträge sind nicht Meinungsäußerungen der Redaktion oder der KODA als Ganzes. Rechtskräftig 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 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 37 93
Bayerische-Regional-KODA@t-online.de

Redaktionsanschrift

c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
Tel.: 0 80 34/40 84 Fax: 0 80 34/7 08 98 61
redaktion@kodakompass.de

Redaktion

Franz Aigner, Jürgen Herberich, Johannes Hoppe, Karin Jörg, Dr. Christian Spannagl, Manfred Weidenthaler, Vertreter der Dienstgeberseite: Wolfgang Rückl

Redaktionsleitung und Layout

Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.)

KODA Kompass Fotos: Johannes Hoppe

Abo-Verwaltung, Druck und Auflage
Druckerei Fuchs, Gutenbergstr. 1,
92334 Berching, Tel.: 0 84 62/9 40 60,
Fax: 0 84 62/94 06 20; Auflage: 110.000

Erscheinungsweise und Bezug

KODA Kompass erscheint i. d. R. 4 x jährlich. Für sozialversicherungspflichtige MitarbeiterInnen im ABD-Bereich werden die Kosten von den

Bayer. Diözesen getragen. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Diözesen, Kirchenstiftungen, sowie angegliederter Einrichtungen erhalten ihn automatisch. Beschäftigte weiterer Einrichtungen erhalten ihn über ihre Dienststelle, soweit diese ABD anwendet und bei der Redaktion registriert ist. Sonstige Interessenten können den KODA Kompass bei der Druckerei Fuchs gegen Kostenbeitrag abonnieren. Kostenbeitrag 8 € pro Kalenderjahr (bei Auslandsbezug zzgl. Porto). Einzel Exemplare, auch älterer Ausgaben, erhalten Sie gegen Einsendung eines adressierten und mit 1,44 € frankierten A4-Rückumschlags von der KODA-Geschäftsstelle. **Alle Ausgaben können unter www.kodakompass.de eingesehen und ausgedruckt werden.** **Vervielfältigung und Weitergabe ist gestattet und erwünscht.** Abdruck in anderen Publikationen ist gestattet, wenn Quelle und Verfasser genannt und ein Belegexemplar an den KODA Kompass gesandt werden.

Grundlagen für Beihilfen in den kirchlichen Arbeitsverträgen

Unterschiedliche Leistungen bei Geburtspauschalen

Für kirchliche MitarbeiterInnen gilt die „Beihilfeordnung der Bayerischen (Erz-)Diözesen“ – egal, ob ABD- oder AVR-Arbeitsvertrag.

Teil A der Ordnung regelt die Grundzüge – insbesondere wer welchen Tarif bekommt – und die arbeitsvertragsrechtlichen Abgrenzungen („Konkurrenzregelungen“ zum öffentlichen und kirchlichen Dienst). Hinsichtlich des Leistungsrechts verweist er größtenteils auf die beim Freistaat Bayern geltende Regelung. Hier geht es um eine Beihilfe im ursprünglichen Sinn, wie sie im Öffentlichen Dienst Geltung besitzt. Diese Beihilfe ist von allen Veränderungen im staatlichen Bereich abhängig, kann von daher keine dauerhaft festgelegten Leistungsumfänge garantieren. Dies zeigt sich z. B. an dem Wegfall der Geburtskostenpauschale seit 1. Januar 2004 im Tarif 814. Nur der rein kirchliche Tarif 820 K ist vom Staat unabhängig.

Kircheneigene Beihilfeversicherung

Die Höherversicherung im Tarif 820 K wird im Teil B behandelt. Jede/r im Tarif 814 hat Anspruch darauf, sich und gesetzlich krankenversicherte Angehörige auf eigene Kosten höher zu versichern. Wird der Antrag innerhalb von 6 Monaten nach Beginn des Beschäftigungsverhältnisses gestellt, wird keine Gesundheitsprüfung verlangt. Danach ist sie zwingend vorgeschrieben.

Die Versicherungsleistungen ergeben sich aus den Leistungsbeschreibungen des Tarifs 820 K, die zwischen den bayerischen Diözesen und der Bayerischen Beamtenkrankenkasse vereinbart sind und nur von den beiden Vertragspartnern verändert werden können. Die jeweils gültige Leistungsbeschreibung ist Bestandteil der Beihilfeordnung Teil B.

ABD verfasste Kirche

In Bayern werden im kirchlichen Dienst zwei unterschiedliche Arbeitsverträge angewandt. Das ABD (Arbeitsvertragsrecht der Bayer.

Erz-/Diözesen) gilt für Arbeitsverhältnisse von MitarbeiterInnen im „verfassten“ Bereich der Kirche. Zum verfassten Bereich

gehören Ordinariate und Kirchenstiftungen, aber auch kirchliche Vereine und manche Ordensgemeinschaften. Wer im Caritas-Bereich arbeitet, gehört zum AVR-Bereich – bitte im Abschnitt AVR weiterlesen.



Umfassendes Vorsorgepaket: Dienstgeberpauschalen, Grundbeihilfe und Höherversicherung.

Fotos: KNA-Bild; Versicherungskammer Bayern

Die arbeitsvertragsrechtliche Grundlage für die Beihilfe findet sich im ABD Teil A, 1. in § 40. Dort ist der Anspruch auf Beihilfe in Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen festgelegt. Dabei wird auf die Beihilfeordnung Teil A in ihrer jeweiligen Fassung verwiesen. Zusätzlich wird in § 40 a eine kirchliche Beihilfeversicherung bei Krankheitsfällen nach Teil B der Beihilfeordnung ermöglicht.

Erstausstattung bei Geburten

Für die Erstausstattung bei Geburten besteht ein Anspruch gegenüber dem Dienstgeber in Höhe von 230 Euro je Kind, bei Mehrlingsgeburten also entsprechend höher. Dieser Anspruch besteht auch, wenn das Beschäftigungsverhältnis wegen Elternzeit oder Sonderurlaub aus familienpolitischen Gründen ruht. Ruht das Beschäftigungsverhältnis aus anderen Gründen, besteht kein Anspruch.

Ausdrücklich geregelt ist, dass Leistungen Dritter, z. B. aus einem Arbeitsverhältnis beim Staat oder im Caritas-Bereich noch hinzu kommen. Die zusätzliche

Geburtskostenpauschale im Tarif 814 hat der Freistaat Bayern zum 1. Januar 2004 allerdings abgeschafft.

Hat ein/e MitarbeiterIn mehrere Beschäftigungsverhältnissen zu Dienstgebern im ABD-Bereich, teilen sich die Dienstgeber die Kosten, so dass der/die MitarbeiterIn die volle Pauschale einmal erhält.

Der Beschäftigungsumfang spielt keine Rolle, selbst geringfügig Beschäftigte haben Anspruch auf die volle Geburtskostenpauschale.

Beisetzungspauschale bei Fehlgeburten

Eine kirchliche Besonderheit findet sich in § 40 c. Wenn ein/e MitarbeiterIn eine Fehlgeburt beendet, wird eine Kostenpauschale in Höhe von 358 Euro vom Dienstgeber gewährt.

Bei Beschäftigungsverhältnissen eines/r Mitarbeiters/in zu mehreren kirchlichen Dienstgebern wird die Pauschale anteilig so gewährt, dass sie der/die Beschäftigte insgesamt einmal in voller

Höhe erhält. Der Beschäftigungsumfang spielt keine Rolle.

AVR Caritas-Bereich

Im Caritas-Bereich werden die „Arbeitsvertragsrichtlinien“ des Deutschen Caritasverbandes angewendet.

Die Anlage 11 ist dort die arbeitsvertragsrechtliche Grundlage für den Beihilfeanspruch. Entscheidend für die AVR-MitarbeiterInnen in Bayern ist Abs. 2 der Anlage. Hier ist festgelegt, dass die in den bayerischen Diözesen geltende Beihilfeordnung auch im Caritas-Bereich Anwendungsgrundlage ist. Damit gilt für Caritas-MitarbeiterInnen dieselbe Ordnung wie im ABD-Bereich.

Geburtsbeihilfe

Gemäß Anlage 11 a der AVR besteht ein Anspruch des/der MitarbeiterIn auf „Geburtsbeihilfe“ gegenüber dem Dienstgeber. Die Höhe beträgt 358 Euro pro Kind, bei Mehrlingsgeburten also entsprechend höher. Zusätzlich ist geregelt, dass diese Geburtsbeihilfe auch bezahlt wird, wenn ein Kind vor Vollendung des zweiten Lebensjahres

angenommen oder mit dem Ziel der Annahme in den Haushalt aufgenommen wurde und die zur Annahme erforderliche Einwilligung der Eltern erteilt worden ist.

Bei Vorliegen mehrerer Beschäftigungsverhältnisse im Geltungsbereich der AVR besteht anteiliger Anspruch. Wenn beide Elternteile im Geltungsbereich der AVR Anspruch darauf haben, erhält die Mutter den zustehenden Betrag.

Von den 358 Euro werden Pauschalen, die andere Dienstgeber anlässlich der Geburt gewähren, abgezogen und zwar

- aus einem Beschäftigungsverhältnis im kirchlichen oder öffentlichen Dienst, auch des anderen Elternteils,
- aus einer Beihilfeversicherung, auch des anderen Elternteils.

Dies bedeutet, dass vom Anspruch eines/r AVR-Mitarbeiters/in, der mit

einem/r ABD-MitarbeiterIn verheiratet ist, 230 Euro abgezogen werden. Die jetzt gestrichenen Leistungen der Beihilfe Tarif 814 wurden im AVR-Bereich ebenfalls von der Geburtsbeihilfe abgezogen. Diese Streichung bringt daher für AVR-Beschäftigte keinen Nachteil.

Dr. Joachim Eder

Die Beihilfeordnungen finden Sie unter www.kodakompass.de/beihilfe

So finden Sie Ihren Beihilfetarif heraus

Wenn Sie Mitglied einer *gesetzlichen Krankenkasse* sind, können Sie selbst nur im Tarif 814 und möglicherweise zusätzlich im Tarif 820 K sein. Dabei spielt es keine Rolle, ob Sie in der Krankenkasse pflichtversichert oder freiwillig versichert sind.

Auf Ihrer Verdienstabrechnung steht – soweit der Beihilfetarif nicht direkt abgedruckt ist – ein „AG-Anteil“ zur Beihilfe. Ist der abgedruckte Arbeitgeberanteil höher als 3 Euro, sind

Sie auf Kosten des Arbeitgebers im Tarif 820 K höherversichert. Der Grundbeitrag von 3 Euro ist unabhängig davon, ob Sie allein oder auch Ihre Angehörigen beihilfeberechtigt sind.

Sind Sie höherversichert, wird für jede Person ein eigener Beitrag bezahlt. Sind auf Ihrer Gehaltsabrechnung z. B. 54,69 Euro „AG-Beitrag“ ausgewiesen, sind Sie, Ihr Ehepartner und zwei Kinder versichert (einmal 3 Euro Grundbeitrag, einmal 820 K Ehefrau 25,51 Euro, einmal Ehemann 19,84 Euro, zweimal minderjähriges Kind à 3,17 = insgesamt 54,69 Euro Arbeitgeberbeitrag). Angehörige von im 820 K Beihilfeberechtigten sind manchmal im Tarif 835.

Die zugehörigen „AG-Beiträge“: Frauen unter 65 Jahre 16,27 Euro, Männer unter 65 Jahre 9,28 Euro und Kinder 12,54.

Privatversichertentarife

Privatversicherte können nur in den Tarifen 835 oder 830 beihilfeversichert sein. Zahlt Ihnen Ihr Arbeitgeber einen Zuschuss zu ihrer privaten Kranken(voll)versicherung (siehe Gehaltsabrechnung), dann haben Sie eine private Versicherung, die durch den Tarif 835 („kleine Beihilfe“) ergänzt wird.

Erhalten Sie keinen Zuschuss zur privaten Krankenversicherung, haben Sie Tarif 830 (große Beihilfe). je/mw

Kirchliche/r MitarbeiterIn ist im Beihilfetarif ...	Beihilfetarife der Familienmitglieder Angehörige (EhepartnerIn und berücksichtigungsfähige Kinder ¹) sind ...			
	Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse (AOK ...)	gesetzlich versichert mit Beihilfeanspruch im öffentlichen Dienst (Arbeitnehmerbeihilfe für Krankenpflichtversicherte = 814)	privat krankenversichert	privat versichert mit Beihilfeanspruch im öffentlichen Dienst (Beamtenbeihilfe, entspricht Tarif 830)
814 ²	814 ³	Anspruch nur bei Elternzeit/Sonderurlaub ⁵	kein Anspruch	kein Anspruch
814 + 820 K (Altfälle ⁴ + Lehrkräfte kirchl. Schulen ⁴)	814 ³ + 820 K	820 K (in Elternzeit/Sonderurlaub zusätzlich 814 ⁵)	835	kein Anspruch
835 ⁶	814 ³	Anspruch nur bei Elternzeit/Sonderurlaub ⁵	835 // wenn eigenes Beschäftigungsverhältnis oder Selbstständigkeit kein Anspruch	kein Anspruch
830 ⁶	814 ³ + 820 K	Anspruch nur bei Elternzeit/Sonderurlaub ⁵	830 bei eigenem Einkommen unter 18.000 € // sonst 835	kein Anspruch

In der Tabelle sind nur die häufigsten Fälle dargestellt. Einen Beitrag zu den Konkurrenzregelungen mit dem öffentlichen Dienst finden Sie unter www.kodakompass.de/beihilfe. Dort finden Sie auch die gesamte Beihilfeordnung im Wortlaut.

① Berücksichtigungsfähig sind Kinder, wenn sie beim Ortszuschlag (bzw. beim Familienzuschlag des Beamtenrechts) berücksichtigungsfähig sind. Kinder, für die Kindergeld gezahlt wird, erfüllen diese Voraussetzung.

② Der Tarif 814 endet mit Eintritt in den Ruhestand und kann auch auf eigene Kosten nicht weitergeführt werden. In der Elternzeit und im Sonderurlaub werden keine Leistungen gewährt, auch nicht für Angehörige!

③ Die offizielle Bezeichnung des Tarif 814

lautet, wenn er Angehörigen gewährt wird, Tarif 854. Die Leistungen sind identisch.

④ Leistungen aus Tarif 820 K werden auch in Elternzeit und Sonderurlaub aus familienpolitischen Gründen (Kindererziehung, Pflege von Angehörigen) gewährt. Bei Vorliegen einer „Ruhestandszusage“ auch in Rente – ansonsten kann er auf eigene Kosten weitergeführt werden.

⑤ Während Elternzeit/Sonderurlaub zahlt der öffentl. Dienst keine Leistungen. Betroffene

Ehepartner und Kinder haben für diese Zeit Anspruch auf Mitversicherung in der kirchlichen Beihilfe. Dem kirchlichen Dienstgeber muss die Elternzeit bzw. der Sonderurlaub des Ehepartners vorher gemeldet werden, damit er ihn/sie anmelden kann!

⑥ Ob Anspruch auf Beihilfe in Elternzeit, Sonderurlaub und Ruhestand besteht, hängt davon ab, ob der Dienstgeber eine entsprechende schriftliche Zusage gegeben hat. (Lehrkräfte an kirchl. Schulen siehe S. 8)

Angaben ohne Gewähr! Rechtsverbindlich sind nur amtliche Veröffentlichungen!

Risiko Pflegefall – gesetzliche Versicherung zahlt nur einen Teil

Bayerische Diözesen ermöglichen preisgünstige Ergänzungsversicherung

Ab sofort können kirchliche MitarbeiterInnen und ihre Angehörigen den Pflegefall über einen „Gruppenvertrag“ absichern. Partner der Kirche ist – wie bei der Beihilfe – die Bayerische Beamtenkrankenkasse.

Gesetzliche Versicherung zahlt nur Zuschuss

Bei Pflege denken die meisten nur an ältere Menschen. Doch auch in jungen Jahren kann man durch Unfall oder Krankheit schnell auf fremde Hilfe angewiesen sein, z. B. beim Waschen, Anziehen, Kochen oder bei Besorgungen.

Seit 1995 gibt es für diesen Fall die gesetzliche Pflegeversicherung. Um den Beitrag für diese Pflichtversicherung niedrig zu halten (derzeit 1,7 % des krankversicherungspflichtigen Brutto), zahlt die gesetzliche Pflegeversicherung nur Zuschüsse zu den tatsächlichen Kosten. Verbleibende Kosten sind von dem/der Betroffenen selbst aufzubringen. In Pflegeheimen sind die selbst aufzubrin-



Gesetzliche Versicherung reicht nicht: Wer nach Unfall oder Krankheit auf Hilfe angewiesen ist, wird leicht zum „Sozialfall“. Foto: J. Eder.

Art und Dauer der Hilfe ...	Stufe I erheblich Pflege- bedürftige	Stufe II Schwerpflege- bedürftige	Stufe III Schwerstpflege- bedürftige
Bereich der Grundpflege: Körperpflege Ernährung Mobilität	Hilfe mindestens 1 x täglich bei insgesamt 2 Verrichtungen erforderlich	Hilfe mindestens 3 x täglich zu verschiedenen Zeiten erforderlich	Hilfe rund um die Uhr erforderlich
Hauswirtschaftliche Versorgung	zusätzlich mehrmals pro Woche	zusätzlich mehrmals pro Woche	zusätzlich mehrmals pro Woche
Durchschnittlicher täglicher Zeitaufwand für nicht ausgebildete Personen	mindestens 90 Min., davon über 45 Min. Grundpflege	mindestens 180 Min., davon über 120 Min. Grundpflege	mindestens 300 Min., davon über 240 Min. Grundpflege
Leistung bei Pflege durch Angehörige (Pflegedienst und Heim siehe Tabelle nächste Seite)	205 Euro Pflegegeld	410 Euro Pflegegeld	665 Euro Pflegegeld
	zusätzliche Leistungen z. B. für Pflegevertretung, Kurzzeitpflege, teilstationäre Pflege, technische Hilfsmittel		

Pflegestufen und was die gesetzliche Pflegeversicherung zahlt

genden Kosten (neben den verbleibenden Pflegekosten sind das die Kosten für Unterkunft und Verpflegung) oft höher als die gesamte Rente. Sind die Ersparnisse aufgebraucht, müssen Kinder oder Eltern des Pflegebedürftigen einspringen, wenn sie ein entsprechendes Einkommen haben. Wenn dort nichts zu holen ist, übernimmt die Sozialhilfe notwendige Kosten.

Krankenkasse entscheidet über Pflegestufe

Wieviel die gesetzliche Pflegeversicherung zahlt, hängt vom Grad der Pflegebedürftigkeit ab. Der/die Pflegebedürftige kann wählen, ob er/sie – wenn dies möglich ist – zu Hause von Angehörigen gepflegt werden will oder ob er die Hilfe von Fachkräften (z. B. durch einen Pflege-

dienst der Caritas oder ein Pflegeheim) in Anspruch nimmt. Der Zuschuss bei Hilfe durch Fachkräfte („Pflegesachleistung“) ist höher, als bei Pflege durch Angehörige („Pflegegeld“).

Rund 2 Millionen Menschen in Deutschland gelten als zumindest „erheblich pflegebedürftig“. Die Krankenkasse (die zugleich die Pflegekasse ist) überprüft in jedem Einzelfall die Pflegebedürftigkeit und ordnet den/die Betreffende/n in eine von drei Pflegestufen ein.

Diese Kosten bleiben

Die gesetzliche Pflegeversicherung leistet eine wichtige Grundabsicherung. Sie deckt aber bei weitem nicht die vollen Kosten. Vor allem in den teuren

● Fortsetzung nächste Seite

Info-Coupon Pflegeergänzungsversicherung

Rückseite ausfüllen, ausschneiden
und abschicken

	Pflege- stufe	durch- schnittliche Kosten pro Monat*	Leistung gesetzliche Pflegeversi- cherung	So viel muss selbst getragen werden
Vollstationäre Pflege (Pflege- heim)	I	2.015 €	1.023 €	992 €
	II	2.325 €	1.279 €	1.046 €
	III	2.805 €	1.432 €	1.373 €
Häusliche Pflege durch Fach- personal	I	732 €	384 €	348 €
	II	1.771 €	921 €	850 €
	III	3.052 €	1.432 €	1.620 €

* Bei vollstationärer Pflege (Pflegeheim) einschließlich der Kosten für Wohnen (so-
genannte Hotel- und Investitionskosten) und Verpflegung. Nicht eingeschlossen sind
Dinge wie Zusatzleistungen (Friseur, Haustierversorgung ...) und Taschengeld.

Erstellt von der Bayer. Beamtenkrankenkasse unter Verwendung von Daten aus Fi-
nanztest 12/02 und Auswertungen eigener Versicherungsfälle unter Berücksichtigung
des Vergütungsvertrags für häusliche Pflege in Bayern, Stand 3/04.

Pflegestufen II (schwerpflegebedürftig)
und III (schwerstpflegebedürftig) bleiben
oft über 1000 Euro „Restkosten“, die privat
bezahlt werden müssen. Die Tabelle oben
zeigt, mit welchen Kosten zu rechnen ist.

Das Angebot der Beamten- krankenkasse: „PKT plus W“

Um die selbst zu tragenden Kosten in
den Pflegestufen II und III zu minimieren,
bietet die Bayerische Beamtenkrankenkasse
die Pflegeergänzungsversicherung „PKT
plus W“. Sie funktioniert auf Tagegeldbasis,
ähnlich einer Krankenhaustagegeldver-
sicherung. Daher auch der Name „PKT“
= „Pflegekrankenstagegeld“. Das bedeutet,
wer von der Krankenkasse in die entspre-
chende Pflegestufe eingruppiert wird, erhält
das vereinbarte Tagegeld ausgezahlt und
entscheidet selbst, wie er das Geld verwen-
det. Das „W“ im Namen steht für „wach-
send“ – die Versicherungssumme kann der
Kostenentwicklung angepasst werden.

Nach Angaben der Bayerischen Be-
amtenkrankenkasse hat diese Versicherung
folgende Vorteile:

- Der/die MitarbeiterIn kann die Höhe der
Absicherung frei wählen und so maßge-
schneidert vorsorgen, abgestimmt auf die
persönlichen Vermögensverhältnisse. Die
Pflegestufen II und III können derzeit bis
maximal 2.850 Euro im Monat bei Pflege
im Heim versichert werden. Wird keine
Heimpflege in Anspruch genommen, erhält
der/die Versicherte jeweils 80 % des ver-
einbarten Tagegelds. Die Leistungen sind
in Pflegestufe II so hoch wie in Stufe III.

- Ohne neue Gesundheitsprüfung kann im
Rahmen der Tarifbedingungen die Vor-
sorge der Kostenentwicklung angepasst
werden.
- Die Leistungen stehen zusätzlich zur Pfle-
ge-Pflichtversicherung zur Verfügung.
- Keine Wartezeit bei unfallbedingten
Pflegefällen, ansonsten drei Jahre.
- Beitragsbefreiung im Leistungsfall.
- In den ersten drei Jahren können Ver-
sicherer grundsätzlich zum Ablauf des
Versicherungsjahres kündigen; der Kunde
steht dann ohne Schutz da. Die Pflege-
ergänzungsversicherung „PKT plus W“
verzichtet auf dieses Kündigungsrecht.
- „PKT plus W“ ist eine wirksame Abrun-
dung der Altersvorsorge: So brauchen
keine Ersparnisse angegriffen werden,
und Angehörige bleiben weitgehend frei
von Zahlungsverpflichtungen.

Staat fördert Ergänzungs- versicherung steuerlich

Um jüngere Menschen für die zusätz-
liche private Absicherung zu motivieren,
sind ab Geburtsjahrgang 1958 Beiträge
bis zu 184 Euro pro Jahr als „zusätzliche
Vorsorgeaufwendung“ steuerfrei.

Kirchliche Gruppen- versicherung oft billiger

Eine Pflegeergänzungsversicherung
bieten viele Versicherungsunternehmen
an. Leistungen und Beiträge sind sehr un-
terschiedlich. Wer Angebote vergleicht,
sollte darauf unbedingt achten.

Der Vorteil einer Gruppenversicherung
gegenüber einer Einzelversicherung liegt
in der Beitragshöhe. Wer eine Gruppenver-
sicherung nutzt, erhält eine Art „Mengen-
rabatt“. Die Versicherung – in diesem Fall
die Bayer. Beamtenkrankenkasse – gewinnt
viele Kunden auf einmal und spart sich viel
Geld für Werbung. Daher sind die Beiträge
zum „PKT plus W“ für kirchliche Mitar-
beiterInnen ca. 5 - 10 % niedriger als bei
Einzelversicherung. Über die Jahre können
einige 100 Euro Ersparnis für den/die Mit-
arbeiterIn zusammenkommen.

Der Beitrag zum „PKT plus W“ hängt
vom Eintrittsalter ab. Wer im Alter von 20
Jahren einsteigt und ein Pflegetagegeld in
Höhe von 30 Euro täglich (ungefähr 900
Euro/Monat) versichert, zahlt als Frau 9,60
Euro im Monat, als Mann 7,20 Euro. Wer
sich im Alter von 40 Jahren versichert, zahlt
19,80 Euro bzw. 12,90 Euro. Die Bayer.
Beamtenkrankenkasse bildet mit einem
Teil des Beitrags „Alterungsrückstellun-
gen“. Der Beitrag soll so mit zunehmendem
Alter nicht oder möglichst wenig wachsen.
Im Idealfall müsste der 20jährige Mann,
der mit 7,20 Euro eingestiegen ist, noch
mit 60 Jahren nur diesen Beitrag von 7,20
Euro zahlen. Eine Garantie dafür, dass
der Beitrag nicht steigt, gibt es aber trotz
„Alterungsrückstellungen“ nicht.

Auch für Ehepartner und Kinder von
kirchlichen MitarbeiterInnen kann der
„PKT plus W“ zum Gruppenversicherungs-
beitrag abgeschlossen werden. Spätestens
mit dem 27. Lebensjahr müssen Kinder je-
doch den vollen Beitrag – ohne Gruppen-
versicherungsermäßigung – zahlen.

Wer mehr wissen will: Coupon abschicken

Wenn Sie prüfen wollen, ob die neue
Pflegeergänzungsversicherung für Sie
geeignet ist, schicken Sie nebenstehen-
den Coupon an die Bayer. Beamtenkran-
kenkasse. Sie erhalten dann ausführliche
Informationen zugeschickt.

Manfred Weidenthaler

Genauere Informationen zur gesetzlichen
Pflegeversicherung finden Sie auf der
Homepage des Gesundheitsministeriums
www.bmgs.bund.de („Themenschwer-
punkte“ anklicken) und auf den Inter-
netseiten der Krankenkassen z. B. unter
www.bkk.de („Leistungen und Mitglied-
schaft“ anklicken).



- Einfach ausschneiden, ausfüllen, auf eine Postkarte kleben und abschicken
- faxen: 0 89/21 60-85 93 • per Email anfordern: norbert.kronawitter@vkb.de

Bitte senden Sie mir Informationen zur kirchli-
chen Gruppenversicherung „PKT plus W“ zu.

Name, Vorname

Straße, Hausnummer

PLZ, Ort

KE _____

Beihilfeversicherungsnummer (wenn bekannt)

An die
Bayerische
Beamtenkrankenkasse
Abteilung C2SK03
Maximilianstr. 53

81537 München

Lohnsteigerungen nach Tarifreform gesichert

Vergleichbarkeit zum Öffentlichen Dienst bleibt – Urlaubsgeld in höheren Vergütungsgruppen ausgesetzt

Die katholische Kirche in Bayern wird auch nach der Reform des öffentlichen Dienstes gleiche Gehälter wie Staat und Kommunen zahlen. Im Gegenzug wird 2004 das Urlaubsgeld in den höheren Vergütungsgruppen ausgesetzt.

Darauf verständigt sich Dienstgeber- und DienstnehmervertreterInnen in der kirchlichen Tarifkommission, der Bayerischen Regional-KODA. Die 6monatigen Verhandlungen gestalteten sich angesichts der Finanzsituation der Bistümer extrem schwierig. Die Dienstgeber hatten ursprünglich eine dauerhafte Absenkung des Gehaltsniveaus gefordert.

Wichtigster Beschluss seit 1995

Beide Seiten zeigten sich erleichtert, dass ein langwieriger Konflikt in den Einrichtungen vermieden wurde. Dr. Eder, Sprecher der Mitarbeiterseite, erklärte: „Wir haben das Tarifrecht der Zukunft auf sichere Beine gestellt. Dies ist der wichtigste KODA-Beschluss seit der Einführung des kircheneigenen Tarifrechts ABD im Jahr 1995. Wir haben erreicht, dass die Kolleginnen und Kollegen auch in den kommenden Jahren nicht von der allgemeinen Entwicklung der Gehälter und Arbeitsbedingungen abgekoppelt werden. Eine einmalige Einschnitt beim Urlaubsgeld ist ein vertretbarer Preis für diese langfristige Sicherheit.“

Voraussichtlich im Februar 2005 wird der vollkommen neue „Tarifvertrag des öf-

fentlichen Dienstes“ TVöD im Bereich des öffentlichen Dienstes in Kraft treten. Der alte Tarifvertrag BAT, der jetzt Grundlage des kirchlichen Tarifrechts ist, existiert dann nicht mehr. Die Regelungen des TVöD 2005 werden, so der KODA-Beschluss, automa-



Erleichterung nach 6 Monaten Tarifstreit. Verhandlungsführer Dr. Eder, Dienstnehmer- und Schulrat Rückl, Dienstgeberseite. Foto: KODA Kompass

tisch Teil des kirchlichen Tarifrechts, des ABD. Das gilt für die künftigen Gehaltstabellen ebenso wie für die Regelungen zum Erholungsurlaub oder zur Arbeitszeit.

Übernahme künftiger Gehaltserhöhungen sicher

Die jährlichen Gehaltserhöhungen des öffentlichen Dienstes gelten weiterhin automatisch auch für kirchliche MitarbeiterInnen (sogenannte Tarifautomatik), außer die KODA würde anderes beschließen. Damit wurde die zentrale Forderung der Dienstnehmerseite erfüllt, eine Abkoppelung von

den Gehaltssteigerungen im öffentlichen Dienst wird es nicht geben. Bei späteren Änderungen des TVöD, die nicht unter die Automatik fallen, muss eine Übernahme – wie schon bislang – jeweils von der KODA beschlossen werden.

Kirchliche Regelungen werden angepasst

Viele Regelungen im ABD weichen vom öffentlichen Dienst ab. Dies gilt für die Anerkennung von Beschäftigungszeiten, die Regelung über Nebenbeschäftigungen und Arbeitsbefreiungen, für den Anspruch auf Beihilfe Vor allem gibt es eine ganze Reihe von berufsspezifischen Ordnungen, für MitarbeiterInnen in Kindertagesstätten, MesnerInnen, KirchenmusikerInnen, PfarrsekretärInnen, pastorale MitarbeiterInnen und ReligionslehrerInnen....

Diese besonderen kirchlichen Regelungen werden bis Ende 2005 überprüft und an das neue Tarifsysteem angepasst. Dabei gilt das Prinzip der Kostenneutralität. Die Personalkosten sollen im Rahmen der Anpassung weder erhöht noch abgesenkt werden.

● Fortsetzung auf Seite 2

Themen

- Altersteilzeit schwieriger
Tarifanspruch bleibt
- Arbeitszeitkalender 04/05
für Kirchenmusiker und Mesner
- Wechsel zum Staat
Dienstzeiten nicht anerkannt
- Religionslehrer im Kirchendienst
Keine Arbeitszeiterhöhung
- Ein Lotse geht von Bord
Fritz Söllner im Ruhestand
- Eduard Frede neuer Geschäftsführer
- Vernetzen: Kath. und evang.
Kommissionen tagen gemeinsam
- Stichwort: Nebentätigkeit
- Urlaub: Vorsicht bei Resturlaub
- Jubiläumsdienstzeit: Auch geringfügige Beschäftigung zählt



DANKE! Protest zeigte Wirkung,
Religionsunterricht wird nicht gekürzt.

Foto: KODA Kompass

Sich regen bringt Segen

Liebe Leserin,
lieber Leser,

am 6. April war es soweit: CSU-Fraktionschef Herrmann erklärte, die Pläne zur Kürzung des Religionsunterrichts werden nicht weiter verfolgt. Bei der Begründung wies er auf die „zahlreich geäußerten Bedenken“ „von vielen Kirchenangehörigen“ hin.

Zigtausende hatten sich durch „rote Karten“, Unterschriftenlisten und Briefe für den Erhalt der Religionsstunden ausgesprochen. Lehrerverbände, Pfarrgemeinden und kirchliche Gremien hatten protestiert. Der Religionslehrer- und Gemeindeferentenverband VKRG übergab dem Ministerium 46.000 Unterschriften. Mit Protesten der Bischöfe hatten die verantwortlichen Politiker zweifellos gerechnet. Die breite Unterstützung in der Bevölkerung war aber wohl selbst für manche „Kirchenobere“ überraschend.

Allen Kolleginnen und Kollegen die sich an der „rote Karten-Aktion“ im letzten KODA Kompass beteiligt haben, ein herzliches Dankeschön! Solidarität und Engagement haben sich wieder einmal gelohnt – sich regen bringt eben Segen.

Herzliche Grüße im Namen Ihres KODA Kompass-Teams

Manfred Weidenthaler
Redaktionsleiter

Fortsetzung von Seite 1

Die künftige Anbindung an den öffentlichen Dienst war eine Vorbedingung für Verhandlungen über die von Dienstgeberseite geforderte Streichung des Urlaubsgeldes. Zweite Bedingung war, dass die Dienstgeberseite alle weiteren Sparforderungen in der KODA zurückzieht – auch dies ist erfolgt.

Auch neu Eingestellte erhalten Urlaubsgeld

Die Bayer. Regional-KODA einigte sich einmalig, nur für das Jahr 2004, auf folgende Regelung:

- ArbeiterInnen und Angestellte bis Vergütungsgruppe V c sind von der Kürzung des Urlaubsgeldes ausgenommen. Sie erhalten wie bisher 332,34 Euro.

- In Vergütungsgruppe V b bis III gibt es 100 Euro, statt bislang 255,65 Euro. Hinzu kommen 25 Euro Zuschlag pro Kind.
- Von Vergütungsgruppe II b bis I a gibt es nur 25 Euro pro Kind.

Weiter konnte die Mitarbeiterseite erreichen, dass auch seit letztem Sommer neu Eingestellte Urlaubsgeld entsprechend dieser Regelung erhalten. Ohne KODA-Beschluss hätten neu Eingestellte überhaupt kein Urlaubsgeld bekommen.

Diese Regelung sei, so die Dienstnehmerseite, sozial vertretbar und ein akzeptabler Preis für die dauerhafte Sicherung der kirchlichen Gehälter.

Manfred Weidenthaler

Der „Übernahmebeschluss“ im Wortlaut unter www.kodakompass.de/tarifreform

Altersteilzeit schwieriger

Staat reduziert Zuschuss – Tarifanspruch bleibt

Die Zuschüsse der Bundesagentur für Arbeit (früher Bundesanstalt für Arbeit) zu Altersteilzeitverträgen werden reduziert. Für Dienstgeber wird daher Altersteilzeit in vielen Fällen teurer. MitarbeiterInnen behalten aber weiterhin den im kirchlichen Tarifrecht ABD verankerten Anspruch.

Altersteilzeit wird immer beliebter. Dies gilt vor allem für das sogenannte Blockmodell. Die erste Hälfte der Altersteilzeit arbeitet er/sie weiter wie bisher, die zweite Hälfte ist dann arbeitsfreie „Freizeitphase“. In der gesamten Zeit erhält er/sie ungefähr 83 % des letzten Netto.

Die Beliebtheit dieses Weges in den frühen Ruhestand kostet den Staat eine Menge Geld. Er zahlt bis zu 6 Jahre lang einen erheblichen Teil der zusätzlichen Lohnkosten, vorausgesetzt der Dienstgeber stellt für den/die ausscheidende/n MitarbeiterIn eine/n Arbeitsuchende/n an.

Einen Teil dieser Kosten wälzt der Staat ab 1. Juli 2004 auf die Dienstgeber ab. Unter anderem wird künftig die Zuschusshöhe einmal am Anfang der Altersteilzeit festgesetzt. Steigen später die Lohnkosten, z. B. durch Tarifierhöhungen, bleibt der staatliche Zuschuss eingefroren.

Für die Dienstgeber wird so Altersteilzeit teurer und zunehmend weniger gern gesehen. Zudem binden sich Einrichtungen durch die Anstellung von jungen Ersatzkräften langfristig, was möglichen Personalabbau erschwert.

Mit 55 Kann-Bestimmung

Zwischen dem 55. und 60. Lebensjahr war Altersteilzeit schon bislang nur eine Kann-Regelung. Der Dienstgeber

kann entscheiden, ob er einem Antrag auf Altersteilzeit entspricht. Er ist in seiner Entscheidung grundsätzlich frei, darf aber MitarbeiterInnen nicht willkürlich benachteiligen oder bevorzugen.

Ab 60 Jahren aber muss Altersteilzeit genehmigt werden, wenn nicht „dringende dienstliche oder betriebliche Gründe“ entgegenstehen. Allein der Hinweis darauf, dass Altersteilzeit den Dienstgeber Geld kostet, gilt nicht als dringender Grund.

Wer die Möglichkeit der Altersteilzeit nutzen möchte, sollte spätestens Ende 2009 damit beginnen. Dann laufen die derzeitigen gesetzlichen und tariflichen Regelungen aus – eine Verlängerung gilt als sehr unwahrscheinlich.

Manfred Weidenthaler

Altersteilzeitbezüge selbst berechnen

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit bietet unter www.bmwa.bund.de/bmwa/tools/altersteilzeit.html ein einfach zu bedienendes kostenloses Programm. Bitte beachten: Unter „Nettoaufstockungssatz“ 83 % eintragen, da die Bezüge kirchlicher MitarbeiterInnen nach diesem höheren tariflichen Satz zu berechnen sind.

Das Programm arbeitet mit einem „Java-Applet“. Wer dies nicht hat und nicht installieren möchte, kann versuchen in der letzten Zeile unter „alternativen Altersteilzeitrechner hier“ eine „java-freie“ Version aufzurufen – funktioniert leider nicht mit jedem Browser.

Franz Aigner

Besser vernetzen

Katholische und evangelische Dienstnehmervertreter tagten erstmals gemeinsam

Das Tarifrecht des Öffentlichen Dienstes soll Grundlage für den kirchlichen Dienst bleiben. So die einhellige Meinung der 40 Delegierten katholischer und evangelischer Arbeitsrechtskommissionen und der Vertreter der Gewerkschaft ver.di. Zum Abschluss der Bad Honnefer Tagung wurde

eine gemeinsame Erklärung verabschiedet. Eine weitere Zersplitterung des kirchlichen Arbeitsrechts hin bis zu Betriebsregelungen sei zu verhindern. Eine stärkere Vernetzung der verschiedenen Kommissionen soll erfolgen. Eine zweite gemeinsame Tagung ist für 2005 geplant.

Manfred Weidenthaler

Ihre KODA-VertreterInnen

Diözese Augsburg
Karin Jörg 08 21/41 85 05
Klaus Probst 0 90 75/60 35
Johannes Reich 083 41/93 82 30

Erzdiözese Bamberg
Johannes Hoppe 0911/4 01 02 62
Susanne Steiner-Püschel 09 11/26 13 90

Diözese Eichstätt
Markus Schweizer 0 84 21/5 02 87
Renate Ziller 084 21/5 02 48

Erzdiözese München und Freising
Franz Aigner 089/55 25 16 90
Martin Binsack 089/1 40 93 51
Susanne Graßl 089/3 19 14 38
Manfred Weidenthaler 080 34/40 84

Diözese Passau
Dr. Joachim Eder 085 07/92 26 03
Elisabeth Weinzierl 08 51/8 79 79

Diözese Regensburg
Birgitta Pompe 09 41/5 97 11 40
Sandra Franke-Sperrer 0941/5 97 23 05

Vertreter der Lehrerkommission
Reinhard Donhauser-Koci 085 45/7 01

Post-, Fax- und Email-Anschriften unter
www.kodakompass.de/dienstnehmer oder
über die Geschäftsstelle, Tel. 0821/153792.

Fruchtbarer Austausch.

v. l. Sonja Gathmann, Jochen Dürr, beide AGMAV evang. Landeskirche Württemberg; Dr. Joachim Eder, Bayer. Regional-KODA; Herbert Böhmer, Regional-KODA NRW; Walter Berroth, GA-MAV evang. Landeskirche Baden.

Foto: M. Weidenthaler



DAS STICHWORT

Nebentätigkeit

Immer mehr MitarbeiterInnen gehen neben ihrer kirchlichen Tätigkeit einer weiteren Beschäftigung nach, bei einem kirchlichen oder privaten Arbeitgeber, als Selbstständiger, auf Honorarbasis, auf 400 Euro-Basis oder als Jugendtrainer.

Das ABD regelt weitere Beschäftigungen unter dem Begriff „Nebentätigkeit“. Der Begriff ist unscharf, da für den/die MitarbeiterIn auch die kirchliche Tätigkeit selbst bereits eine Nebentätigkeit sein kann, z. B. ein Schreiner, der im Nebenberuf Mesner ist. Unter Nebentätigkeit im Sinne des ABDs wird jede Tätigkeit verstanden, die neben der kirchlichen ausgeübt wird – also auch eine Hauptbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber. Sogar unentgeltliche Ehrenämter wie Kirchenverwaltungs- oder Vereinsvorstand fallen unter den Begriff. Ehrenamtliche

Neben-Tätigkeiten dürfen die Erfüllung der Dienstpflichten nicht beeinträchtigen.

Allerdings sind nur die auf Erwerb oder Gewinn ausgerichteten Nebentätigkeiten, das heißt alle Tätigkeiten, die finanziell relevant sind, dem Dienstgeber anzuzeigen. Dies gilt unabhängig davon, ob der/die MitarbeiterIn Entgelt, Honorar oder Aufwandsentschädigung erhält. Zu beachten ist, dass keine Genehmigung erforderlich ist, sondern lediglich eine Anzeige, also eine Information des Dienstgebers. Die Anzeigepflicht bezieht sich auf den Inhalt, den zeitlichen Umfang und die beabsichtigte Dauer der Tätigkeit. Die Anzeige muss vor Aufnahme der Tätigkeit erfolgen. Spätere wesentliche Änderungen, z. B. eine Erhöhung des Umfangs, sind ebenfalls anzuzeigen.

Der Dienstgeber muss unter bestimmten Voraussetzungen die angezeigte Nebentätigkeit untersagen; bei Verstoß gegen kirchliche oder staatliche Gesetze (z. B. Tätigkeit in einer Abtreibungsklinik), bei Unvereinbarkeit mit dem Ansehen des kirchlichen Dienstes (z. B. Redakteur bei einer antikirchlichen Zeitung), bei Widerspruch zu dienstlichen Verpflichtungen

(z. B. Tätigkeit eines Justitiars in einer arbeitsrechtlichen Anwaltskanzlei), bei Konkurrenz zur arbeitsvertraglichen Verpflichtung (z. B. Krankenhausseelsorger bietet den Patienten private Termine in seiner Beratungspraxis an) oder bei übermäßiger Beanspruchung der Arbeitskraft (z. B. nächtliches Taxifahren und anschließender Bürotätigkeit beim kirchlichen Dienstgeber).

Besteht in der Einrichtung eine Mitarbeitervertretung (MAV), ist das Versagen oder der Widerruf einer Nebentätigkeit zustimmungspflichtig. Stimmt die MAV dem Versagen oder dem Widerruf nicht zu, kann der Dienstgeber versuchen, sich die Zustimmung durch die Schlichtungsstelle „ersetzen“ zu lassen.

Alle Nebentätigkeiten sind selbstverständlich außerhalb der Arbeitszeit wahrzunehmen.

Die kirchliche Nebentätigkeitsregelung (ABD Teil A, 1. § 11) unterscheidet sich von der des Öffentlichen Dienstes. Im Öffentlichen Dienst gilt derzeit noch, dass Nebentätigkeiten einer ausdrücklichen Genehmigung bedürfen.

Dr. Joachim Eder

Arbeitszeitkalender 2004/2005

für KirchenmusikerInnen

und MesnerInnen

@ Markieren Sie mit einem Stift
der Feiertage auf den freien T
ganzen freien Ersatztag, unab

@ Tragen Sie gegebenenfalls

ZU (z. B. Friedensfest in der Stadt
dass der/die MitarbeiterIn üb

Liebe MesnerInnen und KirchenmusikerInnen,

kaum eine Kollegin oder eine Kollege arbeitet im liturgischen Dienst nach der Stechuhr. Die Kirche und ihr Dienst ist den meisten mehr Berufung als Beruf und viele engagieren sich für ihre Gemeinde weit über das Maß hinaus.

Der Dienst als KirchenmusikerIn oder MesnerIn erfordert hohe Eigenverantwortung, Pflichtbewusstsein und Flexibilität. Vertrauen, Rücksichtnahme und Achten auf die berechtigten Bedürfnisse der MitarbeiterInnen und Vorgesetzten, sind die Grundlage für ein erfolgreiches Miteinander und ein gutes Arbeitsklima in der Pfarrei.

Diese entscheidenden Dinge lassen sich nicht durch KODA-Beschlüsse regeln. Wir können lediglich ein Tarifrecht beschließen. Die praktische

vor Ort erfordert von beiden, Vorgesetzten wie MitarbeiterInnen, die Bereitschaft aufeinander zuzugehen und gemeinsam gerechte Lösungen zu finden.

Erläuterungen zum Kalender

Die im Kalender hervorgehobenen Festtage sind grundsätzlich arbeitsfrei – Karsamstag und der Samstag vor Pfingsten erst ab 12 Uhr. Wenn Sie an diesen Tagen arbeiten müssen, erhalten Sie Freizeitausgleich. Bei allen gesetzlichen und betriebsüblich freien Tagen gilt: Der Freizeitausgleich erfolgt so, dass der/die MitarbeiterIn über einen ganzen freien Tag (Ausgleichstag) verfügen kann, unabhängig davon, ob er/sie an dem Festtag viel oder wenig gearbeitet hat.

Im ABD sind Regeln für die Berechnung der Zahl der in der Ausgleichswoche zu erbringenden Arbeitsstunden vorgesehen (vgl. Anmerkungen unter dem Kalender). Sie werden von vielen MitarbeiterInnen und Vorgesetzten als schwierig handhabbar empfunden. Oft erhält – im gegenseitigen Einvernehmen und zu beidseitiger Zufriedenheit – der/die MitarbeiterIn einen Ersatztag, ohne dass exakt erfasst und verrechnet wird, ob an dem Tag über- oder unterdurchschnittlich viele Stunden angefallen sind. In manchen Wochen arbeitet der/die Beschäftigte dann einige Stunden zu viel, in anderen einige Stunden zu wenig. Aufgrund der allgemeinen Arbeitszeitregelung im ABD (vgl. Teil A, 1. § 15 Abs. 1) ist dies grundsätzlich zulässig – vorausgesetzt, man kann davon ausgehen, dass im Durchschnitt die vertraglich vereinbarte Zeit eingehalten wird.

	August	September	Oktober	November	Dezember	Januar	Februar	März
Dienstag								1
Mittwoch		1			1			2
Donnerstag		2			2			3
Freitag		3	1		3			4
Samstag		4	2		4	Neujahr**		5
Sonntag	1	5	3	Tag d. dt. Einheit**	5	2		6
Montag	2	6	4	1	Allerheiligen**	3		7
Dienstag	3	7	5	2	7	4	1	8
Mittwoch	4	8	6	3	8	5	2	9
Donnerstag	5	9	7	4	9	6	3	10
Freitag	6	10	8	5	10	7	4	11
Sonntag	7	11	9	6	11	8	5	12
Montag	8	12	10	7	12	9	6	13
Dienstag	9	13	11	8	13	10	7	14
Mittwoch	10	14	12	9	14	11	8	15
Donnerstag	11	15	13	10	15	12	9	16
Mittwoch	12	16	14	11	16	13	10	17
Donnerstag	13	17	15	12	17	14	11	18
Freitag	14	18	16	13	18	15	12	19
Samstag	15	19	17	14	19	16	13	20
Sonntag	15 Maria Himmelfahrt**	20	18	15	20	17	14	21
Montag	16	21	19	16	21	18	15	22
Dienstag	17	22	20	17	22	19	16	23
Mittwoch	18	23	21	18	23	20	17	24
Donnerstag	19	24	22	19	24	21	18	25
Freitag	20	25	23	20	25	22	19	26
Samstag	21	26	24	21	26	23	20	27
Sonntag	22	27	25	22	27	24	21	28
Montag	23	28	26	23	28	25	22	29
Dienstag	24	29	27	24	29	26	23	30
Mittwoch	25	30	28	25	30	27	24	31
Donnerstag	26	31	29	26	31	28	25	
Freitag	27		30	27		29	26	
Samstag	28		31	28		30	27	
Sonntag	29							
Montag	30			29		31	28	
Dienstag	31			30				
Mittwoch								

Vorfeiertag, arbeitsfrei ab Mittag. Für nach 12.00 Uhr geleistete Arbeit besteht Anspruch auf entsprechenden Freizeitausgleich.

Ganztägig arbeitsfreier Tag. Muss gearbeitet werden, besteht Anspruch auf Freizeitausgleich.

Zur exakten Berechnung der Arbeitszeit in den Ausgleichswochen sieht das ABD unterschiedliche Verfahren vor. Zusätzliche gesetzliche oder betriebsübliche Feiertage sind kein gesetzlicher Feiertag und fällt dort unter die Kategorie ***.

* An diesen Tagen besteht Anspruch auf genau einen freien Ersatztag, unabhängig davon wie viele Stunden gearbeitet wurden.

** An diesen Tagen besteht Anspruch auf einen ganzen freien Ersatztag. Die Zahl der gearbeiteten Stunden wird in der Ausgleichswoche von der Wochenarbeitszeit abgezogen (es kommt einen freien Ersatztag und muss in dieser Woche noch 38,5 minus 8 Std. = 30,5 Std. an den übrigen Tagen arbeiten.)

*** Für diese Tage ist "entsprechender Freizeitausgleich" zu gewähren. Es handelt sich um arbeitsfreie Tage nach ABD Teil A, 1. § 16. Die zeitliche Lage des freien Ersatztags (***) zu verfahren.

Einen Arbeitszeitkalender für 05/06 gibt es ab Februar auf unseren Internet-Seiten www.kodakompass.de.

t Ihren festen freien Tag (z. B. alle Montage im Kalender). Trifft einer Tag und müssen Sie an diesem Tag arbeiten, erhalten Sie immer einen abhängig von der Zahl der gearbeiteten Stunden.

sätzliche regional oder betriebsüblich freie Tage ein (Augsburg). Für diese Tage ist Freizeitausgleich so zu gewähren, er einen ganzen freien Tag verfügen kann.

Januar	April	Mai	Juni	Juli	August	September	
			1				Dienstag
			2			1	Mittwoch
	1		3	1		2	Donnerstag
	2		4	2		3	Freitag
	3	1 Tag d. Arbeit**	5	3		4	Samstag
	4	2	6	4	1	5	Sonntag
	5	3	7	5	2	6	Montag
	6	4	8	6	3	7	Dienstag
	7	5 Christi Himmelf.**	9	7	4	8	Mittwoch
	8	6	10	8	5	9	Donnerstag
	9	7	11	9	6	10	Freitag
	10	8	12	10	7	11	Samstag
	11	9	13	11	8	12	Sonntag
	12	10	14	12	9	13	Montag
	13	11	15	13	10	14	Dienstag
	14	12	16	14	11	15	Mittwoch
	15	13	17	15	12	16	Donnerstag
	16	14 Tag vor Pfingsten	18	16	13	17	Freitag
	17	15 Pfingstsonntag*	19	17	14	18	Samstag
	18	16 Pfingstmontag**	20	18	15 Mariä Himmelf.**	19	Sonntag
	19	17	21	19	16	20	Montag
	20	18	22	20	17	21	Dienstag
	21	19	23	21	18	22	Mittwoch
22 tag**	20	24	22	19	23	Donnerstag	
23 stag	21	25	23	20	24	Freitag	
24 nntag*	22	26	24	21	25	Samstag	
25 **	23	27	25	22	26	Sonntag	
	24	28	26	23	27	Montag	
	25	29	27	24	28	Dienstag	
	26	30	28	25	29	Mittwoch	
	27	29	29	26	30	Donnerstag	
	28	26 Fronleichnam**	30	28	25	Freitag	
	29	27	31	27	30	Samstag	
	30	28	30	28	31	Sonntag	
	31	29	31	29		Montag	
		30		30		Dienstag	
		31		31		Mittwoch	

reich.

tage fallen unter die Gruppe **. Mariä Himmelfahrt ist in überwiegend evangelischen

abgezogen. (z. B. Vollbeschäftigter mit 38,5 Std./Woche arbeitet 8 Std. am Feiertag ð Er be-

zeitenausgleichs ist nicht genauer festgelegt, es dürfte aber zweckmäßig sein, entsprechend den ge-

de/mesner und .../kirchenmusiker. Dort finden Sie auch
 rüfungstabellen und Interessantes rund ums ABD.

"Fester freier Tag"

- Soweit nichts anderes vereinbart gilt die 6-Tage-Woche. Der Sonntag ist grundsätzlich Arbeitstag. Der "freie Tag" muss dauerhaft fest auf einen bestimmten Wochentag gelegt werden!
- Nur ausnahmsweise aus "dringenden betrieblichen Gründen" darf an diesem "festen freien Tag" gearbeitet werden. In diesem Fall ist ein anderer Tag in der selben Woche freizugeben, unabhängig davon wieviel Stunden gearbeitet wurde. Der Ersatztag darf kein gesetzlicher Feiertag sein.
- Fällt auf den "festen freien Tag" ein Feiertag, an dem der/die MitarbeiterIn arbeiten muss, erhält er/sie ebenfalls unabhängig von der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden einen ganzen Tag frei – möglichst in der selben Woche.

Freier Sonntag

- Einmal im Vierteljahr besteht Anspruch auf einen freien Sonntag anstelle eines freien Wochenarbeitstages; davon kann nur einvernehmlich abgewichen werden.

Feiertagsausgleich

- Freizeitausgleich gibt es nur für Feiertage, die durch die entsprechenden ABD-Regelungen erfasst werden. Für andere Festtage, z. B. Palmsonntag oder Aschermittwoch, gibt es keinen Freizeitausgleich, außer es wäre in der Dienststelle betriebsüblich.
- Freizeitausgleich für die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, sowie an betriebsüblich freien Tagen ist innerhalb von 8 Wochen zu gewähren.
- Zwei Ausgleichstage können einmal im Jahr zu einem freien Wochenende zusammengefasst werden.
- Selbstverständlich kann ein Ausgleichstag nicht auf den "festen freien Tag" gelegt werden, da dieser ohnehin arbeitsfrei ist.

Einschränkungen

- An Sonn- und Feiertagen dürfen – außer in Notfällen – nur Arbeiten verrichtet werden, die im Zusammenhang mit den gottesdienstlichen Handlungen stehen (z. B. Schneeräumen vor der Kirche ist notwendig, Sträucher zuschneiden nicht).
- Den MitarbeiterInnen sind ausreichende Ruhezeiten zu gewähren (vgl. Kirchl. Arbeitszeitordnung, "KAZO").

Ausnahmen

- Für MesnerInnen und KirchenmusikerInnen, die ausschließlich für den Sonn- und Feiertagsdienst angestellt sind, finden die Ausgleichsregelungen keine Anwendung (vgl. § 9 Abs. 6 Dienstordnung Mesner und Dienstordnung Kirchenmusiker).

Erholungsurlaub

- Bei einer 6-Tage-Woche erhöht sich die Zahl der Urlaubstage gegenüber einer 5-Tage-Woche. Dies ist notwendig, da ein 6-Tage-Beschäftigter um eine Woche Urlaub nehmen zu können auch 6 statt 5 Urlaubstage einbringen muss. Daher beträgt die Zahl der Urlaubstage bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 31 Tage, bis zum vollendeten 40. Lebensjahr 35 Tage, nach dem vollendeten 40. Lebensjahr 36 Tage (vgl. ABD Teil A, 1. § 48).

Neu in der KODA

Klaus Probst

Nachfolger von



ist Klaus Probst,

Eduard Frede auf Mitarbeiterseite Mesner in der Diözese Augsburg. Probst war schon als Gymnasiast in Teilzeit als Mesner tätig. Seit 1999 arbeitet er der 34-jährige Familienvater Vollzeit in St. Peter, Dillingen. Er ist Vorstandsmitglied im diözesanen Mesnerverband.

Prälat Herbert Hauf

Nach 6 Monaten Unterbrechung gehört der Bamberger Ordinariatsdirektor und Chef der Finanzkammer Prälat Herbert Hauf wieder der Bayerischen Regional-KODA als Dienstgebervertreter an.

Wechsel in der Geschäftsstelle

Eduard Frede wird Nachfolger von Beate Dieterle

Nach 13 Jahren als Geschäftsführerin ist Beate Dieterle auf eigenen Wunsch in den Dienst der Diözese Augsburg gewechselt. Die Juristin war die erste Geschäftsführerin und hatte wesentlichen Anteil am Ausbau einer effizienten KODA-Arbeit in Bayern. Sie war auch zuständig für die jährliche Ausgabe des ABD. Im Rahmen einer kleinen Feier wurde sie mit Worten des Dankes und guten Wünschen für die neuen Aufgabe verabschiedet.



Auf gute Zusammenarbeit. v. links: Dr. Joachim Eder, Stelly, KODA-Vorsitzender; Beate Dieterle, scheidende Geschäftsführerin; Reinhard Donhauser-Koci, Stellv. Vorsitzender Lehrer-

Ein Lotse geht von Bord

Ordinariatsrat Fritz Söllner tritt in den Ruhestand

Der Gründungspräsident der Bayerischen Regional-KODA, Ordinariatsrat Fritz Söllner, wurde in den Ruhestand verabschiedet. Der studierte Theologe und praktizierende Jurist war als Justitiar des Bamberger Ordinariats tätig. Mit Söllners Weggang lichten sich die Reihen derer, die von Anfang an seit 1980 dabei waren, immer mehr. Fritz Söllner ist es zu verdanken, dass die KODA in ihrer Gründungsphase Profil gewann und einen regelmäßigen Arbeitsrhythmus fand. Auch wenn die Zeiten damals aus heutiger Sicht als idyllisch gelten könnten, bedurfte es großen Geschicks, das neue Instrument KODA „gebrauchsfähig“ zu machen.

Söllner hat klar und unbestechlich, ohne auf Parteien oder Vor- und Nachteile zu achten, anstehende Fragen beurteilt. Auf sein Wort konnte man sich juristisch, politisch und menschlich verlassen. Er konnte bei Themen, die ihm am Herzen lagen, zum Eiferer und bei Uneinsichtigkeit auch

unmutig werden. Die KODA und damit die kirchlichen MitarbeiterInnen in den bayerischen Diözesen sind Fritz Söllner zu großem Dank verpflichtet. Die guten Wünsche seiner oft langjährigen KODA-Weggefährten begleiten ihn in den Ruhestand.



Fritz Söllner prägte die KODA 24 Jahre lang mit. Foto: KODA Kompass

++++ letzte Meldung +++++

Religionslehrer: Arbeitszeit bleibt

Die Dienstgeberseite hat die Erhöhung des Deputats von 25 auf 26 Unterrichtsstunden eingebracht – analog zur Arbeitszeiterhöhung des Freistaates. Während im staatlichen Bereich der Arbeitgeber die Arbeitszeit für seine Lehrkräfte einseitig erhöhen kann, bedarf es bei den „ReligionslehrerInnen i. K.“ an Grund-, Haupt- und Förderschulen eines KODA-Beschlusses.

In einer kontroversen Aussprache kretärin, Eduard Frede, neuer Geschäftsführer; Ilona Heidelberger, Geschäftsstellensekretärin; P. Johannes

Ihr Nachfolger Eduard Frede war seit 1998 für die Mitarbeiterseite Mitglied der Regional-KODA, engagiertes Mitglied im Verwaltungs- und Bildungsbereich und gehörte auch dem Vorbereitungsausschuss an. Besonders lag ihm die Öffentlichkeitsarbeit am Herzen; dies zeigte sich an seinen Beiträgen für den KODA Kompass ebenso, wie bei den vielen Mitarbeiterversammlungen in seiner Diözese Augsburg. Bei der Novellierung der Ordnung für die MitarbeiterInnen in der Erwachsenenbildung und im Bereich der Jugendarbeit war er federführend. Die Mitarbeiterseite dankte ihm für seine Arbeit als KODA-Mitglied. Sie wird sein Engagement und seine offene und kollegiale Art vermissen.

Dienstgeberkommission; Gertrud Kölbl, Geschäftsstellense

Bauer, Vorsitzender Lehrerkom- mission; Wolfgang Rückl,
KODA-Vorsitzender. Foto: Ch. Spannagl

und Dienstnehmer
wünschen Eduard
Frede viel Erfolg für
seine neue Aufgabe
als Geschäftsführer
der Bayerischen
Regional-KODA.

machte die Mitarbeiterseite deutlich, dass
sie einer einseitigen Belastung einer einzel-
nen Gruppe von Kirchenangestellten nicht
zustimmen könne. Die Dienstgeberseite
verzichtete vorläufig auf Abstimmung.
Im Schuljahr 04/05 bleibt es bei 25 Wo-
chenstunden. *Manfred Weidenthaler*

Weniger Geld bei Wechsel zum Staat

Kirchliche Dienstzeiten werden nicht anerkannt

Wer vom Kirchendienst zum öffentlichen Dienst wechselt, muss mit erheblichen Nachteilen rechnen. Das bayerische Finanzministerium hat jetzt entschieden, dass Dienstzeiten beider katholischen Kirche den Zeiten im öffentlichen Dienst nicht gleichgestellt werden.

Der Bund führt ein Verzeichnis mit Einrichtungen, die dem BAT (Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes) vergleichbare Tarifregelungen anwenden. Deren Dienstzeiten sind denen des öffentlichen Dienstes gleichgestellt. Bereits vor 9 Jahren hatte das „Katholische Büro in Bayern“ beantragt, die bayerischen Bistümer in das Verzeichnis aufzunehmen. Das Bundesinnenministerium hat es abgelehnt zu entscheiden und „angeregt“, dass anstehende Entscheidungen im Einzelfall durch das bayerische Finanzministerium getroffen werden.

Das bayerische Finanzministerium hat nun den Antrag des Katholischen Büros in Absprache mit dem Kommunalen Arbeitgeberverband abgelehnt. Das kirchliche Arbeitsvertragsrechterfüllnichtdievorgesehenen Bedingungen. Für die Entscheidung sind nicht die Inhalte des kirchlichen ABD maßgeblich – sie entsprechen im wesentlichen dem BAT –, sondern formale Gründe: Zum einen kommt das ABD nicht durch einen Vertrag zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften zustande, sondern durch eine arbeitsrechtliche Kommission (KODA), daher ist es kein Tarifvertrag.

ABD ist nicht einem Tarifvertrag gleichgestellt

Zum anderen seien nach weltlichem Recht kirchliche Arbeitsrechtsregelungen auch nicht einem Tarifvertrag gleichge-

stellt. Dies zeige sich darin, dass sowohl das „Tarifvertragsgesetz“ als auch das „Teilzeit- und Befristungsgesetz“ nur Tarifverträge erwähne, aber keine kirchliche Arbeitsvertragsregelungen.

Das Verfahren der arbeitsrechtlichen Kommissionen unterscheide sich wesentlich von dem im außerkirchlichen Bereich. So bestünde unter anderem kein „materielles Verhandlungsgleichgewicht“ zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Mit anderen Worten, die DienstnehmervertreterInnen seien in den kirchlichen Kommissionen gegenüber den Dienstgebern in der schwächeren Position.

Bewährungszeiten gehen verloren

Diese Entscheidung des Finanzministeriums hat z. B. für MitarbeiterInnen in kirchlichen Kindergärten zur Folge, dass sie keinen Anspruch auf Anerkennung ihrer Dienstzeiten haben, wenn sie in einen kommunalen Kindergarten wechseln. Sie müssen damit rechnen, ihre Bewährungszeiten zu verlieren und in eine niedrigere Alterstufe eingruppiert zu werden. Dies kann einen erheblichen Gehaltsverlust bedeuten. Wer einen Wechsel in den öffentlichen Dienst vor hat, sollte sich daher genau über die Vertragsbedingungen und das tatsächliche spätere Gehalt informieren.

Wer in umgekehrter Richtung vom öffentlichen in den kirchlichen Dienst wechselt, hat diese Nachteile nicht zu befürchten. Im ABD ist geregelt, dass entsprechende Dienstzeiten bei Bund, Land oder Gemeinden anerkannt werden.

Manfred Weidenthaler

Für Sie gefunden

www.bfa.de

Informationen aus erster Hand

Wie ist das mit den Kindererziehungszeiten bei meiner späteren Rente? Ich habe gehört, dass die BfA manchmal eine Haushaltshilfe bezahlt? Wo kann ich mich wegen meiner Rente persönlich beraten lassen?

Aus erster Hand informiert die Homepage der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) www.bfa.de

Auf der Startseite finden Sie wichtige aktuelle Themen. Fünf Bereiche in der linken Navigationsleiste sind von besonderem Interesse: „BfA in Ihrer Nähe“ – „Rente“ – „Publikationen“ – „Nachschlagewerke“ und „Service-Center“

In der ersten Rubrik finden Sie kostenlose *Beratungsstellen in Ihrer Nähe* und die zugehörigen Sprechzeiten. Im Bereich *Rente* erfahren Sie alles über die verschiedenen Rentenarten. Unter *Publikationen* können Sie zum Teil kostenlose Broschüren ansehen oder bestellen und CD-Roms ordern. Die Rubrik *Nachschlagewerke* bietet ein Rentenlexikon, Gesetzestexte (z. B. Sozialgesetzbücher) und einen umfassenden Frage- und Antwortkatalog. Im *Service-Center* können Sie unter „Ihre Konteninformation“ Ihren Versicherungsverlauf oder eine Rentenauskunft anfordern und im „Formularcenter“ Vordrucke für den Rentenantrag herunterladen.

Im nächsten „Für Sie gefunden“ informieren wir über www.lva.de, das Internetportal der Arbeiterrentenversicherung.

Jürgen Herberich

Impressum

KODA Kompass
Informationen der Bayerischen
Regional-KODA Mitarbeiterseite
Erstellt in Zusammenarbeit mit der
Dienstgeberseite.

KODA = Kommission zur Ordnung
des diözesanen Arbeitsvertragsrechtes.

Für die Inhalte tragen die AutorInnen die Verantwortung. Die Beiträge sind nicht Meinungsäußerungen der Redaktion oder der KODA als Ganzes. Rechtskräftig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

Herausgeber- und Autorenschrift

Bayerische Regional-KODA
Ottmarsgäßchen 8, 86152 Augsburg
Tel.: 08 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 37 93
Bayerische-Regional-KODA@t-online.de

Redaktionsanschrift

c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
Tel.: 0 80 34/40 84 Fax: 0 80 34/7 08 98 61
redaktion@kodakompass.de

Redaktion

Franz Aigner, Jürgen Herberich, Johannes Hoppe, Karin Jörg, Dr. Christian Spannagl, Manfred Weidenthaler, Vertreter der Dienstgeberseite: Wolfgang Rückl

Redaktionsleitung und Layout

Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.)

KODA Kompass Fotos: Johannes Hoppe

Abo-Verwaltung, Druck und Auflage
Druckerei Fuchs, Gutenbergstr. 1,
92334 Berching, Tel.: 0 84 62/9 40 60,
Fax: 0 84 62/94 06 20; Auflage: 39.000

Erscheinungsweise und Bezug

KODAKompasserscheint d.R. 4 x jährlich. Für sozialversicherungspflichtige MitarbeiterInnen im ABD-Bereich werden die Kosten von den

Bayer. Diözesen getragen. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Diözesen, Kirchenstiftungen, sowie angegliederter Einrichtungen erhalten ihn automatisch. Beschäftigte weiterer Einrichtungen erhalten ihn über ihre Dienststelle, soweit diese ABD anwendet und bei der Redaktion registriert ist. Sonstige Interessenten können den KODA Kompass bei der Druckerei Fuchs gegen Kostenbeitrag abonnieren. Kostenbeitrag 8 € pro Kalenderjahr (bei Auslandsbezug zzgl. Porto).

Einzellexemplare, auch älterer Ausgaben, erhalten Sie gegen Einsendung eines adressierten und mit 1,44 € frankierten A4-Rückumschlags von der KODA-Geschäftsstelle. **Alle Ausgaben können unter www.kodakompass.de eingesehen und ausgedruckt werden.**

Vervielfältigung und Weitergabe ist gestattet und erwünscht. Abdruck in anderen Publikationen ist gestattet, wenn Quelle und Verfasser genannt und ein Belegexemplar an den KODA Kompass gesandt werden.

§ Auf den Punkt gebracht

Urlaubsübertragung – alle Berufe, außer Lehrkräfte nach SR 2 I

„Ich habe noch Resturlaub vom letzten Jahr. Bis wann muss ich ihn spätestens nehmen?“

Grundsätzlich gilt: Urlaub ist in dem Kalenderjahr anzutreten, für das der Urlaubsanspruch besteht. Übertragung auf das nächste Jahr ist nur im Ausnahmefall möglich (ABD Teil A, 1. § 47 Abs. 7).

Nachvollziehbarer Grund ist vorgeschrieben

Die Übertragung von Urlaub auf die Zeit bis 30. April des nächsten Jahres er-

folgendem Sonderfall: War der Urlaub auf Veranlassung des Dienstgebers in das Folgejahr übertragen worden und konnte er wegen Arbeitsunfähigkeit nicht angetreten werden, verlängert sich die Frist nochmals bis 30. September.

Selbstverständlich muss der Dienstgeber den Urlaub spätestens in den Übertragungsfristen genehmigen. Lehnt der Dienstgeber jeden Urlaubstermin ab, kann er gegenüber dem/der MitarbeiterIn schadenersatzpflichtig werden.

Neue MitarbeiterInnen, die aufgrund der „Urlaubssperre“ in den ersten 3 beziehungsweise 6 Monaten ihren Urlaub nicht mehr nehmen konnten, haben Zeit bis zum Ende des Folgejahres. Beschäftigte, die wegen Mutterschutz oder Elternzeit nicht in Urlaub gehen konnten, behalten ihren Urlaubsanspruch sogar bis zum Ende des Jahres, das auf das Ende der Schutzfrist oder Elternzeit folgt. Bei mehreren aufeinanderfolgenden Elternzeiten kann jedoch der Urlaub verfallen (Bundesarbeitsgericht, 23.4.96).

ohne Prüfung der Gründe automatisch in die Zeit bis 30. April des Folgejahres übertragen. Einige Urlaubstage „Reserve“ sind vielfach im Interesse von MitarbeiterIn und Dienstgeber für den Fall, dass der/die MitarbeiterIn unvorhergesehen dringend einige Tage arbeitsfrei braucht. Ein Anspruch auf eine solche „flexible“ Handhabung besteht nicht. Um Ärger zu vermeiden, sollte jede/r mit der Dienststelle frühzeitig klären, wie mit sogenanntem Resturlaub verfahren wird.

Kindergarten- oder Kalenderjahr

In Kindertagesstätten orientiert sich die Jahresplanung am Rhythmus des Kindergartenjahres von September bis August.

Laut ABD ist das Urlaubsjahr aber das Kalenderjahr von Januar bis Dezember, nicht das Kindergartenjahr. In manchen Einrichtungen wird dies in der Praxis und im Einvernehmen mit den MitarbeiterInnen anders gehandhabt. Zu Schwierigkeiten kann es dabei kommen, wenn ein/e MitarbeiterIn unter dem Kindergartenjahr ausscheidet und unklar ist, ob sie noch Urlaubsanspruch hat oder ob dieser womöglich schon laut ABD verfallen ist. Hier sollten beide Seiten – MitarbeiterInnen und Dienstgeber – darauf achten, dass die Praxis von Urlaubsgewährung und -übertragung klar und eindeutig ist.

Manfred Weidenthaler



Rechtzeitig planen: Nicht genutzte Urlaubstage können verfallen.

Foto: KNA-Bild

folgt automatisch, wenn der Urlaub nicht genommen werden kann. Es reicht aber nicht aus, wenn der/die Betreffende den Urlaub nicht nehmen will. Vielmehr muss er oder sie einen nachvollziehbaren Grund haben, warum die Inanspruchnahme des Urlaubs nicht möglich oder nicht zumutbar ist. In Frage kommen hierfür dienstliche ebenso wie private Gründe (Urteile des Bundesarbeitsgerichts vom 22.9.92 und 21.2.95).

Bei der Beurteilung der Frage, ob entsprechende Gründe vorliegen, kommt es auf die Verhältnisse am Jahresende an (Landesarbeitsgericht Saarbrücken, 24.6.64): Eine Mitarbeiterin die z. B. wegen Erkrankung ihren für Dezember beantragten Urlaub nicht antreten konnte, hat Anspruch auf Übertragung. Die Übertragung darf nicht mit dem Argument verweigert werden, sie hätte ihren Urlaub eben früher nehmen sollen.

Es reicht, den übertragenen Urlaub bis 30. April „anzutreten“, das heißt an diesem Tag mit dem Urlaub zu beginnen.

Eine weitere Übertragung über den 30. April hinaus ist in zwei Fällen möglich:
- Der/die MitarbeiterIn konnte den Urlaub wegen Krankheit nicht nehmen.
- Er/Sie konnte ihn aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht nehmen.

Wurde er nicht bis 30. Juni angetreten, verfällt der Urlaub endgültig, außer in

Übertragung wird vor Ort oft flexibel gehandhabt

Die Praxis bei der Urlaubsübertragung ist in den Einrichtungen recht verschieden. Vielfach wird Urlaub, der „übrig bleibt“,

Jubiläumszuwendung – alle Berufe, außer Lehrkräfte nach SR 2 I

„Bei meiner Jubiläumsdienstzeit wurde die Zeit als geringfügig beschäftigte Pfarrsekretärin nicht berücksichtigt. Ist das so richtig?“

Nein, auch Zeiten einer geringfügigen Beschäftigung im Dienst der katholischen Kirche werden auf die Jubiläumsdienstzeit angerechnet. Beschäftigungsumfang und Höhe der Vergütung sind ohne Belang. Ein Stellenwechsel – beispielsweise von einer Kirchenstiftung zu einer anderen – oder eine Unterbrechung der Beschäftigung schadet nicht.

Für die Berechnung der Jubiläumsdienstzeit werden alle Zeiten zusammengezählt, in denen eine MitarbeiterIn in der katholischen Kirche beschäftigt war (ABD Teil A, 1., § 39; ABD Teil B,

1., § 45). Dazu zählen Beschäftigungsverhältnisse in Kirchenstiftungen und Ordinariaten ebenso wie solche bei der Caritas oder Organisationen wie missio. Berufsausbildungszeiten im Dienst der katholischen Kirche werden angerechnet. Die Jubiläumszuwendung bei 25jähriger Jubiläumsdienstzeit beträgt 613,55 Euro, bei 40 Jahren 1022,58 Euro und bei 50 Jahren 1227,10 Euro.

Einige bayerische Besoldungsstellen drucken die Jubiläumsdienstzeit auf der monatlichen Bezügeabrechnung ab.

Jürgen Herberich

Gehaltskürzungen abgelehnt

Verhandlungen über Urlaubsgeld offen

Die finanzielle Situation der Bistümer wird schwieriger. Die Kirchensteuereinnahmen werden in den nächsten Jahren voraussichtlich nicht mehr steigen. Die Personalkosten dagegen würden weiterhin wachsen. Die Dienstgebervertreter hatten im Dezember erklärt: Wenn die Mitarbeiterseite nicht zu Einschnitten bei der Vergütung bereit ist, könne nicht ausgeschlossen werden, dass die Lohnkosten über „betriebsbedingte Kündigungen“ gesenkt werden müssten. Die Dienstgeberseite hatte eine Reihe von Anträgen vorgelegt: Streichung des Urlaubsgeldes, Erhöhung der Arbeitszeit, Eigenbeteiligung bei der Zusatzversorgung, Streichung der diesjährigen Einmalzahlung.

Die VertreterInnen der MitarbeiterInnen hatten diese Forderungen entschieden zurückgewiesen. Insbesondere waren sie nicht bereit, die Vergleichbarkeit mit dem Öffentlichen Dienst und die „Tarifautomatik“ in Frage zu stellen. „Tarifautomatik“ ist die automatische Geltung der Vergütungsregelungen des Öffentlichen Dienstes für den Kirchenbereich. Dr. Eder, Sprecher der Mitarbeiterseite erklärte: Mit einer scheinweisen Verabschiedung vom Öffentlichen Dienst wird die Höhe der Löhne und Gehälter zur „Verfügungsmasse der Dienstgeber“. Die Dienstgeber hätten die Pflicht, die Finanzmittel aller kirchlichen Haushalte heranzuziehen, um Entlassungen zu vermeiden.

Dienstgeber verringern Forderungen

Nach intensiven Gesprächen lenkten die Dienstgebervertreter im Februar teilweise ein. Bei der Frage der Arbeitszeit soll die Entwicklung im Öffentlichen Dienst abgewartet werden. Die Forderungen nach Streichung der Einmalzahlung und

Einführung eines Arbeitnehmeranteils zur Betriebsrente wurden fallengelassen. Beim Urlaubsgeld sei eine Kürzung aber unbedingt erforderlich. Man benötige das Geld, um den unvermeidbaren Personalabbau sozial verträglich gestalten zu können. Zudem würde es sich dabei nur um eine vorübergehende Maßnahme handeln.

Beim Weihnachtsgeld bereits 10 Mio. € weniger

Die MitarbeitervertreterInnen in der KODA wiesen darauf hin, dass die Neuregelung des Weihnachtsgeldes die Lohnkosten in den bayerischen Bistümern bereits um über 10 Millionen € verringern wird. Für die einzelnen MitarbeiterInnen bedeutet dies, viele werden 2004 mehrere hundert Euro weniger in der Tasche haben. Auch hatte die Mitarbeiterseite der Übernahme der Sparmaßnahmen des Öffentlichen Dienstes zugestimmt. 2003 waren dies die Streichung des „AZV-Tages“, die vorübergehende Halbierung der Lebensaltersstufen und die Reduzierung der Altersermäßigung für Lehrkräfte. Für viele Beschäftigte sei damit die Schmerzgrenze erreicht.

Vor allem aber ist die Mitarbeiterseite nicht bereit, die kirchlichen Tarife vom Öffentlichen Dienst abzukoppeln.

Entscheidung bis Mai

Auf Bitte der Dienstgeber hin erklärte sich die Mitarbeiterseite damit einverstanden, die Argumente der Dienstgeber nochmals zu prüfen. Wenn die Streichung oder Neuregelung des Urlaubsgelds dann keine Mehrheit in der KODA findet, bleibt es bei der jetzigen Tariflage. MitarbeiterInnen, die seit Sommer letzten Jahres neu eingestellt



Abgewendet. Arbeitszeiterhöhung und erhebliche Einschnitte bei der Vergütung hatten die Dienstgeber gefordert

Foto: M. Weidenthaler

wurden, würden kein Urlaubsgeld erhalten. Im Kindertagesstättenbereich (VKA-Tarif) ist die Rechtslage bei neu Angestellten nicht eindeutig. Für alle anderen würde wie bisher gelten, ArbeiterInnen und Angestellte der Vergütungsgruppen X bis Vc erhalten 332,34 €, ab Gruppe Vb 255,65 €.

Manfred Weidenthaler

Themen

- „Wir müssen dranbleiben!“ Vergleichbarkeit zum Öffentlichen Dienst umstritten
- Leistung kontra Soziales? Die Diskussion um die Tariffreform
- Kinderzuschlag erhöht Sozialkomponente zum Weihnachtsgeld geregelt
- Kirchliche Schulen - Altersermäßigung in Altersteilzeit - Mehrarbeitsvergütung verbessert
- Gesundheitsreform Auswirkungen auf die Beihilfe
- Krankenversicherung in der Rente
- Zeitweise nur halbe Altersstufe
- Behinderte und schwerstkranke Kinder: Höhere Freistellung
- Altersteilzeit: Urlaub kann verfallen
- Elternzeit: Gesetz überarbeitet
- Entgeltumwandlung: Steuer 2004



v. l.: Jürgen Herberich, Dr. Christian Spannagl, Manfred Weidenthaler, Karin Jörg, Johannes Hoppe, Franz Aigner
Foto: KODA Kompass

Neue Gesichter in der Redaktion

*Liebe Leserin,
lieber Leser,*

mit Beginn der neuen KODA-Amtszeit war auch das Redaktionsteam neu zu besetzen. Mit **Franz Aigner**, Jurist bei der KAB in München, und **Karin Jörg**, Leiterin einer Kindertagesstätte in Augsburg, wurden zwei neu in die KODA gewählte KollegInnen berufen. Von der Mitarbeiterseite wiedergewählt wurden **Jürgen Herberich**, Pastoralreferent in der Diözese Würzburg, der auch technischer Leiter kodakompass online bleibt und **Johannes Hoppe**, Religionslehrer aus Nürnberg.

Die Mitarbeiterseite der Lehrerkommission entsendet weiterhin **Dr. Christian Spannagl**, Gymnasiallehrer aus München.

Zum Redaktionsleiter und Beauftragten für Öffentlichkeitsarbeit wurde erneut **Manfred Weidenthaler**, Religionslehrer in der Erzdiözese München und Freising, gewählt.

Nach dem Redaktionsstatut entsenden auch die Dienstgeber einen Vertreter, der die Zusammenarbeit zwischen Dienstgeber- und Dienstnehmerseite gewährleistet. Diese Aufgabe wird auch künftig von Schulrat im Kirchendienst **Wolfgang Rückl**, Ordinariat München, wahrgenommen.

Mit herzlichen Grüßen in Namen des neuen Teams

Manfred Weidenthaler
Manfred Weidenthaler
Redaktionsleiter

Kein KODA Kompass?

Immer wieder melden sich bei uns KollegInnen, die den KODA Kompass nicht (mehr) bekommen und um Berichtigung oder Aufnahme ihrer Anschrift in unseren Verteiler bitten.

Leider können wir da in der Regel nicht weiterhelfen. Die Anschriften erhalten wir für jeden Versand neu und aktualisiert von den **diözesanen Finanzkammern**. Wenden Sie sich bitte direkt an Ihre Finanzkammer. Häufigste Ursache: geänderte oder falsche Anschriften. Ca. 500 Exemplare pro Versand können aus diesem Grund nicht zugestellt werden. „Postvertriebsstücke“ wie der KODA Kompass werden von der

Post leider auch nicht nachgesandt, sondern weggeworfen.

Einige **kleinere Einrichtungen des ABD-Bereichs** sind nicht den diözesanen Besoldungsstellen angeschlossen. Diesen Einrichtungen – nicht den einzelnen MitarbeiterInnen in diesen Einrichtungen – senden wir den KODA Kompass in benötigter Anzahl zu. Wenn eine solche Einrichtung den KODA Kompass noch nicht erhält, wendet sie sich bitte direkt an uns.

Personen und Einrichtungen, die **nicht zum ABD-Bereich** gehören, können den KODA Kompass für nur 8 € pro Jahr über die Druckerei Fuchs abonnieren. Anschrift siehe Impressum.

Alle Ausgaben des KODA Kompass finden Sie auch im Internet unter www.kodakompass.de/print.

Redaktion

Projekte Woran wir arbeiten

Entscheidungen fallen in der KODA-Vollversammlung. Die Vorarbeiten werden aber oft in Arbeitsgruppen (AG) geleistet. In diesen sind – soweit nichts anders angegeben – Dienstgeber- und Dienstnehmerseite gemeinsam vertreten. Weitere Informationen erhalten Sie von Ihren KODA-DienstnehmervertreterInnen.

AG ErzieherInnen

Durch das neue staatliche Förderrecht wird sich 2005 vieles an der Finanzierung, aber auch an der Arbeit im Bereich der Kindertagesstätten ändern. Die AG prüft, ob und wenn ja welche Konsequenzen daraus für das Tarifrecht zu ziehen sind.

AG Pastoral / Katechese

Schon lange steht sie auf der Tagesordnung: eine bayernweit einheitliche Dienstordnung für PastoralreferentInnen. Dieses Thema soll 2004 verstärkt in Angriff genommen und wenn möglich zu einem Abschluss geführt werden.

AG Tarifreform

Ihr Aufgabenbereich wird die Umsetzung der Tarifreform des Öffentlichen Dienstes für den kirchlichen Bereich sein. Voraussetzung dafür ist eine Verständigung zwi-

schen Mitarbeiter- und Dienstgeberseite über die künftige Anbindung des Kirchendienstes an den Öffentlichen Dienst (siehe Bericht S. 5).

AG Wahlordnung

In manchen Detailfragen gibt es Nachbesserungsbedarf – so die Rückmeldung von den KODA-Wahlausschüssen. Zum Beispiel sei nicht klar genug geregelt, welche Angaben zu den KandidatInnen auf den Stimmzettel gehören. 2003 wurde erstmals „Koalitionen“ (Berufsverbänden) eine Beteiligung an der KODA-Wahl ermöglicht. Die Erfahrungen damit sollen ausgewertet werden.

AG Arbeitszeitmodelle

Angesichts knapper werdender Finanzen, wächst die Bedeutung von modernen Arbeitszeitmodellen. Diese AG der Mitarbeiterseite entwickelt Modelle für eine flexiblere und effektivere Arbeitszeitgestaltung.

AG PfarrsekretärInnen

Diese AG der Mitarbeiterseite beschäftigt sich vor allem mit der Eingruppierung. In der Praxis bestehen hier noch erhebliche Unterschiede zwischen den Diözesen. Auch die Bewertung von Sachbearbeitertätigkeit ist nach Auffassung der Mitarbeiterseite nicht zufriedenstellend geregelt.

Redaktion

Kinderzuschlag erhöht Sozialkomponente zum Weihnachtsgeld geregelt

Für die meisten KollegInnen wird 2004 das Weihnachtsgeld deutlich niedriger ausfallen. Bei der Neuregelung im Herbst letzten Jahres hatte die KODA beschlossen, diese Einschnitte durch eine familienbezogene Komponente zu mildern (wir berichteten im KODA Kompass Nr. 16).

Auf Vorschlag der Mitarbeiterseite hat die KODA nun beschlossen, die Sozialkomponente in Form eines erhöhten Kinderzuschlags zum Weihnachtsgeld zu gewähren. Alle MitarbeiterInnen erhalten somit pro Kind 50 € Kinderzuschlag zum Weihnachtsgeld. Und zwar unabhängig von der Vergütungsgruppe – Teilzeitkräfte

natürlich anteilig. Der bisherige Kinderzuschlag erhöht sich so um 24,44 € pro Kind.

Zur Diskussion stand alternativ die Übernahme der Beamtenregelung. Auch der Freistaat Bayern hatte eine Sozialkomponente zur Milderung seiner Weihnachtsgeldkürzung bei den BeamtInnen beschlossen. Diese ist aber sehr kompliziert zu berechnen und daher mit hohem Verwaltungsaufwand verbunden. Zudem ist sie besoldungsabhängig, das heißt die niedrigeren Besoldungsgruppen bekommen weniger – was nach Ansicht der KODA dem Sinn der Sozialkomponente zuwider läuft.

Manfred Weidenthaler

Ein Jahr halbe Altersstufe

MitarbeiterInnen, die ihr Grundgehalt mit den Gehaltstabellen vergleichen, stellen oft fest, dass sie weniger als in der Tabelle angegeben bekommen. Der Grund für die Abweichung ist meist die vorübergehende Halbierung des Altersaufstiegs. Sie wurde als Ausgleich für die 2,2 % Vergütungserhöhung im Jahr 2003 von den Tarifparteien des Öffentlichen Dienstes beschlossen und gilt auch im ABD-Bereich.

Wer zwischen Januar 2003 und Dezember 2004 in eine höhere „Lebensaltersstufe“ aufrückt erhält die zusätzliche Vergütung für die Dauer eines Jahres nur zur Hälfte. Für die „Vergütungsstufen“ in den Kindertagesstätten und die „Lohnstufen“ der ArbeiterInnen gilt Gleiches. Nach Ablauf eines Jahres bekommt er/sie wieder den vollen Tabellenlohn. Auch für neu Eingestellte gibt es entsprechende Regelungen.

Redaktion

*Die aktuellen Vergütungstabellen
unter www.kodakompass.de/verguetung*


Altersermäßigung an kirchlichen Schulen Ermäßigung jetzt auch in Altersteilzeit

Lehrkräfte beim Freistaat Bayern erhalten in Altersteilzeit keine Ermäßigungstunden. Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 21. Januar 2003 verstößt dies gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Das Gericht vertritt die Auffassung, dass es keine sachliche Rechtfertigung für die unterschiedliche Behandlung der Lehrkräfte in Altersteilzeit gegenüber allen anderen voll- und teilzeitbeschäftigten Lehrkräften gibt. Die beiden Dinge können nicht miteinander verquickt werden, weil sie aus unterschiedlichen Sachlagen begründet sind: Die Altersteilzeit soll jungen Lehrkräften Arbeitsplätze verschaffen; die Altersermäßigung soll die Überbelastung älterer Lehrkräfte mildern.

In Umsetzung dieses Urteils hat die Lehrerkommission in der Bayerischen Regional-KODA deshalb auf ihrer 19. Vollversammlung beschlossen, dass Lehrkräfte an kirchlichen Schulen – abweichend von der Regelung beim Freistaat Bayern – ab diesem Schuljahr auch in Altersteilzeit Ermäßigung erhalten.

Die gleiche Regelung hatte die Bayerische Regional-KODA übrigens auch für die kirchlichen ReligionslehrerInnen beschlossen (vgl. KODA Kompass Nr. 16).

Dr. Christian Spannagl



**Neues
ABD**

Die neue Ausgabe (Stand 11/2003) ist inklusive CD-Rom im Buchhandel für 23 € erhältlich. Sankt Ulrich Verlag, ISBN 3-929246-99-6.

Mehrarbeitsvergütung Lehrerkommission erreicht Verbesserung

Auf Grund des gravierenden Lehrermangels müssen an vielen kirchlichen Schulen Lehrkräfte über ihr volles Pflichtstundenmaß hinaus über längere Frist regulären Unterricht erteilen. Bisher wurde diese Mehrarbeit erst ab der vierten Unterrichtsstunde pro Monat mit einer bestimmten Pauschale vergütet. Nach Verhandlungen mit dem Kultusministerium wurde es nun möglich, dass dieser über das volle Unterrichtsdeputat hinausgehende Unterricht anteilmäßig vergütet wird. Vollbeschäftigte Lehrkräfte erhalten demnach erst bei für das

ganze Schuljahr angeordneter regelmäßiger Mehrarbeit von wöchentlich bis zu zwei Unterrichtsstunden eine erhöhte Vergütung, die dem Maß ihrer Mehrarbeit im Verhältnis zur Vollbeschäftigung entspricht. Bei Gymnasien und Realschulen verbindet das Kultusministerium diese Regelung mit der Bedingung, dass die Mehrarbeit in einem Mangelfach des Pflichtunterrichts geleistet wird. Die Regelung gilt vorerst nur für das laufende Schuljahr 2003/2004.

Dr. Christian Spannagl

Entgeltumwandlung

Neue Steuerfreigrenze 2004

Die Höchstgrenze für sozialversicherungs- und steuerfreie Entgeltumwandlung steigt von 2.448 € auf 2.472 € für das Jahr 2004. Ein Teil des Steuerfreibetrages wird aber weiterhin für vom Dienstgeber zu zahlende „Zusatzbeiträge“ zur Zusatzversorgung in Anspruch genommen.

Tatsächlich steuerfrei sind daher im Bereich der Bayer. Versorgungskammer (ZkdbG) 2.472 € minus 2,5 % des Zusatzversorgungspflichtigen Jahreseinkommens in 2004. In der Gehaltsabrechnung ist das Zusatzversorgungspflichtige Entgelt meist als „ZV-Brutto“ ausgewiesen. Wenn Sie die Steuerfreigrenze nicht voll ausnützen, können Sie zur groben Schätzung des Zusatzversorgungspflichtigen Jahreseinkommens das monatliche ZV-Brutto x 12,75 nehmen. Achten Sie aber auf mögliche Gehaltsänderungen durch Bewährungs-, Lebensaltersaufstiege, Änderung des Beschäftigungsumfanges etc. Einen Excel-Rechner zur Berechnung der persönlichen Freigrenzen finden Sie unter www.kodakompass.de/rente

Stellen Sie im Laufe des Jahres fest, dass Sie voraussichtlich die Steuerfreigrenze überschreiten, können Sie Ihre Entgeltum-

wandlungsvereinbarung auch während des laufenden Jahres kündigen oder ändern.

Sie müssen in jedem Fall selbst auf Ihre Steuerfreigrenzen achten; die Besoldungsstellen beraten in Steuerfragen nicht.

13 % Dienstgeberzuschuss bis Ende 2004

Nicht vergessen: Wenn Sie krankenversicherungspflichtig sind, legt der

Dienstgeber bis 31. Dezember 2004 nochmal 13 % auf den umgewandelten Betrag drauf. Auch dieser Dienstgeberzuschuss ist steuerfrei, solange Ihre persönliche Steuerfreigrenze nicht überschritten wird.

Manfred Weidenthaler

Angaben ohne Gewähr. Rechtsverbindlich sind ausschließlich amtliche Veröffentlichungen.

Ausführliche Informationen zur Altersvorsorge im KODA Kompass Nr. 11 oder unter www.kodakompass.de/rente

DAS STICHWORT

MAV

„MAV“ steht für Mitarbeitervertretung. Die MAV gehört zur innerbetrieblichen Ebene des kirchlichen Arbeitsrechts, das die katholische Kirche selbstständig ausgestalten kann. Sie kann als Entsprechung zum Betriebsrat oder Personalrat im staatlichen Bereich verstanden werden. Wenn eine selbstständige kirchliche Einrichtung, z. B. eine Pfarrkirchenstiftung oder eine Caritas-Behindertenwerkstatt, mindestens 5 MitarbeiterInnen beschäftigt

(Mesner, Pfarrsekretärin, Kindertagesstättenpersonal, Reinigungskräfte, Sozialarbeiter ...), ist eine MAV nach der vom Diözesanbischof erlassenen Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) zu bilden. Die MAV ist vom Dienstgeber über alle wesentlichen betrieblichen Vorgänge vorab zu informieren, hat aber auch selbst Vorschlags- und Antragsrechte. Von besonderer Bedeutung sind Anhörungsrechte bei der Kündigung von MitarbeiterInnen. Die Nichtbeachtung dieser MAV-Rechte führt dazu, dass in einem Kündigungsschutzprozess die Kündigung für ungültig erklärt wird. Entscheidend sind auch der MAV zustehende Zustimmungrechte zur

Einstellung und zur Eingruppierung der MitarbeiterInnen sowie bei Angelegenheiten der Dienststelle wie z. B. der Einführung einer Gleitzeitregelung oder von Zeiterfassungsgeräten.

In einem begrenzten Umfang können auch Dienstvereinbarungen mit dem Dienstgeber abgeschlossen werden, z. B. zur Urlaubsplanung oder bei der Einführung von technischen Einrichtungen zur Überwachung der MitarbeiterInnen. An diese Dienstvereinbarungen sind alle MitarbeiterInnen in der Einrichtung rechtlich gebunden.

Im Unterschied zur KODA, die das Arbeitsvertragsrecht für den überbetrieblichen Bereich gestaltet, achtet die MAV auf die richtige Umsetzung des KODA-Rechtes im innerbetrieblichen Bereich, also in der jeweiligen Einrichtung.

Der MAV kommt damit eine umfassende Schutzfunktion für die MitarbeiterInnen in der Einrichtung zu.

Die derzeit geltende MAVO ist überarbeitet worden; eine für alle deutschen Diözesen geltende Rahmordnung wurde von den Bischöfen verabschiedet. Allerdings ist jeder Diözesanbischof in der Ausgestaltung der MAVO als diözesanem Kirchengesetz frei. Die bayerischen Bischöfe haben sich aber entschlossen, eine für alle bayerischen Diözesen weitestgehend einheitliche MAVO zu erlassen, die bis April 2004 in Kraft treten soll.

Dr. Joachim Eder



„Slogan“ der MAVen

Kurz erklärt

ABD: „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen“. Tarifrecht für die bayerischen KirchenmitarbeiterInnen, ohne Caritas. Großteils mit dem BAT (Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes) identisch oder vergleichbar.

Bayer. Regional-KODA: „Bayerische Regional-Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts“. Je zur Hälfte mit Dienstnehmer- und DienstgebervereinerInnen besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche In-Kraft-Setzung. Die 18 VertreterInnen der MitarbeiterInnen werden von den Beschäftigten für 5 Jahre gewählt.

Lehrerkommission: Kommission innerhalb der Bayer. Regional-KODA zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. 4 DienstnehmervertreterInnen in der Kommission werden von den Lehrkräften direkt gewählt, hinzu kommt der Vorsitzende der KODA-Mitarbeiterseite.

Die MAVO ist z. B. unter www.erzbistum-muenchen.de/diag-mav-a zu finden. Auskünfte und Rat, auch zur Gründung einer MAV, geben die „Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der MAVen“; Anschrift beim jeweiligen Ordinariat erfragen.



„Wir müssen dranbleiben am Öffentlichen Dienst!“

- Mitarbeiterseite verweist auf bischöfliche Zusagen
- Dienstgeber: Erst muss Finanzierbarkeit geprüft werden

Die kirchlichen DienstgebervertreterInnen stellen die Anbindung des kirchlichen Dienstes an den Öffentlichen Dienst in Frage. Seit über 30 Jahren sind die kirchlichen Gehaltstabellen mit dem Öffentlichen Dienst identisch und die meisten arbeitsrechtlichen Regelungen zumindest vergleichbar. Eine enge Anbindung, die sich – so die Mitarbeiterseite – bewährt hat.

Gerechter Lohn oder wie unser Gehalt zustande kommt

Tarifverhandlungen in „Reinform“ gibt es nur in der Privatwirtschaft. Dort ringen ArbeitnehmerInnen und Arbeitgeber um die Verteilung des Gewinnkuchens. Je nachdem wie die Geschäfte liefen, können sich die ArbeitnehmerInnen – meist vertreten durch die Gewerkschaften – ein größeres oder kleineres Stück vom Gewinn als Lohnerrhöhung sichern. Notfalls durch Arbeitskampf.

Schon im Öffentlichen Dienst funktioniert das nicht mehr. Eine Schule, ein Bauhof oder das Einwohnermeldeamt machen keine Gewinne, die zwischen Unternehmern und MitarbeiterInnen aufgeteilt werden könnten. Öffentliche Einrichtungen haben von Politikern festgelegte Aufgaben zu erfüllen. Das notwendige Geld wird erwirtschaftet, indem die Politiker je nach Bedarf entsprechende Steuern und Abgaben festlegen. Bei den Tarifverhandlungen im Öffentlichen Dienst geht es daher nicht um die Verteilung von Gewinnen, sondern darum die Einkommen und Arbeitsbedingungen so zu regeln, dass sie dem allgemeinen gesellschaftlichen Niveau entsprechen.

Anspruch auf „geziemendes“ Gehalt

Schon im Öffentlichen Dienst gibt es keinen „Gewinnkuchen“ zu verteilen und noch viel mehr gilt dies für die Kirche.

Klassische Tarifverhandlungen und Arbeitskämpfe zur Verteilung der Unternehmensgewinne machen schlichtweg keinen Sinn. Die Gesetze des Marktes haben hier keine Geltung.

Wären Gewinne das Ziel, müsste die Kirche wohl einen Großteil ihrer Tätigkeiten einstellen, die meisten Pfarreien schließen, die Alten- und Krankenseelsorge einstellen Dann hätte sie sicher einen gewaltigen Haushaltsüberschuss oder „Gewinn“ und könnte die verbliebenen MitarbeiterInnen zweifellos fürstlich entlohnen. Doch mit Kirche hätte das Ganze nichts mehr zu tun.

Nach kirchlichem Recht ist Maßstab für den gerechten Lohn daher nicht ein „Gewinn“ oder „Überschuss“. Vielmehr hat jede/r im Dienst der Kirche Anspruch auf eine angemessene Vergütung, die der jeweiligen Stellung entspricht. Weiter muss das Einkommen so bemessen sein, dass er/sie für sich und die Familie „geziemend“ sorgen kann (Kirchliches Gesetzbuch „CIC“, Canon 231 § 2).

Nur: wieviel ist in einer bestimmten Zeit und in einem bestimmten Land angemessen oder geziemend? In der deutschen Kirche hat man diese Frage durch die „Vergleichbarkeit zum Öffentlichen Dienst“ gelöst. Die Kirche ist an den Öffentlichen Dienst angekoppelt, der Öffentliche Dienst wiederum orientiert sich an der Privatwirtschaft. Ein System, das über 30 Jahre funktioniert hat.

„Übernahme des Tarifabschlusses als Ganzes kann nicht zugesagt werden.“

Der Tarifvertrag wird nun im Öffentlichen Dienst grundlegend reformiert. Noch im Laufe dieses Jahres soll diese „Tarifreform“ abgeschlossen sein. 2005 soll der Nachfolger des bisherigen BAT (Bundesangestelltentarifvertrag) in Kraft treten.

Die Bayer. Regional-KODA hatte daher im Mai beschlossen, bis Ende 2003 eine Vereinbarung über eine entsprechende „kirchliche Tarifreform“ zu treffen. Mit dieser Vereinbarung sollte sichergestellt werden, dass die Lohn- und Arbeitsbedingungen im kirchlichen Dienst auch



Einstimmiges Votum der MitarbeitervertreterInnen. Auch in Zukunft dürfen die kirchlichen MitarbeiterInnen nicht abgehängt werden.

Foto: KODA Kompass

künftig dem Öffentlichen Dienst entsprechen. Das ABD sollte – unter Beachtung der Besonderheiten des kirchlichen Dienstes – reformiert werden.

Im Dezember erklärten die Dienstgebervertreter, sie sähen derzeit keine Möglichkeit, die Vereinbarung vom Mai

● weiter nächste Seite

● Fortsetzung von Seite 5

einzuhalten. Man wäre damals nicht ausreichend informiert gewesen. Insbesondere könne nicht ausgeschlossen werden, dass die Tarifreform im Öffentlichen Dienst zu Steigerungen bei den Lohnkosten führe. Es müsse erst geprüft werden, ob das neue Tarifsystem passe und ob es finanzierbar sei, so Wolfgang Rückl, Dienstgebervertreter und KODA-Vorsitzender. Man sei, so Rückl, nicht von vorneherein bereit, den Abschluss des Öffentlichen Dienstes als Ganzes zu übernehmen.

Im „Grundsatzbeschluss“ der bayerischen Bischöfe von 1995 wurde den MitarbeiterInnen die Vergleichbarkeit mit dem Öffentlichen Dienst und die Tarifautomatik (automatische Übernahme der Gehaltstabellen und -steigerungen) zugesagt. Dieser Grundsatzbeschluss sei jedoch auf einer anderen Geschäftsgrundlage beschlossen worden, so die Dienstgeber. Es sei zu fragen, ob dieser Beschluss noch zeitgemäß ist. Es sei nicht angebracht, bedingungslos an den Vorgaben des Öffentlichen Dienstes zu hängen, der möglicherweise in absehbarer Zeit kein geeigneter Vergleichspartner mehr sei.

„Brixener Erklärung“ der MitarbeitervertreterInnen: Keine Abkoppelung

Die Mitarbeiterseite hat diese Position entschieden zurückgewiesen: „Die Tarifautomatik muss auch in Zukunft als wesentliches Element des kirchlichen Tarifrechts erhalten bleiben.“, so Dr. Eder, Sprecher der Mitarbeiterseite und Stellv. KODA-Vorsitzender. Durch die drohende Abkoppelung vom Öffentlichen Dienst würden die kirchlichen Tarife zur Verfügungsmasse der Dienstgeber. Die MitarbeiterInnen hätten ein Recht darauf, dass ihre Löhne und Arbeitsbedingungen sich auch künftig entsprechend den anderen gesellschaftlichen Bereichen entwickelten.

Einstimmig haben die kirchlichen DienstnehmervertreterInnen in ihrer „Brixener Erklärung“ vom 25. November 2003 die Beibehaltung der Vergleichbarkeit mit dem Öffentlichen Dienst und der Tarifautomatik gefordert.

Im Mai werden die Verhandlungen über die Zukunft des kirchlichen Tarifrechts fortgesetzt.

Manfred Weidenthaler

Weitere Infos unter
www.kodakompass.de/
dranbleiben

Fit für die Zukunft: Leistung kontra Soziales?

Eindrücke aus der Diskussion in der Mitarbeiterschaft

Wie soll das ABD der Zukunft ausschauen? Macht eine Bezahlung nach Leistung in der Kirche Sinn? Sollte das Geld, das für Verheirateten- und Kinderzuschläge verwendet wird, nicht besser in höhere Grundlöhne fließen? ...

Fragen, die unter den MitarbeiterInnen sehr umstritten sind. Fest steht nur eines: 2005 wird sich vieles ändern. Die Verhandlungen über die Tarifreform schreiten im Öffentlichen Dienst planmäßig voran. Der neue „moderne“, „kunden- und leistungsorientierte“ Tarifvertrag soll Anfang 2005 fertig sein. Spätestens dann muss auch die Kirche entscheiden, wo es künftig langgehen soll. (Grundinformationen zur Tarifreform im KODAKompass Nr. 16, S. 6-7 oder www.kodakompass.de/tarifreform.)

Auf Mitarbeiterversammlungen, DiAG-Versammlungen („Diözesane Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen“) und Verbandstagungen werden die Eckpunkte der bevorstehenden Tarifreform heiß diskutiert. Einige Eindrücke und Rückmeldungen von Veranstaltungen der letzten Monate:

München, 13. November: Die Ordinariats-Mitarbeitervertretung lädt zur Mitarbeiterversammlung. 250 KollegInnen aus verschiedenen Berufsgruppen diskutieren die Schwerpunkte eines künftigen Vergütungssystems.

Hoher Wert wird den sozialen Komponenten beigemessen, vor allem den Kinderzuschlägen. Der kirchliche Dienst müsse hier familienpolitische Zeichen setzen, selbst wenn das auf Kosten anderer Gehaltsbestandteile geht.

Geteilter Meinung sind die TeilnehmerInnen beim Thema Leistungszulagen: Viele VerwaltungsmitarbeiterInnen können sich Leistungskomponenten bei der Vergütung gut vorstellen, manche halten sie sogar für absolut notwendig. KollegInnen aus den pastoralen Bereichen sind dagegen sehr skeptisch.

München, 10. Dezember: Über 50 Delegierte von Mitarbeitervertretungen sind der Einladung der DiAG gefolgt.

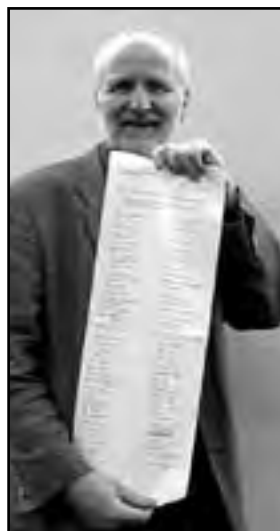
Stark vertreten sind kirchliche Schulen, Kirchenstiftungen, aber auch kirchliche Verbände.

Die Grundposition ist klar: Wir sollen nahe am Öffentlichen Dienst bleiben. Nach zwei Stunden in verschiedenen Gesprächsrunden auch hier ein deutliches Bild: Sozialleistungen gehören zum kirchlichen Profil, auch weiterhin soll ein erheblicher Teil der Löhne in diesen Bereich fließen. Überraschend positiv wurden mögliche Leistungskomponenten bewertet. Modelle und Wege werden angedacht, wie besonderes Engagement auch finanziell honoriert werden könnte. Die Ideen reichen von befristeten Zuschlägen für besondere Projekte und Zusatzarbeiten bis hin zur generellen Einführung von beurteilungsabhängigen Leistungszulagen.

Würzburg, 9. Januar: 100 PastoralreferentInnen nehmen an der Berufsgruppenversammlung der Diözese teil. „Es darf nicht zu einer Abkoppelung vom Öffentlichen Dienst kommen“ geben die KollegInnen KODA-Vertreter Jürgen Herberich mit auf dem Weg.

Volksberg/Rhön, 19. Januar: Jürgen Herberich informiert auf der Januartagung der GemeindefreferentInnen über die Tarifreform. VertreterInnen der Würzburger KollegInnen schicken einige Tage

Mitarbeiterseite unterstützt!



Würzburger GemeindefreferentInnen schicken Unterschriftenliste an Jürgen Herberich

Aktivitäten koordiniert Arbeitsgruppe kirchliche

Foto: M. Weidenthaler



später ein Unterstützungsschreiben mit 86 Unterschriften für den Kurs der Mitarbeiterseite: „Dranbleiben am Öffentlichen Dienst“.

München. Auf Einladung der DiAG hat sich in der Erzdiözese eine Arbeitsgruppe aus VertreterInnen kirchlicher Berufsverbände und der Gewerkschaft ver.di gebildet. Ziel ist ein gemeinsames Vorgehen im Bezug auf die Tarifreform. Bei vielen steht die Befürchtung im Raum, dass die Tarifreform zu versteckten Gehaltskürzungen „missbraucht“ werden könnte. Für Frühjahr 2004 wird eine große gemeinsame Veranstaltung geplant, zu der auch Experten für kirchliches Arbeitsrecht eingeladen werden sollen.

KODA-VertreterInnen als Ansprechpartner

Der Diskussionsprozess über die Zukunft des kirchlichen Dienstes steht erst am Anfang. Mitarbeitervertretungen, DiAGs oder Berufsverbände, die Veranstaltungen zum Thema „Tarifreform“ planen, können sich an ihre jeweiligen KODA-VertreterInnen wenden. Sie können aktuelle Informationen geben und Rückmeldungen, Positionen, Ideen und Anregungen aufnehmen und wieder in die KODA-Gremien einbringen.

Manfred Weidenthaler

Online-Informationen unter
www.kodakompass.de/tarifreform und
www.kodakompass.de/dranbleiben

Für Sozialleistungen! Ordinariatsmitarbeiterversammlung in München

Fotos: Markus John



Moderatorin Monika Popp
 Über 250 KollegInnen sind gekommen



Auch KODA-Dienstgebervertreter waren eingeladen:
 Franz Aigner im Gespräch mit Dienstgebervertreter Ordinariatsrat Martin Floß



Dranbleiben am Öffentlichen Dienst! DiAG-Versammlung der Erzdiözese München und Freising

Fotos: Markus John



Manfred Weidenthaler stellt die Position der Dienstnehmerseite vor



Stimmungsbild:
 550 Schokotaler verteilten die Delegierten auf die verschiedenen Gehaltskomponenten.

im Bild (v. l.):
 Dr. Christian Spannagl
 (Lehrerkommission und
 Philologenverband),
 Erich Sczepanski
 (ver.di),
 Charlotte Hermann
 (DiAG-A München),
 Günther Fonteyne
 (VKRG),
 Brigit Stoppelkamp,
 (KEG)

afft

nnen

ren!
 der Arbeitnehmerkoalitionen



Allgemeine Informationen zum Zahnersatz

1. Wer erhält welche Leistung aus der Beihilfe- und Höherversicherung

Leistungen	Zahnbehandlung		Zahnersatz (Kronen, Brücken, Prothesen)		Funktionsanalytische/therapeutische Leistungen (FAL)	Implantate und implantatgestützter Zahnersatz <small>(Voraussetzungen für die Anerkennung von Implantaten siehe unten)</small>
	Kunststofffüllungen	Gold/Keramik, Inlays	Kassenstandard	über Kassenstandard		
Personenkreis						
Pflicht und freiwillig versichert in der GKV (Tarife 814/854)	nein	nein	ja	grundsätzlich nein	ja, wenn eine beihilfefähige Diagnose vorliegt	ja, wenn eine der drei Voraussetzungen erfüllt ist. Achtung: trotzdem i.d.R. keine Leistung der GKV
Höherversicherung Tarif 820 K	ja ⁺ **	ja [*]	ja	ja	ja	ja, wenn eine der drei Voraussetzungen erfüllt ist. Achtung: trotzdem i.d.R. keine Leistung der GKV
Privatversichert (Tarife 830/835)	ja ⁺ **	ja [*]	ja	ja	ja, wenn eine beihilfefähige Diagnose vorliegt	ja, wenn eine der drei Voraussetzungen erfüllt ist

2. Allgemeine Informationen

Zahnbehandlung

Zahnfüllungen (Kunststoff, Gold, Keramik) gehören zum Bereich der Zahnbehandlung und werden von der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) lediglich bis zur Höhe von Amalgamfüllungen bezuschusst.

Zahnersatz

Zum Zahnersatz gehören alle prothetischen Leistungen (Kronen, Brücken, Prothesen). Die GKV leistet hier derzeit einen Zuschuss, dessen Höhe auch von der Durchführung aller Vorsorgeuntersuchungen abhängt.

Außervertraglicher Zahnersatz

zum Beispiel Verblendungen im hinteren Zahnbereich, Mehrkosten für besondere Kronen etc. werden von der GKV nicht bezuschusst.

Funktionsanalytische/therapeutische Leistungen (FAL)

Es handelt sich hier um Kiefervermessungen, die gelegentlich zur optimalen Anpassung der Zahnversorgung notwendig sind. Die GKV beteiligt sich hier nicht.

Implantate

Die Kosten für Implantate werden von der GKV i.d.R. nicht, der implantatgestützte Zahnersatz nur in Einzelfällen

(bei Totalprothesen und Einzelzahnimplantaten) übernommen. In der Beihilfe- und Höherversicherung erfolgt eine Leistung nur, wenn folgende Voraussetzungen gegeben sind

- entweder bei einer Einzelzahnücke, wenn beide benachbarten Zähne intakt und nicht überkronungsbedürftig bzw. nicht bereits überkront sind
- bei einer Freierücke, wenn mindestens die Zähne acht und sieben fehlen (also ganz hinten im Kiefer)
- zur Fixierung einer Totalprothese

Liegt eine der oben genannten Voraussetzungen vor, so können die Kosten für 2 Implantate pro Kiefer (einschließlich vorhandener) bezuschusst werden. Darüber hinaus, bis maximal 4 Implantate pro Kiefer (einschließlich vorhandener) kann ein Zuschuss nur erfolgen, wenn es sich um Einzelzahnücken handelt oder mit besonderer Begründung zur Fixierung einer Totalprothese.

3. Umfang der Leistungen

Der Umfang und die Höhe der Leistungen ergeben sich aus dem jeweils vorliegenden Beihilfeanspruch und der zusätzlich bestehenden Höherversicherung nach Tarif 820K. Eine genaue Aussage zur Leistung ist nur im konkreten Einzelfall möglich. Es ist daher auf jeden Fall sinnvoll vor Behandlungsbeginn einen Kostenvoranschlag einzureichen.

^{*}Voraussetzung: medizinische Notwendigkeit z.B. kein Austausch von Füllungen.

^{**}plastische Füllungen können nur nach GOÄ 205, 207, 209 und 211 erstattet werden. Die Anerkennung analoger GOZ-Ziffern ist nicht möglich.

Um Verzögerungen zu vermeiden sollte das Schreiben oder der Antrag deutlich als Kostenvoranschlag gekennzeichnet sein.

4. Antragstellung

Zur endgültigen Antragstellung werden ein vollständig ausgefüllter Beihilfeantrag, alle Zahnarzt- und Laborrechnungen sowie alle vorliegenden Diagnosen (z.B. für FAL) benötigt.

Wichtig:

Die Änderungen in der Gesetzlichen Krankenversicherung und in der Beihilfe aufgrund der Gesundheitsreform wirken sich nicht auf den Tarif 820K aus, darum bleiben die Leistungen unverändert.

Aktuelle Informationen, insbesondere über die Beihilfeänderungen sind über die Internet-Adresse www.kodakompass.de abrufbar.

Beihilfe bittet um Geduld

Gesundheitsreform führt zu Antragsflut

Vieles im Gesundheitswesen ist seit Jahresbeginn teurer geworden. Höhere Zuzahlungen und Praxisgebühren werden fällig. Kurz vor Jahreschluss kam es daher zu einem Ansturm auf Ärzte und Zahnärzte. Jetzt hat diese Welle die Bayerische Beamtenkrankenkasse erreicht. Die Zahl der Beihilfeanträge hat sich vervielfacht. Trotz Überstunden und zusätzlicher Schichten am Samstag kommt es zu erheblichen Verzögerungen bei der Bearbeitung der Zuschuss- und Erstattungsanträge.

Die Bayerische Beamtenkrankenkasse bittet alle MitarbeiterInnen in den nächsten Monaten um etwas Geduld, wenn die Bearbeitung länger dauert als gewohnt. Um

die Bearbeitung zu beschleunigen sollten, wenn möglich, gleich mehrere Belege für die Erstattung angesammelt und auf einmal eingereicht werden. Weiter bittet die Beihilfe, Anträge möglichst vollständig ausgefüllt und zusammen mit allen Belegen einzusenden. Rückfragen können oft schneller geklärt werden, wenn auf dem Antrag eine Telefonnummer angegeben wird, unter der der/die AntragsstellerIn tagsüber zu erreichen ist.

Redaktion



Nachgefragt Gesundheitsreform und Beihilfe – Ergänzungsversicherung geplant

Norbert Kronawitter,
Bayerische Beamtenkrankenkasse,
Vertriebsleiter Beihilfe

KODA-Kompass: Viele Kassenleistungen sind seit 1. Januar teurer geworden, andere wurden gestrichen. Gilt dies auch für die Beihilfe?

Kronawitter: Man muss bei der Beihilfe zwischen den verschiedenen Tarifen unterscheiden. Jeder gesetzlich versicherte kirchliche Mitarbeiter hat zunächst Anspruch auf die Grundbeihilfe nach Tarif 814 (früher 810). Aus diesem Tarif wurden die Geburts- und die Todesfallpauschale gestrichen. Die übrigen Leistungen, also vor allem Heilpraktiker- und Zahnersatzkosten, werden zumindest in diesem Jahr grundsätzlich im bisherigen Umfang erstattet.

Im Tarif 820 K ändert sich dagegen gar nichts. Wer freiwillig höherversichert ist, erhält auch in Zukunft aus diesem Tarif Leistungen im bisherigen Umfang. Der kirchliche Tarif 820 K ist eine private Zusatzversicherung. Er ist daher von staatlichen Vorgaben unabhängig.

KODA-Kompass: Trotz Beihilfe kommen auf die MitarbeiterInnen erhebliche finanzielle Belastungen zu.

Kronawitter: Wir arbeiten daran, Lösungen für die angesprochenen Einschnitte zu bieten. Die Produktentwicklung ist noch nicht abgeschlossen, wird aber die Belange der kirchlichen DienstnehmerInnen berücksichtigen.

KODA-Kompass: Und wie sieht es im Zahnbereich aus?

Kronawitter: Der Schutz über die gesetzliche Krankenversicherung bleibt grundsätzlich erhalten. Hierfür muss ab 2005 aber ein gesonderter Beitrag an die gesetzliche Krankenversicherung bezahlt werden. Alternativ dazu werden die privaten Krankenversicherer Zahnersatzprodukte anbieten.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass die Zahnersatzleistung des Tarifs 820 K – wie bisher – zu dieser gesetzlichen oder privaten Zahnersatzversicherung als sinnvolle Ergänzung bestehen bleibt.

● weiter nächste Seite



● Fortsetzung von Seite 9

KODA-Kompass: Sie arbeiten zur Zeit noch an einem weiteren Produkt. Einem Ergänzungstarif zur gesetzlichen Pflegeversicherung.

Kronawitter: Wir verhandeln mit der Kirche über einen Gruppenvertrag, der den DienstnehmerInnen eine günstige Absicherung im Pflegefall auf eigene Kosten ermöglicht. Die gesetzliche Pflegeversicherung deckt die Pflegekosten immer weniger ab. Wenn das eigene Geld verbraucht ist, müssen häufig Verwandte

oder das Sozialamt einspringen. Diese Vorsorgelücke soll die Pflegetagegeldversicherung schließen.

KODA-Kompass: Welchen Vorteil haben die kirchlichen Mitarbeiter von Ihrem Angebot und wann wird es verfügbar sein?

Kronawitter: Durch den Gruppenvertrag werden die Beiträge niedriger sein als bei einer Einzelversicherung. Wir rechnen damit, dass die Absicherung ab Sommer 2004 zur Verfügung steht.

*Das Gespräch führte
Manfred Weidenthaler*

Tarif 830?

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen erhalten häufig Beihilfe nach dem Tarif 830 (entspricht Beamtenbeihilfe). Zum 1. Januar traten eine Reihe von Änderungen der staatlichen Beihilfavorschriften in Kraft. Ein Merkblatt der Bayerischen Beamtenkrankenkasse finden Sie unter

www.kodakompass.de/beihilfe

Krankenversicherung in der Rente

Rentenversicherung zahlt Beitragszuschuss Sparen durch Kassenwechsel möglich

Während des Erwerbslebens zahlt der Dienstgeber einen Teil – in der Regel die Hälfte – der Krankenversicherungsbeiträge. In der Rente fällt dieser Arbeitgeberanteil natürlich weg. Für die RentnerInnen ändert sich aber meist wenig oder nichts. An die Stelle des Arbeitgebers tritt jetzt die Rentenversicherung. Bei in der Krankenkasse Pflichtversicherten zahlt nun die Rentenversicherung den halben Beitrag, wie vorher der Arbeitgeber.

Zuschussgrenze bei freiwillig und privat Versicherten

Rentner, die freiwillig bei einer gesetzlichen Krankenkasse oder einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, erhalten vom Rentenversicherungsträger einen Zuschuss.

Wie schon in der aktiven Dienstzeit ist dieser gesetzlich begrenzt. Er beträgt die Hälfte der tatsächlichen Aufwendung für die Krankenversicherung, derzeit aber höchstens 7,15 % der monatlichen Rente (= Hälfte des durchschnittlichen allgemeinen Beitragssatzes aller gesetzlichen Kassen; wird jährlich neu berechnet).

Beispiel:

Die monatliche Rente beträgt 1.500 €. Sie wenden für die private Krankenversicherung monatlich 200 € auf. Der Rentenversicherungsträger gewährt einen Zuschuss von 100 €. Die Begrenzung auf 7,15 % der Rente kommt nicht zum Tragen, da die Zuschussgrenze bei 107,25 € liegt (1.500 € x 7,15 % = 107,25 €).

Haben Sie aber Aufwendungen in Höhe von 230 € monatlich für die Krankenversicherung zahlt die Rentenversicherung den Höchstzuschuss von 7,15 %, also 107,25 €. Die übrigen 122,75 €, also etwas

mehr als den halben Beitrag, müssen sie selbst aufbringen.

Neuregelung ab 1.4.2004 für freiwillig Versicherte

Für RentnerInnen, die freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, ist ab 1. April 2004 nicht



Krankenkassen: Künftig kein Einheitsbeitrag mehr für RentnerInnen

Foto: www.bilderbox.com

mehr der durchschnittliche allgemeine Beitragssatz aller gesetzlichen Kassen maßgebend. Der Zuschuss wird ab diesem Datum in Höhe des halben Betrages geleistet, der sich nach Anwendung des allgemeinen Beitragssatzes der jeweiligen Krankenkasse des/der RentnerIn auf die monatliche Rente ergibt.

Für RentnerInnen, die privat krankenversichert sind, verbleibt es bei der bisherigen Berechnung des Zuschusses.

Kassenwechsel kann jetzt lohnen

Nicht nur der Krankenversicherungszuschuss, auch der eigene Beitrag hängt ab 1. April davon ab, bei welcher Krankenkasse man Mitglied ist. Auch RentnerInnen

haben jetzt die Möglichkeit, durch Wechsel zu einer günstigeren Kasse Beiträge zu sparen. Dies gilt für Pflichtversicherte und für freiwillig Versicherte.

Kein Nachteil bei der Beihilfe

Einige MitarbeiterInnen – vor allem im Bereich der kirchlichen Schulen – haben einen Anspruch auf Beihilfe im Tarif 830 (entspricht der Beamtenbeihilfe). Bis Ende 2002 galt: Wer mehr als 41 € Zuschuss zur privaten Krankenversicherung erhielt, bekam nur Beihilfeleistungen nur mit einem Bemessungssatz von 50 statt 70 %. Meist war es für die Betroffenen günstiger auf den Teil des Krankenversicherungszuschusses zu verzichten, der 41 € überstieg.

Dieser Verzicht ist seit 1.1.2003 nicht mehr erforderlich, weil die geänderten bayerischen Beihilfavorschriften einen geringeren Bemessungssatz nicht mehr vorsehen, auch wenn der Beitragszuschuss des Rentenversicherungsträgers 41 € und mehr beträgt.

Kein Zuschuss mehr zur Pflegeversicherung

Bislang haben sich RentnerIn und Rentenversicherung die aus der monatlichen Rente abzuführenden Beiträge zur Pflegeversicherung geteilt. Ab 1. April 2004 beteiligt sich die Rentenversicherung nicht mehr am Beitrag zur Pflegeversicherung, derzeit 1,7 % Beitragssatz. Unabhängig davon, ob der/die RentnerIn pflicht-, freiwillig oder privat für den Pflegefall versichert ist, hat er/sie den Beitrag zur Pflegeversicherung in voller Höhe allein zu tragen.

Franz Aigner

Betreuung behinderter und schwerstkranker Kinder

Verbesserter Freistellungs- und Krankengeldanspruch

Mitglieder gesetzlicher Krankenkassen hatten schon bislang die Möglichkeit, sich zur Betreuung kranker Kinder für bis zu 10 Tage pro Kind und Elternteil von der Arbeit freustellen zu lassen (bei mehreren Kindern maximal 25 Tage; für Alleinerziehende pro Kind 20 Tage, bei mehreren Kindern maximal 50 Tage).

Voraussetzung ist, dass

- das Kind bei einer gesetzlichen Kasse (mit-)versichert ist,
- keine andere Betreuungsperson zur Verfügung steht,
- der Arzt die Notwendigkeit der Betreuung bescheinigt und
- das Kind unter 12 Jahre alt ist.

Bei auf Hilfe angewiesenen behinderten Kindern besteht der Freistellungsanspruch ohne Altersbegrenzung,

wenn die Behinderung in einem Alter eingetreten ist, in dem das Kind noch familienversichert war (lt. Rundschreiben der Spitzenverbände der Krankenkassen vom 18.6.01).

Sind die Voraussetzungen erfüllt, zahlt die gesetzliche Krankenkasse, in der das Kind (mit-)versichert ist „Kinderpflegekrankengeld“: Das Kinderpflegekrankengeld beträgt ca. 70 % des regelmäßigen Bruttos, höchstens aber ca. 90 % des regelmäßigen Nettoeinkommens.

Die Begrenzung auf 10 beziehungsweise 20 Tage pro Kind wurde nun in Fällen schwerster unheilbarer Erkrankung des Kindes aufgehoben (Sozialgesetzbuch V, § 45). In diesen Fällen besteht jetzt Anspruch auf zeitlich unbegrenzte Freistellung vom Dienst.

Voraussetzung hierfür ist, dass

- nach ärztlichem Zeugnis die Erkrankung unheilbar ist,
- eine palliativ-medizinische Betreuung notwendig ist und
- die Lebenserwartung nurmehr wenige Wochen oder Monate beträgt.

Wenn das Kind in der gesetzlichen Krankenversicherung (mit-)versichert ist, erhält der freigestellte Elternteil in der gesamten Zeit Kinderpflegekrankengeld.

Ist das Kind privat versichert, wird die Vergütung 4 Tage durch den Dienstgeber weitergezahlt (ABD Teil A, 1. § 52 Abs. 1 e). Bei mehreren Freistellungen zur Betreuung und Pflege innerhalb eines Jahres ist die Fortzahlung auf insgesamt 5 Tage begrenzt. Danach besteht nurmehr Anspruch auf unbezahlte Freistellung vom Dienst.

Manfred Weidenthaler

Ihre KODA-VertreterInnen

Vertreter der Lehrerkommission
Reinhard Donhauser-Koci 085 45/7 01

Erzdiözese Bamberg

Johannes Hoppe 09 11/4 01 02 62
Susanne Steiner-Püschel 09 11/26 13 90

Diözese Regensburg

Birgitta Pompe 09 41/5 97 11 40
Sandra Franke-Sperrer 09 41/5 97 23 05

Diözese Passau

Dr. Joachim Eder 085 07/92 26 03
Elisabeth Weinzierl 08 51/8 79 79

Diözese Würzburg

Jürgen Herberich 09 31/9 42 20
Beate Reisert 06 021/4 54 81 24

Diözese Eichstätt

Markus Schweizer 08 421/50-2 87
Renate Ziller 08 421/5 02 48

Diözese Augsburg

Eduard Frede 08 21/3 15 23 01
Karin Jörg 08 21/41 85 05
Johannes Reich 08 341/93 82 30

Erzdiözese München und Freising

Franz Aigner 089/55 25 16 90
Martin Binsack 089/1 40 93 51
Susanne Graßl 089/3 19 14 38
Manfred Weidenthaler 08 034/40 84

Für Sie gefunden

www.bundesregierung.de
Information aus erster Hand

Was hat sich im Gesundheitsbereich geändert? Wie ist das mit der Altersteilzeit? Welche Neuregelungen gab es zum Jahresbeginn?

Aus erster Hand über gesetzliche Regelungen informiert die Homepage der Bundesregierung. Drei Bereiche sind von besonderem Interesse: „Themen von A bis Z“ – „Gesetze“ – „Service“

Die Erste Rubrik listet wichtige **Themen** alphabetisch auf. Im Bereich **Gesetze** bieten besonders die Rubriken „Gesetzesvorhaben und Neuregelungen“ und „Gesetze von A bis Z“ gute Zugänge zu gezielten Informationen. Der Bereich **Service** ist hilfreich, wenn Sie Veröffentlichungen online ansehen oder wenn Sie Berichte, Publikationen, CD-ROMs, Flyer im Bestellservice ordern möchten.

Tipp: Wenn Sie auf Textversion ganz oben in der Startseite von www.bundesregierung.de klicken, fallen Bilder und Grafiken weg und die Seiten werden viel schneller geladen.

Jürgen Herberich

Post-, Fax- und Email-Anschriften erfahren Sie unter www.kodakompass.de/dienstnehmer oder über die Geschäftsstelle, Tel. 08 21/15 37 92.

§ Auf den Punkt gebracht

Altersteilzeit – alle Berufe

„Ich wechsle in die Freizeitphase meiner Altersteilzeit und habe noch Resturlaub. Kann ich mir diesen auszahlen lassen?“

Nein, restliche Urlaubstage und auch Mehrarbeitsstunden müssen bis zum Ende der Arbeitsphase abgebaut werden. Nicht in Anspruch genommener Urlaub und Freizeitausgleich verfallen sonst (Urteile des Landesarbeitsgerichts - LAG - Baden-Württemberg vom 11.9.00 und 11.12.00). Das gilt auch, wenn Sie den Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit nicht antreten konnten (Urteil des LAG Niedersachsen vom 26.7.01 und LAG Hamburg vom 26.6.02). Das Auszahlen von Urlaub kommt nur in Betracht, wenn Sie Ihr Arbeitsverhältnis be-

enden. In der Freizeitphase der Altersteilzeit besteht das Arbeitsverhältnis jedoch fort.

KollegInnen in Altersteilzeit sollten daher rechtzeitig mit ihrem Chef planen, wann der restliche Urlaub genommen werden kann.

Ein – allerdings in der Praxis seltener – Ausnahmefall kann vorliegen, wenn der/die MitarbeiterIn aus Verschulden des Dienstgebers den Urlaub nicht nehmen konnte oder nicht genommen hat. In einem solchen Fall könnte er/sie Schadenersatz für die entgangenen Urlaubstage verlangen.

Manfred Weidenthaler

Elternzeit neu!

Für Elternzeiten gelten seit 1. Januar 2004 einige neue Regelungen. Bislang konnten beide Elternteile gemeinsam ihre Elternzeit weitgehend beliebig auf vier Zeitabschnitte verteilen. Z. B. im ersten Jahr nur die Mutter, dann der Vater, dann für 1/2 Jahr beide Elternteile Die Neuregelung besagt, dass jeder Elternteil separat für sich betrachtet wird und seine Elternzeit in zwei Abschnitte aufteilen kann. Weitere Zeitabschnitte sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.

Anspruch auf Elternzeit haben jetzt auch ArbeitnehmerInnen, die ein Kind in „Vollzeitpflege“ nehmen.

Wer Elternzeit verlangt, muss rechtsverbindlich erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren er/sie Elternzeit nehmen will. Wer sich z. B. entscheidet, im ersten Jahr Elternzeit zu nehmen und im zweiten Jahr wieder zu arbeiten, ist daran gebunden, außer der Arbeitgeber ist mit

einer Änderung einverstanden. Über das dritte Jahr kann er/sie später entscheiden.

Nimmt die Mutter die Elternzeit im Anschluss an die Mutterschutzfrist, so ist jetzt klargestellt, dass die Zeit der Mutterschutzfrist auf die Elternzeit und den 2-Jahreszeitraum angerechnet wird. Ebenso angerechnet wird Erholungsurlaub, der im Anschluss an die Mutterschutzfrist direkt vor Beginn der Elternzeit genommen wird.

Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch auf drei Jahre Elternzeit für jedes einzelne Kind, auch wenn sich die Zeiträume überschneiden. Dies ist vor allem bedeutsam, wenn ein Teil der Elternzeit – maximal 12 Monate pro Kind und mit Zustimmung des Arbeitgebers – auf die Zeit bis zum 8. Lebensjahr des Kindes übertragen werden soll.

Beate Reisert

Weitere Informationen beim Familienministerium, unter www.bmfsfj.de (Rubrik „Politikbereiche Familie“; Unterrubrik „Leistungen und Förderung“)

Impressum

KODA Kompass
Informationen der Bayerischen
Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite.

KODA = Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechtes.

Für die Inhalte tragen die AutorInnen die Verantwortung. Die Beiträge sind nicht Meinungsäußerungen der Redaktion oder der KODA als Ganzes. Rechtskräftig 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 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 37 93
Bayerische-Regional-KODA@t-online.de

Redaktionsanschrift

c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
Tel.: 0 80 34/40 84 Fax: 0 80 34/7 08 98 61
redaktion@kodakompass.de

Redaktion

Franz Aigner, Jürgen Herberich, Johannes Hoppe, Karin Jörg, Dr. Christian Spannagl, Manfred Weidenthaler, Vertreter der Dienstgeberseite: Wolfgang Rückl

Redaktionsleitung und Layout

Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.)

KODA Kompass Fotos: Johannes Hoppe

Abo-Verwaltung, Druck und Auflage
Druckerei Fuchs, Gutenbergstr. 1,
92334 Berching, Tel.: 0 84 62/9 40 60,
Fax: 0 84 62/94 06 20; Auflage: 39 000

Erscheinungsweise und Bezug

KODA Kompass erscheint i. d. R. 4 x jährlich. Für sozialversicherungspflichtige MitarbeiterInnen im ABD-Bereich werden die Kosten von den Bayer. Diözesen getragen. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Diözesen, Kirchenstiftungen, sowie angegliederter Einrichtungen erhalten ihn automatisch. Beschäftigte weiterer Einrichtungen erhalten ihn über ihre Dienststelle, soweit diese ABD anwendet und bei der Redaktion registriert ist. Sonstige Interessenten können den KODA Kompass bei der Druckerei Fuchs gegen Kostenbeitrag abonnieren. Kostenbeitrag 8€ pro Kalenderjahr (bei Auslandsbezug zzgl. Porto).

Einzelexemplare, auch älterer Ausgaben, erhalten Sie gegen Einsendung eines adressierten und mit 1,44€ frankierten A4-Rückumschlags von der KODA-Geschäftsstelle. **Alle Ausgaben können unter www.kodakompass.de eingesehen und ausgedruckt werden.**

Vielfältigung und Weitergabe ist gestattet und erwünscht. Der Abdruck in anderen Publikationen ist gestattet, wenn der Text nicht ohne Zustimmung geändert, Quelle und Verfasser genannt und ein Belegexemplar an den KODA Kompass gesandt wird.

Dr. Richard Fackler

* 24. Juni 1928 † 01. Januar 2004

Als jahrzehntelanger engster Mitarbeiter des unvergessenen Münchner „Schulprälaten“ Dr. Hubert Fischer war der promovierte Jurist und Verwaltungsfachmann maßgeblich beteiligt an den Vereinbarungen zwischen Kirche und Staat, den Religionsunterricht und die kirchlichen Schulen betreffend. Die Religionslehrer i. K. verdanken ihm im wesentlichen die erste Dienst- und Vergütungsordnung. Der Sicherung der Schulen in kirchlicher Trägerschaft galt seine besondere Sorge; er war auch der erste Direktor des Kath. Schulwerks in Bayern. Mitglied der Bayer. Regional-KODA seit der Konstituierung 1980 war Dr. Fackler Stellvertretender Vorsitzender von 1991 bis zu seinem Ruhestand im Juli 1993. In Erinnerung bleibt ein Mann mit großer persönlicher Autorität, gespeist aus Kompetenz, Erfahrung und Menschlichkeit – aber auch ein lebensfroher Mensch, verwurzelt in altbayerischer Kultur und verbunden mit der Kirche von München und Freising.



Weihnachtsgeld 2003 gesichert

KODA schafft Übergangsregelung

Unerfreuliche Post erhielten in den letzten Monaten hunderte KollegInnen: Ihre Dienstgeber teilten ihnen mit, sie müssten davon ausgehen, kein Weihnachtsgeld zu erhalten. Grund dafür ist, dass im Öffentlichen Dienst Bund und Länder den Tarifvertrag über die Weihnachtsgeldzuwendung gekündigt haben. Im kirchlichen ABD-Bereich gilt dieser „Zuwendungstarifvertrag des Öffentlichen Dienstes“ automatisch.

Die Dienstgeber erklärten in der Oktober-Vollversammlung der KODA, dass sie den Altfällen Weihnachtsgeld zahlen würden, nicht aber Neuestellten. Auch MitarbeiterInnen, die zum Beispiel ihren Vorbereitungsdienst abschließen oder von Teilzeit auf Vollzeit wechseln, sollten nichts mehr bekommen. Insgesamt wären bereits in diesem Jahr ca. 2500 KollegInnen betroffen gewesen.

kirchlichen Schulen bleibt es zumindest 2003 bei der bisherigen Regelung.

Wir sind keine „kirchlichen Sparschweine“

Dr. Joachim Eder, Sprecher der DienstnehmervertreterInnen: „In einer finanziell äußerst schwierigen Zeit ist es gelungen, für alle Beschäftigten das Weihnachtsgeld zu retten. Dies war nur um den Preis eines verringerten Weihnachtsgeldes für 2004 und eventuell darüberhinaus möglich. Ein Solidarbeitrag, zu dem die meisten Kolleginnen und Kollegen bereit sind.“ Im Hinblick auf weitergehende Forderungen nach Einschnitten bei den Gehältern warnte Eder davor, diesen Kompromiss falsch zu verstehen. Die MitarbeiterInnen stünden nicht als „kirchliche Sparschweine“ zur Verfügung. „Solidarität ja, aber keine Sonderopfer kirchlicher Mitarbeiter.“ (zur Finanzkrise S. 3)

Manfred Weidenthaler

Solidarität mit neu eingestellten KollegInnen

Nach äußerst schwierigen Verhandlungen einigten sich beide Seiten auf folgende Regelung:

1. Sobald es im Öffentlichen Dienst wieder einen Weihnachtsgeldtarifvertrag gibt, gilt dieser wieder automatisch für die kirchlichen MitarbeiterInnen.

Bis dahin gilt:

2. Wer am 30.6. bereits im Dienst war, erhält volles Weihnachtsgeld entsprechend dem gekündigten Tarifvertrag (2003 sind das 83,79 % eines Monateinkommens).

3. Wessen Arbeitsverhältnis erst danach begründet wurde, erhält 70 % eines Monateinkommens (für Vergütungsgruppe III und höher 65 %).

4. Auszubildende, die übernommen werden, erhalten ebenfalls 70 %.

5. In 2004 erhalten alle MitarbeiterInnen 70 % (ab ABD III 65 %) plus einer Sozialkomponente (ein Familienzuschlag, dessen genaue Ausgestaltung noch festgelegt wird). Nach dem gekündigten Tarifvertrag wäre der Satz 82,14 % gewesen.

Falls bis 2005 noch kein neuer Tarifvertrag im Öffentlichen Dienst zustande kommt, bleibt es bei 70 bzw. 65 % plus Sozialkomponente. Eine jährliche Absenkung der prozentualen Höhe des Weihnachtsgeldes, wie bislang im Öffentlichen Dienst, ist nicht vorgesehen. Bei den Lehrkräften an



Abgewendet: 2500 MitarbeiterInnen drohte Wegfall des Weihnachtsgeldes Foto: kna-Bild

Die kirchlichen Dienstgeber waren der Auffassung, dass eigentlich niemand der 50.000 MitarbeiterInnen im ABD-Bereich mehr Anspruch auf Weihnachtsgeld hätte. Wenn der Tarifvertrag nicht mehr existiere, könne die sogenannte Tarifautomatik nicht mehr wirken.

Die MitarbeitervertreterInnen in der KODA waren dagegen der Auffassung, dass der Tarifvertrag im kirchlichen Bereich „nachwirke“. Zumindest die KollegInnen, die schon vor der Kündigung des Tarifvertrags im Dienst waren, hätten in jedem Fall weiterhin Anspruch auf Weihnachtsgeld. Außerdem hätten alle MitarbeiterInnen in den Kindertagesstätten Anrecht auf Weihnachtsgeld, weil der Tarifvertrag nur für den Bereich „Bund/Land“ gekündigt wurde, nicht aber für die Kindertagesstätten.

Themen

- **Vergütung**
Dienstgeber fordern Einschnitte
- **Fit für die Zukunft**
2005 soll alles anders werden
- **Startgutschrift bei Teilzeit**
Leider kein Irrtum
- **Religionslehrer**
Altersermäßigung in Altersteilzeit
- **Kirchliche Schulen**
- Droht das Rentenloch?
- Entgeltumwandlung zulässig
- **kodakompass.de**
Suchfunktion optimal nutzen
- **Neue PC-Regelung**
- **Fortbildungen:** gescheitert
- **Pastoralreferenten:** Klarstellung
- **Sonderurlaub:** Nebenjob erlaubt
- **Arbeitssuchend:** sofort melden

Von Mitarbeitern für Mitarbeiter

Liebe Leserin,
lieber Leser,

der KODA Kompass ist eine Zeitschrift Ihrer MitarbeitervertreterInnen in der KODA. Von MitarbeiterInnen für MitarbeiterInnen gemacht.

Mitarbeiterinformation ist modern. Auch immer mehr Dienstgeber geben eigene Info-Blätter heraus. Gute Information sorgt für Klarheit und wirkt motivierend. Manche Ordinariate haben sogar mehrere Hauszeitschriften.

Der KODA Kompass gehört nicht zu diesen Dienstgeberzeitschriften. Daher ist die Auswahl der Themen oft eine andere als sie vielleicht die Dienstgeber treffen würden. Auch die Sicht der Dinge ist manchmal anders als in den entsprechenden Dienstgeberinformationen.

Trotzdem bleiben Tatsachen natürlich Tatsachen. Und die fachliche Qualität der Artikel kommt für uns an erster Stelle. Zufrieden sind wir mit einer Nummer erst, wenn auch die Dienstgeber sagen: Was Sie schreiben ist okay, es gefällt uns vielleicht nicht immer, aber sachlich haben Sie recht. Und das ist uns bislang fast immer gelungen.

Der KODA Kompass ist von Ihren DienstnehmervvertreterInnen gemacht, aber das bedeutet nicht, dass er völlig unabhängig ist. Finanziert wird er von den bayerischen Diözesen und von unserem Sponsor, der Beihilfeversicherung. Auch die Anschriften stellen die Dienstgeber zur Verfügung. In den vergangenen 5 Jahren verlief diese Zusammenarbeit sehr positiv. Doch ein Ersatz für unabhängige politische Zeitschriften von (unabhängigen) Verbänden und Gewerkschaften will der KODA Kompass nicht sein.

Unsere Aufgabe ist es, arbeitsrechtliche Vorschriften und KODA-Beschlüsse verständlich zu machen und Sie über aktuelle Entwicklungen zu informieren. Ich hoffe, uns ist das auch mit dieser Ausgabe gelungen.

Eine gesegnete Adventszeit im Namen des KODA Kompass-Teams wünscht



Manfred Weidenthaler
Redaktionsleiter

Startgutschrift bei Teilzeit

Kein Irrtum der Versorgungskammer

Manche teilzeitbeschäftigte KollegInnen glaubten schon, das große Los gezogen zu haben – das gesamtversorgungsfähige Entgelt auf der Startgutschrift ist bei ihnen wesentlich höher als ihr tatsächliches zusatzversorgungsfähiges Einkommen. Dabei handelt es sich aber in aller Regel nicht um einen Irrtum der Bayerischen Versorgungskammer.

Vielmehr ist unter Punkt 1 auf Blatt 3 der Startgutschrift immer das „gesamtversorgungsfähige Entgelt“ bei Vollzeitbeschäftigung angegeben. Wer teilzeitbeschäftigt ist, muss entsprechend umrechnen (Bei einem Mitarbeiter, der bei einer „Halbtagsbeschäftigung“ durchschnittlich 1000€ zusatzversorgungsfähiges Brutto verdient hat, wird auf der Startgutschrift unter Punkt 1 ein „gesamtversorgungsfähiges Brutto“ von ca. 2000 € stehen.).

Natürlich bekommt die Teilzeitkraft trotzdem weniger gutgeschrieben als der/die Vollzeitbeschäftigte. Unter Punkt 3 auf Blatt 3 der Startgutschrift heißt es „gegebenenfalls gekürzt durch Teilzeit oder Beurlaubung“. An dieser Stelle wird die

Versorgung entsprechend dem Beschäftigungsumfang gekürzt.

Für manche
noch nicht zu spät

Allen KollegInnen, die ihre Startgutschrift nicht überprüft haben, sei dies nochmals dringend empfohlen. Nur der Blick auf die Endsumme und der Vergleich mit dem/der KollegIn sagt nichts aus. Die Höhe der Gutschrift hängt vom persönlichen beruflichen Lebenslauf, nicht nur von der augenblicklichen Tätigkeit, ab. Wer den KODA Kompass Nr. 15 mit den Informationen zur Startgutschrift nicht mehr hat, kann ihn unter www.kodakompass.de/print runterladen (oder einfach eine/n KollegIn fragen).

In vielen Fällen ist die satzungsmäßige 6-Monatsfrist für Einsprüche schon abgelaufen. Es gibt aber durchaus Ansprüche, die nicht dieser Frist unterliegen. Auch wer erst jetzt einen Fehler auf der Startgutschrift entdeckt, sollte auf jedem Fall und möglichst sofort reklamieren.

Manfred Weidenthaler

Altersermäßigung bei ReligionslehrerInnen

KODA: Ermäßigung auch in Altersteilzeit

Im Rahmen des Tarifabschlusses 2003 wurde den Beschäftigten im Öffentlichen (und kirchlichen) Dienst ein arbeitsfreier Tag, der „Arbeitszeitverkürzungstag“ gestrichen. Den Beamten wurden 2 Tage gestrichen. Da die Streichung von freien Tagen im Schuldienst nicht umsetzbar ist, hat der Freistaat Bayern entschieden, die Unterrichtsermäßigung älterer Lehrkräfte zu verringern. Aufgrund einer „Tarifautomatik“ ist die staatliche Regelung jeweils analog im kirchlichen Bereich zu übernehmen.

ReligionslehrerInnen erhalten von diesem Schuljahr an

- ab 58 Jahren 1 Wochenstunde
- ab 60 Jahren 2 Wochenstunden
- ab 62 Jahren 3 Wochenstunden

Ist der maßgebliche Geburtstag vor dem 1. Februar, erhält der/die KollegIn die Ermäßigung bereits für das gesamte laufende Schuljahr. Erreicht er/sie das jeweilige Alter erst nach dem 31. Januar, gibt es die Altersermäßigung erst im nächsten Schuljahr.

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Altersermäßigung anteilig. Kommt dabei ein „krummer“ Wert heraus, wird bis 0,50 ab- und ab 0,51 aufgerundet. Wer also 62 Jahre alt ist und für 8 Unterrichtsstunden angestellt, hätte Anspruch auf 8/25 von 3 Stunden, das sind 0,96 = gerundet 1 Stunde.

In Altersteilzeit gab es bislang keinerlei Altersermäßigung. Eine Lehrerin aus Brandenburg hat dagegen erfolgreich geklagt. Das Bundesarbeitsgericht entschied, der Ausschluss von der Altersermäßigung verstößt gegen den „Gleichbehandlungsgrundsatz“ (Urteile vom 21.1.03). Der Freistaat Bayern hat aus diesem Urteil bislang keine Konsequenzen gezogen. Die Bayer. Regional-KODA hat jedoch – von der staatlichen Regelung abweichend – beschlossen, dass kirchliche ReligionslehrerInnen ab diesem Schuljahr auch in Altersteilzeit Ermäßigung erhalten. Der Umfang richtet sich nach dem vereinbarten Stundenmaß.

Manfred Weidenthaler

Dienstgeber fordern Einschnitte beim Gehalt:

„Personalkosten müssen langfristig gesenkt werden.“
Mitarbeiterseite: „Vergleichbarkeit zum
Öffentlichen Dienst bleibt unverzichtbar.“
Verhandlungen werden im Dezember fortgesetzt.



Die Sparvorschläge der Dienstgeberseite

- Erhöhung der Arbeitszeit auf 40 Stunden;
- Selbstbeteiligung bei der Zusatzversorgung in Höhe von 1 % des Brutto;
- Streichung des Urlaubsgeldes (Arbeiter sowie Angestellte bis Vergütungsgruppe Vc derzeit 332,34 €, ab Vb 255,65 €);
- Streichung der tariflichen Einmalzahlung für das Jahr 2004 (einmalig 50 €);
- Absenkung des Weihnachtsgeldes (durch die Neuregelung nicht mehr Verhandlungsgegenstand, siehe Titelseite).

Stand Oktober 2003

Erläuterungen der Dienstgeberseite:

Die wirtschaftliche und gesellschaftliche Situation, verbunden mit der Steuerentwicklung, zwingt die kirchlichen Anstellungsträger zum Handeln. Die tiefe Strukturkrise unseres Landes trifft jetzt auch die Kirche in vollem Umfang. Einerseits stagnieren die Kirchensteueraufkommen, wenn sie nicht sogar rückläufig sind, andererseits steigen die Personalkosten; allein von 2000 bis 2003 ist die Personalkostenquote um über 10% gestiegen. Nachdem in den letzten Jahren noch Ausgleich durch Absenkung vieler Kosten geschaffen werden konnte, sind die Spielräume nunmehr ausgeschöpft. Um weiterhin kirchlichen Mitarbeitern ein Auskommen zu sichern, um betriebsbedingte Kündigungen im größeren Umfang möglichst zu vermeiden und um auch künftig einen Anreiz für eine Arbeit im kirchlichen Dienst zu bieten, müssen die Personalkosten nachhaltig gesenkt werden. Die beabsichtigten Sparmaßnahmen sind unangenehm und in den finanziellen Auswirkungen sicher auch deutlich spürbar, sie sind aber nicht so gravierend, dass das jeweilige soziale Niveau nicht mehr gehalten werden kann.

Die Beratungen in der Bayerischen Regional-KODA werden zeigen, in wieweit die Anträge in der eingebrachten Form oder in einer in den Verhandlungen weiter entfalteten, differenzierten Fassung Zustimmung finden. Auch künftig sollen die Regelungen des Öffentlichen Dienstes Vergleichsmaßstab für das Arbeitsvertragsrecht in Bayern bleiben.

SchR i. K. Wolfgang Rückl,
KODA-Vorsitzender, Dienstgebervertreter

Stellungnahme der Mitarbeiterseite

Solidarität und Verantwortungsbewusstsein für das Ganze sind Grundpfeiler für unser Selbstverständnis als Kirche. Das soll und muss für Laien und Kleriker auch im Vergütungsbereich zur Geltung kommen. Dabei darf jedoch das Augenmaß nicht verloren gehen. Die Situation der LaienmitarbeiterInnen und ihrer Familien, deren Lebensunterhalt von den Forderungen der Dienstgeber betroffen ist, muss dabei auch Beachtung finden. Eine dauerhafte Absenkung des Einkommens kann und darf es deshalb nicht geben. Die Vergleichbarkeit zu den Angestellten und ArbeiterInnen im Öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern – unter Wahrung kirchengemäßer Besonderheiten – bleibt Forderung der Mitarbeiterseite. Oberstes Ziel bleibt die grundsätzliche Beibehaltung der „Vergütungsautomatik“, die allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein dem Öffentlichen Dienst entsprechendes Einkommensniveau auf Dauer garantiert.

Ein einheitliches kirchliches Arbeitsvertragsrecht für alle kirchlichen MitarbeiterInnen in Bayern ist ebenfalls Grundanliegen der Mitarbeiterseite. Die Einheitlichkeit kann aber nicht um jeden Preis erkaufte werden, vor allem nicht um den Preis von dauerhaften Einkommensabsenkungen.

Der Wegfall und die Reduzierung bislang von der Kirche übernommener Aufgaben sowie der vorgesehene Personalabbau sollen und können im Wege der natürlichen Fluktuation erfolgen. Wir wissen: wenn MitarbeiterInnen ausscheiden, werden nicht mehr alle Stellen neu besetzt. Wo Einrichtungen aufgelöst werden, werden die Beschäftigten in anderen Bereichen eingesetzt. Das Vermeiden betriebsbedingter Kündigungen ist unter Heranziehung der Finanzmittel aller kirchlichen Haushalte – nicht nur des Diözesanhaushaltes – Aufgabe der kirchlichen Dienstgeber.

Die Mitarbeiterseite der Bayer. Regional-KODA hat bereits am Anfang der Finanzkrise Zeichen gesetzt. Jetzt muss ein verstärktes Bemühen der bayerischen Diözesen folgen, um in vorbildhafter Weise die anstehenden Probleme zu lösen.

Dr. Joachim Eder, stellv. KODA-Vorsitzender,
Sprecher der DienstnehmervertreterInnen

Dienstgebervertreter verabschiedet

Erstmals Frauen auf Dienstgeberseite

Zum Beginn der neuen Amtszeit schieden auch mehrere Vertreter der Dienstgeber aus. Der neuen Regional-KODA gehören nicht mehr an:

- **Domkapitular Leodegar Karg**, Finanzdirektor der Diözese Eichstätt. Er war seit Mai 2000 Dienstgebervertreter. In leiser, aber bestimmter Art vertrat Finanzdirektor Karg die Interessen einer Diözese in schwieriger Finanzsituation.
- **Weihbischof Grünwald** gehörte der KODA seit Oktober 1993 an. Aus der Sorge für das Personal in der Diözese Augsburg kommend hat Weihbischof Grünwald den Kontakt mit der Basis nicht verloren. Seine in der Person ruhende Autorität hat immer wieder vermittelnd gewirkt.
- **Josef Plechinger**, Abteilungsleiter in der Münchner Finanzkammer kehrt wieder ganz in sein Haupttätigkeitsfeld, die Kirchenstiftungsaufsicht, zurück. J. Plechinger zeigte sich in der KODA als exzellenter Kenner der Situation in den Kirchenstiftungen. In den Verhandlungen war er stets ein Mann des Ausgleichs, dem faire und beiden Seiten gerecht werdende Lösungen am Herzen lagen.
- **Prälat Dr. Eugen Kleindienst**, bislang Augsburger Domdekan und Finanzdirektor, übernimmt – wie in der letzten Ausgabe berichtet – eine neue Aufgabe als Geistlicher Botschaftsrat an der deutschen Botschaft im Vatikan.
- **Prälat Hans Lang**, Diözese Passau, ist in den wohlverdienten Ruhestand getreten. Mit Prälat Lang, der sich gern (und etwas untertreibend) als „einfacher Landpfarrer“ bezeichnete, verliert die KODA einen Mann der Praxis, der es verstand die Perspektive der Pfarrer und Gemeinden in die KODA-Arbeit einzubringen. Für seinen Ruhestand wünschen wir ihm alles Gute und Gottes Segen.



Wiedergewählt

Zum KODA-Vorsitzenden wiedergewählt wurde Schulrat i. K. **Wolfgang Rückl**, Dienstgebervertreter.

In der deutschen Zentral-KODA wird Bayern auf Dienstgeberseite von Schulrat i. K. Wolfgang Rückl, Diözesanoberrechtsrat Rainer Sroka und Ordinariatsrat Fritz Söllner vertreten.

Neu auf Dienstgeberseite sind:

- **Sabine Baumgartner**, Rechtsrätin i. K. bei der Finanzkammer München
- **Dr. Klaus Donaubaer**, Finanzdirektor der Diözese Augsburg
- **Anna Haas**, Personalreferentin im Ordinariat Eichstätt
- **Msgr. Josef Heigl**, Generalvikar der Diözese Augsburg
- **Jutta Schmitt**, Juristin im Erzbischöflichen Ordinariat Bamberg
- **Msgr. Ludwig Zitzelsberger**, Oberstudienrat aus der Diözese Passau



Ausgeschieden (von links): Finanzdirektor Karg, Finanzdirektor Kleindienst, Weihbischof Grünwald, Abteilungsleiter Plechinger, Prälat Lang

Foto: KODA Kompass

Damit werden erstmals seit Gründung der KODA 1980 die Interessen der kirchlichen Dienstgeber auch von Frauen vertreten. *Redaktion*

DAS STICHWORT

Loyalitätsobliegenheiten

Zu den arbeitsvertragsrechtlichen Pflichten aller ArbeitnehmerInnen gehört die „Leistungstreuepflicht“; dies bedeutet, dass die Arbeit so zu leisten ist, dass der Arbeitgeber sein Betriebsziel erfüllen kann. In der Kirche gehört zu diesem „Betriebsziel“, dass die Kirche „der Berufung aller Menschen zur Gemeinschaft mit Gott und untereinander“ dient.

Im kirchlichen Dienst spricht man zusätzlich vom Erfordernis der „Loyalitätsobliegenheit“, die sich auf das allgemeine Verhalten der MitarbeiterInnen innerhalb und außerhalb der Arbeit bezieht, also auch auf das Privatleben. Begründet wird dies damit, dass sich der kirchliche Auftrag auf sämtliche Bereiche des Lebens erstreckt, kirchliche MitarbeiterInnen deshalb ihre dienstlichen Erfordernisse im privaten Bereich nicht zur Seite schieben können. Das Bundesverfassungsgericht hat 1985 in einer Grundsatzentscheidung den Kirchen das Recht zugebilligt, diese Loyalitätsobliegenheiten nach ihrem eigenen Recht festzulegen.

Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ stellt klar, dass von allen katholischen MitarbeiterInnen – unabhängig von ihrer Tätigkeit – die Anerkennung und Beachtung der Grundsätze der

katholischen Glaubens- und Sittenlehre erwartet wird. Konkret heißt dies, dass an kirchliche MitarbeiterInnen auch moralische Anforderungen gestellt werden. Es wird erwartet, dass KirchenmitarbeiterInnen privat wie dienstlich die kirchliche Lehre beachten. Schwere Verfehlungen gegen die kirchliche Lehre, wie zum Beispiel ein Kirchenaustritt, das Schließen einer kirchlich ungültigen Ehe, aber auch schwere sittliche Verfehlungen, können die Kündigung zur Folge haben. Das ist aber immer nur eine letzte Möglichkeit, wenn zuvor alle anderen Versuche, das Problem zu lösen, gescheitert sind. Dabei müssen immer die Umstände des Einzelfalls beachtet werden.

Besonders streng sind die Anforderungen bei pastoralen und katechetischen MitarbeiterInnen (z. B. PastoralreferentInnen, ReligionslehrerInnen) und bei leitend tätigen MitarbeiterInnen. Sie vertreten die Kirche in besonderer Weise nach außen und müssen beruflich wie privat glaubwürdige VertreterInnen der Kirche sein. Schwerwiegende Verstöße gegen die „Loyalitätsobliegenheiten“ führen bei ihnen in der Regel zur Entlassung.

Davon abgestufte (weniger strenge) Erwartungen bestehen gegenüber nichtkatholischen MitarbeiterInnen. Aber auch sie müssen sich so verhalten, dass sie die Glaubwürdigkeit der Kirche nicht gefährden.

Bei der Einstellung gelten noch strengere Maßstäbe. Der Dienstgeber hat durch Befragung sogar sicherzustellen, dass die für die jeweiligen MitarbeiterInnen geltenden Loyalitätsobliegenheiten erfüllt sind.

Dr. Joachim Eder

Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Wortlaut unter www.kodakompass.de. Im Suchfeld „Grundordnung“ eingeben.

Allgemeine Informationen zur Gesundheitsreform

Die möglichen Auswirkungen der Gesundheitsreform auf die **Beihilfe** (=Tarif 814/854) waren bei Redaktionsschluss noch nicht bekannt.

Wir werden deshalb in der nächsten KODA-Kompass-Ausgabe ausführlich über die Gesundheitsreform und deren Auswirkungen auf die **Beihilfe** berichten.

Fest steht allerdings bereits jetzt

- Für gesetzlich Krankenversicherte bleibt die Versicherung des Zahnersatzes auch im Jahr 2004 über die gesetzliche Krankenversicherung bestehen. Änderung bei der gesetzlichen Zahnersatzversicherung treten erst zum 1.1.2005 in Kraft.
- Auch nach dem 1.1.2005 ist der Zahnersatz über die gesetzliche Krankenversicherung versicherbar, jedoch muss der gesetzlich Krankenversicherte für Zahnersatz einen gesonderten Beitrag entrichten.

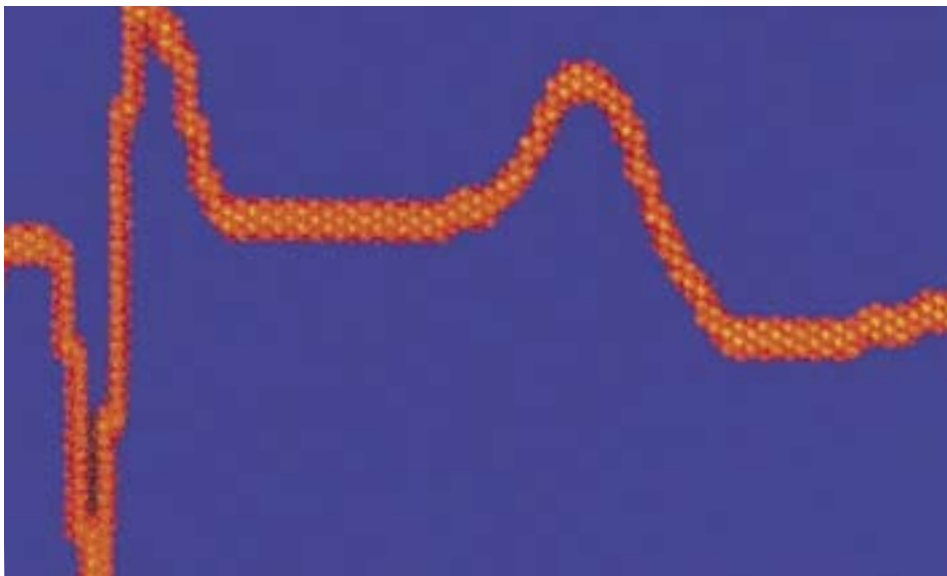
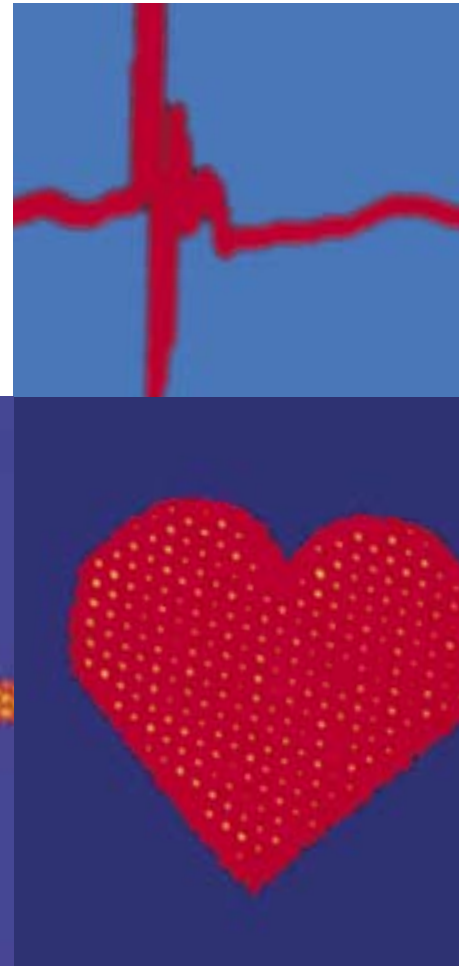
Alternativ kann das Zahnersatzrisiko bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen abgesichert werden.

- Die Leistungen des **Tarifs 820K** werden von der Gesundheitsreform **nicht** berührt. Änderungen im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung wirken sich **nicht** auf den **Tarif 820K** aus.
- Ob und in wie weit Leistungsreduzierungen (zum Beispiel Wegfall des Zahnersatzes ab 2005) der gesetzlichen Krankenversicherung, die sich aus der Gesundheitsreform ergeben, als Leistungsverbesserungen in den **Tarif 820K** eingebaut werden können, wird von uns derzeit geprüft.
- Mit den Einschränkungen aus der Gesundheitsreform wird der **Tarif 820K** für gesetzlich Krankenversicherte wichtiger denn je und gewinnt damit zunehmend an Bedeutung

Deshalb: Näheres in der nächsten KODA-Kompass-Ausgabe zu den Themen Gesundheitsreform und Zahnersatz

Beiträge

Der Beitrag des **Tarifs 820K** ist seit Einführung zum 1.1.1999 stabil und wird auch zum 1.1.2004 **nicht erhöht**.



Fit für die Zukunft:

Öffentlicher Dienst wird umgekrempelt

Grundlegende Änderungen auch im kirchlichen Bereich
Breite Diskussion in der Mitarbeiterschaft

Modernisierung, Kunden- und Leistungsorientierung heißen die Schlagworte für das neue Tarifrecht im Öffentlichen Dienst. Der altehrwürdige BAT (Bundesangestelltentarifvertrag) soll 2005 endgültig in den Ruhestand verabschiedet werden. Es geht dabei nicht nur um neue Namen. Bewährungsaufstiege und Lebensalterstufen soll es künftig nicht mehr geben. Die vom Beamtenrecht stammenden Sozialleistungen werden wohl kräftig zurückgeschnitten. Dafür wird es voraussichtlich zusätzlichen Leistungslohn und deutlich höhere Gehälter für jüngere MitarbeiterInnen geben.

Tarifreform steht auch in der Kirche an

Das Tarifrecht des Öffentlichen Dienstes ist derzeit die Grundlage des kirchlichen Tarifrechts, des ABD. Wenn das kirchliche Tarifrecht sich weiterhin am Öffentlichen Dienst orientieren soll, werden auch wir nicht um eine Tarifreform herumkommen.

„Kostenneutralität“ ist Vorbedingung

Am 9. Januar 2003 schlossen Arbeitgeber und Gewerkschaft eine Prozessvereinbarung zur Reform des Öffentlichen Dienstes. Nahezu alles soll auf den Prüfstand: Vergütungssystem, Eingruppierung, Kinder- und Verheiratetenzulagen, Unkündbarkeit Ziel ist ein modernes, vom Fürsorgeprinzip des Beamtenrechts abgelöstes Tarifrecht.

Die Arbeitgeber machten deutlich, dass sie auf „Kostenneutralität“ bestehen. Die Lohnkosten insgesamt dürften durch die Reform nicht steigen. Umgekehrt erklärte die Gewerkschaft, dass sie darauf bestehe, dass die Lohnkosten insgesamt durch die Reform auf keinen Fall gesenkt werden dürfen. Dass die Lohnkosten nicht gesenkt werden, ist nach Auffassung der KODA-Dienstnehmerseite auch zwingende Voraussetzung für alle Verhandlungen im kirchlichen Bereich.

Forderungen der Dienstgeber nach Lohnsenkungen (siehe S. 3) werden daher in der Bayer. Regional-KODA nicht

im Rahmen der Tarifreform, sondern vollständig getrennt verhandelt. Jede Vermischung der beiden Themen würde nur zu Misstrauen und zum Scheitern der Verhandlungen führen. Im Mai 2003 vereinbarte die KODA, möglichst bis Dezember 2003 eine „kirchliche Prozessvereinbarung“ zu beschließen. In dieser sollen Verfahren und Prinzipien für die Reform des kirchlichen ABD festgehalten werden. Anschließend sollen die konkreten Verhandlungen beginnen – selbstverständlich unter ständiger Beobachtung des Verhandlungsstandes im Öffentlichen Dienst, der wohl auch in Zukunft Grundlage für das ABD bleiben wird.

alregelungen entfallen und entsprechende Fragen den Einrichtungen selbst überlassen werden, zum Beispiel die umfangreichen Vorschriften über Arbeitsbefreiungen oder Mehrarbeit und Überstunden? Wieviel Regelung brauchen wir, um den Schutz der MitarbeiterInnen sicherzustellen?

Mehr Geld für Jüngere?

Bislang ist es im Öffentlichen und kirchlichen Dienst ein langer Weg zu einem passablen Gehalt. Erst über viele Altersstufen und gegebenenfalls Bewährungs- bzw. Zeitaufstiege erreichen die MitarbeiterInnen meist mit ungefähr 45

Jahren ihr Endgehalt. In der Phase der Familiengründung, in der auch oft nur ein Partner berufstätig ist, sind die Gehälter gering. Es ist daher schwierig, junge qualifizierte Kräfte für den öffentlichen/kirchlichen Dienst zu gewinnen.

Hier wird intensiv diskutiert, ob die Alterszuwächse weitgehend zugunsten höherer „Basisgehälter“ abgeschafft werden sollen. Dies betrifft sowohl die Lebensalterstufen, als auch die Bewährungs- und Zeitaufstiege.

Abschied von der Fürsorge?

Ein großer Teil der Lohnkosten im öffentlichen/kirchlichen Dienst fließt in soziale Leistungen und Komponenten. In keiner anderen Branche ist dieser Anteil auch nur annähernd so groß. Beispiele für soziale Leistungen sind die Zusatzversorgung (Altersversorgung), der Verheirateten- und der Kinderanteil im Ortszuschlag, der Sozialzuschlag für ArbeiterInnen, der Krankengeldzuschuss bei Erkrankungen von bis zu 6 Monaten Dauer. Aber auch die langen Kündigungsfristen und die „Unkündbarkeit“ langjährig Beschäftigter fallen darunter.

Viele dieser Leistungen werden heftig diskutiert: Warum bekommt ein kinderloser Lediger weniger Lohn als ein kinderloser Verheirateter, obwohl Ehepaare im allgemeinen ohnehin steuerlich besser gestellt sind? Ist es gerecht, dass kinderlose Kollegen weniger bekommen, obwohl sie die gleiche Arbeit tun? Ist die „Unkündbarkeit“ wirklich nötig?



Diskussionsprozess auf allen Ebenen. Bis 2005 werden auch die Weichen für den kirchlichen Dienst gestellt.
Foto: Bilderbox.com

Einige zentrale Fragen im Reformprozess werden im folgenden vorgestellt.

Weniger ist mehr?

Stolze 500 Seiten Umfang haben BAT (und kirchliches ABD), das dürfte Rekord in der deutschen Tariflandschaft sein. Die vielen ausführlichen Regelungen waren als Schutz für die MitarbeiterInnen gedacht. In der Praxis kommen manche Regelungen aber gar nicht zur Anwendung, weil die Beteiligten – MitarbeiterInnen wie Vorgesetzte – schlichtweg gar nicht überblicken, was alles im Tarif steht.

Wieviel Regelung wollen wir künftig haben? Sollen manche Detail- und Spezi-

Sollte ein Teil des Geldes, das für soziale Leistungen und Komponenten verwendet wird, nicht besser in höhere Grundlöhne und in Leistungszulagen für besonders engagierte und gute MitarbeiterInnen investiert werden?

Leistung soll sich lohnen?

Dem öffentlichen/kirchlichen Dienst wird oft vorgeworfen, er sei leistungsfeindlich. Letztlich sei es egal, ob ein/e MitarbeiterIn besonders engagiert, besonders gut und fleißig arbeitet – auf dem Lohnzettel bekommt er/sie für ihren Einsatz keinen Euro mehr. Bei Beamten wurden daher bereits vor einigen Jahren verschiedene Leistungszulagen eingeführt. Nun wird heiß diskutiert, ob es künftig auch für ArbeiterInnen und Angestellte solche finanziellen Leistungsanreize geben soll. Wieviel aus dem „Lohntopf“ soll in Leistungskomponenten fließen? Wie lässt sich ein gerechtes Bewertungssystem entwickeln?

Ehrgeiziger Fahrplan: 2005 soll neues Tarifrecht stehen

Diese Fragen werden im Öffentlichen Dienst intensiv diskutiert und in „Projektgruppen“ verhandelt. Einiges zeichnet sich schon ab: Die Zahl der Vergütungsgruppen wird verringert werden. Das bedeutet: die MitarbeiterInnen müssen neu eingruppiert werden. Das System aus Altersstufen und Bewährungsaufstiegen wird so nicht weitergeführt. Voraussichtlich wird es nurmehr wenige „Erfahrungsstufen“ in den ersten Dienstjahren geben. Andere Fragen, wie die nach den Verheirateten- und Kinderzuschlägen sind noch völlig offen.

Fest steht der Zeitplan: Bereits Anfang 2005 soll das neue Tarifsysteem des Öffentlichen Dienstes fertig sein. Ein sehr ehrgeiziger Fahrplan, der aber bislang eingehalten wird.

Reform betrifft alle

Bislang nicht verhandelt wurde die Frage der Übergangsregelungen. Fest steht lediglich, dass alle – also auch die bereits im Dienst Stehenden – betroffen sein werden. Für einen Teil der Beschäftigten das alte Tarifrecht unverändert weiterzuführen und für einen Teil ein neues zu schaffen, funktioniert schon aus finanziellen Gründen nicht. „Kostenneutralität“ bedeutet keineswegs, dass jede/r nach dem neuen System genau das Gleiche bekommt wie nach dem alten System – dann wäre die Reform ja sinnlos. Die Lohnkosten aller Beschäftigten sollen insgesamt gleichbleiben. Zweifellos wird es Übergangs- und Besitzstandsregelungen geben. Vor allem

Das große Umschichten – die Summe bleibt gleich

Sollen z. B. Jüngere durch hohe Basislöhne mehr Geld bekommen, muss das Geld an anderer Stelle eingespart werden. Werden bestimmte Leistungen reduziert, steht Geld zur Verfügung, das für anderer Lohnkomponenten, z. B. Leistungsvergütung eingesetzt werden kann. Die Lohnkosten insgesamt sollen nicht geringer werden.



Fotos: M. Weidenthaler

die Vergütungen werden voraussichtlich über mehrere Jahre hinweg schrittweise in das künftige System überführt.

Kirchliche Besonderheiten?

Auf der Mitarbeiterseite der deutschen KODAs hat inzwischen ein intensiver Diskussionsprozess zur Tarifreform eingesetzt. In der „Zentral-KODA“, als deutschlandweitem gemeinsamem Gremium, werden die Positionen gesammelt und zusammengefasst. Vom 3. bis 4. Dezember findet eine gemeinsame Tagung in Ludwigshafen statt. VertreterInnen der deutschen KODAs, der evangelischen Arbeitsrechtlichen Kommissionen und von ver.di, der Gewerkschaft des Öffentlichen Dienstes, nehmen daran teil.

Auch die Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA hat eine Arbeitsgruppe „Tarifreform“ eingesetzt. Bereits im April wurden erste Kontakte mit ver.di aufgenommen.

Inhaltlich geht es in diesen kirchlichen Gremien auch darum herauszufinden, wo die „kirchlichen Besonderheiten“ liegen. Heftig diskutiert wird die Frage, ob Leistungskomponenten im kirchlichen Dienst überhaupt Sinn machen und mit dem Wesen des kirchlichen Dienstes vereinbar sind? Sollten im kirchlichen Dienst Sozialleis-

tungen wie die Kinderzuschläge in jedem Fall beibehalten werden, selbst wenn dies etwas geringere Basislöhne zur Folge hat? KirchenmusikerInnen, ReligionslehrerInnen, GemeindeferentInnen und andere haben kirchliche Spezialausbildungen, mit denen sie außerhalb der Kirche kaum Arbeit finden können. Ist hier der hohe Kündigungsschutz bis hin zur „Unkündbarkeit“ nicht unverzichtbar? ...

KODA-Vertreter als Ansprechpartner

Nicht nur in den KODAs, auch in der kirchlichen Mitarbeiterschaft selbst beginnt sich eine Diskussion zu entwickeln. Federführend sind hier die kirchlichen Arbeitnehmerverbände. Auch über Mitarbeitervertretungen, teilweise unterstützt durch die DiAGs (Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen), läuft dieser Prozess.

AnsprechpartnerInnen für die Diskussionsprozesse sind die jeweiligen KODA-VertreterInnen. Sie können aktuelle Informationen geben und Rückmeldungen, Positionen, Ideen und Anregungen aufnehmen und wieder in die entsprechenden KODA-Gremien einbringen.

Manfred Weidenthaler

Droht kirchlichen Lehrkräften nach der Nettolücke nun das Rentenloch?

Dienstgeber-Gutachten stellt Höhe der Altersversorgung in Frage

Die Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft nehmen innerhalb des ABD eine Sonderstellung ein. Dem wird dadurch Rechnung getragen, dass es innerhalb der Bayer. Regional-KODA eine eigene Lehrerkommission gibt. Diese Sonderstellung ist darin begründet, dass das Lehrpersonal an kirchlichen Schulen weitgehend vom Staat refinanziert wird und dass es nur bei Lehrkräften an kirchlichen Schulen auf staatlicher Seite ein Gegenüber gibt, das anders behandelt wird. Der/die staatliche LehrerIn ist in der Regel Beamte/r, die kirchliche Lehrkraft hingegen in der Regel Angestellte/r. Die Refinanzierung der kirchlichen Lehrkräfte durch den Staat ist allerdings an bestimmte Auflagen geknüpft, z. B. dass der Schulträger eine „Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen“ gewähren muss. Der Träger übernimmt die Beiträge des Lehrers zur Rentenversicherung und meldet die Lehrkraft bei der Zusatzversorgung an. Da aber die Beiträge zur Rentenversicherung von der Lehrkraft selbst versteuert werden müssen, erhält der/die LehrerIn an kirchlichen Schulen in der aktiven Zeit zum Teil erheblich weniger als ein/e vergleichbare/r Beamte/r (sogenannte Nettolücke). Im Rentenfall allerdings waren Beamtenpension und Angestelltenrente plus Zusatzversorgung bisher in etwa gleichhoch.

Bis zu 20 % weniger

Durch die Umstellung der bisherigen Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst zum 1.1.2002 auf eine Betriebsrente stimmt das für einen großen Teil der Lehrkräfte nicht mehr. Ihnen droht im Rentenalter eine Verschlechterung von bis zu 20 % gegenüber dem Rentenniveau von 2001. Aus unserer Sicht ist damit eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen nicht mehr gegeben. Allerdings ist die Frage, wie die Dienstgeber ihre Verpflichtungen aus den Arbeitsverträgen erfüllen, keine KODA-Materie, so dass hier die Dienstnehmerseite in der Lehrerkommission nicht direkt Einfluss nehmen kann.

Die neue Sichtweise der Dienstgeber

Bemerkenswert dabei ist, dass bis vor einigen Monaten auch die Dienstgeberseite der Auffassung war, die Versorgungszusage

bedeute, dass im Rentenfall die Angestelltenrente plus Zusatzversorgung ungefähr die Höhe der Beamtenpension betrage. Das wurde von den Lehrkräften auch so verstanden, so dass sie trotz der Nettolücke in der aktiven Zeit eine Staatsstelle als Beamte/r ausschlugen. In diesem Sinne wurde von den Lehrkräften auch der Text im KODA Kompass Nr. 11 zur Zusatzversorgung gelesen. Dort wurde von Dienstgeberseite erklärt: „Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft mit einzelvertraglich erteilter sogenannter Versorgungszusage können ebenso wie Mitarbeiter mit kollektiv-rechtlich erteilter Regelung zur Altersvorsorge darauf vertrauen, dass die vertraglichen Zusagen eingehalten werden. (Es) wird geprüft, in wie weit Anpassungs- oder Übergangsregelungen für Lehrkräfte mit sogenannter Versorgungszusage zu treffen sind, um den bisherigen Status zu wahren“....



Doppelte Enttäuschung: Im aktiven Dienst weniger Netto als die verbeamteten KollegInnen und im Alter weniger Rente. Fotos: kna-Bild

erfülle, änderten die Dienstgeber ihre bisherige Sichtweise.

Dienstnehmer: Rente muss in der Höhe mit Pension vergleichbar sein

Die Dienstnehmerseite in der Lehrerkommission kann sich dieser Meinung nicht anschließen und ist nach wie vor der Meinung, dass der Anspruch auf eine mit der Beamtenpension auch in der Höhe vergleichbare Rente nach wie vor besteht. Endgültige Rechtssicherheit wird aber wohl erst eine Feststellungsklage bringen.

Attraktivität der Schulen gefährdet

Je nachdem, wie eine solche Klage ausgeht, gibt es zwei mögliche Szenarien, beide sind gleich unbefriedigend.



Erst seit ein von der Diözese Augsburg in Auftrag gegebenes Gutachten die Meinung vertritt, dass der Dienstgeber durch die Übernahme der Rentenversicherungsanteile und der Anmeldung zur Zusatzversorgung bereits seine Zusage einer beamtenähnlichen Gesamtversor-

• **Möglichkeit A:** Das Gericht folgt der Ansicht des Gutachters. Dann kommt auf die Lehrkräfte zusätzlich zur „Nettolücke“ auch noch eine erhebliche „Rentenlücke“ zu. Folge: Der Lehrermangel an kirchlichen Schulen wird katastrophal, neue Lehrkräfte

werden kaum mehr zu gewinnen sein. Seit langem im Dienst stehende Lehrkräfte, die mit einer der Beamtenpension vergleichbaren Rente gerechnet haben, werden nun mit erheblich weniger auskommen müssen. Da sie schwerlich noch schnell in den Staatsdienst fliehen können, werden viele aus Enttäuschung ihr berufliches Engagement wohl auf das Pflichtmaß zurücknehmen.

- **Möglichkeit B:** Das Gericht folgt der Ansicht der Dienstnehmerseite. Folge: Dann muss der Dienstgeber rückwirkend für die tatsächlich zustehende Versorgung aufkommen, ungeachtet möglicher Finanzierungsschwierigkeiten. Außerdem wird ein verlorener Prozess dem Image der Kirche in der Öffentlichkeit als Dienstgeberin Schaden zufügen.

Nicht hinter Gutachten „verschanzen“

Auch im Hinblick auf ihre Stellung in der Gesellschaft wäre es zu begrüßen, wenn sich die kirchlichen Dienstgeber bei der Frage, wie die „Versorgungszusage“ zu bewerten ist, nicht hinter einem Gutachten verschanzen würden, sondern sich dazu durchringen könnten, auch künftig das umzusetzen, was einmal unter dem Begriff „beamtenähnliche Gesamtversorgung“ materiell den kirchlichen LehrerInnen zustand.

*Reinhard Donhauser-Koci,
Klaus Jüttler,
Josef Landherr,
Dr. Christian Spannagl*



LehrerInnen, denen eine Versorgungszusage erteilt wurde, bietet die Versorgungsordnung nunmehr die Möglichkeit, von der Entgeltumwandlung Gebrauch zu machen. Wer diese Möglichkeit nutzt, macht dies mit dem Risiko, dass die nachträgliche Bestätigung einer „wirklichen“ beamtenähnlichen Versorgung (siehe Beitrag oben) eine Rückabwicklung der Entgeltumwandlung zur Folge haben kann.

so dass eine steuerliche Förderung der freiwilligen betrieblichen Altersvorsorge möglich ist. Entscheidend sei, dass kein Fall der Gesamtversorgung gegeben sei.

Dies wäre zum Beispiel denkbar, wenn einem/einer angestellten LehrerIn eine Gesamtversorgung einzelvertraglich ausdrücklich zugesichert worden ist. Im Prinzip geht die Oberfinanzdirektion aber davon aus, dass auch für Lehrkräfte das neue Betriebsrentenmodell gilt.

Genau rechnen lohnt

Die Bruttoentgeltumwandlung zeichnet sich dadurch aus, dass das umgewandelte (also in die Versicherung einbezahlte) Geld vom Bruttogehalt zurückbehalten wird, damit (längstens bis 31.12.2008) der Arbeitgeber und der/die ArbeitnehmerIn darauf entfallende Sozialversicherungsanteile sparen und der/die ArbeitnehmerIn darüber hinaus auch die Steuer spart. Bei Vorliegen der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung erhält er/sie bis 31.12.2004 auch einen Zuschuss des Dienstgebers in Höhe von 13 % auf die umgewandelte Summe. Allerdings ist die aus Entgeltumwandlung resultierende Rente nachgelagert zu versteuern und in der Kranken- und Pflegeversicherung beitragspflichtig.

Für Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft **mit Versorgungszusage** hat dies zur Folge, dass

- bei Überschreiten der Krankenversicherungsgrenze (3862,50 € in 2004) kein Zuschuss gezahlt wird.
- Beiträge zur Krankenversicherung gespart werden können (soweit der monatliche Verdienst 2004 unter 3487,50 € liegt, bei anteiliger Berücksichtigung des Weihnachtsgeldes).
- keine Rentenbeiträge gespart werden können, da die Arbeitnehmeranteile zur Rentenversicherung bei Vorliegen der Versorgungszusage komplett vom Arbeitgeber übernommen werden.
- Beiträge zur Arbeitslosenversicherung nur in den ersten vier Jahren nach der Versorgungszusage gespart werden können (Ausnahme: einzelne Ordenschulen, die die Übernahme der Arbeitnehmerbeiträge zur Arbeitslosenversicherung nicht vorgenommen haben).

Fazit: Diese Lehrkräfte sollten prüfen, ob Entgeltumwandlung für sie überhaupt von Interesse ist, da kaum Arbeitnehmerbeiträge gespart werden können.

Allerdings gibt es auch viele Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft **ohne Versorgungszusage**, die

- bei Vorliegen der Krankenversicherungspflicht Anspruch auf Zuschuss haben und die Arbeitnehmeranteile zur Krankenversicherung sparen.

Entgeltumwandlung bei Lehrkräften an kirchlichen Schulen

Freiwillige Versicherung jetzt möglich

Die Bayer. Regional-KODA hat zum 01.09.2002 eine Entgeltumwandlungsregelung als Ergänzung des Zentral-KODA-Beschlusses vom 01.06.2002 beschlossen. In dieser wurde ein Anspruch für angestellte Lehrkräfte an kirchlichen Schulen ausgeschlossen, soweit diesen eine sogenannte Versorgungszusage erteilt worden ist. Dieser Ausschluss wurde im Zusammenhang mit der Neuordnung des gesamten Versorgungsrechtes mit Wirkung zum 01.01.2003 aufgehoben, so dass angestellte Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft seit 01.01.2003 dem Grunde nach einen Anspruch auf Entgeltumwandlung haben. Dies bedeutet, dass diese LehrerInnen neben der sogenannten Riester-Rente nun auch die Bruttoentgeltumwandlung (Eichel-Rente) über die zuständige Zusatzversorgungskasse in Anspruch nehmen können. Diese Formen der freiwilligen Versicherung sind analog zu der Pflichtversicherung bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden ZKdbG (Teil der Bayer. Versorgungskammer) nach dem System des

Punktemodells ausgestaltet (sogenannte Annexeleistung).

Oberfinanzdirektion gibt grünes Licht

Die Mitarbeiterseite der Lehrerkommission hat bei der Oberfinanzdirektion München den Sachverhalt dargestellt und um eine Klärung der steuerrechtlichen Behandlung einer Bruttoentgeltumwandlung von Lehrkräften mit Versorgungszusage gebeten, da ja bei Vorliegen einer Gesamtversorgung derzeit keine steuerliche Förderung der freiwilligen Versicherung möglich ist. Die Oberfinanzdirektion hat bestätigt, dass eine steuerliche Förderung einer freiwilligen betrieblichen Altersvorsorge weiterhin nicht möglich ist, soweit und solange eine der Versorgung der Beamten ähnliche Gesamtversorgung gewährt wird. Durch die Beendigung des Gesamtversorgungssystems bei den Zusatzversorgungskassen und die Einführung des Punktemodells sei jedoch auch für angestellte Lehrer ein Betriebsrentensystem eingeführt worden,

- ihre Arbeitnehmeranteile zur Arbeitslosen- und Rentenversicherung selbst übernehmen müssen und daher eine Ersparnis haben.

In der Regel nur bei der Zusatzversorgungskasse

Die Durchführung der Entgeltumwandlung erfolgt bei der Kasse, bei der die Pflichtversicherung abgeschlossen ist, also bei der ZKdBG. Nur wenn der Dienstgeber zu einer Durchführung über eine andere Pensionskasse bereit ist, kann die betriebliche Altersversorgung auch dort durchgeführt werden. Der Durchführungsweg ist damit auf eine Pensionskasse beschränkt, der Anbieter ist festgelegt. Davon kann nur mit Zustimmung des Dienstgebers abgewichen werden.

Dr. Joachim Eder

Nutzung von PCs

Dienstgeber kann private Nutzung gestatten

Nach zähem und intensiven Ringen wurde in der 111. Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA eine Neufassung des § 7 der „Regelung über die Arbeitsbedingungen an Bildschirmen“ beschlossen. Danach ist eine Kontrolle nach der ebenfalls beschlossenen „Regelung zur Kontrolle der Nutzungsbeschränkung in Internet-Diensten“ durch den Dienstgeber zulässig. Seit 01. Juli 2003 findet diese Regelung Anwendung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Internet-Dienste nutzen. Aufgrund der engen Vorgaben des

Telekommunikationsgesetzes wurde festgelegt, dass Internet-Dienste grundsätzlich nur dienstlich genutzt werden dürfen. Durch den Begriff „grundsätzlich“ wurde erreicht, dass eine private Nutzung nicht unmöglich gemacht wurde. Es wurde vereinbart, dass eine ausschließliche dienstliche Nutzung von der Bayer. Regional-KODA nur dann festgelegt wird, wenn der Dienstgeber gegenüber der Bayer. Regional-KODA den Nachweis führt, dass er aufgrund dieser Bestimmung als Anbieter im Sinne des Telekommunikationsgesetzes eingestuft wird.

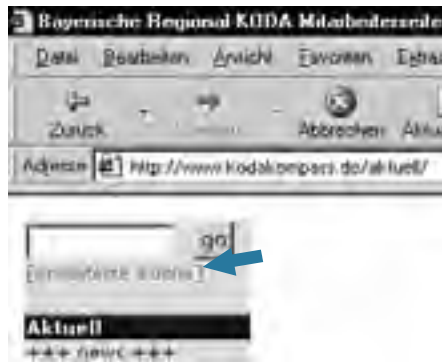
Schnell finden statt lange suchen

So nutzen Sie kodakompass.de optimal

Wer kennt das nicht: Man sucht eine bestimmte Seite auf einer Homepage und gibt dann genervt auf. Dabei bieten die meisten Internet-Seiten sehr flexible Suchfunktionen, mit denen man (fast) alles findet. Sie geben einen Begriff in das Feld „Suchen“ ein. Die Suchmaschine findet dann Texte, in denen dieser Begriff vorkommt. Dabei gibt es einige Regeln, die das Finden enorm erleichtern können:

- **Seiten suchen, in denen mehrere Begriffe vorkommen:** Wenn Sie z. B. „Arbeitszeit Kindergarten“ eingeben, finden Sie Seiten, in denen beide Begriffe gleichzeitig vorkommen, wenn es solche Seiten gibt.
- **Seiten suchen, in den ein Wort sicher vorkommt, das andere garantiert nicht:** Wenn Sie einem Wort + voranstellen, so soll dieses Wort unbedingt auf der gesuchten Seite vorkommen. Wenn Sie einem Wort - voranstellen, so soll dieses Wort nicht auf der gesuchten Seite vorkommen. Beispiel: „+Arbeitszeit -Kindergarten“ findet Seiten auf kodakompass.de, in der der eine Suchbegriff vorkommt, der andere nicht. Dabei wird der ausgeschlossene „-“ Begriff als zweiter Begriff eingegeben.
- **Nach Seiten suchen, in denen Worte stehen, die auf die gleiche Weise beginnen wie das Abfragewort:** Wenn Sie ein Abfragewort mit * beenden, so werden alle Worte gesucht, die auf die gleiche Weise wie das Abfragewort beginnen. Beispiel: „Arbeitszeit*“ findet Arbeitszeit, Arbeitszeiten, Arbeitszeitkonto, Arbeitszeitkontenregelung ...

- **Nach Seiten suchen, in denen Worte stehen, die sich durch ein beliebiges Zeichen unterscheiden:** Wenn ein Abfragewort ein ? enthält, so gilt dieses als Platzhalter für jedes beliebige Zeichen



an der Stelle. Beispiel: „Kinderg?rten“ findet Kindergarten und Kindergärten.

- **Alle diese Techniken miteinander kombinieren.** Beispiel: „Kinderg?rt*“ findet Kindergarten, Kindergärten, Kindergartenjahr, Kindergärtnerinnen.

Falls Sie einmal vor dem PC sitzen und nicht mehr wissen, wie das mit den Suchfunktionen genau funktioniert, klicken Sie in der Navigationsleiste oben links auf „[erweiterte Suche]“. Dort erfahren Sie, was unsere Suchmaschine alles kann.

Und sollte einmal etwas auf unserer Homepage nicht funktionieren, geben Sie bei online-redaktion@kodakompass.de bitte Bescheid.

Jürgen Herberich

2 Jahre Vorarbeit

Dem Beschluss ging eine über zwei Jahre dauernde Vorarbeit voraus. Neben der grundsätzlichen Notwendigkeit, angesichts der neuen Technologien die sich verändernden Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtlich zu regeln, war es erklärtes Ziel betriebliche Regelungen zu ermöglichen.

Die meisten bayerischen Diözesen sind dem Firewall-System der Diözese Eichstätt angeschlossen und damit kann eine Kontrolle nicht mehr vor Ort erfolgen. Örtliche Mitarbeitervertretungen haben keine Durchgriffsmöglichkeiten auf die Eichstätter Kontrollinstanz. Zudem war es Anliegen, den vielen kleinen Einrichtungen, die über keine Mitarbeitervertretung verfügen, ebenfalls einen Schutz durch eine entsprechende Regelung zu bieten. Deshalb ergab sich Handlungsbedarf für die KODA.

Diese Regelung bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Rechtssicherheit. So sind Kontrollen bei der Nutzung der Internet-Dienste nur in einem sehr engen Rahmen und nach Beachtung genauer Regeln und den Bestimmungen des Datenschutzes möglich.

Wesentlich für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ist, dass eine private Nutzung nicht unmöglich gemacht wurde. Es ist wenig sinnvoll, jegliche private Nutzung zu verbieten. Der geschulte Umgang mit diesen Technologien kommt sicherlich auch dem Dienstgeber zu Gute, besonders dann, wenn Mitarbeiter nur ab und zu beruflich im Internet recherchieren müssen und sonst keine Gelegenheit haben den Umgang damit zu trainieren. Selbst bei einem generellen Verbot dürfen die Mitarbeiter in dienstlich veranlassten Fällen das Internet auch privat nutzen. So können sie

zum Beispiel per Email mitteilen, dass sie länger arbeiten müssen und deshalb später nach Hause kommen.

Dienstvereinbarungen weiter möglich

Die geschaffene Regelung berührt auch nicht das Recht der Mitarbeitervertretungen, im Rahmen dieser Regelung mit den Dienstgebern Dienstvereinbarungen abzuschließen, die zum Beispiel eine private Nutzung der Internet-Dienste betreffen.

Eduard Frede

Die DienstnehmervertreterInnen von links nach rechts

(Diözesen: A = Augsburg, WÜ = Würzburg, EI = Eichstätt, PA = Passau, M = München u.

Freising, R = Regensburg, BA = Bamberg)

Eduard Frede 08 21/3 15 23 01, A

Jürgen Herberich 09 31/9 42 20, WÜ

Markus Schweizer 0 84 21/50-2 87, EI

Johannes Reich 0 83 41/93 82 31, A

Elisabeth Weinzierl 08 51/8 79 79, PA

Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84, M

Sandra Franke-Sperrer 09 41/5 97 23 05, R

Martin Binsack 0 89/1 40 93 51, M

Susanne Steiner-Püschel 09 11/26 13 90, BA

Susanne Graßl 0 89/3 19 14 38, M

Beate Reisert 0 60 21/4 54 81 24, WÜ

Renate Ziller 0 84 21/5 02 48, EI

Dr. Joachim Eder 0 85 07/92 26 03, PA

Birgitta Pompe 09 41/5 97 11 40, R

Karin Jörg 08 21/41 85 05, A

Johannes Hoppe 09 11/4 01 02 62, BA

Franz Aigner 0 89/55 25 16 90, M

nicht im Bild: **Reinhard Donhauser-Koci** 0 85 45/7 01,

Vertreter der Lehrerkommission

Reisekosten bei freiwilliger Fortbildung

Bis auf weiteres gescheitert ist die Regelung der Erstattung von Reisekosten bei „freiwilligen beruflichen Fortbildungen in anerkanntem dienstlichen Interesse“. Seit 2001 versuchten sich Dienstnehmer- und Dienstgebervertreter auf eine Regelung zu verständigen. Dem Kompromissantrag, einheitlich für ganz Bayern festzuschreiben, dass mindestens 50 % der Kosten zu übernehmen sind, wurde von Dienstgeberseite nicht entsprochen. Sie befürchtete, dass dies zu weiteren Kostensteigerungen führen würde. Damit bleibt es bei den bestehenden unterschiedlichen diözesanen Regelungen.

Redaktion

Pastoralreferenten: Klarstellung

Mit einem „Feststellungsbeschluss“ hat die KODA auf der 107. Vollversammlung klar gestellt, dass der Ausschluss von Zeitzuschlägen (Nachtarbeit-, Sonntagsarbeit...) und Überstundenvergütung bei PastoralreferentInnen nach wie vor Gültigkeit hat. Der aus dem Jahr 1992 stammende Beschluss, wurde damals zwar in Kraft gesetzt, aber nicht im ABD abgedruckt.

Redaktion



Ihre neue KODA-Mannschaft

Als Stellvertretender KODA-Vorsitzender wiedergewählt wurde Dr. Joachim Eder, Dienstnehmervertreter.



Foto: KODA-Kompass



Foto: KODA-Kompass

Von der Mitarbeiterseite der Bayer. Regional-KODA wurden in die deutsche Zentral-KODA gewählt (v. l.): Martin Binsack, Dr. Joachim Eder, Johannes Hoppe.

Ihr neues Team in der Lehrerkommission

StD i. K. Reinhard Donhauser-Koci

(Vorsitzender) 0 85 45/7 01

StD i. K. Klaus Jüttler

0 83 35/10 06

StD i. K. Josef Landherr

0 88 21/5 54 14

Dr. Christian Spannagl

0 89/88 82 91

Email-Anschriften [Nachname]@kodakompass.de
Postanschrift und Faxnummern über unsere Internetseite oder die Geschäftsstelle, Tel. 08 21/15 37 92.

§ Auf den Punkt gebracht

Sonderurlaub – alle Berufe

Ich bin derzeit in Sonderurlaub zur Kindererziehung, möchte aber mit einem Teilzeitjob dazuverdienen. Ist das erlaubt?

Ja, wenn die Tätigkeit vom Umfang her mit dem Sinn des Sonderurlaubs vereinbar ist und die Art der Tätigkeit mit dem Arbeitsverhältnis vereinbar ist.

Wenn sich ein Mitarbeiter zum Beispiel bei der Kirche zur Kindererziehung beurlauben lässt, dann aber – anstatt sich der Kindererziehung zu widmen – bei einem anderen Arbeitgeber eine Vollzeitstelle annimmt, ist dies eindeutig verboten. In diesem Fall muss er entscheiden was er will, seine alte Arbeit oder eben eine andere und gegebenenfalls kündigen.

Im Sonderurlaub zulässig ist aber eine (Neben-)Beschäftigung, die auch im aktiven Dienst möglich wäre. Will ein/e MitarbeiterIn morgens vor der regulären Arbeit Zeitung austragen, kann sie dies – egal, ob sie im Sonderurlaub ist oder nicht. Ein paar Stunden Zeitungen

austragen, ist auch zweifellos mit der Erziehung von Kindern vereinbar.

Allerdings muss jede Aufnahme einer Nebenbeschäftigung dem Dienstgeber vorher angezeigt werden (ABD

Teil A 1. § 11), damit er gegebenenfalls Einwände erheben kann. Untersagen kann der Dienstgeber solche Nebentätigkeiten aber nur, wenn sie mit dem Sinn des Sonderurlaubs oder mit dem Arbeitsverhältnis selbst unvereinbar sind. Letzteres kommt in der Praxis selten vor. Ein Interessenskonflikt könnte aber z. B. vorliegen, wenn ein Architekt im bischöflichen Baureferat als Nebenbeschäftigung bei einem privaten Architektenbüro arbeiten will. Übernimmt dieses Architektenbüro auch kirchliche Aufträge, ist ein Interessenskonflikt sogar mit Sicherheit anzunehmen.

Manfred Weidenthaler



Ein paar Stunden Nebenbeschäftigung sind (fast) immer erlaubt.

Foto: BilderBox.com

Bevorstehende Arbeitslosigkeit sofort melden

Seit 01.07.2003 müssen sich ArbeitnehmerInnen unverzüglich persönlich arbeitssuchend melden, sobald sie wissen, wann ihr Arbeitsverhältnis endet (§ 37 b SGB III). Die Meldepflicht entsteht bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen unverzüglich nach Zugang der Kündigung oder mit Abschluss eines Aufhebungsvertrages. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen reicht es, sich drei Monate vor deren Beendigung zu melden. Die Meldepflicht besteht un-

abhängig davon, ob der Arbeitnehmer arbeitsgerichtlich gegen die Kündigung beziehungsweise Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorgeht.

Verletzt der/die ArbeitnehmerIn diese Pflicht, so tritt nach der gesetzlichen Neuregelung eine Minderung des Arbeitslosengeldes ein, die zwischen 7 € und 50 € je Tag der verspäteten Meldung (maximal 30 Tagessätze) beträgt (§ 140 SGB III).

Birgitta Pompe

Ergänzungen zum ABD jetzt online

Das gedruckte kirchliche Arbeitsvertragsrecht „ABD“ ist derzeit auf dem Stand 11/02. Wer wissen will, ob eine Regelung noch aktuell ist oder inzwischen geändert wurde, kann jetzt unter www.kodakompass.de/abd nachsehen. Dort finden Sie ein Paragrafen- und Stichwortverzeichnis, sowie die entsprechenden Amtsblattanlagen mit den seit November 2002 inkraftgesetzten Beschlüssen.

Redaktion

Impressum

KODA Kompass
Informationen der Bayerischen
Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite.

KODA = Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechtes.

Für die Inhalte tragen die AutorInnen die Verantwortung. Die Beiträge sind nicht Meinungsäußerungen der Redaktion oder der KODA als Ganzes. Rechtskräftig 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 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 37 93
Bayerische-Regional-KODA@t-online.de

Redaktionsanschrift

c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
Tel.: 0 80 34/40 84 Fax: 0 80 34/7 08 98 61
redaktion@kodakompass.de

Redaktion

Franz Aigner, Jürgen Herberich, Johannes Hoppe, Karin Jörg, Dr. Christian Spannagl, Manfred Weidenthaler, Vertreter der Dienstgeberseite: Wolfgang Rückl

Redaktionsleitung und Layout

Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.)

KODA Kompass Fotos: Johannes Hoppe

Abo-Verwaltung, Druck und Auflage

Druckerei Fuchs, Gutenbergstr. 1,
92334 Berching, Tel.: 0 84 62/9 40 60,
Fax: 0 84 62/94 06 20; Auflage: 39 000

Erscheinungsweise und Bezug

KODA Kompass erscheint i. d. R. 4 x jährlich. Für sozialversicherungspflichtige MitarbeiterInnen im ABD-Bereich werden die Kosten von den Bayer. Diözesen getragen. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Diözesen, Kirchenstiftungen, sowie angegliederter Einrichtungen erhalten ihn automatisch. Beschäftigte weiterer Einrichtungen erhalten ihn persönlich oder über ihre Dienststelle, soweit diese ABD anwendet und bei der Redaktion registriert ist. Sonstige Interessenten können den KODA Kompass bei der Druckerei Fuchs gegen Kostenbeitrag abonnieren. Kostenbeitrag 8 € pro Kalenderjahr (bei Auslandsbezug zzgl. Porto).

Einzelexemplare, auch älterer Ausgaben, erhalten Sie gegen Einsendung eines adressierten und mit 1,44 € frankierten A4-Rückumschlags von der KODA-Geschäftsstelle. [Alle Ausgaben können unter www.kodakompass.de eingesehen und ausgedruckt werden.](http://www.kodakompass.de)

Vielfältigung und Weitergabe ist gestattet und erwünscht. Der Abdruck in anderen Publikationen ist gestattet, wenn der Text nicht ohne Zustimmung geändert, Quelle und Verfasser genannt und ein Belegexemplar an den KODA Kompass gesandt wird.

KODA-Wahl: das Ergebnis

Klare Entscheidung für Kontinuität

Die Wählerinnen und Wähler haben die bisherige Zusammensetzung der Dienstnehmerseite weitgehend bestätigt. Von den 14 KODA-VertreterInnen, die sich zur Wiederwahl stellten, wurden 12 für eine weitere Amtsperiode gewählt. 5 KandidatInnen schafften neu den Einzug in die KODA. Im Durchschnitt machten 35 % der Wahlberechtigten von ihrem Stimmrecht Gebrauch.

Lehrerkommission – Mitglieder bestätigt

Aufgrund einer Änderung der Regional-KODA-Ordnung verringerte sich die Zahl der zu vergebenden Lehrerkommissionssitze bei dieser Wahl von 6 auf 4. Zwei Mitglieder stellten sich nicht mehr zur Wahl, die übrigen wurden wiedergewählt. *Redaktion*



Stimmauszählung in München: Allein in der Erzdiözese wählten 2515 KollegInnen. *Foto: S. Schulz*

Die Ergebnisse im Einzelnen



Angaben ohne Gewähr, die Veröffentlichung der amtlichen Endergebnisse erfolgt in den Amtsblättern. In Klammern ist die Stimmzahl angegeben, bei neu in die

KODA Gewählten der Vermerk „neu“.

Diözese Augsburg

- 41 % Wahlbeteiligung, 2591 Stimmzettel
- Jörg, Karin (1113, neu)
- Frede, Eduard (1067)
- Reich, Johannes (897)

Erzdiözese Bamberg

- 37 % Wahlbeteiligung, 1495 gültige Stimmzettel
- Steiner-Püschel, Susanne (851)
- Hoppe, Johannes (845)

Diözese Eichstätt

- 36 % Wahlbeteiligung, 804 Stimmzettel
- Ziller, Renate (379)
- Schweizer, Markus (368, neu)

Erzdiözese München u. Freising

- 31 % Wahlbeteiligung, 2515 gültige Stimmzettel
- Graßl, Susanne (1275, neu)
- Weidenthaler, Manfred (1170)

- Binsack, Martin (1113)
- Aigner, Franz (847, neu)

Diözese Passau

- 35 % Wahlbeteiligung, 526 gültige Stimmzettel
- Dr. Eder, Joachim (367)
- Weinzierl, Elisabeth (354)

Diözese Regensburg

- 26 % Wahlbeteiligung, 1043 gültige Stimmzettel
- Franke-Sperrer, Sandra (488)
- Pompe, Birgitta (461, neu)

Diözese Würzburg

- 54 % Wahlbeteiligung, 864 gültige Stimmzettel
- Herberich, Jürgen (520)
- Reisert, Beate (439)

Der noch zu wählende Vorsitzende bzw. Stellvertretende Vorsitzende der Lehrerkommission hat ebenfalls Sitz und Stimme in der KODA.

Lehrerkommission

- 43 % Wahlbeteiligung, (Stimmzettel: keine Angaben)
- Donhauser-Koci, Reinhard (925)
- Jüttler, Klaus (820)
- Dr. Spannagl, Christian (794)
- Landherr, Josef (745)

Der noch zu wählende Vorsitzende bzw. Stellvertretende Vorsitzende der KODA hat ebenfalls Sitz und Stimme in der Lehrerkommission.

Themen

- **Danke**
7 VertreterInnen scheiden aus
- **Gemeindereferenten**
Vermittlungsverfahren scheitert
- **PfarrsekretärInnen**
Überarbeitete Dienstordnung
- **Herabgruppierung**
Bewährungszeit bleibt
- **„Entgeltumwandler“**
Neue Steuerfreigrenze
- **Entgeltumwandlung**
Jetzt ausnahmsweise auch andere Pensionskasse
- **Gesetzliche Renteninfo**
Oft fehlen Zeiten
- **400 €-Nebenjobs**
Lohnsteuer vorab klären
- **Beihilfe: Katholiken vorbildlich**
- **Das Stichwort: Krankmeldung**

Sonderteil

Jetzt Startgutschrift überprüfen!

- Darauf sollten Sie achten!
- Mehr Info: Die Langform
- Problempunkt Zulagen!
- Ist das Umrechnungsverfahren rechtmäßig?

Schwere Zeiten

Liebe Kollegin,
lieber Kollege,

„die Würfel sind gefallen“, die neue Besetzung von KODA und Lehrerkommission steht fest. Leicht werden die kommenden 5 Jahre für die DienstnehmervertreterInnen nicht. Seit Monaten häufen sich Meldungen über eine sich rapide verschlechternde Finanzlage. Die Diözese Passau hat die Unternehmensberatung McKinsey eingeschaltet. Mit Hilfe der „Sanierungsprofis“ soll der jährliche Diözesanhaushalt um 20 Millionen € heruntergefahren werden. 15,1 Millionen € Defizit weist der Haushalt der Erzdiözese Bamberg dieses Jahr aus, 2,9 Millionen € muss die Diözese Eichstätt den Rücklagen entnehmen. Die Liste ließe sich verlängern.

Überall schießen „Spar- und Reformkommissionen“ aus dem Boden. Noch ist die bayerische Kirche wirtschaftlich gesund; sie ist schuldenfrei und die Defizite können derzeit aus Rücklagen gedeckt werden. Dieses Leben von den Ersparnissen geht natürlich nur begrenzte Zeit.

Ohne Frage, langfristig muss der kirchliche Dienst noch effektiver und wirtschaftlicher arbeiten, um alle Aufgaben trotz geringerem Kirchensteueraufkommens bewältigen zu können.

Die große Mehrheit der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist zweifellos bereit, daran mitzuarbeiten. Arbeitsbereiche müssen neu strukturiert, vereinfacht, zusammengelegt werden. Ausgaben müssen überprüft, Sparmöglichkeiten und neue Einnahmequellen gesucht werden. Die Kreativität und die Ideen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind gefragt, damit Kirche nicht billiger, sondern vor allem zukunftsfähiger wird.

Kurzfristig wäre es, einfach nur an der „Lohnschraube“ drehen zu wollen. Sozialleistungen und gerechte Löhne sind kein Luxus für wirtschaftlich gute Zeiten. Für die neue KODA und die Lehrerkommission wird es keine leichte Aufgabe, unter den derzeitigen Rahmenbedingungen ein attraktives und zukunftsfähiges Arbeitsvertragsrecht zu gestalten.

Trotzdem: Wir packen's an ...

Es grüßt Sie im Namen des KODA Kompass-Teams

Manfred Weidenthaler
Manfred Weidenthaler
Redaktionsleiter

Danke

7 DienstnehmervertreterInnen der KODA und der Lehrerkommission scheiden aus

Gabriele Baumann

Hochidentifiziert mit den Interessen der MitarbeiterInnen hat sich Gabriele Baumann vorwiegend für Frauenthemen und ihre Umsetzung eingesetzt. Als wesentliches Anliegen ist dabei die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu nennen, die ihr besonders am Herzen lag. Wir wünschen ihr für die kommende intensive Familienphase alles Gute.



Ingrid Enzner

Als Nachrückerin schnell eingearbeitet waren ihr die besonderen Münchner Belange der Erzieherinnen ein Anliegen; hartnäckig, zielgerichtet und bei jeder sich bietenden Gelegenheit brachte sie diese Themen ein. Besonders verdient hat sie sich um die Regelung zur Münchner Ballungsraumzulage gemacht. Alles Gute für ihre Zeit „nach“ der Arbeit!

Angelika Haselböck

Bestens vertraut mit allen praktischen Fallgestaltungen aus dem Erzieherinnenbereich hat sie sich mehr und mehr in den Arbeitsrechtsdschungel eingearbeitet. Aber gerade als Leiterin eines großen Kindergartens stand sie in der Spannung zwischen Engagement im Kindergarten und in der Bayer. Regional-KODA. Für ihre Zuverlässigkeit und Geradlinigkeit besten Dank!



Rainer Kastl

Schmerzlich vermissen wird die Mitarbeiterseite seine Fähigkeit, an entscheidenden Stellen eine definitive Entscheidung für eine bestimmte Richtung herbeizuführen. Dabei scheute er auch vor sachlicher Kritik gegenüber den KollegInnen nicht zurück. Für seine neue Aufgabe wünscht ihm die Mitarbeiterseite, dass er seine „Herkunft“ im Auge behält!

Michael Wenninger

Völlig überraschend wurde Michael Wenninger nicht mehr in die KODA gewählt. In drei Amtsperioden – zuletzt auch als Mitglied des Vorbereitungsausschusses – hat er sich als loyaler, standfester und die Anliegen aller MitarbeiterInnen im Auge habender Vertreter erwiesen, dessen klärende Worte geschätzt wurden. Auch bei der „KODA-Freizeitgestaltung“ wird er vielen KollegInnen fehlen.

Dr. Joachim Eder



Fotos: KODA Kompass

Lehrerkommission

Wolfgang Dennstädt

Er vertrat in der Kommission die Lehrkräfte an „Schulen der männlichen Gesellschaften des geistlichen Lebens“ in besonderer Weise, ohne dabei den gemeinsamen Auftrag der Lehrerkommission aus den Augen zu verlieren. Sein fotografisches Know-how ermöglichte unsere visuelle Präsenz in KODA Kompass und kodakompass online, wofür ihm nochmals herzlich gedankt sei.



Hannelore Hoffmann

Sie war als Vertreterin der MAVen in die Kommission gewählt worden. Nicht nur als „Quotenfrau“, sondern aus innerer Überzeugung, setzte sie sich stets engagiert und oft pointiert für die besonderen Anliegen der Frauen ein. Da sie sich bald in den Ruhestand zurückziehen will, kandidierte sie nicht mehr. Nicht nur die Mitarbeiterseite der Lehrerkommission wird sie vermissen.

Josef Landherr

Fotos: W. Dennstädt

Zeitweise Herabgruppierung Bewährungszeit geht nicht verloren

Es kommt immer wieder vor, dass MitarbeiterInnen nach Erfüllung der Bewährungszeit und der damit verbundenen Höhergruppierung in der Folgezeit herabgruppiert werden. Ein typisches Beispiel sind LeiterInnen von Kindertagesstätten, die nach der Abnahme der Durchschnittsbelegung herabgruppiert werden.

So sind zum Beispiel Angestellte als LeiterInnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b, Fallgruppe 7

in Vergütungsgruppe IV b eingruppiert. Sinkt die Anzahl der Durchschnittsbelegung unter 40 Plätze, erfolgt in der Regel eine Herabgruppierung nach V c. Steigt bei der Durchschnittsbelegung die Anzahl der Plätze wieder auf mindestens 40, so ist die Bewährungszeit zu berücksichtigen, das heißt der Angestellte nimmt sofort wieder am Bewährungsaufstieg teil und ist damit

wieder in Vergütungsgruppe IV b eingruppiert. Auf die Dauer der Unterbrechung zwischen der Herabgruppierung und der späteren Höhergruppierung kommt es dabei nicht an.

In einem rechtskräftigen Urteil (8 Sa 939/94 E) hat das Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt entschieden, dass der einmal erreichte Anspruch auf Eingruppierung in eine bestimmte Vergütungsgruppe im Wege des Bewährungsaufstiegs in einem bestehenden Arbeitsverhältnis nicht mehr verloren geht, ohne dass irgendwelche Fristen oder Zeiträume zu beachten sind.

Eduard Frede

DAS STICHWORT

Krankmeldung

Jede/r MitarbeiterIn ist verpflichtet, dem Dienstgeber bei Krankheit die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen (ABD Teil A, 1. § 37 a; Teil B § 42 a). „Unverzüglich“ heißt, dass dies sofort zu erfolgen hat – also in aller Regel am gleichen Tag und vor Dienstbeginn. Ansonsten bleibt der/die MitarbeiterIn unentschuldig dem Dienst fern, was zu einer Abmahnung führen kann. An den ersten drei Tagen reicht die (telefonische) Mitteilung durch den/die MitarbeiterIn aus, soweit nicht der Arbeitgeber in Einzelfällen bereits ausdrücklich eine ärztliche Bescheinigung fordert. Ab dem 4. Kalendertag ist eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer verpflichtend vorgeschrieben.

Da von Kalendertagen ausgegangen wird, hat ein/e MitarbeiterIn, die am Freitag arbeitsunfähig erkrankt und über das Wochenende krank ist, ab dem Montag eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen, da es sich um den 4. Kalendertag handelt.

Für Gemeinde- und PastoralreferentInnen gilt, dass sie die Krankmeldung dem Dienstgeber (Ordinariat), dem unmittelbaren Dienstvorgesetzten sowie den von der Verhinderung betroffenen Einsatzstellen (Schule, Krankenhaus etc.) unverzüglich mitteilen müssen. ReligionslehrerInnen haben die Krankmeldung dem Schulreferat, der Schulleitung, sowie ggf. „vom Bischof

Bbeauftragten“ mitzuteilen. In den Diözesen gibt es darüberhinaus eigene Regelungen, welchen Stellen die Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen ist.

Einen Sonderfall stellt der Arztbesuch während der Arbeitszeit dar. Dabei wird eine Zeit des Arztbesuches außerhalb der Kernarbeitszeit oder einer feststehenden Arbeitszeit – also Zeiten, in denen Anwesenheit Pflicht ist – grundsätzlich nicht als Arbeitszeit gerechnet. Nur im Ausnahmefall, wenn ein Arztbesuch während der Kernarbeitszeit oder feststehenden Arbeitszeit notwendig ist (akute Erkrankung, besondere medizinische Gründe, kein anderer Termin beim Arzt möglich), wird der Arztbesuch wie Arbeitszeit bewertet. Die Abwesenheit ist – soweit möglich vorher – anzuzeigen. Der Dienstgeber kann entsprechende Bestätigungen des Arztes verlangen, z. B. dass kein anderer Termin möglich war.

Bei Erkrankung im Ausland hat der/die MitarbeiterIn dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, die voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort schnellstmöglich mitzuteilen, also per Telefon, Fax oder Email. Die Kosten dafür trägt der Arbeitgeber. Mitglieder der gesetzlichen Krankenkassen haben in diesem Fall auch ihrer Krankenkasse die Arbeitsunfähigkeit und voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Bei Nichteinhaltung dieser Vorgaben kann der Arbeitgeber die Fortzahlung der Bezüge verweigern.

Wer im Urlaub erkrankt, hat Anspruch auf Ersatzurlaubstage, wenn eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für die entsprechenden Tage vorliegt (siehe auch KODA Kompass Nr. 5, S. 8). Auch in diesem Fall ist die Erkrankung unverzüglich zu melden.

Dr. Joachim Eder

Katholische Kirche vorbildlich

Die evangelische Kirche in Bayern gewährt ihren MitarbeiterInnen ab sofort Arbeitnehmerbeihilfe wie die katholische Kirche. Dazu gehört unter anderem der volle Beihilfeanspruch für Teilzeitkräfte. Die zuständige arbeitsrechtliche Kommission will mit dieser Entscheidung der besonderen sozialen Verantwortung der Kirche als Arbeitgeberin gerecht werden.

Im Freistaat gibt es, laut einer Information aus dem bayerischen Finanzministerium, Pläne, die dort zu Beginn des Jahres abgeschaffte Arbeitnehmerbeihilfe auf dem alten Stand wieder einzuführen.

Redaktion

400 €-Nebenbeschäftigung

Zum 1. April hat der Gesetzgeber geringfügige versicherungsfreie Nebenbeschäftigungen wieder erlaubt. Das Einkommenssteuergesetz lässt es darüberhinaus zu, dass ein Arbeitgeber eine solche Nebenbeschäftigung mit nur 2 % pauschal versteuert. Auf die Pauschalversteuerung bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen besteht aber kein Anspruch. Wer eine solche Nebenbeschäftigung bei einem kirchlichen Arbeitgeber aufnehmen will, sollte vorher mit dem Dienstgeber klären, ob in seinem Fall Pauschalversteuerung möglich ist oder ob er eine Steuerkarte vorlegen muss.

Redaktion

Entgeltumwandlung

Steuerbefreiung optimal nutzen

Bis zu 2448 € ihres Einkommens können kirchliche MitarbeiterInnen 2003 in zusätzliche Betriebsrentenansprüche umwandeln. Diese freiwilligen Beiträge sind vollständig sozialversicherungsfrei. Für MitarbeiterInnen, die bei der Bayer. Versorgungskammer versichert sind, sind sie aber nur bis zu einer von MitarbeiterIn zu MitarbeiterIn unterschiedlichen Höchstgrenze steuerfrei! (zu den Gründen siehe unten „Hintergrund“)

Steuerfreigrenze selbst ausrechnen

Steuerfrei sind im Bereich der Bayer. Versorgungskammer (ZkdbG) 2448 € minus 2 % des persönlichen Zusatzversorgungspflichtigen Jahreseinkommens.

Nehmen Sie eine aktuelle (!) Gehaltsabrechnung, suchen Sie das Zusatzversorgungsfähige Brutto („ZV-Brutto“), nehmen Sie dieses mal 12,8379 (entspricht 12 Monate + Weihnachtsgeld). Das Ergebnis teilen Sie durch 50 (= 2 % davon). Was dabei rauskommt, ziehen Sie von 2448 € ab. Und schon haben Sie Ihre persönliche Steuerfreigrenze errechnet.

Sollte sich Ihr Einkommen im Laufe des Jahres ändern, zum Beispiel durch eine Höhergruppierung oder einen Wechsel von Teilzeit auf Vollzeit, müssen Sie dies natürlich berücksichtigen. Eine bereits bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarung können Sie kündigen oder ändern, wenn Sie ansonsten durch die Entgeltumwandlung Ihre Steuergrenze überschreiten würden. Sie müssen in jedem Fall selbst auf Ihre Steuerfreigrenzen achten; die Besoldungsstellen beraten und informieren Sie in Steuerfragen nicht.

Leider ändert sich diese Steuergrenze Jahr für Jahr etwas. Der KODA Kompass wird Sie auf dem Laufenden halten.

Nicht vergessen: Wenn Sie krankenversicherungspflichtig sind, legt der Dienstgeber bis 31.12.04 nochmal 13 % auf den umgewandelten Betrag drauf. Auch dieser Dienstgeberzuschuss ist steuerfrei, solange Ihre persönliche Steuerfreigrenze nicht überschritten wird.

Beispiel:

- Zusatzversorgungspflichtiges Monatseinkommen derzeit **3500 €**
- **3500 € x 12,8379 = 44932,65 €**

- **44932,65 € : 50 = 898,65 €**
- **2448 € - 898,65 € = 1549,35 €** sind steuerfrei.

Die grünen Zahlen hängen von Ihrem Einkommen ab.

Da bei 3500 € Monatseinkommen in der Regel **Krankenversicherungspflicht** besteht, zahlt der Dienstgeber 13 % Zuschuss auf den umgewandelten Betrag:

- **1549,35 € : 1,13 = 1371,11 €.**

Wenn der/die MitarbeiterIn bis zu **1371,11 €** im Jahr 2003 umwandelt, fallen keine Steuern an.

Dr. Joachim Eder

Alle Angaben ohne Gewähr. Rechtsverbindlich sind ausschließlich amtliche Veröffentlichungen.

Unter www.kodakompass.de/rente finden Sie einen Excel-Rechner zur Berechnung der Steuerfreigrenze.

Hintergrund

Finanzbedarf der Zusatzversorgung steigt

Durch die Umstellung auf das neue Kapitaldeckungssystem hat die Zusatzversorgungskasse einen erhöhten Finanzbedarf. Dieses, vom Dienstgeber allein aufzubringende Geld, ist erforderlich, um für:

- die MitarbeiterInnen, die sich bereits in Rente befinden, die Betriebsrenten nach dem alten Umlagesystem zahlen zu können.
- die übrigen MitarbeiterInnen das Kapital für die in den Startgutschriften zugesagten Ansprüche, einschließlich der Verzinsung, anzusparen.

Ab 1.1.2003 fallen deshalb für Dienstgeber, die ihre MitarbeiterInnen bei der Bayerischen Versorgungskammer (Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden – ZkdbG) versichert haben, erhöhte Pflichtbeiträge, sogenannte Zu-

satzbeiträge an. Insgesamt müssen für jede/n versicherte/n MitarbeiterIn 6,75 % des Bruttoverdienstes abgeführt werden. In den nächsten Jahren wird dieser Betrag weiter steigen. Den MitarbeiterInnen werden auf ihrem Versorgungskonto allerdings – wie tariflich vereinbart – nur 4 % gutgeschrieben.

- 4,75 % werden weiterhin als sogenannte Umlage entrichtet und vom Dienstgeber pauschal bis zu einer bestimmten Grenze versteuert.
- 2 % werden als Zusatzbeitrag vom Arbeitgeber steuerfrei nach § 3 Nr. 63 Einkommenssteuergesetz (EStG) entrichtet. Diese 2 % gehen damit vom Steuerfreibetrag für freiwillige Entgeltumwandlung weg (Näheres siehe Beitrag oben).

Dr. Joachim Eder

Vereinbarung zur Brutto-Entgeltumwandlung

Zwischen der (Arbeitgeber)
vertreten durch
und (Mitarbeiter-in)
(Name, Vorname, Geburtsdatum)
(Straße, HsNr., PLZ, Ort)
(Telefon-Nr.: dienstlich privat)
wird folgende Vereinbarung zur Entgeltumwandlung getroffen, die als Anlage dem Arbeitsvertrag
Künftiges Entgelt nach Maßgabe

1. Der/Die Mitarbeiter-in wandelt aufgrund des Antrags vom ab dem (Monat und Jahr) zugunsten einer freiwilligen betrieblichen Altersversorgung
Künftiges Entgelt nach Maßgabe

- des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) vom 19.12.1974, zuletzt geändert am 26.11.2001 (BGBl. I S. 3138),
- der Änderungen durch das Steueränderungsgesetz 2001 vom 20.12.2001 (BGBl. I S. 3794, BStBl. 2002 I S. 4),
- des Versorgungsänderungsgesetzes 2001 vom 20.12.2001 (BGBl. I S. 3926, BStBl. 2002 I S. 96),
- der einschlägigen Regelungen des Arbeitsvertragsrechts der Bayerischen (Erz-) Diözesen – ASD - (Zentral-KODA-Beschlüsse zur Entgeltumwandlung vom 15.04.2002 und vom 16.7.2002 beschlossenen „Ergänzenden Regelungen“ der Bayerischen Regional-KODA am 27.6.2002 und der Satzung der zuständigen Betriebsrentenkassen (z. B. Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden - ZkdbG -)

2. Es werden regelmäßig
() EUR einmal jährlich im Monat des Jahres
() EUR jährlich aus dem Urlaubsgeld
() EUR jährlich aus der Zuwendung (Weihnachtsgeld) monatlich
in zusätzliche Betriebsrentenansprüche umgewandelt und an die zuständige Betriebsrentenkasse überwiesen.

(Soweit der/die Mitarbeiter-in zum Zeitpunkt der jeweiligen Umwandlung in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert ist, leistet der Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe von 13 % des jeweils umgewandelten Betrages; längstens bis 31.12.2004.
Abs. 1 SGB IV - im Jahre 2003: 176,50 EUR - jährlich und können höchstens 2.448,- EUR jährlich steuerfrei umgewandelt werden.)

() Der/die Mitarbeiter-in beantragt den Ausschluss einer Rente für Hinterbliebene.
(Der Verzicht auf Mitversicherung von Hinterbliebenen führt zu einer Erhöhung der Versorgungsprämie i. H. von 5 % für weibliche Versicherte und 20 % für männliche Versicherte.)

Wichtig für alle „Entgeltumwandler“: Neue steuerliche Höchstgrenzen für bei der Zusatzversorgungskammer Versicherte

Startgutschrift der Zusatzversorgung jetzt überprüfen

- So prüfen Sie Ihre Startgutschrift
- Rechtzeitiger Einspruch kann bares Geld bedeuten
- Wann die Fristen ablaufen und was Sie tun können, wenn Sie die Frist versäumt haben

Wer bekommt die Startgutschrift?

Alle MitarbeiterInnen,

- die nach dem 1.1.47 geboren sind und
- am 31.12.01 und am 1.1.02 in einem Zusatzversorgungspflichtigen Arbeitsverhältnis standen.

Die Startgutschriften wurden beziehungsweise werden im Laufe dieses Jahres an die MitarbeiterInnen verschickt.

Für MitarbeiterInnen, die früher geboren wurden, gilt ein besonderer

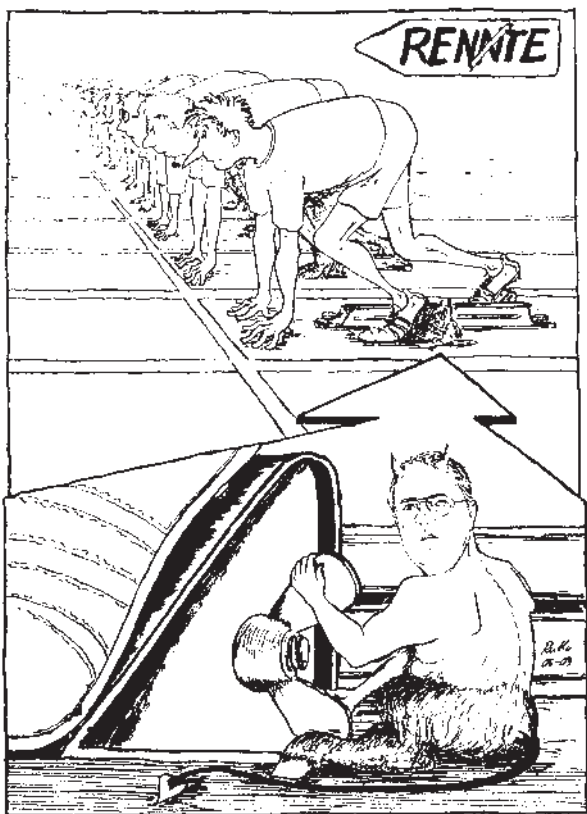
Bestandsschutz und ein besonderes Umrechnungsverfahren. Auch diese MitarbeiterInnen erhalten eine Startgutschrift, die aber anders berechnet wird. Da die Berechnung sehr zeitaufwändig ist, kann sich die Mitteilung an die Versicherten bis zum Jahr 2004 hinziehen.

MitarbeiterInnen, die vor dem 1.1.02 ausgeschieden sind, erhalten eine Startgutschrift nur auf Anfrage – dies gilt auch, wenn sie später wieder in Dienst gegangen sind.

MitarbeiterInnen, die nach dem 31.12.01 erstmals in den kirchlichen oder öffentlichen Dienst traten, erhalten keine Startgutschrift. Da die alte Gesamtversorgung zum Ende des Jahres 2001 abgeschafft wurde, bestehen in diesen Fällen keine Ansprüche, die umgerechnet werden müssten.

JETZT BESTE AUSGANGSPOSITIONEN DANK DER

Startgutschrift



Robert Maier

DER TEUFEL ABER STECKT IM DETAIL



Nachprüfen lohnt

Die halbe Betriebsrente ist schnell verschenkt

Ein kleiner Fehler auf der Startgutschrift kann enorme Folgen haben. Nehmen Sie zum Beispiel die auf der Startgutschrift angegebene Steuerklasse.

Eine verheiratete Mitarbeiterin war zum Umstellungszeitpunkt 28,5 Jahre im Dienst, ihr Durchschnittseinkommen 1999 - 2001 betrug 3251,90 € brutto. Als Verheiratete ist ihre Startgutschrift nach Steuerklasse 3 zu berechnen und zwar unabhängig davon, welche Steuerklasse sie wirklich hatte. Dies führt zu einer Startgutschrift von 334 €. Nehmen wir an, ihr Dienstgeber hat vergessen, die Heirat zu melden oder beim Eingeben der Daten ist ein einfacher Tippfehler unterlaufen und sie ist bei der Versorgungskammer als ledig und kinderlos geführt. In diesem Fall wird ihre Startgutschrift nach der Steuerklasse 1 berechnet: Ihr würden entsprechend der Mindestrentenregelung 221,90 € monatliche Betriebsrente gutgeschrieben – über 100 € weniger!

Noch größer wäre die Differenz, wenn die Mitarbeiterin – bei sonst gleichen Daten – mit durchschnittlich 71 % Beschäftigungsumfang teilzeitbeschäftigt gewesen wäre. Wird die Startgutschrift nach Steuerklasse 3 berechnet, erhielte sie 322,76 €. Bei einer Berechnung nach Steuerklasse 1 bliebe ihr gerade mal die Hälfte, 162,20 € im Monat.

Natürlich hat nicht jeder Fehler so gravierende Auswirkungen und manche Fehler sind sogar zu Gunsten der MitarbeiterInnen. Doch genau Hinschauen sollte man auf jeden Fall, denn die halbe Betriebsrente

Alle Informationen ohne Gewähr und ohne Anspruch auf Vollständigkeit. Auskünfte und weitere Informationen erhalten Sie direkt bei der Bayerischen Versorgungskammer Tel: 0 89/92 35-74 00



Foto: KODA Kompass

Darauf sollten Sie besonders achten

Blatt 1 Ihrer Startgutschrift

Ihre Startgutschrift beträgt zum 31.12.2001: 49,95 EURO monatlich. Dies entspricht 12,49 Versorgungspunkten.

Wir haben bei der Ermittlung Ihrer Startgutschrift den beigefügten Versicherungsverlauf und die Steuerklasse 1 zu Grunde gelegt. Diese ergibt sich aus dem von Ihrem Arbeitgeber zum 31.12.2001 gemeldeten Familienstand bzw. Kindergeldanspruch. Für die Berechnung ist entweder die Steuerklasse 1 oder 3 nach folgenden Kriterien zu berücksichtigen:

Blatt 3 Ihrer Startgutschrift

BAYERISCHE VERSORGENGSKAMMER ZUSATZVERSORGENGSKASSE DER BAYERISCHEN GEMEINDEN	
Versicherungs-Nr. 000 000 000 (Bei Rückfragen bitte angeben!)	München, den 31.01.2003
Hilga Meunier, geb. 10.01.1966	Anlage Startgutschrift aus Stand 31.12.2001
1. Gesamtversorgungsfähiges Entgelt ermittelt aus dem Regelentgelt in den Jahren 1999 - 2001 sowie ggf. dem Sonderentgelt in den Jahren 1992 - 2001.	1.798,85 EU
2. Fiktives Nettoarbeitsentgelt ermittelt aus dem gesamtversorgungsfähigen Entgelt, abzüglich fiktiver Abzüge (Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag, Arbeitnehmeranteil an den Sozialversicherungsbeiträgen)	1.241,95 EU
3. Maßgebender Versorgungssatz höchstens 91,75 %; ggf. gekürzt durch Teilzeit oder Beurlaubung	72,48 v.H.
4. Gesamtversorgung	900,17 EU
5. Grundversorgung Gesetzliche Rente nach dem Näherungsverfahren	633,83 EU
6. Voll-Leistung Gesamtversorgung abzüglich Grundversorgung höchst mögliche Leistung bei gesamt arbeitslos im öffentlichen Dienst	266,84 EU
7. Dauer der Pflichtversicherung	9,32 Jahre
8. Betriebsrente (pro Jahr 2,25 v.H.)	18,72 v.H.
9. Wert zum 31.12.2001 (Voll-Leistung mal Betriebsrentensatz)	49,95 EU
10. Mindestrente (1/35 der bisherigen Satzung)	46,25 EU
11. Anwartschaft auf Betriebsrente (Startgutschrift) zum Stand 31.12.2001 (Höherer Betrag aus Nr. 9 und 10)	49,95 EU

Hier muss Ihr c...
ungsfähiges...
bis 01 stehen. Am e...
zember-Gehaltsab...
zählen Sie das unt...
genannte „ZV-Br...
Ergebnis durch 36...
Ergebnis sollte der...
entsprechen.

Um diesen We...
Ihren „Besch...
Der Beschäftigun...
Beschäftigungsun...
Beschäftigungsun...
Vollbeschäftigung...
verhältnis, ist der B...
Arbeitet jemand in...
der ersten Hälfte e...
öffentlichen Dienst...
Hälfte voll, hat für...
Beschäftigungsqu...
Wenn sich Ihr Be...
der Zeit geändert h...
errechnen, z. B.:
1. bis 3. Jahr: 38,5 S...
4. - 5. Jahr: 9,6 S...
Stelle); 6. - 8. Jahr...
halbe Stelle). Zähl...
zusammen und tei...

Die Zahl diese...
entsprechen, i...
kirchlichen Diens...
pflichtigen Arbei...
Vergleichen Sie d...
Anhang „Versich...
unterlagen.
Bislang bekannte
• Es fehlen Zeiten...
während derer ma...
sorgungskasse wa...
Sie in diesem Fall...
Überleitungsform...

Vor allem bei...
gutschrift na...
wird, ist der Ans...
eine **Mindestrente**...
der Gesamtversor...
monatlich 1,25 %...
versorgung abgefü...
ab 1978 gemeldet

Die hier angegebene Steuerklasse hat entscheidenden Einfluss auf die Höhe Ihrer Startgutschrift. Nur wenn Sie am 31.12.2001 nicht verheiratet waren und keinen Kindergeldanspruch hatten, darf hier „1“ stehen. Bei allen Verheirateten, bei Alleinerziehenden ... muss hier immer „Steuerklasse 3“ stehen. (Bitte nicht verwechseln: Die Startgutschrift und die Lohnsteuerkarte des Finanzamts sind

verschiedene Dinge. Auch wenn Sie beim Finanzamt z. B. Steuerklasse 2 oder 5 haben, sind Sie bei der Zusatzversorgung Steuerklasse 3.

Bislang aufgetretene Probleme:

In Einzelfällen wurden Änderungen des Familienstandes nicht an die Zusatzversorgung weitergemeldet, in der Startgutschrift stand die ungünstigere Steuerklasse 1.

**Durchschnittliches zusatzversor-
Brutto-Einkommen der Jahre 99**
einfachsten: Nehmen Sie die De-
rechnungen dieser drei Jahre und
ter der Rubrik „Jahressummen“
tto“ zusammen und teilen Sie das
(für die Zahl der Monate). Das
im Betrag auf der Startgutschrift

Ausnahme: Falls Sie sogenannte **Sonderentgelte** (Überstundenvergütung, Vergütung für Bereitschaftsdienste ...) erhielten und diese durchschnittlich mindestens 2,5 % der regulären Vergütung erreicht haben, kann der Wert abweichen. Bei diesen Sonderentgelten wird der Durchschnitt der letzten 10 Jahre berechnet. Ob und in welcher Höhe Sonderentgelte berücksichtigt wurden, entnehmen Sie der Anlage „Versicherungsverlauf“, die Ihnen mit der Startgutschrift zugeschickt wurde

ert zu überprüfen müssen Sie
„Beschäftigungsquotienten“ kennen.
gsquotient ist Ihr persönlicher
nfang im Verhältnis zu einer
. Hat jemand ein Vollzeitbeschäftigungsquotient immer 1.
immer halbtags ist er 0,5. Wer in
ines Jahres gar nicht im kirchl./
gearbeitet hat und in der zweiten
dieses eine Jahr ebenfalls einen
otienten von 0,5.

beschäftigungsumfang im Laufe
at, müssen Sie den Durchschnitt
td. / 38,5 Std. (=Vollbeschäftigt);
td. / 38,5 Std. (Teilzeit, viertel
19,25 Std. / 38,5 Std. (Teilzeit,
en Sie die Quotienten aller Jahre
len Sie durch die Zahl der Jahre.

Im Beispiel: 5 : 8 Jahre = Beschäftigungsquotient 0,625.

Wenn Sie Ihren Beschäftigungsquotienten errechnet haben, dann nehmen Sie ihn mal 91,75 %. Das Ergebnis muss dem Wert auf Ihrer Startgutschrift entsprechen.

Sie können sich diese Arbeit erleichtern, indem Sie die „Langform der Startgutschrift“ anfordern, dort ist genau aufgelistet, wie die Versorgungskammer Ihren Beschäftigungsquotienten errechnet hat.

Gelegentlich aufgetretene Probleme:

Bei Lehrkräften wurde die Wochenstundenzahl statt der Arbeitszeit gemeldet: Z. B. ein mit 25 Stunden Unterrichtsverpflichtung vollbeschäftigter Religionslehrer, wird versehentlich mit 25 Std. Beschäftigungsumfang – anstatt 38,5 Std. – gemeldet. Die Versorgungskammer behandelt ihn dann als Teilzeitbeschäftigten mit 25/38,5 Beschäftigungsumfang.

er Jahre muss genau der Zeit
in der Sie im öffentlichen oder
t in einem zusatzversorgungs-
tsverhältnis gestanden haben.
die Auflistung „Zeiträume“ im
erungsverlauf“ mit Ihren Un-

Probleme:

*bei einer früheren Beschäftigung,
n bei einer anderen Zusatzver-
r, z. B. bei der „VBL“. Fordern
bei der Versorgungskammer ein
ular an.*

• *Es fehlen Zeiten der Berufseinführung, in denen bereits ein Arbeitsverhältnis bestand (also kein Praktikum). Hier gab es früher Unklarheiten über den Status von Berufseinführungszeiten. Legen Sie ggf. bei der Versorgungskammer Widerspruch ein und beantragen Sie zugleich beim zuständigen Arbeitgeber die Nachversicherung dieser Zeit.*

• *In seltenen Fällen kann es vorkommen, dass Zeiten aus Arbeitsverhältnissen mit weniger als 50 % Beschäftigungsumfang aus der Zeit bis 1991 fehlen. Sie waren damals nicht zusatzversorgungspflichtig, mussten aber später nachversichert werden. Dies ist in den meisten Fällen automatisch geschehen.*

MitarbeiterInnen, deren Start-
ch Steuerklasse 1 berechnet
pruch aus der Regelung über
oft höher als der Anspruch aus
ung. Die Mindestrente beträgt
aller vor 1978 an der Zusatz-
hrten Beiträge + 0,03125 % des
n zusatzversorgungspflichtigen

Einkommens. Die bei der Versorgungskammer registrierten Beiträge bzw. Einkommen sind im Anhang „Versicherungsverlauf“ aufgeführt. (In einzelnen Fällen wird eine andere Mindestrentenregelung für mindestens 20 Jahre mit geringem Einkommen Beschäftigte angewandt, dies ist ggf. auf der Startgutschrift vermerkt „Startgutschrift aus Mindestversorgungspunkten“.)

Sie wollen es genau wissen?

Tipp: Langform anfordern

Beantragen Sie bei der Versorgungskammer die „Langform“ der Startgutschrift, Telefon: 0 89/92 35-74 00. In ihr sind die einzelnen Berechnungsschritte genau dargestellt. Die Zusendung der Langform kann einige Wochen dauern. Wenn die Zeit bis zum Fristablauf nicht mehr reicht, legen Sie – um noch etwas Zeit zu gewinnen – einen vorsorglichen Widerspruch ein mit der Begründung, dass Sie noch ein paar Wochen Zeit brauchen, um die Startgutschrift anhand der „Langform“ abschließend zu überprüfen. Sollten Sie dann anhand der Langform tatsächlich einen Fehler finden, müssen Sie natürlich nochmals einen Widerspruch einlegen mit der entsprechenden Begründung.

Problempunkt Zulagen

Die Startgutschrift wird aufgrund des vom Dienstgeber gemeldeten zusatzversorgungspflichtigen Brutto-Einkommens bzw. der abgeführten Beiträge errechnet.

Bei den meisten MitarbeiterInnen ist für die Höhe der erhaltenen Startgutschrift nur das Einkommen zwischen 1999 und 2001 von Bedeutung. Bei MitarbeiterInnen, deren Startgutschrift nach der Mindestrentenregelung errechnet wurde, zählen alle Zeiten. Das ist immer dann der Fall, wenn der unter Punkt 10 auf Seite 3 der Startgutschrift genannte Betrag höher als der Betriebsrentenanspruch nach Punkt 9 ist.

Zum zusatzversorgungspflichtigen Entgelt gehören zunächst einmal das regelmäßige Gehalt und das Weihnachtsgeld. Dagegen zählen Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen, geldwerte Vorteile und ähnliches nicht.

Probleme kann es im Bereich von Zulagen geben, wenn solche in dieser Zeit gewährt wurden. Hier gibt es zusatzversorgungspflichtige und nicht zusatzversorgungspflichtige Zulagen. Die Regelungen im Bereich der Zulagen waren beziehungsweise sind zum Teil diözesan unterschiedlich.

Ist das Umrechnungsverfahren überhaupt rechtmäßig?

Versorgungskammer: Widerspruch gegen das Verfahren unnötig

Eindeutig ist, dass Sie Ihre persönlichen Daten auf der Startgutschrift überprüfen und falls Sie Fehler entdecken rechtzeitig Widerspruch einlegen sollten (siehe vorausgehende Seiten).

Umstritten ist unter Fachleuten aber, ob das Verfahren der Umrechnung überhaupt zulässig ist – also ob die beim Umrechnen von der alten Gesamtversorgung zur neuen Betriebsrente verwendeten Formeln korrekt sind? Einige Fachleute sagen, dass die Art und Weise der Umrechnung dazu führt, dass viele Versicherte im Alter wesentlich weniger bekommen werden, als ihnen nach der alten Gesamtversorgung zugestanden hätte. Diese „versteckte Rentenkürzung“ sei unrechtmäßig – die Startgutschriften

seien daher neu nach besseren Formeln zu berechnen. Es wird Jahre dauern, bis die Gerichte diese Frage entscheiden.

Unklar war in den letzten Monaten, ob alle Versicherten, die von einem möglichen künftigen Gerichtsurteil profitieren wollen, jetzt vorsorglich einzeln Widerspruch wegen möglicher „Unzulässigkeit des Umrechnungsverfahrens“ einlegen müssen?

Um das zu vermeiden, bemühten sich die Tarifparteien des Öffentlichen Dienstes und auch die KODA um eine rechtsverbindliche Erklärung, dass alle Versicherten in den Genuss von möglichen höchstrichterlichen Urteilen kommen werden. Auf Wunsch der kirchlichen Dienstgeber hat die Bayerische Versorgungskammer (ZkdbG)

deshalb untenstehende Erklärung abgegeben. Die Versorgungskammer vertritt die Ansicht, dass es nicht erforderlich sei, Widerspruch gegen das Umrechnungsverfahren einzulegen. Auch so würden alle Versicherten von entsprechenden Urteilen profitieren. Franz Aigner, Rechtsberater der Mitarbeiterseite, bestätigte, dass seines Erachtens der Schutz der MitarbeiterInnen durch diese Erklärung ausreichend sei.

Letztlich muss natürlich jede/r selbst entscheiden, ob er/sie die untenstehende Erklärung für ausreichend hält oder sicherheitshalber doch einen Widerspruch gegen das Umrechnungsverfahren einlegen möchte.

BAYERISCHE
VERSORGUNGS  **KAMMER**

Auszug aus dem Mitglieder-Rundschreiben Nr. 4/2003

Einwendungen gegen die Startgutschrift

Die Startgutschriften für die sogenannten rentenfernen Jahrgänge sind zwischenzeitlich in den meisten Fällen von uns versandt worden. Den Versicherten wird darin der Stand ihrer Anwartschaft aus der Zusatzversorgung zum 31.12.2001 mitgeteilt. In dieser Mitteilung haben wir die Versicherten darauf hingewiesen, dass für Einwendungen gegen die Startgutschrift eine Ausschlussfrist von 6 Monaten nach Zugang zu beachten ist.

Zwischenzeitlich haben bereits einige Versicherte Beanstandungen erhoben, die sich nicht auf eventuell unrichtige oder unvollständige Daten im persönlichen Versicherungsverhältnis beziehen, sondern die rechtliche Ausgestaltung der Berechnungsvorschrift (§ 18 BetrAVG) in Frage stellen.

Zudem besteht eine große Unsicherheit darüber, ob eine Beanstandung bzw. eine Klageerhebung Voraussetzung ist, um dann, wenn durch höchstrichterliche Rechtsprechung eine veränderte Berechnung der Startgutschriften erfolgen sollte, in den Kreis der neu zu Berechnenden mit einbezogen zu werden.

Hierzu stellen wir in Abstimmung mit dem Kommunalen Arbeitgeberverband Bayern (KAV Bayern) folgendes fest:

Im Rahmen der Verhandlungen am 11. und 12. März 2003 zum Änderungstarifvertrag Nr. 2 zum ATV haben sich die Tarifvertragsparteien für den Fall, dass die Regelungen zur Ermittlung der Startgutschrift einer Überprüfung durch die höchstrichterliche Grundsatzentscheidung nicht standhalten sollten, verständigt, Lösungen anzustreben, die mit der Neuordnung der Zusatzversorgung vereinbar sind und für alle betroffenen Versicherten Anwendung finden.

Im Hinblick auf eine solche Lösung brauchen also Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wegen der rechtlichen Beanstandung ihrer Startgutschrift keine Einsprüche einzulegen und keine weiteren Rechtsmittel zu ergreifen. Sobald die Rechtslage abschließend geklärt ist und sich die Tarifvertragsparteien auf eine Lösung verständigt haben, wird die Zusatzversorgungskasse der

bayerischen Gemeinden unaufgefordert auf die Angelegenheit zurückkommen.

Die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden verzichtet damit darauf, die Einrede der Verjährung zu erheben oder sich auf tarifliche oder satzungsmäßige Ausschlussfristen zu berufen.

Soweit es also infolge von höchstrichterlichen Gerichtsurteilen zu notwendigen Änderungen der derzeit gültigen Berechnungsmethode für die Startgutschrift kommen sollte, werden die neuen Regelungen allen Versicherten – **unabhängig davon, ob sie Einspruch oder gar Klage erhoben haben** – zugute kommen.

Damit ist ein Einspruch nur in den Fällen notwendig, bei denen es sich um eine **Korrektur persönlicher Daten** handelt, die bei der Startgutschrift angesetzt wurden (wie z.B. einem unvollständigen Versicherungsverlauf, einer unrichtigen Steuerklasse infolge fehlerhaften Familienstandes, fehlerhafte Entgelte). Hier ist ein Einspruch innerhalb der Ausschlussfrist dringend angeraten, da nach Ablauf der Frist kein Anspruch auf Korrektur mehr besteht.

....

Hinweise: ATV = Altersvorsorgetarifvertrag des öffentlichen Dienstes.

Mögliche Änderungen der Berechnungsweise, die von den Tarifparteien des Öffentlichen Dienstes (Kommunaler Arbeitgeberverband und Gewerkschaft ver.di) vereinbart werden, gelten automatisch auch im Bereich des ABD, soweit die Bayer. Regional-KODA nichts Abweichendes beschließt (ABD Teil A, 1. § 46 Abs. 2; Amtsblattanlage 44/2003).

Sollten Sie trotz der Erklärung der Versorgungskammer auf „Nummer Sicher“

gehen wollen und Widerspruch gegen das Umrechnungsverfahren einlegen, haben Sie die Möglichkeit, vorläufig auf den Erlass eines Bescheides zu verzichten.

Dies könnte z. B. mit Hilfe des folgenden Formulierungsvorschlags der KODA-Dienstnehmerseite Osnabrück/Vechta geschehen:

„Hiermit lege ich Widerspruch gegen meine Startgutschrift vom ... ein. Ich beantrage, den Erlass eines Widerspruchbescheides solange zurückzustellen, bis das Ergebnis einer sorgfältigen, unabhängigen

Rechtsprüfung des Berechnungsmodus der Startgutschriften oder gerichtliche Entscheidungen dazu vorliegt.“

Verzichten Sie nicht auf einen Widerspruchsbescheid, ist davon auszugehen, dass Ihr Widerspruch abgelehnt wird. Sie müssen dann entscheiden, ob Sie Klage einreichen wollen oder die Ablehnung akzeptieren.

Wenn Sie vorhaben selbst einen „Musterprozess“ zu führen, dürfen Sie natürlich nicht auf den Widerspruchsbescheid verzichten.

Die Bayer. Regional-KODA gibt keine Empfehlung, ob und gegebenenfalls aus welchen Gründen Sie persönlich gegen Ihre Startgutschrift Widerspruch einlegen sollten. Die KODA und die Mitglieder der KODA können und dürfen in dieser Frage weder Rechtsberatung erteilen, noch Empfehlungen abgeben.

Wieviel Zeit habe ich noch?

Die Bayerische Versorgungskammer hat am 31. Januar die ersten „Startgutschriften“ an die MitarbeiterInnen verschickt. Die auf den Startgutschriften angegebene 6-Monatsfrist für Widersprüche ist unbedingt ernst zu nehmen. Es handelt sich um eine Ausschlussfrist. Es ist nicht vorgesehen, Beanstandungen, die nach Ablauf der Frist erfolgen, noch zu berücksichtigen! Entscheidend für den Ablauf der Frist ist



6 Monate ab Zustellung: Für den Großteil endet die Einspruchsfrist bereits Anfang August. Foto: KODA Kompass

Noch mehr Infos ...

- www.versorgungskammer.de/zkdbg (Rubrik Startgutschriften)
Antworten auf **46 häufig gestellte Fragen** (knapp und gut verständlich)
- www.diag-mav.org/arhilfen/zusatzversorgung/zusatzversorgung.htm bietet **Hintergrundbeiträge** zum Thema Startgutschriften, insbesondere zur Zulässigkeit des angewendeten Umrechnungsverfahrens (anspruchsvoll)
- Die WISO-Monats-CD April (bis Ende Juli erhältlich) enthält ein **Vergleichsberechnungsprogramm** (von A. Künstle). Damit können Sie feststellen, ob das Umrechnungsverfahren für Sie günstig oder ungünstig ist (7,14 €, anspruchsvoll, erfordert Hintergrundwissen). Zu bestellen unter 01 80 - 5 35 45 55 (12 Cent/Minute).
- Das neu erschienene Buch **„Kirchliche Altersvorsorge“** von Dr. Joachim Eder informiert rund um die betriebliche Altersvorsorge in den dt. Bistümern. (umfassend, fundiert; 180 S., 15 €)

die Zustellung der Startgutschrift, nicht das Ausstellungsdatum auf dem Briefkopf.

Die Frist versäumt?

Reklamieren Sie trotzdem! Falls es sich in Ihrem Fall um einen Anspruch handelt, den Sie gegenüber Ihrem Arbeitgeber haben und der deshalb nicht der 6-Monatsfrist unterliegt, wird er auf jeden Fall auch nach Ablauf der Frist berücksichtigt.

Also: Wenn Sie Zweifel an Ihrer Startgutschrift haben, in jedem Fall Widerspruch einlegen – selbst wenn Sie die Frist schon versäumt haben.

Autoren des Sonderteils:

- **Franz Aigner**,
Rechtsberater
- **Dr. Joachim Eder**,
Stellv. Vorsitzender
- **Manfred Weidenthaler**,
Mitarbeitervertreter

Wir danken Agnes Rödl von der Bayerischen Versorgungskammer für die fachliche Beratung.

Richtig widersprechen

Wenn Sie Fragen zu Ihrer Startgutschrift haben oder Ihnen etwas unklar ist, können Sie sich zunächst telefonisch oder auch schriftlich an die Versorgungskammer wenden (Tel.: 0 89/92 35-74 00).

Wenn Sie einen möglichen Fehler in Ihrer Startgutschrift entdeckt haben, schicken Sie – am besten per Einschreiben – eine „Beanstandung“ an die Bayerische Versorgungskammer; die Anschrift finden Sie auf der Startgutschrift. Geben Sie auf dieser Beanstandung Ihre Versicherungsnummer (links oben auf der Startgutschrift) und vor allem den Grund für Ihren Widerspruch an.

Auch wenn es sich um einen möglichen Fehler Ihres Arbeitgebers handelt – zum Beispiel wenn Sie nicht korrekt bei der Versorgungskammer angemeldet wurden – schicken Sie zunächst die Beanstandung an die Versorgungskammer, damit Sie die Einspruchsfrist nicht überschreiten. Zugleich sollten Sie sich an den zuständigen Arbeitgeber wenden, um das Problem zu klären, zum Beispiel durch Nachversicherung der entsprechenden Zeiten.

Alternative Pensionskasse

„Entgeltumwandlung“ war bislang in der Regel nur bei der Pensionskasse möglich, die auch für die Betriebsrente zuständig ist. Diese Beschränkung diente der Verwaltungsvereinfachung und Kostensenkung.

Wenn der Dienstgeber einverstanden ist, kann ab sofort „Entgeltumwandlung“ auch bei anderen Anbietern erfolgen, zum Beispiel bei der SELBSTHILFE oder über die Liga Bank (Versorgungsordnung C, Teil B). Die größere Flexibilität sollte vor allem den Bedürfnissen von Ordensgemeinschaften entgegenkommen, die oft Wirtschaftsbetriebe mit unterschiedlichen Altersvorsorgeregelungen unterhalten.

Redaktion

Renteninfo oft unvollständig

Im Laufe des Jahres erhalten alle MitarbeiterInnen eine Renteninformation der gesetzlichen Rentenversicherung (BfA, LVA). In der Anlage zu dieser Renteninformation sind die bei der Berechnung berücksichtigten Zeiten aufgeführt. In vielen Fällen fehlen Ausbildungs- und Kindererziehungszeiten, da diese der Rentenversicherung oft nicht bekannt sind. Wer eine genaue Berechnung seiner gesetzlichen Rentenansprüche wünscht oder braucht – zum Beispiel um seine Altersvorsorge zu planen – sollte einen Antrag auf „Kontenklärung“ und „Anerkennung der Kindererziehungszeiten“ stellen. Anträge gibt es bei der Rentenversicherung – Anschrift und Telefonnummer stehen auf der Renteninformation. *Martin Binsack*

Urlaubszeit – Reisezeit

Mit der Höherversicherung im Tarif 820 K in jedem Fall sicher



Jeder Urlaub soll der schönste werden – egal welche persönlichen Vorlieben der Einzelne hat. Ob nun Strandurlaub, eine Kulturreise oder eher Sport-Events – wichtig ist für jeden von uns vor allem eine sorgenfreie Erholung.

Durch die Höherversicherung brauchen Sie sich auch für den Fall, dass etwas passiert – sei es eine Magenverstimmung oder ein Unfall keine Sorgen machen. Durch die eingeschlossene Auslandsreiseversicherung sind Sie für alle Fälle gerüstet.

Wichtig: Vergessen Sie nicht die Hotline-Card.

1 Millionen Euro für Notfall in den USA

Ein Tag im September 2001 sollte das Leben von Herbert Mayer (Name wurde von der Redaktion geändert) grundlegend verändern. Während eines Aufenthalts in den USA mit seiner Frau wurde er wie vom Blitz von einem Hirninfarkt getroffen. Die Frau unseres Kunden meldete diesen Notfall sofort unserer Auslandshotline, von wo aus alle notwendigen Maßnahmen koordiniert wurden.

Herr Mayer wurde zunächst in das Medical Center in Los Angeles eingeliefert. Noch am gleichen Tag erfolgte die Verlegung in eine Spezialklinik in der die notwendige Notoperation durchgeführt wurde.

An eine Rückreise war vorerst nicht zu denken. Erst einen Monat später hatte sich der Gesundheitszustand von Herrn Mayer so weit stabilisiert, dass wir für ihn einen speziellen Rücktransport nach Deutschland organisieren konnten. Dort wurde er dann weiter stationär behandelt und konnte mit den Rehabilitationsmaßnahmen beginnen.

Dieser Notfall wird nicht nur für Herrn Mayer und seine Frau, sondern auch für uns als Versicherer unvergesslich bleiben. Denn mit den Kosten für die Behandlung und den Rücktransport (gesamt: 936 000 Euro) war dieser Fall bisher der teuerste in unserer Krankenversicherungsgeschichte. Gut, dass Herr Mayer Kunde bei einer starken Versicherung ist.

Die Arbeitnehmerbeihilfe der kirchlichen Mitarbeiter – eine Sozialleistung des Arbeitgebers Kirche die sich für den Mitarbeiter rechnet.

Jeder gesetzlich versicherte Mitarbeiter der Katholischen Kirche hat einen arbeitsrechtlichen Beihilfeanspruch.

Ein Beispiel – mitten aus dem Leben gegriffen – das heißt ein tatsächlicher Leistungsfall soll Ihnen den Wert dieser Sozialleistung am Beispiel einer Zahnersatzrechnung verdeutlichen:

Gesamtbetrag	2 662,83 €
vertragliche Leistungen	2 398,73 €
Davon zahnärztliches Honorar	1 029,53 €
beihilfefähig 100%	1 029,53 €
Davon Labor- und Materialkosten	1 369,20 €
beihilfefähig 60%	821,52 €
Beihilfefähige Rechnungssumme	1 851,05 €
Abzüglich Kassenleistung	1 277,91 €
Differenz	573,14 €
Davon Erstattung zum Bemessungssatz 50 % (lediger Mitarbeiter)	286,57 €
Ausservertragliche Leistungen der Zahnersatzrechnung	264,10 €
Davon beihilfefähig (Keramikverblendung) 164,10 zu 60 %	98,46 €
Davon Erstattung zum Bemessungssatz 50 %	49,23 €
Das ergibt eine Gesamtleistung der Beihilfe Tarif 814 von 335,80 Euro (= 12,6 %)	

In Kombination mit der Höherversicherung im Tarif 820 K erhalten Sie insgesamt einen Betrag von 1 134,65 Euro (= 30 % aus 2 662,83 € + 335,80 €).

Fragen zur Beihilfe- bzw. Höherversicherung beantwortet Ihnen gerne Herr Norbert Kronawitter unter Telefon (0 89) 21 60-38 34.

Forderung nach ABD III für GemeindereferentInnen

Anrufung und Rolle des Vermittlungsausschusses

Die Mitarbeiterseite hat nach der Verabschiedung der neuen Dienstordnung für GemeindereferentInnen versucht, den dort neu definierten Tätigkeitsmerkmalen auch durch eine Vergütungsanpassung zu entsprechen. Es wurde deshalb der Antrag nach einem zweiten Bewährungsaufstieg nach ABD III gestellt. Die Verhandlungen zogen sich über mehrere Vollversammlungen hin, verschiedene Lösungsansätze wurden erarbeitet. Zum Schluss wurden die Verhandlungen jedoch von Dienstgeberseite abgebrochen. Der daraufhin von der Mitarbeiterseite gestellte Abstimmungsantrag fand keine Mehrheit. Deshalb hat die Mitarbeiterseite den sogenannten Vermittlungsausschuss angerufen, der am 30.4.03 einen Vermittlungsvorschlag beschlossen hat, der der Bayer. Regional-KODA auf ihrer Mai-Vollversammlung zur Beratung und Beschlussfassung vorgelegt wurde.

Konfliktlösung im „Dritten Weg“

Im KODA-System gibt es ausschließlich die sogenannte Konsenslösung: Streik und Aussperrung zur Erzwingung von Forderungen sind ausgeschlossen. Damit ist generell Überzeugungskraft erforderlich, taktische Vorgehensweise, Fähigkeit zu Kompromissen und Bereitschaft zu kreativen Zwischenlösungen.

Es gibt aber bei aller Kreativität „Deadlines“, an denen nichts mehr geht. Für diesen Fall ist das „Vermittlungsverfahren“ vorgesehen.

Ausweg Vermittlungsverfahren

Wenn eine der beiden Seiten in der Regional-KODA einen konkreten Antrag zur Abstimmung stellt, für den mindestens 50 % stimmen (also mindestens die eigene Seite geschlossen dahinter steht) und anschließend ein Vermittlungsverfahren beantragt wird, für das ebenfalls mindestens 50 % der KODA-Mitglieder stimmen, findet ein Vermittlungsverfahren vor einem Vermittlungsausschuss statt.

Der Vermittlungsausschuss besteht aus fünf Personen: Einem von der Regional-KODA gewählten Vorsitzenden, derzeit Dr. Heribert Staudacher – Vorsitzender am Landesarbeitsgericht München – sowie je zwei

BeisitzerInnen aus Dienstgeber- und Mitarbeiterseite. DienstgeberbeisitzerInnen sind Sieglinde Kölbl-Stecker und Fritz Söllner, MitarbeiterbeisitzerInnen sind Hans Reich und Helmut Kuntscher.

Von diesen fünf Personen wird ein Vermittlungsvorschlag erarbeitet, dem mindestens drei Mitglieder des Vermittlungsausschusses zustimmen müssen. Die



Verärgerung: Vehement hatten sich die Berufsverbände für einen zusätzlichen Aufstieg eingesetzt.

Foto: VKRG

ser Vermittlungsvorschlag wird der KODA zur Abstimmung vorgelegt, bedarf dort aber der regulären Zweidrittelmehrheit. Er wird also wie ein „normaler“ Antrag behandelt. Er kann auch verändert und in anderer Form beschlossen werden.

Keine Zwangsschlichtung

Dem „neutralen“ Vorsitzenden des Vermittlungsausschusses kommt bei der Entwicklung des Vermittlungsvorschlags eine besondere Rolle zu. Allerdings handelt es sich nicht um ein Verfahren, das einer Zwangsschlichtung vergleichbar ist. Die KODA bleibt Herrin des Verfahrens.

Wenn der Vermittlungsvorschlag keine Mehrheit erhält, findet sich eine bayerische Besonderheit in der KODA-Ordnung. Mit der Begründung eines unabwiesbaren Regelungsbedürfnisses könnte eine Seite in der KODA das kirchliche KODA-Gericht anrufen. Den Vorsitz führt dort allerdings nicht der Richter, der das Vermittlungsverfahren geleitet hat, sondern sein Stellvertreter, dies wäre der Direktor am Arbeitsgericht in Passau, Horst Mayerhofer. Wenn vom KODA-Gericht ein unabwiesbares Regelungsbedürfnis festgestellt wird, kann es aber ebenfalls keine Entscheidung treffen, sondern kann der KODA nur einen definitiven Endtermin benennen, bis zu dem sie eine Entscheidung herbeizuführen hat. Faktisch wird die KODA in einem solchen Fall in ein „Konklave“ geschickt!

Offene Konfliktlösung

Deutlich wird, dass das bayerische KODA-System keine abschließende Konfliktlösung kennt, sondern am Konsensprinzip des Dritten Weges festhält, nur den Druck auf die KODA schrittweise erhöht. Die Praxis wird zeigen, ob die Ausgestaltung dieses Konfliktlösungsmechanismus auf Dauer ausreichend ist.

Ergebnis im vorliegenden Verfahren

Im Verfahren um die Vergütung der GemeindereferentInnen zielte der Vorschlag des Vermittlungsausschusses auf die Zahlung einer „persönlichen Zulage“ in Höhe von 130 € nach 5-jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a, wenn von dem/der GemeindereferentIn eine höherwertige Tätigkeit ausgeübt wird, die sich zu mindestens einem Drittel durch das Maß der Verantwortung heraushebt.

Die Dienstgeberseite bekräftigte ihre Auffassung, dass es in diesem Bereich keine entsprechenden Heraushebungskriterien gäbe. Die Tätigkeiten von GemeindereferentInnen entsprächen den Kriterien der Vergütungsgruppe IVb/IVa und seien damit korrekt vergütet. Der Vermittlungsvorschlag erreichte daher nicht die erforderliche 2/3-Mehrheit.

Die in letzter Instanz vorgesehene Anrufung des KODA-Gerichts hätte nach Einschätzung der Mitarbeiterseite keine Aussicht auf Erfolg gehabt. Ein unabwiesbarer Regelungsbedarf wurde daher beim KODA-Gericht nicht geltend gemacht.

Die von der Mitarbeiterseite nach wie vor für notwendig erachtete Neubewertung der Tätigkeit von GemeindereferentInnen steht damit weiterhin aus.

Dr. Joachim Eder

*** NACH REDAKTIONSSCHLUSS ***

DR. EUGEN KLEINDIENST,
BISCHOFSVIKAR FÜR WIRTSCHAFTLICHE ANGELGENHEITEN DER DIÖZESE AUGSBURG UND DIENSTGEBERVERTRETER IN DER BAYERISCHEN REGIONAL-KODA WECHSELT AB HERBST IN DEN DIPLOMATISCHEN DIENST. ALS „GEISTLICHER BOTSCHAFTSRAT“ WIRD ER KÜNFTIG DIE INTERESSEN DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND BEIM VATIKAN VERTRETEN. WIR WÜNSCHEN DR. KLEINDIENST EINE GUTE HAND, VIEL ERFOLG UND GOTTES SEGEN FÜR SEINE NEUEN AUFGABEN.



PfarrsekretärInnen

Dienstordnung aktualisiert

Die Zeiten ändern sich, auch in der Kirche. Und Änderungen müssen sich auch in den Regelungen und Ordnungen widerspiegeln.

Es ließ sich aber recht zäh an, die Dienstordnung der Pfarrsekretärinnen und Pfarrsekretäre im ABD zu überarbeiten und Entwicklungen dieses Berufes in arbeitsrechtliche Formulierungen zu gießen.

Auch bei der Novellierung dieser Dienstordnung wurde den Vertreterinnen der Berufsverbände Gelegenheit gegeben, ihre Anliegen direkt in die Arbeitsgruppe einzubringen.



Keine Umwälzungen, aber praxisnähere Tätigkeitsbeschreibungen bringt die am 04.02.03 beschlossene überarbeitete Dienstordnung.

Foto: BV PfarrsekretärInnen Bamberg

Kaufmännische Regelausbildung

Als erstes fällt eine klarere Struktur der Dienstordnung auf, die der Systematik anderer Dienstordnungen folgt. Im ersten Teil, dem „Allgemeinen Teil“, werden die Voraussetzungen, die Pflichten und Rechte formuliert. Als wichtigste Änderung bei den Voraussetzungen ist hier die Priorität einer abgeschlossenen kaufmännischen Berufsausbildung zu vermerken. Die Teilnahme an Dienstgesprächen ist nun im § 2 Nr. 1 in für den/die SekretärIn betreffenden Angelegenheiten kein „Soll“ mehr, sondern ein „Muss“.

Beim zweiten Teil, dem arbeitsrechtlichen Teil, wurde der frühere § 4 (neu § 3) ergänzt und vollkommen neu strukturiert.

Neu sind unter anderem „Kontaktaufnahme und Erstkontakt“ (Nr. I Parteiverkehr) und „Führung der Urlaubs- und Krankheitskartei“ (Nr. II Allgemeine Sekretariatsarbeiten).

Bei „Matrikelbücher“ wurde zum Schutz des/der MitarbeiterIn die Letztverantwortung des Pfarrers hinzugefügt; die Tätigkeit der Auswertung von Mel-

dedaten ist eine in der Praxis schon längst vollzogene Ergänzung im Aufgabenkatalog.

Aufgaben im Finanzbereich ausgeweitet

Der Bereich „Finanzen“ wurde erheblich ausgeweitet. Es wird nicht mehr von „Mitarbeit“ gesprochen, sondern im Rahmen der Kirchenstiftungsordnung und der erfolgten Anweisungen führt der/die PfarrsekretärIn die Kasse, nimmt die Sammlungen und sonstigen Einnahmen entgegen und rechnet diese ab. Darüberhinaus hat sie die Buchhaltung zu erstellen und bereitet den Soll-Ist-Vergleich zur Überwachung des Haushaltes vor. Dies alles soll in enger Abstimmung mit dem Kirchenpfleger erfolgen, der laut Kirchenstiftungsordnung die Verantwortung für die Kassen und die Rechnungsführung hat.

PC-Einsatz selbstverständlich

Neu – auch wenn es sich um eine Selbstverständlichkeit handelt – ist die Festschreibung des Einsatzes von PCs in Pfarrbüros, der in Verbindung mit den erforderlichen Schulungen der MitarbeiterInnen zur Arbeitserleichterung und -verbesserung beitragen soll.

Neu ist ferner der Paragraph „Anstellungsträger/Dienstvorgesetzter“. Hier wird klargestellt, dass neben dem Pfarrer eine vom Bischof beauftragte Person Vorgesetzte/r sein kann. Im Erzbistum München und Freising wäre dies zum Beispiel ein/e Pfarrbeauftragte/r oder ein delegierter Kirchenverwaltungsvorstand.

Einige Doppelungen wurden weggelassen. So wurde in § 6 „Fortbildung“ auf den Absatz 2 „Exerzitien“ verzichtet. Für PfarrsekretärInnen gelten – wie für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – die entsprechenden Regelungen des § 52 Abs. 1 d und Abs. 6 a, ABD Teil A 1 (3 Tage für Exerzitien, 3 Tage für freiwillige berufliche Fortbildung).

Jedes Ergebnis in der KODA ist letztlich ein Kompromiss, den beide Seiten tragen. Auch wenn vielleicht nicht alle Wünsche und Vorstellungen der PfarrsekretärInnen Eingang in die Novellierung gefunden haben, so gelang es doch, die Ordnung klarer zu strukturieren und der Praxis besser anzupassen.

Martin Binsack

Impressum

KODA Kompass
Informationen der Bayerischen
Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite.

Für die Inhalte tragen die AutorInnen die Verantwortung. Die Beiträge sind nicht Meinungsäußerungen der Redaktion oder der KODA als Ganzes. Rechtskräftig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

Herausgeber- und Autorenanschrift
Bayerische Regional-KODA
Alte Gasse 14, 86152 Augsburg
Tel.: 08 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 37 93

Redaktionsanschrift
c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
Tel.: 0 80 34/40 84 Fax: 0 80 34/7 08 98 61
Email: redaktion@kodakompass.de

Redaktion
Sandra Franke-Sperrer, Jürgen Herberich,
Johannes Hoppe, Dr. Christian Spannagl,
Susanne Steiner-Püschel, Manfred Weidenthaler, Vertreter der Dienstgeberseite:
Wolfgang Rückl

Redaktionsleitung und Layout
Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.)

Eigene Fotos: Johannes Hoppe
Abo-Verwaltung, Druck und Auflage
Druckerei Fuchs, Gutenbergstr. 1,
92334 Berching, Tel.: 0 84 62/9 40 60,
Fax: 0 84 62/94 06 20; Auflage: 38.500

Erscheinungsweise und Bezug
KODA Kompass erscheint i. d. R. 4 x jährlich. Für sozialversicherungspflichtige MitarbeiterInnen im ABD-Bereich werden die Kosten von den Bayer. Diözesen getragen. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Diözesen, Kirchenstiftungen, sowie angegliederter Einrichtungen erhalten ihn automatisch. Beschäftigte weiterer Einrichtungen erhalten ihn persönlich oder über ihre Dienststelle, soweit diese ABD anwendet und bei der Redaktion registriert ist. Sonstige Interessenten können den KODA Kompass bei der Druckerei Fuchs gegen Kostenbeitrag abonnieren. Kostenbeitrag 8 € pro Kalenderjahr (bei Auslandsbezug zzgl. Porto).

Einzelexemplare, auch älterer Ausgaben, erhalten Sie gegen Einsendung eines adressierten und mit 1,44 € frankierten Rückumschlags von der KODA-Geschäftsstelle. **Alle Ausgaben können unter www.kodakompass.de eingesehen und ausgedruckt werden.**

Viervielfältigung und Weitergabe ist gestattet und erwünscht. Der Abdruck in anderen Publikationen ist gestattet, wenn der Text nicht ohne Zustimmung geändert, der Verfasser genannt und ein Belegexemplar an den KODA Kompass gesandt wird.

KODA Kompass

Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Die Bilanz

Das wurde für die MitarbeiterInnen erreicht

- Fakten
- Einschätzungen
- Meinungen



Themen

- **Aktuelles**
 - Tarifabschluss:** 2,4 % mehr Vergütung
 - Kündigungsschutz:** Zentral-KODA Empfehlung
 - Beihilfe:** In der Kirche weitergewährt
 - Religionsunterricht:** Berufshauptpflicht unnötig
 - Jubiläumswendung:** Regelung geklärt
 - VorpraktikantInnen:** Vergütung erhöht

- **Bilanz**
 - Tarifregelungen:** Erfolgreich weiterentwickelt
 - Lehrerkommission:** Keine Rosinenpickerei
 - Eckpunkte:** Die wichtigsten Beschlüsse
 - Persönliches:** Statements der DienstnehmervertreterInnen

- **KODA-Wahlen**
 - Kardinal Wetter:** Aufruf zur KODA-Wahl
 - Kirchliches Tarifrecht:** Was macht die KODA eigentlich?
 - KODA-Ordnung:** Dienstnehmerseite gestärkt
 - So wird gewählt:** Die Abstimmung
 - Die Sitzvergabe**

Die Neuwahl der KODA

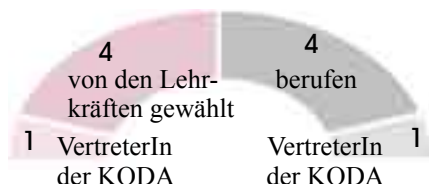


Sitzverteilung in der Bayerischen Regional-KODA

DienstnehmervertreterInnen (gewählt) DienstgebervertreterInnen (berufen)



Sitzverteilung in der Lehrerkommission



Nicht vergessen
15. Mai 2003

Nun haben Sie die Wahl

Liebe Kollegin,
lieber Kollege,

mit der KODA-Amtszeit geht auch die Amtszeit der KODA Kompass-Redaktion zu Ende. Durchaus mit Stolz blicken wir auf die Erfolge der letzten 5 Jahre. Es gibt wohl kaum eine Branche in Deutschland mit einem vergleichbaren Standard bei der Mitarbeiterinformation.

Als wir 1998 mit dem Projekt KODA Kompass starteten, herrschte ein gutes Stück Skepsis: Ist es überhaupt Aufgabe der KODA, die Beschäftigten zu informieren? Ist die Zusatzarbeit auf Dauer zu leisten? Stehen die Kosten im Verhältnis zum Nutzen?

Der Erfolg hat uns recht gegeben. MitarbeiterInnen, die Rechte und Pflichten kennen, die wissen, was für sie gilt, sind zufriedener MitarbeiterInnen. Auch viele Dienstgeber lesen den KODA Kompass und so mancher Konflikt lässt sich vermeiden, wenn Klarheit herrscht, was gilt.

Am Ende der Amtszeit möchte ich allen danken, die zum Gelingen beigetragen haben. Den Redaktionsmitgliedern: **Johannes Hoppe**, dank dessen Bilder der KODA Kompass auch optisch attraktiv und ansprechend ist. **Jürgen Herberich**, der mit unermüdlicher Geduld unsere Internet-Seite programmierte. **Dr. Christian Spannagl**, der für Beiträge und Infos aus der Lehrerkommission verantwortlich war. **Sandra Franke-Sperrer** und **Susanne Steiner-Püschel**, die vor allem bei der redaktionellen Planung mitwirkten und nicht zuletzt den Namen „KODA Kompass“ erfunden haben. Ein besonderer Dank gilt **Wolfgang Rückl**, den Vertreter der Dienstgebersseite, der ganz entscheidend zum erfolgreichen Aufbau des KODA Kompass beitrug und uns stets ein fairer Partner war.

Unsere Rechtsberater, **Peter Zetl** und **Franz Aigner**, bewältigten auch schwierige last-minute-Anfragen souverän und kompetent und trugen wesentlich zur Qualität des KODA Kompass bei. Danken möchte ich den MitarbeiterInnen in den Besoldungsstellen und Herrn Bayer vom Rechenzentrum Eichstätt, mit deren Hilfe wir das Versandsystem aufgebaut haben.

Und nun haben Sie die Wahl Bitte nutzen Sie die Chance, nehmen Sie an der KODA-Wahl teil.

Im Namen des KODA Kompass-Teams wünsche ich Ihnen viel Spaß mit dieser Ausgabe



Manfred Weidenthaler
Redaktionsleiter

Aktuelles aus der KODA

Tarifabschluss

Der Tarifabschluss des Öffentlichen Dienstes wurde vollständig übernommen. Um 2,4% steigen die Löhne 2003. Zusätzlich gibt es eine Einmalzahlung von 7,5%. Allerdings wurden auch die „Kompensationen“ des öffentlichen Dienstes übernommen, unter anderem die Streichung eines freien Tages (AZV-Tag) und vorübergehend nur hälftige Gewährung der Lebensaltersstufen. Darüberhinaus wurde vereinbart, für den öffentlichen Dienst ein neues „leistungs- und marktorientiertes“ Tarifsystem bis 2005 zu schaffen. Die Vergütungstabellen 2003 werden im Amtsblatt veröffentlicht und sind unter www.kodakompass.de verfügbar.

Kündigungsschutz

Die Zentral-KODA hat eine Empfehlung zum Kündigungsschutz verabschiedet. Sollten, z. B. wegen Schließung oder Verkleinerung einer Einrichtung, betriebsbedingte Kündigungen unumgänglich sein, sind die Dienstgeber aufgefordert, sich um Ersatzarbeitsplätze bei anderen kirchlichen Einrichtungen zu bemühen. Die Dienstgebervertreter in der Bayer. Regional-KODA erklärten ihre Absicht, entsprechend zu verfahren und wiesen darauf hin, dass sie dies schon bislang getan hätten. Der Wortlaut der Empfehlung unter www.kodakompass.de.

Beihilfeanspruch besteht weiter

Zu Jahresende war im Bereich des Freistaats und der Kommunen Schluss. Im Rahmen der Sparmaßnahmen wurde die Arbeitnehmerbeihilfe abgeschafft. Für die bayerischen Diözesen gilt dies derzeit nicht. Alle kirchlichen MitarbeiterInnen erhalten weiterhin Beihilfe aus dem Grundtarif 814 (früher 810), auch die Möglichkeit der Höherversicherung im Tarif 820K bleibt bestehen.

Jubiläumszuwendung

Gegensätzliche Rechtsauffassung gab es bei der Auslegung der Regelung über die Jubiläumszuwendungen. Durch eine Neufassung des § 39, Teil A, 1. wurde nun geklärt, dass Zeiten eines Sonderurlaubs (nach § 50 ABD) nur zur Jubiläumsdienstzeit zählen, wenn die Beurlaubung aus schriftlich anerkanntem dienstlichem oder betrieblichem Interesse erfolgte. Sonderurlaub aus familiären Gründen zählt nicht. Allerdings zählen Elternzeit und alle Ausbildungs- und Beschäftigungszeiten bei der katholischen Kirche (einschließlich geringfügiger Beschäftigung).

Berufshaftpflicht unnötig

Wer als kirchliche/r MitarbeiterIn (ReligionslehrerIn, Gemeinde-, PastoralreferentIn ...) an einer öffentlichen Schule unterrichtet, ist besser abgesichert als staatliche Lehrkräfte.

Die Stiftung Warentest hatte Lehrkräften dringend empfohlen, das Risiko der groben Fahrlässigkeit zusätzlich privat abzusichern. Im Unterschied zum Öffentlichen Dienst haben die bayerischen Bistümer aber eine Sammelhaftpflichtversicherung abgeschlossen, die selbst bei grober Fahrlässigkeit für im Dienst gegenüber Dritten verursachte Schäden einsteht. Ausgeschlossen sind bei dieser Versicherung nur Schäden, die vorsätzlich oder bedingt vorsätzlich verursacht wurden.

Manfred Weidenthaler

Höhere Vergütung für VorpraktikantInnen

Für die VorpraktikantInnen der Kindertagesstätten in der Erzdiözese München und Freising konnte bereits seit September 2002 eine höhere Vergütung von 409 € erreicht werden. Im Dezember beschloss nun die KODA für alle PraktikantInnen im Sozialpädagogischen Seminar im ersten Ausbildungsjahr mindestens (bisher höchstens) 204,52 € Vergütung, im zweiten Ausbildungsjahr mindestens 255,56 € ab dem nächsten Kindergartenjahr.

Bei auf ein Jahr verkürzter Ausbildungsdauer gilt die Vergütung des zweiten Jahres. Außerdem dürfen PraktikantInnen nicht auf vom Kindergartengesetz vorgegebene Planstellen für pädagogische Zweikräfte gesetzt werden.

Ingrid Enzner



Beihilfe: Weiterhin erhalten kirchliche MitarbeiterInnen Zuschüsse z. B. bei Zahnersatz.

Foto: kna-Bild



Aufruf zur KODA-Wahl

Auf Vorschlag der Bayerischen Regional-KODA hat die Freisinger Bischofskonferenz für die anstehenden Neuwahlen der Vertreter der Mitarbeiter in der Bayerischen Regional-KODA den 15. Mai 2003 als Wahltermin festgesetzt.

In den sieben Diözesen der bayerischen Kirchenprovinzen sind über 50.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in kirchlichen Einrichtungen tätig. Sie sind gemäß Wahlordnung aufgerufen, in Urwahl zu entscheiden, welche Frauen und Männer in der sechsten Amtsperiode der 1980 erstmals konstituierten Bayerischen Regional-KODA ihre Interessen vertreten sollen.

Bereits in der Wahlordnung zur vierten Amtsperiode im Jahre 1993 haben die bayerischen Bischöfe das demokratische Element der Urwahl an Stelle des bis dahin üblichen Prinzips der indirekten Wahl durch Wahlfrauen bzw. Wahlmänner eingeführt. Dies geschah in der Absicht, in der Bayerischen Regional-KODA nicht nur ein legitimes, sondern auch ein von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern akzeptiertes Instrument des Interessenausgleichs zu haben.

Ich rufe deshalb alle wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den bayerischen (Erz-)Diözesen auf, von ihrem Wahlrecht Gebrauch zu machen. Eine hohe Wahlbeteiligung stärkt sowohl das Ansehen der Bayerischen Regional-KODA als auch die Position der gewählten Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Erstmals wird es Koalitionen (Interessenvertretungen) gemäß Artikel 6 Grundordnung ermöglicht, Kandidaten aufzustellen, die sich ebenfalls der Urwahl durch alle Wahlberechtigten stellen müssen. Es ist Sache der Koalitionen, für ihre Kandidaten bei den Wählern zu werben.

Alle Gewählten vertreten die Interessen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig davon, welcher Berufsgruppe sie angehören oder wer sie vorgeschlagen hat.

Den Mitgliedern der Bayerischen Regional-KODA danke ich für die Arbeit in den zu Ende gehenden 5 Jahren in dieser Amtsperiode. Sie haben sich der Arbeit mit großem Verantwortungsbewusstsein und aus Verpflichtung für das Gemeinwohl im kirchlichen Dienst gestellt.

Ich danke auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich als Kandidatinnen und Kandidaten für ein Amt zur Wahl stellen, das ungeachtet aller Unterstützung mit den erforderlichen Mitteln und der notwendigen Freistellung von der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeit immer auch ein Ehrenamt bleibt.

München, den 20. Dezember 2002

+ *Friedrich Kard. Wetter*

Friedrich Kardinal Wetter
Vorsitzender der Freisinger Bischofskonferenz



Arbeitsvertragsrecht erfolgreich weiterentwickelt

Die Vorsitzenden ziehen Bilanz

Die 5. Amtszeit der Bayerischen Regional-KODA war eine weitere Etappe auf dem Weg, kollektives kirchliches Arbeitsvertragsrecht gemäß der „Grundordnung für den kirchlichen Dienst“ in paritätisch besetzten Kommissionen (Art. 7) zu gestalten. Dieses Verfahren, als „Dritter Weg“ bezeichnet, hat in den letzten 5 Jahren eine weitere Bewährungsprobe bestanden. Auch wenn es oft schwierig war, natürlicherweise unterschiedliche Interessen auf dem Weg des Verhandels und der Konsensfindung einem Mehrheitsbeschluss (2/3-Mehrheit notwendig) zuzuführen, konnte in fast allen Fällen schließlich eine in Angriff genommene Materie mit Beschluss und In-Kraft-Setzung beendet werden.

Viele eigenständige Regelungen

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Bereich der Bayer. Regional-KODA dürfte nicht entgangen sein, dass die KODA eine Vielzahl eigenständiger Regelungen verabschiedet hat. Nicht zuletzt seit der Herausgabe regelmäßiger Informationen im KODA Kompass und der Einrichtung einer Homepage der Mitarbeiterseite der Bayer. Regional-KODA (www.kodakompass.de) kann die Arbeit der Bayer. Regional-KODA von jedermann wahrgenommen und bewertet werden. Diese Informationsmöglichkeiten waren besonders ein Anliegen der Mitarbeiterseite, um die Arbeit der KODA transparent zu machen und um ihre Ergebnisse mit sachkundigem Kommentar begleiten zu können. KODA Kompass und Homepage erfreuen sich bei den MitarbeiterInnen hoher Wertschätzung und auch Beachtung im außerbayerischen Raum. Die hohe Anzahl von KODA-Beschlüssen konnte nur durch konsequente intensive Arbeit in den Gremien der Bayer. Regional-KODA (Arbeitsgruppen, Vorbereitungsausschuss, Vollversammlung) und durch regelmäßige Beratung auf Mitarbeiter- und Dienstgeberseite erreicht werden. Die VertreterInnen der MitarbeiterInnen haben darüber hinaus auf vielen Mitarbeiterversammlungen über KODA-Arbeit informiert und Beschlüsse erläutert.

Wichtige Kontakte geknüpft

Regelungen in den Bereichen der Beihilfe und der Zusatzversorgung machten es notwendig, Kontakte zur Bayerischen Versicherungskammer (Beihilfe/Beihilfeversicherung), zur Bayerischen Versorgungskammer (Zusatzversorgung/zusätzliche betriebliche Rente) und zur SELBSTHILFE (zusätzliche betriebliche Versorgung nach der Versorgungsordnung B) zu knüpfen beziehungsweise zu vertiefen. Besonders gepflegt wurden seitens der MitarbeitervertreterInnen die Kontakte zu kirchlichen Berufsgruppenvertretungen.

Auch für die kirchlichen Dienstgeber ist die KODA zum anerkannten Instrument für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen in den bayerischen (Erz-)Diözesen geworden. Insbesondere von den Beschlüssen der Lehrerkommission werden in Bayern auch fast alle Orden erreicht.

Faires Klima zwischen Dienstgebern und Dienstnehmern

Innerhalb der Bayer. Regional-KODA herrschte ein sachliches, von Engagement geprägtes, auch in streitigen Themen faires Klima. Das Bemühen, eine Lösung zu finden und nach Kompromissen zu



Unentbehrlich: Unsere Geschäftsstellenmitarbeiterinnen; v. l. Geschäftsführerin Beate Dieterle, Sekretärinnen Gertrud Kölbl, Ilona Heidelberger. Foto: KODA Kompass

suchen, wurde nie in Abrede gestellt. Im Lauf der Jahre, teilweise sogar über mehrere Amtsperioden hinweg haben sich auch persönliche Beziehungen aufgebaut, die in schwierigen Situationen hilfreich waren.

Auf Mitarbeiterseite hat sich eine verstärkte Aufgabenverteilung auf die



Dr. Joachim Eder, Wolfgang Rückl
Foto: KODA Kompass

einzelnen Mitglieder bewährt. Durch die so erworbene Sachkompetenz konnten Regelungen wie die Entgeltumwandlung, das Reisekostenrecht, die Schlichtungsverfahrenordnung und vor allem der große Komplex der Neuordnung des Zusatzversorgungsrechtes in relativ kurzer Zeit bewältigt werden. Fast schon routinemäßig erfolgte die laufende Umsetzung tariflicher Regelungen des öffentlichen Dienstes, einschlägiger Gesetze oder höchstrichterlicher Entscheidungen.

Ständiger Beobachtung und Weiterentwicklung unterlagen auch die verschiedenen Dienst- und Vergütungsordnungen.

Einfluss über Bayern hinaus

Durch die gewählten VertreterInnen der Mitarbeiterseite und die entsandten Vertreter der Dienstgeber in der Zentral-KODA konnte dort wesentlicher Einfluss genommen werden. Auch in der Diskussion über die Zukunft des Dritten Weges sind die Stimmen aus Bayern nicht zu überhören.

Die Bayer. Regional-KODA plädiert sowohl in Bayern als auch auf zentraler Ebene für die Zulassung von Koalitionen (Interessenvereinigungen) im Sinne von Art. 6 Grundordnung. In Bayern wurde diesem Anliegen durch eine entsprechende Öffnungsklausel in der KODA-Ordnung durch die bischöflichen Gesetzgeber Rechnung getragen.

Seit der Überführung des BAT in das ABD hat die Bayer. Regional-KODA gezeigt, dass sie zu einer kontinuierlichen Weiterentwicklung des kirchlichen Arbeitsvertragsrechtes in Bayern in der Lage ist. Die Anstrengungen haben sich gelohnt.

Dr. Joachim Eder
Vorsitzender 1998 - 2001
Stellv. Vorsitzender 2001 - 2003
Wolfgang Rückl
Stellv. Vorsitzender 1998 - 2001
Vorsitzender 2001 - 2003

Eckpunkte

Wichtige Beschlüsse
in der 5. Amtsperiode

- 1998 Neufassung des Beihilferechts, Einführung des Tarifs 820K
Beschäftigung über das 68. Lebensjahr hinaus im Ausnahmefall zugelassen
Erste Ausgabe des „KODA Kompass“
- 1999 Altersversorgung bei der SELBSTHILFE eingeführt („VOBD“) automatische Übernahme von Einmalzahlungen des öffentlichen Dienstes
Verbesserungen bei der Altersteilzeit
- 2000 einheitliche Regelungen für Realschulen und Gymnasien in kirchl. Trägerschaft durch die Lehrerkommission
Herabgruppierungsschutz für KindergartenleiterInnen (KODA-Empfehlung)
Altersteilzeit auch für Teilzeitbeschäftigte
überarbeitete Dienstordnungen für KirchenmusikerInnen und MesnerInnen
kodakompass online geht ans Netz
- 2001 anteilige Vergütung für geringfügig Beschäftigte wieder eingeführt
neue Schlichtungsverfahrensordnung
bayerneinheitliche Reisekostenordnung (Kilometerpauschale 30 Cent)
Anspruch auf Sonderurlaub, z. B. zur Kindererziehung, wird „Soll-Bestimmung“ (vorher „Kann-Bestimmung“) neue Dienstordnung für GemeindeferentInnen
einheitliche Regelungen für Grund- und Hauptschulen in kirchl. Trägerschaft durch die Lehrerkommission
- 2002 freie Vergütung bei über 65jährigen
einheitliche Regelung für berufliche Schulen in kirchlicher Trägerschaft durch die Lehrerkommission
Arbeitszeitkontenregelung bis 2010 verlängert, Sabbatjahrregelung dauerhaft eingeführt
Entgeltumwandelungsregelung zur Verbesserung der Altersversorgung
Ballungsraumzulage weitergeführt
VorpraktikantInnenvergütung erhöht
neue Versorgungsordnungen (Abschluss der Neuregelung der Altersvorsorge)
- 2003 vollständige Gleichstellung der Teilzeitbeschäftigten – einschl. 400 €-Kräfte – abgeschlossen
überarbeitete Dienstordnung für PfarrsekretärInnen

Zusammenstellung: M. Weidenthaler

Was macht die KODA eigentlich? Schnellkurs kirchliches Tarifrecht

Ob Eingruppierung, Altersversorgung, Arbeitszeit, Altersteilzeit oder Kündigungsschutz: über alle arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen in der Kirche entscheidet die KODA.

Die Aufgaben sind die gleichen wie die der Tarifkommission im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft.

Die bayerische KODA ist eine Regional-Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts, kurz Regional-KODA. Sie ist für jede/n MitarbeiterIn der katholischen Kirche in Bayern zuständig, soweit er/sie nicht im Caritas-Bereich arbeitet (für diese gibt es eine eigene deutschlandweite Kommission, die „AK“).

Ein wesentlicher Unterschied zu Tarifkommissionen liegt in der KODA-Wahl. In den Tarifkommissionen verhandeln nur die Vertreter der Gewerkschaft im Auftrag der Gewerkschaftsmitglieder. Die DienstnehmervertreterInnen der KODA werden dagegen von allen wahlberechtigten MitarbeiterInnen gewählt.

Die von den Tarifkommissionen abgeschlossenen Tarifverträge gelten daher in der Regel auch nur für Gewerkschaftsmitglieder und für Arbeitgeber, die dem entsprechenden Arbeitgeberverband angehören.

Regelungen der KODA dagegen erhalten durch die bischöfliche In-Kraft-Setzung den Rang einer „kirchlichen Rechtsnorm“. Sie gelten für alle MitarbeiterInnen, in deren Arbeitsvertrag auf die in Kraft gesetzten KODA-Beschlüsse verwiesen wird (das ist bei praktisch allen neueren Arbeitsverträgen der Fall). Vor allem gelten sie aber zwingend für jeden der bischöflichen Gesetzgebung unterworfenen kirchlichen Arbeitgeber. Ein Dienstgeber kann sich den KODA-Regelungen nicht entziehen. Eine Ausnahme ist der Bereich der Orden: Orden müssen zunächst die Grundentscheidung treffen, die KODA-Regelungen anzuwenden, dann sind sie aber auch gebunden.

Das ABD

Alle KODA-Regelungen zusammen sind das Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen, kurz ABD. Einmal jährlich erscheint es und ist im Buchhandel zu beziehen. Die meisten Pfarreien und kirchlichen Einrichtungen haben ein ABD, das den MitarbeiterInnen zur Einsicht zur Verfügung steht.

Neue Beschlüsse werden in den diözesanen Amtsblättern veröffentlicht. Über wesentliche Änderungen informiert natürlich auch der KODA Kompass. Wer über Internet verfügt, kann zusätzlich den „kodakompass newsletter“ kostenlos abonnieren.

Die Sache mit dem Streikrecht

Scheitern im öffentlichen Dienst oder in der Privatwirtschaft Tarifverhandlungen, werden Schlichter angerufen. Scheitert das Schlichtungsverfahren, kommt es meist zum Streik und als Gegenmaßnahme zur Aussperrung (Aussperrung bedeutet, dass der Arbeitgeber sich weigert, die ArbeitnehmerInnen zu beschäftigen und ihnen Lohn zu zahlen).

Im kirchlichen Dienst gibt es weder Streik noch Aussperrung. Die Bischöfe halten Streiks in der Kirche für unzulässig. Zum einen gehe es in der Kirche nicht darum Gewinne zu verteilen, zum anderen dürfe sie niemals den Dienst am Nächsten einstellen. Ein streikbedingter Ausfall von Gottesdiensten, Religionsunterricht oder auch sozialen Diensten sei nicht zu verantworten.

In der KODA gibt es einen Vermittlungsausschuss, wenn sich Dienstgeber und DienstnehmervertreterInnen nicht einigen können. Doch der Streik als letztes Mittel, insbesondere um Vergütungserhöhungen zu erzwingen, fehlt. Im Bereich der Bayer. Regional-KODA wurde dieses Problem durch die „Tarifautomatik“ gelöst. Die prozentualen Vergütungserhöhungen im öffentlichen Dienst werden automatisch für kirchliche MitarbeiterInnen übernommen. Auch Einmalzahlungen erhalten die Beschäftigten automatisch, sofern die KODA nichts Abweichendes beschließt.

Berufsverbände, Gewerkschaften in der Kirche

Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes garantiert allen MitarbeiterInnen das Recht sich in Verbänden und Gewerkschaften (sogenannten Koalitionen) zusammenzuschließen, um ihre „Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ zu verbessern. Die Einflussmöglichkeiten von Koalitionen sind jedoch im Vergleich mit dem öffentlichen Dienst oder der privaten Wirtschaft gering. Um bei der praktischen Umsetzung der Koalitionsfreiheit einen Anfang zu machen, wird anerkannten Koalitionen ab dieser KODA-Wahl zumindest ein Wahlvorschlagsrecht eingeräumt.

Manfred Weidenthaler

Viele Infos rund um die KODA sind auch im KODA Kompass Nr. 6 „20 Jahre Bayer. Regional-KODA“ zu finden. Im Internet unter www.kodakompass.de (Rubrik „KODA Kompass print“).

265 Sitzungen - 560 Seiten ABD - Hat es sich gelohnt? Was Ihre VertreterInnen dazu sagen...

Diözese Augsburg



Erreicht wurde u. a. im Gegensatz zum öffentlichen Dienst: keine Streichung der Beihilfe, Entgeltumwandlung und die Berücksichtigung aller Kinder bei der Vergütung. Grundlagen wurden geschaffen: Ausstattung von Arbeitsmitteln für KODA-Vertreter, Zulassung von Koalitionen bei der Wahl, Reisekostenregelung.
Eduard Frede



Äußerst positiv sehe ich die Möglichkeit der Entgeltumwandlung zur zusätzlichen Alterssicherung für kirchliche MitarbeiterInnen. Wünschen würde ich mir eine konsequentere Umsetzung gefasster KODA-Beschlüsse, z. B. beim Einrichten von Arbeitszeitkonten – da besteht Handlungsbedarf!
Angelika Haselböck

Erzdiözese Bamberg



Eine motivierte und kompetente Mitarbeiterseite gestaltete in der vergangenen Amtsperiode wichtige Entscheidungen mit: u.a. Entgeltumwandlung, Reisekostenrecht, Novellierung von Dienstordnungen. Für mich der entscheidende Meilenstein im 3. Weg für Bayern: der KODA-Kompass und sein Serviceangebot im Internet.
Johannes Hoppe

Diözese Eichstätt



KODA: grundsätzlich notwendig / **Wahl der diözesanen Vertreter:** Mitarbeiterstrategie wünschenswert / **Grundlage für Verhandlungserfolge der Dienstnehmerseite:** Kontinuität bei der Zusammensetzung, personalpolitische Weitsicht, Berufsgruppensolidarität / **Bewertung der letzten Amtsperiode:** gute Arbeit der Dienstnehmerseite
Rainer Kasl



Persönlich kann ich auf fast 23 Jahre Mitarbeit in der BayRK zurückblicken. Der bisher beschrittene Dritte Weg hat sich in Bayern bewährt und wird auch in Zukunft, trotz knapper finanzieller Mittel der Bayerischen (Erz-)Diözesen, anstehende Entscheidungen tragen.
Hans Reich



1998 wurde ich als Dienstnehmervertreterin für die Erzdiözese Bamberg gewählt. Ausgangspunkt für meine Kandidatur war die damals neue Dienstordnung für Erzieherinnen. Mein Fazit: die Einarbeitung war mühsam, jedoch bereichernd. „Highlight“: die Entstehung des KODA Kompass für alle kirchlichen Mitarbeiter.
Susanne Steiner-Püschel

Erzdiözese München und Freising



“Alles Neue braucht seine Zeit”. Zuerst galt es, den Vorsprung der erfahrenen KODA-Kollegen aufzuholen sowie sich mit der Arbeitsweise der KODA vertraut zu machen. Kontakte zu Kolleg(inn)en,



Schwerpunkt: Vereinbarkeit von Familie & Beruf. Unterstützung für Frauen. Teilnahme: AK Kirchenmusiker/Mesner/Altersteilzeit. Vorstoß: Anspruch auf Teilzeitarbeit für beide



Als Mitglied des Vorbereitungsausschusses und vieler Arbeitsgruppen konnte ich viel erreichen für die Gemeinde-/Pastoralreferenten, Mesner, Kirchenmusiker, Pfarrsekretärinnen (Dienstordnung,

zu den MÄVEN und zur DIAG zu pflegen. Toleranz und Solidarität auf unserer Dienstnehmerseite zu stärken.

Renate Ziller



Diözese Passau

Die BayRK hat gezeigt, dass sie in verlässlicher Weise Regelungen wie z. B. das Versorgungsrecht, die Beihilfe und verschiedene kirchliche Dienstordnungen verabschiedet, Anliegen der verschiedenen MitarbeiterInnen im Auge behält, auf ihre Umsetzung drängt und die getroffenen Entscheidungen transparent macht.

Dr. Joachim Eder



Dies war meine zweite Amtsperiode in der KODA. Die Arbeit wurde immer umfangreicher und intensiver. Anliegen und Probleme verschiedenster Berufsgruppen gleichwertig zu vertreten ist nicht immer leicht, vor allem bei Einsparungen. Ein großer Fortschritt ist für mich die Mitarbeiterinfo durch den KODA-Kompass.

Elisabeth Weinzierl



Diözese Würzburg

+++ www.kodakompass.de +++
MitarbeiterInnen müssen sich schnell informieren können +++
deshalb habe ich mich für Start und Ausbau der Internet-Schwester des KODA-Kompass engagiert
+++ Altersvorsorge +++ die Infos mussten so aufbereitet sein, dass MitarbeiterInnen ihre Entscheidung leicht treffen können +++

Jürgen Herberich



Eitemieße im Erziehungsurlaub: Familienzeit. Aufsätze in Fachzeitschriften. Einsatz: Kündigungs-schutz der Mitarbeitervertreter.

Gabriele Baumann



Mein Einsatz galt besonders den unter hohen finanziellen Lasten leidenden Beschäftigten im Raum München/Freising. Daher habe ich mich für die Beibehaltung der Ballungsraumzulage und für die Höherbezahlung der „VorpraktikantInnen“ engagiert.

Ich danke allen für ihre Unterstützung und die gute Zusammenarbeit.

Ingrid Enzner



Diözese Regensburg

Besonders erfreulich: So viel Anklang mit dem KODA-Kompass samt Homepage – echt toll! Manchmal unerfreulich: Der „gelebte Glauben“ im Umgang untereinander war nicht immer spürbar. Manchmal nachdenklich: Ich dachte echt, wir hätten in der KODA mehr zu sagen. Besonders amüsant: Käse, Karteln und Knabbern nach Vollversammlungs-Abenden.

Sandra Franke-Sperrer



Durch die Zugehörigkeit zum Vorbereitungsausschuss und die Mitarbeit in den verschiedensten Arbeitsgruppen (Erzieherinnen, Reisekosten, pastorale Dienste u. a.) konnte ich die Zusammenhänge immer mehr durchschauen, mir viel Wissen über das Arbeitsrecht aneignen und weitergeben.

Michael Wenninger



Ich blicke zurück auf 10 Jahre BayRK incl. Mitarbeit im Vorbereitungsausschuss und in Arbeitsgruppen. Die Arbeit wurde professioneller, sie wird durch die wirtschaftliche Lage zunehmend schwieriger und fordert mehr denn je die vertrauensvolle Zusammenarbeit und die Nutzung von Synergien auf allen Ebenen.

Beate Reisert



Reinhard Donhauser-Koci ist als Stellvertreter Vorsitzender der Lehrerkommission ebenfalls KODA-Mitglied. Seine Bilanz und die der anderen Dienstnehmervertreter in der Lehrerkommission finden Sie auf Seite 9.

Trotz schwieriger Ausgangslage – Sparbeschlüsse der vorangegangenen KODA – gelang die Wende. Die Kirche hat inzwischen in vielen tariflichen Fragen den öffentlichen Dienst überrundet. Der mir wichtigste persönliche Erfolg: Der Aufbau des KODA Kompass, einer Mitarbeiterinformation, die deutschlandweit ihresgleichen sucht.

Manfred Weidenthaler



Keine Rosinenpickerei in der Lehrerkommission

Vergleichbarkeit mit staatlichen Lehrkräften nur teilweise erreicht

Die erste Amtsperiode der Lehrerkommission in der Bayerischen Regional-KODA geht zu Ende. Es ist daher angebracht, ein Resümee zu ziehen. Die Lehrerkommission wurde 1998 von der Freisinger Bischofskonferenz ins Leben gerufen, um die einzelvertraglich geregelten Arbeitsverhältnisse der Lehrkräfte als Angestellte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft zu vereinheitlichen und sie in die Arbeitsrechtsregelungen der bayerischen (Erz-)Diözesen zu überführen. Dabei ist die Vergleichbarkeit der arbeitsvertraglichen Regelungen der LehrerInnen mit den Regelungen des öffentlichen Dienstes für LehrerInnen im Freistaat Bayern unter Berücksichtigung der staatlichen Ersatzleistungen aufrechtzuerhalten.

Dieser zweite Teil des Auftrags der Bischöfe musste zwangsläufig zu einem Dilemma führen, da diese Vergleichbarkeit gar nicht bestand und bis jetzt auch nicht besteht.

Zu Beginn der Tätigkeit ging es darum, die Beschlusskompetenz in den spezifischen Angelegenheiten der LehrerInnen gegenüber der Regional-KODA durchzusetzen. Zielsetzung der Arbeitnehmerseite in der Lehrerkommission war es dann – gemäß dem Bischofsauftrag – die größtmögliche Nähe zum Lehrer des Freistaates Bayern durch die entsprechende Ausgestaltung der SR 21 zu erreichen, das heißt beamtenrechtliche Bestimmungen so weit als möglich in arbeitsvertragliche Regelungen für angestellte Lehrkräfte zu übertragen. Es wurde dabei bewusst keine „Rosinenpickerei“ betrieben, was schon die Übernahme der A-Tabelle bei der Vergütung zeigt. Andererseits wurde damit erreicht, dass für alle Schulen die Verleihung einer Berufsbezeichnung, die Vergabe von Anrechnungsstunden, die Vergabe von Funktionen und die Übernahme der Arbeitnehmeranteile zur Rentenversicherung verbindlich wurden. Wo es von der staatlichen Refinanzierung her möglich war, gilt auch die Gewährung der Beihilfe im Ruhestand. Die Übernahme der Arbeitnehmeranteile zur Arbeitslosenversicherung konnte für LehrerInnen an Gymnasien und Realschulen in diözesaner Trägerschaft durchgesetzt werden,

bei Ordensschulen musste notgedrungen eine Öffnungsklausel in Kauf genommen werden. Es wurde erstmals ein einheitliches Arbeitsvertragsrecht für Lehrer an allen Schularten in kirchlicher Trägerschaft festgelegt. Mit der SR 21 Teil A (Gymnasien und Realschulen), Teil B (berufliche Schulen) und Teil C (Volksschulen) haben wir den ersten Teil des Bischofsauftrages, nämlich die Vereinheitlichung der Arbeitsverträge, weitgehend erfüllt.

Die Vergleichbarkeit zum Lehrer des Freistaates Bayern ist in wichtigen Bereichen jedoch noch immer nicht erreicht: Bei der Nettovergütung klafft weiterhin eine erhebliche Lücke, eine Reihe von Lehrkräften erhält keine Beihilfe im Ruhestand. Mit großer Sorge erfüllt uns zur Zeit auch die Ungewissheit über die künftige Gestaltung des Versorgungssystems für Lehrer mit Versorgungszusage.

Die immer noch vorhandenen erheblichen Unterschiede in Bezug auf Besoldung und Versorgung, Arbeitsplatzsicherheit und anderes mehr haben zur Folge, dass die Schulen in kirchlicher Trägerschaft für junge Lehrkräfte trotz der vorher aufgezählten Erfolge an Attraktivität verlieren und damit ein gravierender Lehrermangel und eine Überalterung der Lehrerkollegien, sowie eine erhebliche Mehrbelastung der jetzt unterrichtenden Lehrkräfte vorprogrammiert ist.

Eine Lösung dieser Probleme kann nicht in einer Verringerung der Zahl der Eingangsklassen, Erhöhung der Klassenstärke oder gar Aufgabe von Schulen liegen, sondern ist nur möglich durch eine spürbare Verbesserung der Arbeitsvertragsbedingungen. Dazu wird noch der eine oder andere Kraftakt in der Lehrerkommission nötig sein, wobei die bisherigen Arbeitsbedingungen auf den Prüfstand müssen. Es sollte möglich sein, die Kosten für die Schulträger zu senken und die Netto-Vergütung der Lehrkräfte zu erhöhen.

Wolfgang Dennstädt
Reinhard Donhauser-Koci
Hannelore Hofmann
Klaus Jüttler
Josef Landherr
Dr. Christian Spannagl



Die Absicherung der Zukunft unserer jungen Lehrer ist zugleich eine Investition in die Zukunftssicherung unserer Ordensschulen!

Wolfgang Dennstädt

Persönliche Bilanz Dienstvertretung in der Kommission



Ich habe mich immer um eine faire und sachliche Auseinandersetzung bemüht und versucht, den Standpunkt der Frau in einem von Männern dominierten Gremium zur Geltung zu bringen.

Hannelore Hofmann



Vor fünf Jahren hatte ich versprochen, mich dafür einzusetzen, dass sich die Lehrkräfte an unseren Schulen mit Zufriedenheit dem Bildungsauftrag widmen können. Die Voraussetzung für Zufriedenheit „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ist leider als Zielrichtung unserer Bemühungen bisher noch nicht akzeptiert worden.

Josef Landherr



Ziel: Gleichstellung der Lehrer i.K. mit staatlichen Lehrern in Bezug auf Vergütung, Versorgung und Arbeitsplatzsicherheit
Erfolge: Leider nur bei der Vereinheitlichung der SR 21

Sorge: Gefährdung unserer Schulen wg. Lehrermangels aus oben genannten Gründen

Stärke: Mitarbeiterseite war immer einig

Reinhard Donhauser-Koci

nliche en der ehmer- erInnen Lehrer- ission



Wesentliches Ziel war und bleibt es für mich, im Rahmen des Auftrags der Freisinger Bischofskonferenz die Arbeitsvertragsbedingungen der Arbeitnehmer zu verbessern, ihre Rechte festzuschreiben und mich für eine gerechte, faire Nettovergütung ihrer Arbeit, auch ihrer Mehrarbeit, einzusetzen.

Klaus Jüttler



Fotos: W. Dennstädt

Mir lag daran, die Verträge für die Lehrkräfte an klösterlichen Schulen zu vereinheitlichen und sichtbar zu verbessern, aber auch die Zukunft dieser Schulen im Auge zu behalten. Gerne hätte ich deshalb über neue Wege in der Lehrerbesoldung diskutiert, aber leider war dies nicht Aufgabe dieser Kommission...

Dr. Christian Spannagl

Die neue KODA-Ordnung

Dienstnehmerseite gestärkt, Mitarbeiterkoalitionen einbezogen

Der Regional-Wahlvorstand der KODA-Wahl 1998 hatte Kritik gegenüber der bisherigen Wahlordnung angemeldet, da bei der Wahl einige Unklarheiten gegeben waren. In Kontakt mit dem Vorsitzenden des Regional-Wahlvorstandes erarbeitete eine paritätisch besetzte Arbeitsgruppe mit Billigung der Bayer. Regional-KODA diese Kritikpunkte in einen Novellierungsvorschlag ein. Die Arbeitsgruppe griff weitere neue Vorschläge aus der Mitarbeiterseite und der Dienstgeberseite auf. Sie übernahm die von der Freisinger Bischofskonferenz beschlossene Neukonzeption der Lehrerkommission, die im Zusammenwirken mit der Mitarbeiterseite der Lehrerkommission und dem Philologenverband erfolgte. Der erarbeitete Vorschlag für eine Ordnung wurde der Bayer. Regional-KODA zur Diskussion auf verschiedenen Vollversammlungen vorgelegt. Die Bayer. Regional-KODA empfahl dann die endgültige Vorlage nach eingehender Diskussion und verschiedenen Veränderungen der Freisinger Bischofskonferenz zur Beschlussfassung.

Die Ordnung der Bayer. Regional-KODA hat sich auf der Grundlage einer Rahmenordnung für den Bereich der Deutschen Bischofskonferenz entwickelt, jedoch die spezifischen regionalen Besonderheiten in Bayern berücksichtigt. Sie weicht deshalb in vielen Punkten davon ab.

Der entscheidende Unterschied zu den anderen KODA-Ordnungen lag bereits 1998 darin, dass die Ordnung der Bayer. Regional-KODA kein sogenanntes Letztentscheidungsrecht des Diözesanbischofs vorgibt. Die Kompetenz zur Beschlussfassung verbleibt ausschließlich bei der Bayer. Regional-KODA; dem Diözesanbischof kommt die In-Kraft-Setzung als zweites Element zu. Der Diözesanbischof kann aber nicht an der KODA vorbei alleine Recht setzen.

Neukonzeption der Lehrerkommission

Innerhalb der Bayer. Regional-KODA gibt es eine eigene Lehrerkommission, die ausschließlich für Regelungen gemäß der lehreigenen Sonderregelung im ABD

zuständig ist, paritätisch aus je 4 beruflichen Dienstgebervetretern und 4 gewählten Lehrkräften (mindestens je einer aus Ordensbereich oder aus dem Bereich der übrigen Schulen) sowie den beiden Vorsitzenden der Bayer. Regional-KODA besteht. Intern wurde festgelegt, dass die Amtszeit dieser eigenen Lehrerkommission mit Ablauf der nächsten Amtsperiode im September 2008 endet und für die Zukunft ein neues Verfahren entwickelt werden soll, das die Interessen der Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft ausreichend schützt. Die Lehrerkommission ist damit Bestandteil der Bayer. Regional-KODA, erhält aber für eine Übergangszeit begrenzte Beschlusskompetenzen.



KODA-Vollversammlung: Hier werden mit 2/3 -Mehrheit die arbeitsrechtlichen Beschlüsse gefasst. Foto: KODA Kompass

Orden päpstlichen Rechts einbezogen

Die Regelung des Geltungsbereiches wird insoweit vereinfacht, dass nur noch zwischen Einrichtungen, für die die Grundordnung unmittelbar gilt und für solche, soweit sie die Grundordnung rechtsverbindlich übernommen haben, unterschieden wird. Im Zusammenhang mit dieser Neukonzeption des Geltungsbereiches wurde auch eine Lösung für die „Institute des geweihten Lebens päpstlichen Rechts und der Gesellschaften des Apostolischen Lebens päpstlichen Rechts“ (Institute pR) gefunden. Diese Einrichtungen, die nicht unter die bischöfliche Gesetzgebung fallen, sondern direkt dem Papst unterstellt sind, müssen selbst entscheiden, ob sie die

vom Bischof in Kraft gesetzten Beschlüsse auch bei ihren Einrichtungen als in Kraft gesetzt geltend ansehen. Diese Entscheidung muss aber vorab getroffen werden, darf nicht fallweise erfolgen. Die Bayer. Regional-KODA geht davon aus, dass die entsprechenden Einrichtungen das ABD übernehmen.

Kündigungsschutz verbessert

Eine Verbesserung des Kündigungsschutzes wurde für KODA-DienstnehmervertreterInnen erreicht. Es wird erstmalig berücksichtigt, dass KODA-Tätigkeit sich erheblich von einer MAV-Tätigkeit unterscheidet und für 18 gewählte MitarbeiterInnen in Bayern, die für ca. 50.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuständig sind, ein besonderer Kündigungsschutz gegeben sein muss.

Aktives und passives Wahlrecht überarbeitet

Es besteht keine Wahlberechtigung und keine Wählbarkeit für Mitglieder eines kirchlichen Organs (z. B. einer Kirchenverwaltung), das zur gesetzlichen Vertretung im Geltungsbereich des ABD berufen ist. Er/Sie kann also nicht wählen und auch nicht gewählt werden, wenn er/sie Mitglied einer Kirchenverwaltung ist, da für die bei Kirchenstiftungen beschäftigten MitarbeiterInnen das ABD Geltung besitzt und durch die Kirchenverwaltungstätigkeit eine Unvereinbarkeit mit der Tätigkeit eines/r KODA-Mitarbeitervertreter/in gegeben ist (Die Mitglieder der Kirchenverwaltung sind Arbeitgeber gegenüber den KirchenstiftungsmitarbeiterInnen.). Es gilt das biblische Prinzip: man kann nicht zwei Herren gleichzeitig dienen.

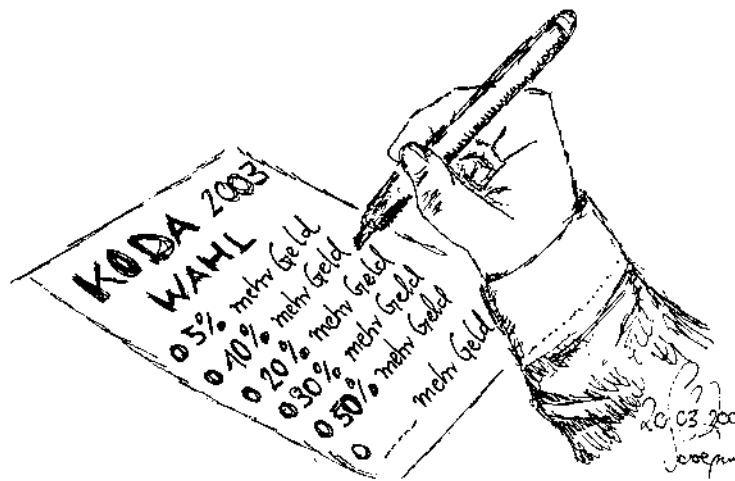
Wenn dagegen ein/e MitarbeiterIn ehrenamtlich im gesetzlichen Vertretungsorgan einer AVR-Einrichtung (z. B. einem Caritas-Altenheim, also einer Einrichtung, für die die Bayer. Regional-KODA nicht zuständig ist) Mitglied ist, kann er/sie trotzdem wählen und gewählt werden.

Ausgeschlossen von der Wahlberechtigung sind MitarbeiterInnen, die mit weniger als 20 % des Beschäftigungsumfanges eines vergleichbaren Vollbeschäftigten beschäftigt sind. Diese Beschränkung wurde im Vorfeld intensiv diskutiert. Dabei wurde deutlich, dass es für die Wahlberechtigung auch erforderlich sein sollte, dass die

Tätigkeit der KODA erhebliche Auswirkungen auf die persönlichen Lebensumstände hat. Diese Entscheidung hat sich die KODA nicht leicht gemacht und sie wurde bis zum Schluss kontrovers diskutiert.

Koalitionen bei der Wahl vorschlagsberechtigt

Die Einbindung von Koalitionen (also von Zusammenschlüssen von MitarbeiterInnen, wie z. B. Berufsverbänden) in das KODA-System wurde noch nicht vorgenommen, sondern lediglich eine Einbeziehung von Koalitionen bei der KODA-Wahl. So können Koalitionen Wahlvorschläge einreichen, wobei diese Personen ausdrücklich als Koalitionsvertreter gekennzeichnet werden. In der



Wahlordnung sind die einzelnen Voraussetzungen geregelt.

Allerdings müssen diese Koalitionen vorab deutlich machen, dass sie die Eigenart des kirchlichen Dienstes anerkennen. Es bedarf deshalb quasi eines „kirchlichen Persilscheines“. Hier bleibt abzuwarten, wie mit gewerkschaftlichen Koalitionen, die sich an der KODA-Wahl beteiligen wollen, von Seiten der Bischöfe bzw. Generalvikare umgegangen wird.

Auch wenn die Neuregelung in der Praxis keine wesentlichen Änderungen zur Folge hat, ist sie doch von entscheidender Bedeutung, da explizit eine Entscheidung für die Teilnahme von Koalitionen gemäß Art. 6 Grundordnung am KODA-System gefallen ist, die in Zukunft eine weitere Ausgestaltung finden soll und eine Gewähr für die fachliche und politische Kompetenz der KandidatInnen bietet. Koalitionen erfahren darüber hinaus im kirchlichen Bereich eine Aufwertung und bislang nicht bestehende Anerkennung. Damit beruht

das KODA-System in Zukunft nicht nur auf der demokratischen Legitimation der MitarbeitervertreterInnen, sondern durch die Zulassung von Koalitionen gemäß Grundordnung auch auf dem Grundsatz des Verbandsprinzips.

Koalitionen müssen Kriterienkatalog erfüllen

Besondere Bedeutung hat in diesem Zusammenhang auch der „Kriterienkatalog für die Beteiligung von Koalitionen gemäß Art. 6 Grundordnung an der Beteiligung der Aufgaben gemäß Art. 7 Grundordnung“. Dieser wurde gleichzeitig mit der Ordnung der Bayer. Regional-KODA und der Wahlordnung der Bayer. Regional-KODA von den bayer. Bischöfen kirchengesetzlich in

Kraft gesetzt und legt die Kriterien für die Beteiligung von Koalitionen in 8 Punkten fest. Auch diese Kriterien sind unter Beachtung kirchenrechtlicher Vorgaben von der Bayer. Regional-KODA erarbeitet und den Bischöfen zur Veröffentlichung empfohlen worden.

In einem zweiten Schritt wäre es möglich, die Beteiligung von Koalitionen am KODA-System über

eine Beteiligung bei der Wahl hinaus zu erweitern.

Dr. Joachim Eder

Ihnen fehlt KODA Kompass Nr. 13?

Der KODA Kompass Nr. 13 war eine Sonderausgabe mit allen Infos rund um geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Sie wurde nur an geringfügig Beschäftigte im Bereich des ABD verschickt.

Für alle anderen ist die Nr. 13 im Internet verfügbar, unter www.kodakompass.de zum Einsehen und Ausdrucken.

Die kirchliche Höherversicherung deckt die wesentlichen finanziellen Risiken im Krankheitsfall



Das Thema finanzielle Absicherung und optimale Versorgung im Krankheitsfall beschäftigt heute jeden gesetzlich Krankenversicherten. Die Kath. Kirche bietet ihren Mitarbeitern deshalb die Möglichkeit einen günstigen Ergänzungstarif – die Höherversicherung im Tarif 820 K – abzuschließen. Wenn sich neue Mitarbeiter der Kath. Kirche bzw. deren nachgelagerten Einrichtungen innerhalb der ersten 6 Monate für die Höherversicherung entscheiden, füllen diese lediglich eine Teilnahmeerklärung aus.

Sie haben sich nicht innerhalb der ersten 6 Monate nach Beginn Ihres Arbeitsverhältnisses für eine Teilnahme an der Höherversicherung entschieden?

Dann haben Sie und Ihre Familienangehörigen dennoch die Möglichkeit die günstige Ergänzungsversicherung für gesetzlich Krankenversicherte abzuschließen. Sie stellen einen Antrag zur Teilnahme an der kirchlichen Beihilfeversicherung und beantworten einfach die Gesundheitsfragen.

Von wem erhalten Sie einen Antrag zur Teilnahme an der Höherversicherung im Tarif 820 K?

Ihr Arbeitgeber hält für Sie einen Antrag im Personalbüro bereit. Den Antrag füllen Sie einfach aus und schicken ihn an die Bayerische Beamtenkrankenkasse.

Tipps zur Antragsstellung

Wichtig ist, dass Sie alle Fragen zu Ihrem Gesundheitszustand sorgfältig beantworten. Sofern Sie eine der Fragen von 2 bis 12 mit **Ja** beantworten, schicken Sie uns am besten Kopien Ihrer Originalunterlagen mit den genauen ärztlichen Diagnosen, eventuell einen Entlassungsbericht falls Sie sich in stationärer Behandlung befinden, bzw. einen vom Zahnarzt erstellten Zahnstatus mit. Sind die Unterlagen vollständig, gewährleisten Sie eine schnelle und reibungslose Antragsprüfung.

Beispiele

Im Fall, dass Sie die **Frage 6 (Minderung der Erwerbsfähigkeit) mit Ja** beantworten: Bitte schicken Sie uns dazu das Schreiben, das die ärztliche Diagnose beinhaltet aufgrund dessen eine Erwerbsminderung vorliegt.

Im Fall, dass Sie die **Frage 7 und 8 (Krankheiten, stationäre Behandlung) mit Ja** beantworten: Hier benötigen wir die genaue ärztliche Diagnose und eine genaue Zeitangabe.

Im Fall, dass Sie die **Frage 10 (Schwangerschaft) mit Ja** beantworten: Bei einer bestehenden Schwangerschaft werden die Behandlungskosten ohne Wartezeit übernommen, wenn die Vertragslaufzeit

mindestens 5 Jahre beträgt. Wollen Sie diese Vertragsbindung nicht eingehen, so kann nach der Beendigung der Schwangerschaft gerne ein neuer Aufnahmeantrag gestellt werden.

Im Fall, dass Sie die **Frage 12 mit Ja** beantworten: Bei der Frage nach den Zahnlücken sind nur bestehende Lücken anzugeben. Bereits versorgte Lücken sind für uns unerheblich. Am besten schicken Sie einen Zahnstatus vom Zahnarzt mit.

Keine Wartezeiten

Wenn Sie in die Höherversicherung aufgenommen wurden, haben Sie keine Wartezeiten. Sie können die Leistungen des Tarifes 820 K sofort in Anspruch nehmen.

Weiterversicherungsmöglichkeit

Sie haben sowohl bei Arbeitgeberwechsel als auch bei Eintritt in den Ruhestand die Möglichkeit weiterhin im Tarif 820K versichert zu bleiben.

Eintritt in den Ruhestand

Wenn Ihr Arbeitsverhältnis bei der Kirche durch Eintritt in den Ruhestand endet, können Sie in der Höherversicherung zum Tarifbeitrag der jeweiligen Altersgruppe weiterhin versichert bleiben.

Arbeitgeberwechsel

Auch wenn Sie Ihren Arbeitgeber wechseln, können Sie weiterhin im Tarif 820 K versichert bleiben. In diesem Fall erhöht sich jedoch der Beitrag um 3%, da Sie aus dem Gruppenversicherungsvertrag mit der Kirche ausscheiden.

Alter	Männer	Frauen
18 - 64	19,84 €	25,51 €
ab 65	62,68 €	51,38 €

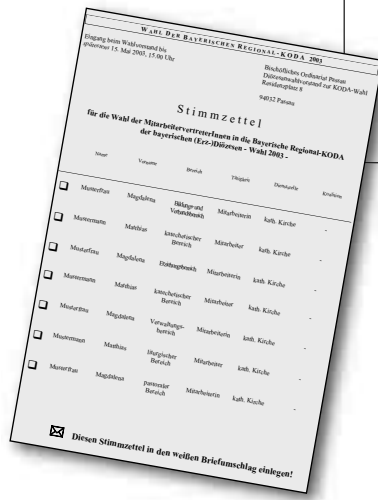
Alter	Kinder
0 - 18	3,17 €
19 - 27	9,66 €

Fragen zur Höherversicherung beantwortet Ihnen gerne Herr Kronawitter, Vertriebsleiter Beihilfe- und Firmenversicherung der Bayerischen Beamtenkrankenkasse, Telefon (0 89) 21 60-38 34

So wird gewählt

Die Abstimmung

- Jede/r MitarbeiterIn hat 2 Stimmen (Ausnahme: in der Diözese Augsburg 3, in München und Freising 4)
- Sie können jede/n Kandidaten wählen. Berufszugehörigkeit oder beschäftigende Einrichtung spielen dabei keine Rolle.
- Sie können einem/r KandidatIn nur 1 Stimme gebe (kein Häufeln).
- Die Wahlberechtigten erhalten die Stimmzettel automatisch von ihrem Wahlvorstand zugesandt (zur Wahlberechtigung siehe auch S. 10).
- Senden Sie die Stimmzettel rechtzeitig zurück. Stimmzettel, die bis 15.5., 15.00 Uhr nicht beim Wahlvorstand eingetroffen sind, sind ungültig!



Entscheidende Aufgaben, wie die Neugestaltung des Tarifsystems stehen an. Dazu braucht es eine starke und kompetente Dienstnehmerseite. Nutzen Sie Ihr Wahlrecht!

Die Vergabe der KODA-Sitze

Bei der Verteilung der Sitze entscheidet zunächst die Stimmenzahl. Der/die KandidatIn mit den meisten Stimmen kommt in jedem Fall in die KODA.

Erst bei der Vergabe des zweiten Sitzes kommt neben der Stimmenzahl die sogenannte „Bereichszugehörigkeit“ zum Tragen. Jede/r Kandidatin ist je nach Beruf einem „Bereich“ zugeordnet:

- Bildungs- und Verbandsbereich
- Erziehungsbereich
- katechetischer Bereich
- pastoraler Bereich
- liturgischer Bereich
- Verwaltungsbereich

Aus jedem Bereich kommt höchstens ein/e Kandidat in die KODA. Der/die zweite muss also aus einem anderen Bereich stammen. Hat eine Kandidatin aus dem Bereich X die meisten Stimmen, geht der zweite Sitz also an den/die verbleibende/n



7 Diözesanwahlausschüsse leiten die KODA-Wahlen. Sitzung des Bamberger Wahlausschusses. Foto: KODA Kompass

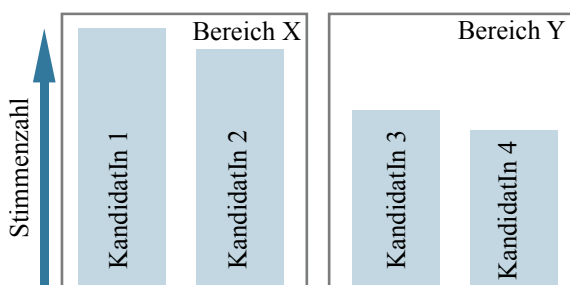
Kandidaten/in aus den übrigen Bereichen mit den meisten Stimmen.

Einziges Ausnahme: Aus allen anderen Bereichen kandidiert niemand, in diesem Fall geht natürlich der zweite Sitz an eine/n KandidatIn des gleichen Bereichs.

(In Augsburg gibt es einen 3., in München einen 3. und 4. Sitz. Sie werden auf die gleiche Weise an KandidatInnen aus den nach der Vergabe des zweiten bzw. dritten Sitzes jeweils übriggebliebenen Bereiche vergeben.)

Manfred Weidenthaler

Beispiel für die Sitzvergabe: 4 KandidatInnen aus zwei Bereichen stellen sich zur Wahl:



Gewählt sind KandidatIn 1 und KandidatIn 3 (Der/die KandidatIn 2 kann nicht zum Zug kommen, da er/sie dem selben Wahlbereich wie 1 angehört.)

Wahl der Lehrerkommission

Grundsätzlich werden die Sitze in der Lehrerkommission nach dem selben Verfahren vergeben.

Besonderheiten:

- Sie haben 4 Stimmen.
- Es gibt keine diözesanen Wahlbezirke, gewählt wird bayernweit gemeinsam.
- Es gibt zwei „Bereiche“:
 - Ordensschulen
 - sonstige Schulen

Impressum

KODA Kompass
Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite.

Für die Inhalte tragen die AutorInnen die Verantwortung. Die Beiträge sind nicht Meinungsäußerungen der Redaktion oder der KODA als Ganzes. Rechtskräftig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

Herausgeber- und Autorenanschrift
Bayerische Regional-KODA
Alte Gasse 14, 86152 Augsburg
Tel.: 08 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 37 93

Redaktionsanschrift
c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
Tel.: 0 80 34/40 84 Fax: 0 80 34/7 08 98 61
Email: redaktion@kodakompass.de

Redaktion
Sandra Franke-Sperrer, Jürgen Herberich, Johannes Hoppe, Dr. Christian Spannagl, Susanne Steiner-Püschel, Manfred Weidenthaler, Vertreter der Dienstgeberseite: Wolfgang Rückl

Redaktionsleitung und Layout
Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.)

Eigene Fotos: Johannes Hoppe
Abo-Verwaltung, Druck und Auflage
Druckerei Fuchs, Gutenbergstr. 1, 92334 Berching, Tel.: 0 84 62/9 40 60, Fax: 0 84 62/94 06 20; Auflage: 38.500

Erscheinungsweise und Bezug
KODA Kompass erscheint i. d. R. 4 x jährlich. Für sozialversicherungspflichtige MitarbeiterInnen im ABD-Bereich werden die Kosten von den Bayer. Diözesen getragen. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Diözesen, Kirchenstiftungen, sowie angegliederter Einrichtungen erhalten ihn automatisch. Beschäftigte weiterer Einrichtungen erhalten ihn persönlich oder über ihre Dienststelle, soweit diese ABD anwendet und bei der Redaktion registriert ist. Sonstige Interessenten können den KODA Kompass bei der Druckerei Fuchs gegen Kostenbeitrag abonnieren. Kostenbeitrag 8 € pro Kalenderjahr (bei Auslandsbezug zzgl. Porto).

Einzelexemplare, auch älterer Ausgaben, erhalten Sie gegen Einsendung eines adressierten und mit 1,44 € frankierten Rückumschlags von der KODA-Geschäftsstelle. Alle Ausgaben können unter www.kodakompass.de eingesehen und ausgedruckt werden.

Vielfältigung und Weitergabe ist gestattet und erwünscht. Der Abdruck in anderen Publikationen ist gestattet, wenn der Text nicht ohne Zustimmung geändert, der Verfasser genannt und ein Belegexemplar an den KODA Kompass gesandt wird.

Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Gleiche Rechte für „400 €-Jobs“

Ein Überblick über die aktuellen arbeitsrechtlichen Regelungen

Ungefähr 12.000 MitarbeiterInnen arbeiten in den bayerischen Bistümern (ohne Caritasbereich) als „geringfügig entlohnte Beschäftigte“ – oft in der Meinung, arbeitsrechtlich seien sie ArbeitnehmerInnen zweiter Klasse. Das stimmt nicht (mehr).

Bei wichtigen arbeitsrechtlichen Stichworten wird das deutlich. Bei allen Stichworten ist die neue Gesetzeslage ab 1.4.2003 berücksichtigt:

- **Arbeitsvertrag:** Auch geringfügig entlohnte Beschäftigte (früher bis 325 € pro Monat, ab 1.4.03 bis 400 €) haben Anspruch auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Inhalt: Dauer des Arbeitsverhältnisses (ggf. Befristung), Arbeitsort und Aufgabenbereich. Auch Vergütungshöhe, Arbeitszeit, Urlaub und Kündigungsfristen sind dort geregelt, zumeist durch einen Verweis auf die in Kraft gesetzten Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA (ABD) (Erklärung der Begriffe auf S. 2).
- **Beihilfe:** Seit 1.1.03 erhalten auch geringfügig Entlohnte Beihilfe im Krankheitsfall nach Tarif 814, die freiwillige Höherversicherung im Tarif 820K ist ab sofort möglich (Näheres S. 5 ff).
- **Dienstfahrten:** Reisekosten werden entsprechend der Reisekostenordnung im ABD erstattet (pro PKW-Kilometer 0,30 € Regelung mit Erläuterungen unter www.kodakompass.de/abd/reisekosten).
- **Feiertage:** Fällt Arbeit wegen eines gesetzlichen Feiertages aus, so zahlt der Arbeitgeber den Lohn weiter. „Nacharbeit“ ist nicht rechtens (Näheres auf S. 10).
- **Haftung:** Für Schäden, die ein/e MitarbeiterIn im Dienst verursacht, haftet der Dienstgeber. Dies gilt in der Regel

nicht bei grober Fahrlässigkeit. In keinem Fall haftet der Dienstgeber bei vorsätzlich verursachten Schäden.

- **Kündigung:** Im Bereich des ABD gelten nach der Probezeit folgende Fristen:

In den ersten 6 Monaten, sowie für unter 18jährige beträgt die Frist 2 Wochen. Danach gilt:

Beschäftigungszeit	Kündigungsfrist
mehr als 1 Jahr	6 Wochen
mindestens 5 J.	3 Monate
mindestens 8. J.	4 Monate
mindestens 10 J.	5 Monate
mindestens 12 J.	6 Monate

Im ersten Jahr kann zum Monatschluss gekündigt werden, danach zum Schluss des Quartals. Die Kündigungsfristen gelten für beide Seiten, Dienstgeber und MitarbeiterIn. Im Unterschied zum Öffentlichen Dienst zählt für diese Kündigungsfristen auch die Beschäftigungszeit vor dem 1.1.01. Nach 15 Beschäftigungsjahren und Vollendung des 40. Lebensjahres besteht sogar weitgehende Unkündbarkeit. Für die Unkündbarkeit zählen bei geringfügigen Beschäftigten allerdings nur Beschäftigungszeiten ab 1.1.01.

- **Lohnfortzahlungsanspruch** besteht bis zu sechs Wochen für dieselbe Krankheit und zwar ab Beginn des Beschäftigungsverhältnisses (ABD Teil A, § 37).

● Fortsetzung auf Seite 2



Unentbehrlich: Jede/r fünfte MitarbeiterIn in den bayerischen Diözesen steht in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis.

Fotos: KODA Kompass

Themen

- KODA, ABD, MAV
Wichtige Begriffe in Kürze
- Sozialversicherung und Steuer
- 800 €-Minijobs
Weniger Sozialabgaben
- Übungsleiter
154 € pro Monat steuerfrei
- Vergütung und Sozialleistungen
Gleichstellung der 400 €-Jobs
- 2 x pro Jahr über 400 €
Überschreitung im Ausnahmefall
- Urlaub und Feiertage
Berechnung oft schwierig
- Kurzfristige Aushilfen
Sonderfall der Geringfügigkeit
- Mutterschutz, Elternzeit
Volle Gleichstellung

● Fortsetzung von Seite 1

- **Mini-Job:** Oberbegriff für 3 Beschäftigungsarten: Neben „geringfügig entlohnten Beschäftigten“ (400 €Kräfte), gibt es „kurzfristig Beschäftigte“ (siehe S. 11) und MitarbeiterInnenim „Niedriglohnbereich“ von 400,01 bis 800 €(siehe S. 4).



Bei Dienstfahrten werden die notwendigen Kosten erstattet. Öffentliche Verkehrsmittel haben Vorrang. Foto: KODA Kompass

- **Mutterschaftsgeld** (höchstens 210 €) bekommen Mütter, die lediglich auf „400 €Basis“ tätig sind, auf Antrag vom Bundesversicherungsamt, Villemombler Straße 76. 53123 Bonn.
- **Sozialversicherung:** Ein einziger 400 € Job ist abzugsfrei, auch wenn man daneben eine sozialversicherungspflichtige „Hauptbeschäftigung“ hat. Der Arbeitgeber zahlt im Regelfall pauschal 11 % für die Kranken- und 12 % in die Rentenversiche-

rung. Geringfügig entlohnte Beschäftigte können die Rentenversicherungsbeiträge „aufstocken“, um volle Anwartschaften zu erwerben. (Näheres auf S. 3)

- **Steuern:** Geringfügig Entlohnte ohne sonstige Einkünfte können ohne Vorlage einer Steuerkarte arbeiten. Eine Freistellungsbescheinigung ist nicht mehr erforderlich. Ab 1.4.03 fallen bei diesen Arbeitsverhältnissen 2 % Pauschalsteuer an. Wenn nichts anderes vereinbart wurde, trägt die Steuer der Dienstgeber. Neu ist auch, dass ab 1.4.03 eine neben dem Hauptberuf ausgeübte 400 €Beschäftigung ebenfalls nur mit 2 % pauschal versteuert wird. Wer aufgrund mehrerer geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse über die 400 € Grenze kommt, wird aber in jedem Fall steuer- und sozialversicherungspflichtig. (Näheres auf S. 3)
- **Unfallversicherung:** Jede/r ArbeitnehmerIn ist auf Kosten des Arbeitgebers bei der Berufsgenossenschaft gesetzlich unfallversichert.
- **Urlaub:** Geringfügig Beschäftigte haben grundsätzlich genauso viel Urlaub wie andere MitarbeiterInnen (Berechnung des Urlaubs im Einzelfall siehe S. 10)
- **Urlaubs- und Weihnachtsgeld** erhalten auch 400 €Kräfte. Wenn Gehalt, Urlaubs- und Weihnachtsgeld im Jahr 4800 € überschreiten, handelt es sich nicht mehr um eine geringfügige Beschäftigung.

Hans Reich, Manfred Weidenthaler

MitarbeiterInnen wie alle anderen

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

die letzte Hürde ist gefallen. Seit 1. Januar erhalten auch geringfügig Beschäftigte Beihilfe im Krankheitsfall. Damit sind im kirchlichen Dienst geringfügig Beschäftigte sowohl in der Vergütung, als auch in den Sozialleistungen anderen MitarbeiterInnen arbeitsrechtlich voll gleichgestellt.

Wir haben dies zum Anlass genommen, die vorliegende Sondernummer zum Thema 400 €-Jobs zu veröffentlichen. Sie wurde allen in den bischöflichen Finanzkammern erfassten geringfügig entlohnten Beschäftigten zugesandt. Leider können wir die 400 €-Kräfte derzeit nicht regelmäßig mit dem KODA Kompass beliefern. Unsere Finanzmittel reichen dazu nicht.

Wenn Sie auf dem Laufenden bleiben wollen, was sich im kirchlichen Arbeitsvertragsrecht tut, steht Ihnen unsere Homepage zur Verfügung. Unter www.kodakompass.de erhalten Sie aktuelle Infos und alle Ausgaben des KODA Kompass zum download. Sie können dort den kodakompass-newsletter abonnieren, der Sie per Email über wichtige Entscheidungen und Neuregelungen informiert. Ihr KODA Kompass-Team

Manfred Weidenthaler
Manfred Weidenthaler

Wichtige Begriffe kurz erklärt

KODA – die Kommission für „tarifliche“ Regelungen

Die „tariflichen“ Regelungen für kirchliche MitarbeiterInnen, auch für geringfügig Beschäftigte, werden von KODAs getroffen. Diese KODAs regeln all das, was im außerkirchlichen Bereich in Tarifverträgen geregelt wird; Urlaub, Vergütung, Arbeitszeit, Altersversorgung Die für Bayern zuständige KODA ist die „Bayerische Regional-Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts“. Ausgenommen ist der Caritas-Bereich, für diesen gibt es eine eigene deutschlandweite arbeitsrechtliche Kommission.

Der Bayer. Regional-KODA gehören je 18 VertreterInnen der MitarbeiterInnen und der Dienstgeber an (die KODA-DienstnehmervertreterInnen finden Sie auf S. 11). Beschlüsse werden mit 2/3-Mehrheit gefasst. Wirksam werden die von der KODA gefassten Beschlüsse durch die bischöfliche

che In-Kraft-Setzung (Veröffentlichung im Amtsblatt).

ABD – die Tarifregelungen der Kirche.

Die Beschlüsse der KODA sind im Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen, kurz ABD, gesammelt. Auf 560 Seiten sind dort alle arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen zusammengestellt, die für kirchliche MitarbeiterInnen gelten. In vielen Teilen ist das ABD mit dem Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes (BAT) identisch oder vergleichbar.

Unabhängig vom Alter und Inhalt des jeweiligen Arbeitsvertrages haben alle MitarbeiterInnen im Bereich der Bayer. Regional-KODAs heute Anspruch auf Anwendung des ABDs. Dies betrifft z. B. die Vergütung.

Das ABD steht in den meisten Pfarrämtern und kirchlichen Einrichtungen den MitarbeiterInnen zur Einsicht zur Verfügung.

MAV – die betriebliche Mitbestimmung

In jeder kirchlichen Einrichtung mit mindestens 5 MitarbeiterInnen – einschließlich geringfügig Beschäftigter – soll eine Mitarbeitervertretung, kurz MAV, bestehen. Sie ist einem Betriebs- oder Personalrat vergleichbar und zuständig für die Mitbestimmung vor Ort. Ob Urlaubs- oder Arbeitszeitregelungen, Anstellung und Entlassung oder Eingruppierung in die richtige Vergütungsgruppe – die MAV hat ein gewichtiges Wort mitzureden.

GO – die Grundordnung des kirchlichen Dienstes

Die Grundordnung ist eine Art „Verfassung“ des kirchlichen Dienstes; eine kirchenrechtliche Regelung, in der die grundlegenden Pflichten und Rechte der MitarbeiterInnen aufgeführt sind (im ABD abgedruckt und unter www.kodakompass.de verfügbar).

Manfred Weidenthaler

Sozialversicherung und Steuer

Ab 1. April Neuregelung für Minijobs bis 400 €

Die Grenze für geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse wird ab dem 1.4.2003 von 325 € auf 400 € angehoben. Die bisherige Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 15 Stunden entfällt. Für den/die ArbeitnehmerIn sind diese Beschäftigungsverhältnisse bis zu einer Verdienstgrenze von 400 € sozialversicherungsfrei. Der Dienstgeber zahlt pauschale Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 12 % für die Renten- und 11 % für die Krankenversicherung an eine gemeinsame Einzugsstelle bei der Bundesknappschaft, Verwaltungsstelle Cottbus. Diese ist für die Weiterleitung an die entsprechenden Träger zuständig.

Krankenversicherung

Durch eine geringfügige Beschäftigung entsteht kein eigenständiger Krankenversicherungsschutz. Für geringfügig Beschäftigte, die nicht der gesetzlichen Krankenversicherung angehören, also privat oder gar nicht versichert sind (z. B. Beamte, Selbstständige) muss der Dienstgeber die 11 % Pauschale an die Krankenversicherung nicht abführen.

Rentenversicherungsbeitrag von 19,5 % aufzustocken und somit Ansprüche auf das volle Leistungsspektrum der gesetzlichen Rentenversicherung zu erwerben. Zeiten geringfügiger Beschäftigung werden dann in vollem Umfang als Beitragszeiten für die spätere Rente anerkannt. Frauen bis Jahrgang 1951 können so z. B. Pflichtbeiträge für die Frauenaltersrente vor dem 65. Lebensjahr sammeln. (Liegt der Verdienst unter 155 € stein Mindestbeitrag zu zahlen.)

Bereits bestehende Versicherungspflicht

Wer am 31. 3. 2003 versicherungspflichtig war, ist ab 1.4. in der Regel versicherungsfrei. Voraussetzung ist, dass die Möglichkeit der Familienmitversicherung in der Krankenkasse besteht. Dies gilt für MitarbeiterInnen, deren Einkommensgrenze liegt. Auch Beschäftigte, die wegen der Zusammenrechnung einer

Hauptbeschäftigung mit einer geringfügigen Beschäftigung sozialversicherungspflichtig waren, werden jetzt meist versicherungsfrei.

Wer nicht Anspruch auf Mitversicherung bei der Krankenkasse hat, kann sich auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien lassen.

Besteuerung

Die bisherigen Freistellungsbescheinigungen der Finanzämter werden ab dem 1.4. 2003 nicht mehr ausgestellt. Der Dienstgeber kann – unter Verzicht auf eine Lohnsteuerkarte – pauschal 2 % Steuer (einschließlich Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag) abführen. Es kann vereinbart werden, dass die Steuer von dem/der MitarbeiterIn zu tragen ist. Überschreitet ein/e MitarbeiterIn durch mehrere geringfügige Beschäftigungen die 400 € Grenze, kann der Dienstgeber – unter Verzicht auf die Vorlage einer Lohnsteuerkarte – die geringfügige Beschäftigung pauschal mit 20 % versteuern.

Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen

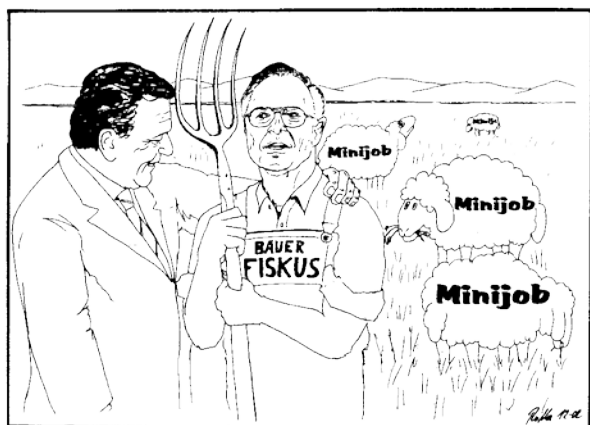
Eine einzige geringfügige Beschäftigung, die neben einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung, jedoch nicht

bei demselben Dienstgeber ausgeübt wird, wird künftig nicht mehr mit dem Hauptberuf zusammengerechnet und bleibt auch in diesem Fall sozialversicherungs- und für den/die MitarbeiterIn auch meist „steuerfrei“. Nach wie vor werden geringfügige Beschäftigungsverhältnisse zusammengerechnet und führen bei Überschreiten der 400 € Grenze zur Versicherungspflicht für alle Beschäftigungsverhältnisse. Neu ist, dass die Versicherungspflicht erst zu dem Zeitpunkt eintritt, zu dem die Einzugsstelle oder der Rentenversicherungsträger dies bekannt gibt. Eine 400 € Beschäftigung und eine kurzfristige Beschäftigung werden auch weiterhin nicht zusammengerechnet.

Beate Reisert

Detaillierte und jeweils aktuelle Informationen und kostenlose Broschüren erhalten Sie hier:

- Homepage des ehemaligen Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung (wird zunächst weiterhin aktualisiert): www.bma.de
- für den Bereich Sozialversicherung: Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung
Am Propstthof 78a, 53121 Bonn
Tel.: 02 28/9 41-0
Fax: (0228) 941-4900
Email: info@bmgs.bund.de
Internet: www.bmgesundheit.de
- für den Bereich Arbeitsrecht: Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit / Öffentlichkeitsarbeit
Scharnhorststr. 34-37, 11019 Berlin
Tel.: 01888-527-1113, -1114 o. 1115
Bestell-Fax: 02 28/42 23-4 62
Email: bmwi@gvp-bonn.de
Internet: www.bmwi.de
- Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA)
Ruhrstraße 2, 10709 Berlin
Tel.: 0 30/8 65-1
Email: bfa@bfa-berlin.de
Internet: www.bfa-berlin.de
- Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR)
Download von Broschüren unter www.vdr.de oder www.lva.de



Ich hab's dir ja gesagt. Das iss' so!
Kleinvieh macht auch Mist!

Robert Maier

Rentenversicherung

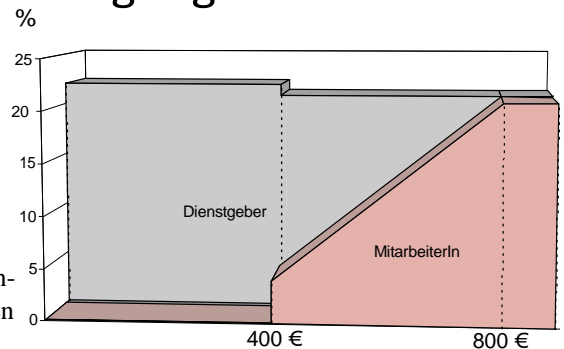
Aufgrund der Pauschalabgabe des Dienstgebers erwirbt der/die ArbeitnehmerIn – allerdings nur in sehr geringem Maß – Ansprüche auf Altersrente und Wartezeiten. Der/die geringfügig Beschäftigte hat jedoch die Möglichkeit, den Pauschalbeitrag des Dienstgebers von 12 % aus eigenen Mitteln auf den vollen

Weniger Abgaben zwischen 400,01 € und 800 € Fließender Übergang zur regulären Beschäftigung

Grundsätzlich besteht bei einem Arbeitsentgelt ab 400,01 € monatlich Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung mit vollen Beiträgen für die Sozialkassen. Der Arbeitgeber zahlt seinen vollen Beitragsanteil zur Sozialversicherung in Höhe von ca. 21 % aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt. Für den/die ArbeitnehmerIn hat der Gesetzgeber eine Gleitzone geschaffen, die verhindern soll, dass ArbeitnehmerInnen beim Überschreiten der 400 € Grenze sofort mit dem vollen Beitragsanteil belastet werden. Der/die ArbeitnehmerIn zahlt – je nach Höhe des Verdienstes – einen gestaffelten Beitrag, der sich aufgrund einer besonderen Beitragsformel ergibt. Beginnend bei ca. 4 % bei 400,01 € steigt der

Arbeitnehmerbeitrag auf ca. 21 % bei 800 €, „gleitend“ an. Wird eine Nebenbeschäftigung mit 400,01 bis 800 € neben einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung von mehr als 800 € monatlich ausgeübt, so gelten die Regelungen für die Gleitzone für die Nebenbeschäftigung nicht. Es werden Sozialversicherungsbeiträge auf das zusammengerechnete Entgelt erhoben.

Die Besteuerung ab einem Arbeitsentgelt von 400,01 € erfolgt wie bisher individuell nach Lohnsteuerklasse. Detailinformationen gibt es bei den Sozialversicherungsträgern und den zuständigen Bundesministerien.



Sozialabgaben: Der/die MitarbeiterIn muss meist erst ab 400,01 € Sozialversicherung zahlen. Ab 800 € sind volle Beiträge auch für den/die MitarbeiterIn fällig.

Grafik: M. Weidenthaler

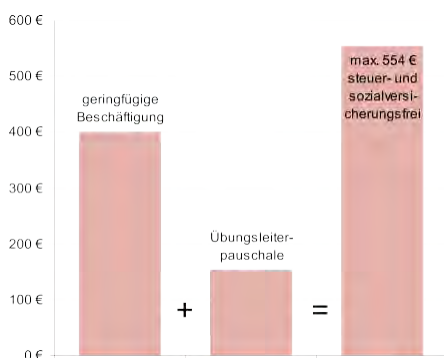
Die Anschriften finden Sie auf Seite 3.

Beate Reisert

Übungsleiterpauschale Steuer- und sozialversicherungsfrei für nebenberufliche Tätigkeiten

Seit dem 01.01.2000 können Übungsleiter oder vergleichbare Personen, also auch die sogenannten Betreuer, bis zu 1.848 € steuer- und sozialversicherungsfrei erhalten.

Eine relativ weite Erläuterung zur Steuerbefreiung für nebenberufliche Tätigkeiten findet sich ergänzend zur gesetzlichen Regelung (§ 3 Nr. 26 Einkommenssteuergesetz) in den Lohnsterrichtlinien (R 17). In den Lohnsterrichtlinien 2002 wurde festgelegt, dass der Höchstbetrag für die



Kombination: Zusammen mit einer geringfügigen Beschäftigung können 554 € steuer- und sozialversicherungsfrei (dazu) verdient werden.

steuerfreien Einnahmen ab 2002 in Höhe von exakt 1.848 € gewährt werden kann. Dies bedeutet einen monatlichen Betrag von 154 € (gerundet).

Die Inanspruchnahme der begrenzten Steuerbefreiung hängt davon ab, dass alle folgenden Tatbestände gleichzeitig erfüllt sind:

- Die Tätigkeit muss nebenberuflich ausgeübt werden.
- Die Tätigkeit muss der Förderung gemeinnütziger, mildtätiger oder kirchlicher Zwecke dienen.
- Die Tätigkeit muss im Dienst oder Auftrag einer inländischen juristischen Person des öffentlichen Rechts oder einer Einrichtung i. S. des § 5 Abs. 1 Nr. 9 Körperschaftsteuergesetz (KStG) ausgeübt werden.
- Es muss sich um eine begünstigte Tätigkeit handeln.

Begünstigt ist eine nebenberufliche Tätigkeit als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder vergleichbare Tätigkeit, eine nebenberufliche künstlerische Tätigkeit oder die nebenberufliche Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen. Zu den begünstigten Tätigkeiten gehören

z. B. die Tätigkeit eines Sporttrainers, eines Chorleiters, Orchesterdirigenten oder Kirchenorganisten, die Lehr- und Vortragstätigkeit im Rahmen der allgemeinen Bildung und Ausbildung (z. B. Kurse und Vorträge an Schulen und Volkshochschulen, Mütterberatung, Erste-Hilfe-Kurse, Schwimmunterricht).



ChorleiterInnen können die steuer- und abgabenfreie Übungsleiterpauschale in Anspruch nehmen.

Foto: M. Paschwitz

Wichtiger Hinweis: Wenn Sie die aufgezeigte Kombination vom geringfügiger Beschäftigung und Übungsleitertätigkeit nutzen möchten, klären Sie mit Ihrer Bezügestelle die näheren Einzelheiten. Verbindliche Auskünfte erteilen auch die Sozialversicherungsträger (z. B. Krankenkassen).

Hans Reich



Decorative text block consisting of several lines of small icons.

Decorative text block consisting of several lines of small icons.

Decorative text block consisting of several lines of small icons.

Decorative text block consisting of several lines of small icons.

Decorative text block consisting of several lines of small icons.

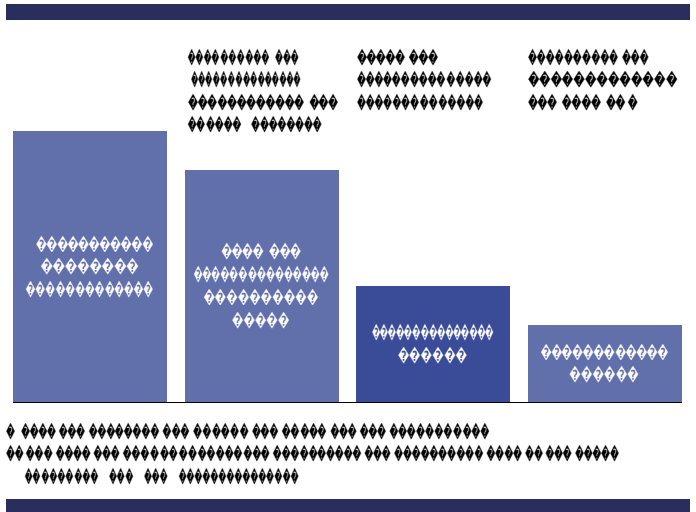
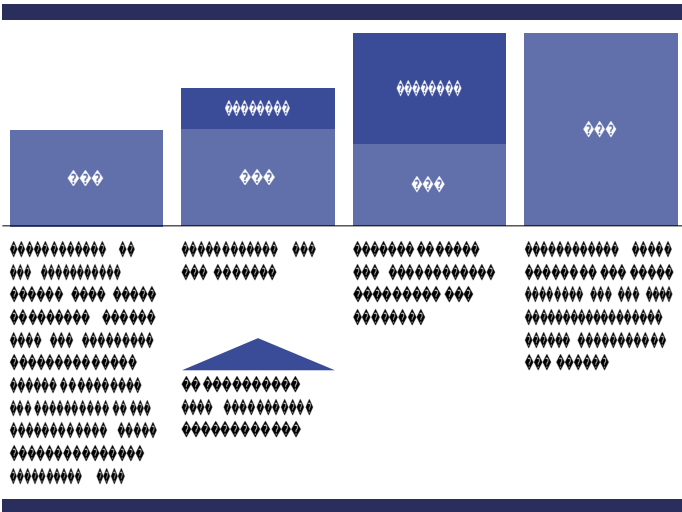
Decorative text block consisting of several lines of small icons.

Decorative text block consisting of several lines of small icons.

Decorative text block consisting of several lines of small icons.

Decorative caption line with small icons.

Decorative caption line with small icons.



Vergütung geringfügig entlohnter MitarbeiterInnen

Lohn und Sozialleistungen genau anteilig

Der Grundsatz für die Vergütung nicht vollbeschäftigter MitarbeiterInnen findet sich in § 34ABD: Nicht Vollbeschäftigte erhalten von der Vergütung eines/r vollbeschäftigten Mitarbeiters/in den Teil, der dem Maß der mit ihm/ihr vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

Diese Regelung gilt für jede/n nicht vollbeschäftigte/n MitarbeiterIn, damit auch für geringfügig Entlohnte. Der/die geringfügig entlohnte MitarbeiterIn ist nur eine Form des/der nichtvollbeschäftigten Mitarbeiters/in, für den/die besondere sozialversicherungsrechtliche und steuerrechtliche Regelungen gelten.

Dies bedeutet, dass z. B. ein/e MitarbeiterIn, der/die 2 Stunden wöchentlich beschäftigt ist, anteilig 2/38,5 der ihm/ihr zustehenden Vergütung eines/r vollbeschäftigten Mitarbeiters/in erhält.

Unter die Vergütung fällt dabei:

- Grundvergütung der Vergütungsgruppe, in der er/sie eingruppiert ist mit der entsprechenden Lebensalterstufe,
- der Ortszuschlag, ggf. mit Verheirateten- und Kinderzuschlag,
- allgemeine Zulage,
- eventuell weitere Zulagen,
- Weihnachtsgeld (Zuwendung),
- Urlaubsgeld.

Unter Berücksichtigung aller Vergütungsbestandteile darf das durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelt 400 € nicht überschreiten, um ein/e geringfügig entlohnte/r MitarbeiterIn mit den entsprechenden sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Wirkungen zu sein.

Überschreitet der/die Beschäftigte die durchschnittliche monatliche Grenze von 400 € im Jahr, bewegt er/sie sich bereits in der Gleitzone von 400,01 bis 800,00 € also in einem grundsätzlich normalen Arbeitsverhältnis, aber mit der Besonderheit einer unterschiedlichen Beitragszahlung des Dienstgebers und des/der Mitarbeiters/in zur Sozialversicherung (Näheres auf S. 4).

Lohnverzicht problematisch

Um nicht sozialversicherungspflichtig zu werden, möchten MitarbeiterInnen

gelegentlich auf einen Teil der Vergütung verzichten. Ob ein solcher Verzicht auf die zustehende Vergütung möglich ist, ist fraglich, da bei Verzicht auf eine tariflich zustehende Vergütung zum Zweck der Umgehung der Sozialversicherungspflicht die Gefahr besteht, dass sie vor Gericht für unzulässig erklärt wird.

Der Dienstgeber könnte bei einer Überprüfung durch die Sozialversicherungsträger im Wege der Revision eventuell mit Rückzahlungsforderungen entgangener Sozialversicherungsbeiträge konfrontiert werden; er müsste dann für die zurückliegende Zeit (bis zu 4 Jahre) entgangene Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung zurückzahlen, könnte vom Mitarbeiter aber nur für die letzten drei Monate die Arbeitnehmeranteile zurückfordern.

Eingruppierung wie Vollbeschäftigte

Der/die MitarbeiterIn erhält gemäß § 22 Abs. 1 ABD die Vergütung nach der Vergütungsgruppe, in der er/sie eingruppiert ist. Der/die gering-

fügig entlohnte MitarbeiterIn

ist wie der/die vollbeschäftigte MitarbeiterIn in der Vergütungsgruppe eingruppiert, die seiner/ihrer Tätigkeit entspricht. Die Vergütungs- und Lohn Tabellen werden jeweils im Amtsblatt, im ABD und unter www.kodakompass.de veröffentlicht.



Foto: KODA Kompass

Bewährungsaufstiege für Zeiten ab 2001

Es gelten die allgemeinen Regeln für den Zeit- und Bewährungsaufstieg sowie für die Vergütungsgruppenzulagen. Damit nehmen auch geringfügig entlohnte MitarbeiterInnen in ihren Tätigkeiten an den jeweils geltenden Aufstiegen teil.

Nach der Übergangsvorschrift gemäß § 23 a Nr. 6 ABD gilt dies jedoch nur für Zeiten ab dem 1.1.2001.

Wenn ein/e MitarbeiterIn deshalb bereits seit 1.1.1997 eine Tätigkeit ausübt, die eine fünfjährige Bewährung nach sich zieht, erfolgte dieser Bewährungsaufstieg nicht am 1.1.2002, sondern greift erst zum 1.1.2006.

Volle Jubiläumszuwendung

Auch geringfügig Entlohten steht die Jubiläumszuwendung gemäß § 39 ABD zu. Dabei werden alle Zeiten der Beschäftigung bei einer Einrichtung der Katholischen Kirche in Deutschland angerechnet, unabhängig vom Beschäftigungsumfang, also auch alle Zeiten einer geringfügigen Beschäftigung.

Weiterhin ist zu beachten, dass die Jubiläumszuwendung den geringfügig entlohten MitarbeiterInnen ungekürzt zusteht, also

- nach 25 Jahren: 613,55 €
- nach 40 Jahren: 1022,58 €
- nach 50 Jahren: 1227,10 €

(Eine Jubiläumszuwendung führt nicht zu Überschreiten der Sozialversicherungsfreigrenze von 400 €)

Einbeziehung in die betriebliche Altersvorsorge

Seit 1.1.2003 werden die geringfügig entlohten MitarbeiterInnen auch zur betrieblichen Altersvorsorge angemeldet, die vom Dienstgeber als Pflichtversicherung durchzuführen ist. Der Dienstgeber führt die entsprechenden Beiträge ab. Dem/r MitarbeiterIn wird auf einem Versorgungskon-

to ein Betrag in Höhe von 4 % seines/ihrer monatlichen Gehaltes gutgeschrieben.

Die resultierende Betriebsrente wird ab Rentenbeginn nach den für die betriebliche Altersvorsorge geltenden Grundsätzen zusätzlich zur gesetzlichen Rente bezahlt.

Der Arbeitgeber übernimmt die erforderliche Pauschalversteuerung der von ihm für die Zusatzversicherung zu erbringenden Umlage, so dass für diesen Betrag keine Steuer durch den/die MitarbeiterIn zu entrichten ist. (Ausführliche Informationen zur kirchlichen Altersvorsorge im KODA Kompass Nr. 11. Soweit Sie ihn nicht zugestellt bekommen haben, finden Sie die Informationen unter www.kodakompass.de/rente.)

Mehrarbeitsstunden

Wenn ein/e geringfügig entlohnte/r MitarbeiterIn in einer Woche auf Anordnung des Dienstgebers zusätzliche Arbeitsstunden leisten muss, handelt es sich um „Mehrarbeit“.

Bei einem/r vollbeschäftigten MitarbeiterIn, die/der auf Anordnung zusätzlich arbeiten muss, wird diese Mehrstunde als Überstunde bezeichnet, die entsprechende Zuschläge nach sich zieht.

Bei einem/r nichtvollbeschäftigten MitarbeiterIn, die/der auf Anordnung hin zusätzlich arbeiten muss, wird diese Mehrstunde als Mehrarbeitsstunde bezeichnet, für die keine Zuschläge anfallen.

Bei einem/r geringfügig entlohnten MitarbeiterIn ist aber darauf zu achten, dass die 400 €-Grenze nicht überschritten wird. Evtl. anfallende Mehrarbeitsstunden können – um dies zu vermeiden – durch Freizeit ausgeglichen werden. Das heißt, der/die MitarbeiterIn arbeitet zu einem späteren Zeitpunkt die entsprechende Zahl von Stunden weniger.

Voller Kündigungsschutz

Das ABD legt gestaffelte Kündigungsfristen nach der sogenannten Beschäftigungszeit – das ist die Zeit, die ein/e MitarbeiterIn bei demselben Dienstgeber verbracht hat – fest.

Dabei gibt es eine Besonderheit:

Für die ordentliche Kündigung gelten die Fristen im ABD auch für Zeiten, die der/die MitarbeiterIn vor dem 1.1.2001 bei demselben Dienstgeber (z. B. der Kirchenstiftung St. Josef) verbracht hat.

Für die „Unkündbarkeit“ (=Ausschluss der ordentlichen Kündigung) nach 15 Beschäftigungsjahren und Vollendung des 40. Lebensjahres gelten nur Zeiten, die ab dem 1.1.2001 erbracht worden sind

Beispiel: Ein Mitarbeiter, seit dem

1.1.1984 bei derselben Kirchenstiftung ununterbrochen als Mesner beschäftigt, hat am 1.1.2003 insgesamt 19 Beschäftigungsjahre erreicht. Er hat mehr als 12 Jahre Beschäftigungszeit, so dass die längstmögliche Kündigungsfrist von 6 Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres gilt.

Obwohl er über 15 Jahre beschäftigt war, besteht keine Unkündbarkeit. Die Fristen für die Unkündbarkeit beginnen erst seit dem 1.1.2001 zu laufen; eine Unkündbarkeit kann damit frühestens zum 1.1.2016 erreicht werden.

6 Wochen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Im Bereich der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gilt, dass geringfügig entlohnte MitarbeiterInnen nur Anspruch auf die gesetzliche Lohnfortzahlung (nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz) haben, also in der Höhe von 6 Wochen.

Ein Anspruch auf Krankengeldzuschuss besteht nicht, da aufgrund der Beitragsfreiheit in der Krankenversicherung kein Krankengeld von einer Krankenkasse bezahlt wird.



Auch bei den Sozialleistungen des kirchlichen Dienstes sind geringfügig Beschäftigte seit dem 1.1.3 gleichgestellt.

Foto: KODA Kompass

Dr. Joachim Eder

Überschreitung der 400 €-Grenze ausnahmsweise erlaubt

Der Gesetzgeber lässt es zu, dass bis zu zweimal im Jahr ein/e geringfügig Beschäftigte/r auch über 400 € im Monat verdienen kann, ohne die Befreiung von der Sozialversicherungspflicht zu verlieren. Es muss sich dabei allerdings um eine unvorhersehbare Ausnahme handeln (z. B. Erkrankung eines/r Kollegen/in).

Beispiel: Die geringfügig beschäftigte Pfarrsekretärin mit 5 Wochenstunden

Beihilfetarif 814 seit 1.1.03

Seit 1.1.2003 werden geringfügig entlohnte MitarbeiterInnen auch bei der Beihilfe in der sogenannten Grundbeihilfe nach Tarif 814 (entspricht dem in den Leistungen identischen Tarif 810) auf Kosten des Dienstgebers angemeldet und haben Anspruch auf eine freiwillige Höherversicherung auf eigene Kosten im Tarif 820K, also auf eine günstige zusätzliche private Krankenversicherung auf der Basis eines Gruppenversicherungsverhältnisses.

Freiwillige betriebliche Altersvorsorge

Geringfügig Entlohntekönnendie freiwillige betriebliche Altersvorsorge nutzen, wenn sie rentenversicherungspflichtig sind. Soweit sie nicht auf andere Weise rentenversicherungspflichtig sind (z. B. durch ein anderes Arbeitsverhältnis oder durch Erziehung von Kindern unter 3 Jahren), müssen sie auf die Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung verzichten, also zusätzlich 7,5 % ihres Verdienstes auf eigene Kosten in die

Rentenversicherung entrichten. Damit besteht für sie die Möglichkeit der Inanspruchnahme der sogenannte Riester-Rente bei der Betriebsrentenkasse ihres Dienstgebers.

Die Möglichkeit der Bruttoentgeltumwandlung („Eichel-Rente“) ist für viele MitarbeiterInnen nicht empfehlenswert, da im Bereich der geringfügig entlohnten MitarbeiterInnen in den meisten Fällen keine oder nur geringe Steuer- und Beitragssparnis möglich ist.

übernimmt, da die Kollegin mit 30 Wochenstunden kurzfristig einen Sonderurlaub zur Pflege der Mutter antritt, bis zur Neubesetzung der Stelle für 6 Wochen die gesamte Arbeit. Sie arbeitet in diesen 6 Wochen jeweils 35 Stunden und bekommt die entsprechende Vergütung. Sie wird nicht sozialversicherungspflichtig, da es sich um eine Ausnahme handelt, die für zwei Monate pro Jahr möglich ist.

Martin Binsack



Urlaubstage, Feiertage, Arbeitstage

Eindeutige Regelungen nur bei Arbeit an fest vereinbarten Wochentagen

Foto: KODA Kompass

Geringfügig Beschäftigte haben meist keine 5-Tage-Woche. Die Urlaubsregelung im ABD (§ 48 Teil A, 1. und § 48 Teil B, 1.) geht aber von einer 5-Tage-Woche aus und muss daher angepasst werden. Dabei gilt folgender Grundsatz: Die Zahl der Urlaubstage ist so zu bemessen, dass eine Vollzeitkraft und eine 400 €Kraft bei gleichem Lebensalter ihren gesamten Jahresurlaub in einem Stück nehmen, zusammen in Urlaub fahren und wieder gleichzeitig die Arbeit beginnen könnten. Das bedeutet: für beide ist das Verhältnis von Arbeitszeit und bezahlter Freizeit (Urlaub) bezogen auf ein Jahr gleich.

Wer an weniger als 5 Tagen pro Woche tätig ist, hat entsprechend weniger Urlaubstage (siehe Tabelle unten). Ein Blick in die letzte Zeile der Tabelle zeigt, dass beispielsweise ein 50jähriger mit 5-Tage-Woche bei 30 Tagen Jahresurlaub sechs Wochen Urlaubsanspruch hat, ein Gleichaltriger mit 1-Tage-Woche bei sechs Tagen ebenfalls.

Der Berechnungsweg: Wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit an vier Arbeitstagen in der Kalenderwoche geleistet, vermindert sich der Urlaubsanspruch auf der Basis der 5-Tage-Woche um ein Fünftel (52 arbeitsfreie Tage im Urlaubsjahr : 260 = 1/5), bei drei Arbeitstagen Verminderung um zwei Fünftel, usw. Das Ergebnis wird auf- bzw. abgerundet.

Urlaub bei Arbeit an wechselnden Tagen

Sind bei einer 400 €Kraft die Arbeitstage in der Kalenderwoche nicht festgelegt, ist die Berechnung der Urlaubstage schwieriger, da das ABD diesen Sachverhalt nicht regelt.

Zu unterscheiden ist, ob die Anzahl der Tage in der Woche vereinbart wurde oder nur die wöchentliche Arbeitszeit bei wechselnden Wochentagen:

a) Ist zwar die Anzahl der Tage in der Woche festgelegt, aber keine festen Wochentage, wird der Urlaubsanspruch nach der Anzahl der Wochentage berechnet, z. B. bei drei nicht näher festgelegten Wochentagen nach der 3-Tage-Woche.

b) Ist nur die wöchentliche Stundenanzahl festgelegt, wechselt aber die Zahl der wöchentlichen Arbeitstage an denen die Stunden erbracht werden, kann hilfsweise folgendermaßen verfahren werden: **Bei einem/einer Vollbeschäftigten und einer 5-Tage-Woche mit 38,5 Stunden durchschnittlicher regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit entfallen auf einen Arbeitstag 38,5 : 5 = 7,7 Stunden. Bei einer 400 €Kraft mit einer Arbeitszeit von zehn Stunden in der Woche wird man daher zwei Arbeitstage zugrunde legen (mehr als 7,7 Stunden und weniger als 2 x 7,7 Stunden). Es ist also eine 2-Tage-Woche für die Urlaubsberechnung**

zu Grunde zu legen. Nimmt sie eine Woche Urlaub, werden ihr 2 Tage von ihrem Urlaubsanspruch abgezogen; wenn sie keine ganze Woche Urlaub nehmen möchte und in dieser Woche nur fünf Stunden arbeitet, wird ihr ein Urlaubstag abgezogen. Steht z. B. einer Vollzeitkraft mit 5-Tage-Woche und 30 Urlaubstagen sechs Wochen Urlaub zu, muss auch eine 400 €Kraft insgesamt sechs Wochen Urlaub bekommen.

„Glück“ und „Pech“ mit Feiertagen

Auch bei Feiertagen gilt es zu unterscheiden: Wurden die Wochentage festgelegt, an denen zu arbeiten ist, oder nur die wöchentliche Arbeitszeit bei wechselnden Wochentagen vereinbart:

a) Bei einer 400 €Kraft wurden Dienstag und Donnerstag als Arbeitstage festgelegt (Diese Festlegung muss nicht im Arbeitsvertrag erfolgt sein, die dauerhafte Praxis genügt.). Sie hat daher an Fronleichnam (fällt immer auf einen Donnerstag) frei. Wenn beispielsweise festgelegt wurde, dass sie dienstags 4 Stunden und donnerstags 6 Stunden arbeitet, so arbeitet sie in der gesamten Fronleichnamwoche nur 4 Stunden, die 6 Stunden am Donnerstag entfallen, sie müssen selbstverständlich nicht nachgearbeitet werden. In dieser Woche hat sie „Glück“ gehabt. Fällt der 1. Mai

Wer an weniger als 5 Tagen pro Woche arbeitet, erhält entsprechend weniger Urlaubstage

Erholungsurlaub für Angestellte Vergütungsgruppe Ib bis X und für ArbeiterInnen	5-Tage-Woche	4-Tage-Woche	3-Tage-Woche	2-Tage-Woche	1-Tage-Woche
bis vollendetes 30. Lebensjahr	26	21	16	10	5
bis vollendetes 40. Lebensjahr	29	23	17	12	6
ab vollendetem 40. Lebensjahr	30	24	18	12	6

beispielsweise auf einen Mittwoch, hat sie „Pech“ gehabt. Sie bekommt natürlich nicht ersatzweise an einem anderen Tag frei.

b) Schwieriger wird es, wenn keine genaue Verteilung der Arbeitsstunden auf die einzelnen Wochentage vereinbart wurden und ein Feiertag auf einen Wochentag fällt. Hilfsweise wird vielfach folgende Regelung angewandt: Arbeitet eine 400 €Kraft in der Regel an einem Wochentag, auf den ein Feiertag fällt, reduziert sich die Arbeitszeit in dieser Woche anteilig.

Arbeitet sie durchschnittlich an drei Tagen in der Woche insgesamt 12 Stunden und in der Regel donnerstags, reduziert sich die Arbeitszeit in der Fronleichnamwoche um ein Drittel auf 8 Stunden. Es ist aber darauf zu achten, dass der Dienstnehmer seine Arbeitstage nicht extra auf Feiertage legt und der Dienstgeber die Arbeitstage nicht so legt, dass keine Feiertage anfallen. Ersteres wäre „Erschleichung von Feiertagsvergütung“, zweiteres ein Verstoß gegen den gesetzlichen Schutz der Feiertage.

Klarheit schafft wohl nur eine Festlegung der Arbeitszeit auf feste Arbeitstage in der Kalenderwoche.

Gegebenenfalls sind auch berufsspezifische Sonderregelungen zu beachten. So gibt es besondere Regelungen für KirchenmusikerInnen und MesnerInnen in den jeweiligen Dienstordnungen (im ABD abgedruckt und im Internet zusammen mit Erläuterungen unter www.kodakompass.de/mesner bzw. /kirchenmusiker verfügbar).

Jürgen Herberich

Kurzfristig Beschäftigte Sonderfall der geringfügigen Beschäftigung

Der Begriff „geringfügig beschäftigte/r MitarbeiterIn“ ist ein Oberbegriff und wird für 2 verschiedene Formen von Arbeitsverhältnissen verwendet.

Geringfügig entlohnte MitarbeiterInnen:

MitarbeiterInnen, die mit höchstens 400 € monatlich angestellt sind (§ 8 Abs. 1

Nr. 1 SGB IV)

- sind als „reguläre“ MitarbeiterInnen anzusehen, in der Regel in einem Dauerarbeitsverhältnis, ggf. auch in einem befristeten Arbeitsverhältnis.
- es gelten die Bestimmungen des ABD (analog den vollbeschäftigten MitarbeiterInnen).
- der Dienstgeber hat für die Sozialversi-

cherung und die Steuer einen Pauschalbetrag zu entrichten.

Die Beiträge in diesem Heft beziehen sich auf diese Art von geringfügigen Arbeitsverhältnissen.

Kurzfristig beschäftigte MitarbeiterInnen:

Für MitarbeiterInnen, die aus-hilfsweise innerhalb eines Kalenderjahres 2 Monate oder 50 Arbeitstage beschäftigt sind (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV) gilt:

- Sie sind gemäß § 3 n vom Geltungsbereich des ABD Teil A (Angestellte), sowie durch § 3 m aus dem Bereich des Teil B (ArbeiterInnen) ausgenommen.
- Damit haben die entsprechenden Regelungen des ABD keine Geltung für diese Arbeitsverhältnisse.
- Der Inhalt der Arbeitsverträge einschließlich Vergütung können gemäß ABD Teil G, im Rahmen der staatlichen Gesetze, weitgehend frei vereinbart werden. (Ausnahme: Bei pädagogischen Kräften in Kindertagesstätten, sowie Religionslehrkräften richtet sich die Vergütung nach dem ABD Teil A.)
- Es fallen keine Beiträge zur Sozialversicherung an, unabhängig von der Höhe des Verdienstes.
- Steueranteile richten sich nach der Höhe des Gesamteinkommens.

Die genauen Kriterien für kurzfristige Beschäftigung sind unter www.kodakompass.de zu finden.

Dr. Joachim Eder

Ihre KODA- VertreterInnen

Vertreter der Lehrerkommission
Reinhard Donhauser-Koci 085 45/701

Erzdiözese Bamberg
Johannes Hoppe 0911/4 01 02 62
Susanne Steiner-Püschel 09 11/26 13 90

Diözese Würzburg
Jürgen Herberich 0931/9 42 20
Beate Reisert 0 60 21/39 21 24

Diözese Regensburg
Sandra Franke-Sperrer 0941/5 97 23 05
Michael Wenninger 087 31/9 16 23

Diözese Eichstätt
Rainer Kastl 084 21/5 06 32
Renate Ziller 084 21/5 02 48

Diözese Passau
Dr. Joachim Eder 085 07/92 26 03
Elisabeth Weinzierl 08 51/8 79 79

Diözese Augsburg
Eduard Frede 0821/3 15 23 01
Angelika Haselböck 08 21/46 21 55
Johannes Reich 083 41/93 82 31

Erzdiözese München und Freising
Gabriele Baumann 089/7 47 01 80
Martin Binsack 089/1 40 93 51
Ingrid Enzner 081 22/1 84 37
Manfred Weidenthaler 080 34/40 84

Post-, Fax- und Email-Anschriften erfahren Sie über unsere Internetseite oder die Geschäftsstelle, Tel. 08 21/15 37 92.

Mutterschutz und Elternzeit

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz stellt Teilzeitbeschäftigte den Vollzeitbeschäftigten seit 2001 grundsätzlich gleich. Der besondere gesetzliche Kündigungsschutz während Mutterschutz und Elternzeit gilt daher auch für geringfügig Beschäftigte. So darf Frauen vom



Auch bei Mutterschutz und Elternzeit sind geringfügig Beschäftigte gleichgestellt.

Foto: KODA Kompass

Beginn der Schwangerschaft an bis 4 Monate nach der Geburt in der Regel nicht gekündigt werden.

Beim Mutterschaftsgeld ist zu beachten: Wer nicht eigenständig bei der Krankenkasse versichert ist, erhält das Mutterschaftsgeld nicht von seiner Krankenkasse. Das trifft vor allem auf Frauen zu, die über ihren Ehepartner mitversichert sind. Diese Mitarbeiterinnen haben die

Möglichkeit, bis zu 210 € Mutterschaftsgeld vom Bundesversicherungsamt in Bonn (Villemombler Straße 76, 53123 Bonn, Tel. 0228/619-1888) zu beziehen.

Ein Anrecht auf Elternzeit haben (nach § 15 Abs. 1 Bundeserziehungsgeldgesetz) alle Mütter und Väter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen und somit auch geringfügig Beschäftigte.

In der Praxis von geringer Bedeutung sind die Regelungen zum Sonderurlaub. Grundsätzlich können aber auch geringfügig Beschäftigte Sonderurlaub zur Betreuung von Kindern unter 18 Jahren oder zur Pflege von Angehörigen in Anspruch nehmen (ABD Teil A, 1. § 50).

Beate Reisert

Detaillierte Informationen finden Sie in folgenden kostenfreien Broschüren:

„Mutterschutzgesetz – Leitfaden zum Mutterschutz“ und „Erziehungsgeld, Elternzeit“ vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Postfach 20 15 51, 53145 Bonn Tel.: 01 80 / 5 32 93 29 Email: broschuerenstelle@bmfsfj.bund.de Internet: www.bmfsfj.de (im Suchfeld „Elternzeit“ eingeben; download möglich)

Schon mal Ihre Verdienstabrechnung überprüft?

kodakompass online
– die arbeitsrechtliche Fundgrube

- aktuelle Regelungen und Beschlüsse mit ausführlichen Erläuterungen
- Vergütungstabellen
- Fahrt- und Reisekosten



- Mesner- und Kirchenmusiker-Infos
- Betriebsrente, Vorsorgerechner
- Formulare
- newsletter-abo

www.kodakompass.de

Impressum

KODA Kompass
Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite.

Für die Inhalte tragen die AutorInnen die Verantwortung. Die Beiträge sind nicht Meinungsäußerungen der Redaktion oder der KODA als Ganzes. Rechtskräftig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

Herausgeber- und Autorenschrift

Bayerische Regional-KODA
Alte Gasse 14, 86152 Augsburg
Tel.: 08 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 37 93

Redaktionsanschrift

c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
Tel.: 0 80 34/40 84 Fax: 0 80 34/7 08 98 61
Email: redaktion@kodakompass.de

Redaktion

Sandra Franke-Sperrer, Jürgen Herberich, Johannes Hoppe, Dr. Christian Spannagl, Susanne Steiner-Püschel, Manfred Weidenthaler, Vertreter der Dienstgeberseite: Wolfgang Rückl

Redaktionsleitung und Layout

Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.)

Eigene Fotos: Johannes Hoppe

Abo-Verwaltung, Druck und Auflage
Druckerei Fuchs, Gutenbergstr. 1,
92334 Berching, Tel.: 0 84 62/9 40 60,
Fax: 0 84 62/94 06 20; Auflage: 12.500

Erscheinungsweise und Bezug

KODA Kompass erscheint i. d. R. 4 x jährlich. Für sozialversicherungspflichtige MitarbeiterInnen im ABD-Bereich werden die Kosten von den Bayer. Diözesen getragen. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Diözesen, Kirchenstiftungen, sowie angegliederter Einrichtungen erhalten ihn automatisch. Beschäftigte weiterer Einrichtungen erhalten ihn persönlich oder über ihre Dienststelle, soweit diese ABD anwendet und beider Redaktion registriert ist. Sonstige Interessenten können den KODAKompass bei der Druckerei Fuchs gegen Kostenbeitrag abonnieren. Kostenbeitrag 8 € pro Kalenderjahr (bei Auslandsbezug zzgl. Porto).

Einzel Exemplare, auch älterer Ausgaben, erhalten Sie gegen Einsendung eines adressierten und mit 1,44 € frankierten Rückumschlags von der KODA-Geschäftsstelle. [Alle Ausgaben können unter www.kodakompass.de eingesehen und ausgedruckt werden.](http://www.kodakompass.de)

Vervielfältigung und Weitergabe ist gestattet und erwünscht. Der Abdruck in anderen Publikationen ist gestattet, wenn der Text nicht ohne Zustimmung geändert, der Verfasser genannt und ein Belegexemplar an den KODA Kompass gesandt wird.

MitarbeiterInnen ab 65

Vorrang für Jüngere – Lohn frei vereinbar

Die Weiterbeschäftigung von MitarbeiterInnen über das 65. Lebensjahr hinaus bleibt die Ausnahme. Auf der 104. Vollversammlung wurden die entsprechenden Regelungen neu gefasst. Im Falle einer Weiterbeschäftigung gilt der Teil H des ABD.

Im Teil H ist geregelt, dass das Entgelt zwischen Dienstgeber und MitarbeiterIn frei vereinbart wird. Regelungen über Bewährungs-, Fallgruppen-, Tätigkeits- und Zeitaufstiege finden keine Anwendung. Die freie Vereinbarung gilt auch für das Urlaubsgeld und die Zuwendung.

Einigkeit besteht in der KODA, dass für diese Arbeitsverhältnisse kein Anreiz geschaffen werden soll. Aus sozialen Gründen sollen die Arbeitsplätze vorzugsweise jüngeren, arbeitssuchenden BewerberInnen zur Verfügung gestellt werden.

Diese Arbeitsverhältnisse nach Teil H enden in der Regel spätestens mit Vollen-

dung des 68. Lebensjahres. In einer Protokollnotiz wurde jedoch festgehalten, dass bis zum 31.03.2007 eine Beschäftigung auch *nach Vollendung des 68. Lebensjahres* in begründeten Fällen ausnahmsweise möglich ist, wenn keine geeigneten jüngeren Kräfte zur Verfügung stehen. Dies gilt derzeit nur für MesnerInnen, HausmeisterInnen, KirchenmusikerInnen sowie für den Hauswirtschaftsbereich und den Pfortendienst. Die Regelung wurde vor allem im Blick auf die Situation vieler kleiner Kirchenstiftungen beschlossen, bei denen die genannten Personengruppen vielfach nur stundenweise beschäftigt sind.

Ein Anspruch auf Beihilfe besteht nicht. Eine Versicherung bei der Betriebsrentenkasse erfolgt, wenn bereits vorher die Wartezeit erfüllt wurde (60 Monate) und noch keine „Vollrente“ bezogen wird.

Der Vertrag ist befristet und kann, sofern nichts anderes vereinbart wurde, jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsabschluss gekündigt werden.

Eduard Frede

Adoptiveltern

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Kinder mit dem Ziel der Adoption annehmen, sind im ABD ab sofort den MitarbeiterInnen, die leibliche Kinder haben, im Hinblick auf die Regelungen zur Weihnachtsszuwendung gleichgestellt.

Keine Gleichbehandlung sieht bisher der Bundes-Angestellten-Tarifvertrag vor. Die Regelungen im Caritasbereich berücksichtigen nur die weiblichen Beschäftigten. Mit dieser Regelung will die KODA ein familienpolitisches Zeichen gegen die Benachteiligung von Adoptivkindern setzen.

Eduard Frede



Arbeitskräftemangel: Besonders für Teilzeitstellen mit ungünstigen Arbeitszeiten sind Jüngere schwer zu bekommen.

Foto: KNA-Bild

Themen

- **Urlaubsgeld**
Keine Kürzung in Elternzeit
- **Wechsel**
Neue KODA-Mitglieder
- **Klarheit**
Ablehnung von Altersteilzeit
- **Privatversicherte**
Lohnfortzahlung sichern
- **Verlängert**
Arbeitszeitkonten, Sabbatjahr
- **Stichwort**
Jubiläumsszuwendung
- **Auf den Punkt gebracht**
Mitarbeiterwünsche haben beim Urlaub Vorrang
- **Mutterschutz:** verbessert
- **Elternzeit:** Resturlaub sichern
- **Ambulante Kuren**

Sonderteil

Altersvorsorge praktisch

- Vorsorgestrategien
- Ihre Fragen – unsere Antworten
- Keine Vermögensbildung!
- Was ist PlusPunktRente?
- Versicherungspflicht erweitert
- Vorsorge bei der SELBSTHILFE
- Betriebsrente einklagbar

Stichtag 4.11.2002

Bis zu diesem Datum können Entgeltumwandlungsanträge für das Jahr 2002 gestellt werden. Wer den Stichtag versäumt, kann die Steuer- und Abgabebefreiung erst im Jahr 2003 in Anspruch nehmen. Mehr zur zusätzlichen Altersvorsorge ab S. 6.

Noch keine Startgutschrift

Die Umrechnung der alten Gesamtversorgungsansprüche in neue Betriebsrentenansprüche verzögert sich. Laut Bayerischer Versorgungskammer ist in diesem Jahr nicht mehr mit der automatischen Zusendung der Startgutschriften an unter 55jährige zu rechnen. Auf Antrag ist frühere Zusendung möglich.

Sturmangriff auf die KODAs

Liebe Kollegin,
lieber Kollege,

zum Sturmangriff auf die deutschen KODAs bläst Ver.di, die Gewerkschaft des Öffentlichen Dienstes. Von „Lohndumping“ und „Vorenthaltung von Grundrechten“ spricht der Bundesvorsitzende Bsirske. Der „Dritte Weg“ der Kirchen müsse weg und Streikrecht und ordentliche Tarifverträge müssten her, damit die kirchlichen MitarbeiterInnen zu ihrem Recht kämen. Angesichts rückläufiger Mitgliederzahlen hofft Ver.di auf Zuwachs im kirchlichen Bereich. Sogar zusätzliches Personal habe Ver.di angestellt, um die kirchlichen MitarbeiterInnen von ihrer Position zu überzeugen.

Fragt man nach, worin die Benachteiligung unserer Beschäftigten gegenüber dem öffentlichen Dienst bestehe, wird vor allem auf die Einführung von „Niedriglohngruppen“ bei der evangelischen Diakonie in Bayern verwiesen. Diese umstrittene Entscheidung muss als Pauschalbeweis für das Versagen des gesamten „Dritten Weges“ und damit der KODAs erhalten. Etwas mehr Unterscheidung täte Not!

Auch ein Blick auf die Themen dieses Heftes täte Ver.di gut: Ob Gleichstellung von Adoptivkindern (S. 1), kirchliche Beihilfe (S. 5) oder Altersvorsorge (ab S. 6) – von einer Benachteiligung gegenüber dem öffentlichen Dienst kann wohl kaum gesprochen werden.

Damit wir uns recht verstehen: Natürlich kann man über die Einführung des Streikrechts und über Tarifverträge in der Kirche diskutieren – aber bitte fair!

Zurückhaltend wird denn auch Ver.di, wenn es um die zusätzliche Altersvorsorge geht. In dem Werbeprospekt PlusPunkt-Rente wird mit keinem Wort erwähnt, dass für die meisten MitarbeiterInnen Entgeltumwandlung günstiger als der angepriesene Riester-Vertrag ist. Wen wundert es, denn der Verwaltungsrat der Versorgungskammer wird zur Hälfte von Ver.di besetzt. Und im von Ver.di geschlossenen Tarifvertrag ist den MitarbeiterInnen Entgeltumwandlung ausdrücklich untersagt.

Viel Spaß mit der neuen Ausgabe!
Ihr KODA Kompass-Team

Manfred Weidenthaler
Manfred Weidenthaler

Urlaubsgeld bei Elternzeit

Volle Höhe auch bei vermindertem Beschäftigungsumfang

Ein/e Angestellte/r des öffentlichen Dienstes hat auch dann Anspruch auf volles Urlaubsgeld, wenn er/sie in der Elternzeit die Arbeitszeit reduziert. Dies hat das Bundesarbeitsgericht am 19. März 2002 in einem Urteil entschieden. Die Entscheidung gilt auch für die Urlaubsgeldregelung des kirchlichen Dienstes (ABD Teil C, 7.).

Grundsätzlich bestimmt sich die Höhe des Urlaubsgeldes nach dem Umfang der Arbeitszeit, die von den Angestellten geleistet wird (§ 2). Im Text ist auch keine Ausnahme vorgesehen, wenn diese ihre Arbeitszeit während der Elternzeit verringern.

Dagegen haben Angestellte, die in der Elternzeit nicht berufstätig sind – ansonsten jedoch vollbeschäftigt wären – unter den in der Urlaubsgeldregelung genannten allgemeinen Voraussetzungen Anspruch auf das volle Urlaubsgeld (§ 1*).

Wer in der Elternzeit weiterarbeitet, erhielt bislang also weniger Urlaubsgeld, als der nicht Berufstätige. Um diesen Widerspruch zu lösen, hat das Gericht entschieden, dass ein/e ArbeitnehmerIn, der/die während der Elternzeit weiter ar-

beitet, so zu behandeln ist, als hätte er/sie keine Arbeitsleistungen zu erbringen. Eine Kürzung des Urlaubsgeldes wegen Berufstätigkeit gibt es künftig nicht mehr.

Franz Aigner

*Die in § 1 der Urlaubsgeldregelung genannten Voraussetzungen sind: ein am 1. Juli seit mindestens 1. Januar bestehendes Arbeitsverhältnis und der Anspruch auf Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge für mindestens einen Teil des Monats Juli.



MitarbeiterInnen, die während der Elternzeit weiterarbeiten, sollen keine Nachteile haben.

Foto: J. Hoppe

Projekte

Woran wir arbeiten

Weitere Informationen erhalten Sie von Ihren KODA-DienstnehmervertreterInnen.

Freiwillige Fortbildung

Recht zäh verlaufen die Gespräche über eine einheitliche Regelung der freiwilligen Fortbildungen. Strittig ist unter anderem, in welchem Umfang Reisekosten bei freiwilligen beruflichen Fortbildungen erstattet werden sollen. (Bei angeordneten Fortbildungen werden seit 2001 die Kosten immer entsprechend der Reisekostenordnung des ABD voll erstattet.)

Vergütung von GemeindereferentInnen

Weit auseinander liegen bislang die Positionen von Dienstgeber- und Dienstnehmerseite. Die DienstnehmervertreterInnen

halten aufgrund der stark gestiegenen beruflichen Anforderungen eine höhere Vergütung für erforderlich. Immerhin haben sich beide Seiten darauf verständigt, Gutachten und Stellungnahmen einzuholen und die Verhandlungen fortzusetzen.

Ortszuschlag

Das Ziel ist klar: Für jedes Kind soll der zustehende Kinderzuschlag voll gezahlt werden, keiner soll weniger und keiner mehr bekommen. Entsprechendes gilt für den Ehegattenzuschlag. Im Laufe der Jahrzehnte sind die aus dem öffentlichen Dienst stammenden Regelungen immer komplizierter geworden, was dazu führte, dass manche möglicherweise zuviel, andere zuwenig erhielten. Ein Ausschuss soll die Regelungen jetzt überprüfen und ggf. Korrekturvorschläge vorlegen.

Manfred Weidenthaler

Wechsel in der KODA

Hollerith und Baunach im Ruhestand

Nach Jahrzehnten im kirchlichen Dienst haben sich die beiden Dienstgebervertreter Berthold Baunach (Würzburg) und Hans Hollerith (München und Freising) in den Ruhestand verabschiedet. Beide waren auch Mitglied in der Zentral-KODA; B. Baunach war sogar noch eines der wenigen aktiven Gründungsmitglieder (1980) der Bayer. Regional-KODA. B. Baunach wie H. Hollerith haben als Personalchefs ihre Aufgabe stets in dem Sinn verstanden, dass sie mitarbeiternahe Entscheidungen zu treffen suchten. Auch in der KODA haben sie dafür Sorge getragen, dass kirchlicher Dienst bei allen fachlichen Anforderungen, die in den letzten Jahren sehr gestiegen sind, ein menschlicher Dienst geblieben ist. Herzlichen Dank! *Wolfgang Rückl*

Baumann löst Sczepanski ab

Nach einer zweijährigen Unterbrechung übt Gabriele Baumann, Dienstnehmervertreterin aus der Erzdiözese München und Freising, seit März wieder ihr Amt als KODA-Mitglied aus. Von Mai 2000 bis März 2002 hatte Erich Sczepanski als Ersatzmitglied die Interessen der Beschäf-

tigten vertreten. Er brachte sich in seiner relativ kurzen Amtszeit mit Energie und Sachkenntnis in die vielfältigen KODA-Aufgaben ein. Dank gilt E. Sczepanski, der auch Mitglied des Verwaltungsrates der Bayer. Versorgungskammer ist, besonders für sein Engagement bei der Umstellung der Altersversorgung.

Bergmann übernimmt neue Aufgabe

Franz Bergmann (Eichstätt), der eine neue Stelle als Leiter der Besoldungsabteilung in der Finanzkammer München antrat, schied im März aus der KODA aus. Seit 1993 war er Dienstgebervertreter in der KODA. F. Bergmann engagierte sich sehr intensiv in zahlreichen Arbeitsgruppen und Ausschüssen der KODA. Die DienstnehmervertreterInnen schätzten ihn als stets sehr fairen und gesprächsbereiten Partner. Wir wünschen Franz Bergmann Glück und Erfolg bei seiner neuen Aufgabe.

Generalvikar Simon Apostolischer Protonotar

Am 11. März wurde der Münchner Generalvikar Dr. Robert Simon, der als Dienstgebervertreter der bayerischen Regional-KODA angehört, vom Heiligen Vater zum



Fotos: Meinen; privat

Herzlich willkommen – die Nachfolger

Ordinariatsrat Martin Floß (links), Personalwesenreferent der Erzdiözese München und Freising folgte Hans Hollerith nach. Thomas Lorey (rechts), Personalleiter der Diözese Würzburg, wurde als Nachfolger von Berthold Baunach berufen. In der Zentral-KODA werden die Aufgaben Holleriths und Baunachs von Wolfgang Rückl und Fritz Söllner übernommen. Der Eichstätter Finanzdirektor Leodegar Karg (ohne Bild) trat in der KODA die Nachfolge von Franz Bergmann an.

„Apostolischen Protonotar“ ernannt. Wir gratulieren Dr. Simon zu dieser hohen Auszeichnung.

Redaktion

DAS STICHWORT

Jubiläumszuwendung

Gemäß § 39 ABD Teil A (bzw. § 45 Teil B) erhalten alle MitarbeiterInnen nach 25, 40 und 50 Jahren Jubiläumsdienstzeit eine in der Höhe gestaffelte Jubiläumszuwendung. Für die Berechnung der erforderlichen Zeiten gelten kircheneigene Kriterien. Einzubeziehen sind alle Tätigkeiten bei einem Arbeitgeber der Katholischen Kirche in Deutschland – nicht aber außerhalb Deutschlands – unabhängig von der Rechtsform der Einrichtung. Es spielt demnach keine Rolle, ob diese Zeiten der Beschäftigung bei einer Caritas-Einrichtung, bei einem privaten kirchlichen Verein, bei einer Diözese oder bei einem Orden bzw. einer Kongregation erbracht worden sind. Die Zeiten müssen auch nicht un-

unterbrochen zurückgelegt sein, es können Unterbrechungen bestehen. Unwesentlich ist auch, welches Arbeitsvertragsrecht bei der jeweiligen kirchlichen Einrichtung angewendet worden ist. Hier ist die ganze Palette kirchlicher Arbeitsvertragswerke wie z. B. AVR, ABD, KAVO-NRW oder DVO-Ost vorstellbar. Auch Zeiten eines Sonderurlaubes nach § 50 sowie Zeiten



Dankeschön: Jubiläumszuwendung belohnt Betriebstreue. Foto: KNA-Bild

des Erziehungsurlaubes/der Elternzeit sind anzurechnen, da während dieser Zeiten das Beschäftigungsverhältnis weiterbesteht. Auch Zeiten in einem geringfügig entlohnten

Beschäftigungsverhältnis (sog. 325 Euro-Tätigkeit) werden voll angerechnet.

Nicht angerechnet werden Zeiten bei anderen öffentlichen Arbeitgebern, so dass Zeiten bei kommunalen Arbeitgebern – auch bei Ausübung gleicher Tätigkeit – entfallen. Dies betrifft z. B. ErzieherInnen, die zeitweise in kommunalen Kindergärten gearbeitet haben. Auch Zeiten bei den evangelischen Kirchen werden bei der Berechnung der Jubiläumsdienstzeit nicht anerkannt.

Damit stellt § 39 eine Regelung dar, die sich ausschließlich auf eine Tätigkeit in der Katholischen Kirche in Deutschland bezieht und sich von der Jubiläumsregelung im Öffentlichen Dienst erheblich unterscheidet.

Übrigens: In der Regel sind die Beschäftigungsdaten in der Besoldungsstelle gespeichert. Die Jubiläumszuwendung erhalten Sie dann automatisch. Wenn nicht, dann sollten Sie nachfragen.

Dr. Joachim Eder

Ob die Daten korrekt gespeichert sind, kann evtl. der Gehaltsmitteilung entnommen werden – abhängig von der Besoldungsstelle.

Ablehnung von Altersteilzeit – warum?

Urteil schafft Klarheit – Rechtsanspruch erst bei über 60jährigen

Bei MitarbeiterInnen, die das 60. Lebensjahr erreicht haben, besteht ein Rechtsanspruch auf Altersteilzeitarbeit. Eine Ablehnung ist nur aus dringenden betrieblichen und dienstlichen Gründen möglich. Ein „dringender betrieblicher und dienstlicher Grund“ liegt zum Beispiel vor, wenn das Bestehen einer Einrichtung gefährdet wird: Eine Kindergartenleiterin will Altersteilzeitarbeit beantragen. In der ländlichen Umgebung lässt sich aber bis zum Beginn dieser Altersteilzeitarbeit kein Ersatz finden. Die Aufsichtspflicht für die Kinder wäre nicht mehr gegeben, folglich wäre der Kindergarten nicht mehr zu betreiben.

Dies wäre ein betrieblicher Grund, dieser Mitarbeiterin die Altersteilzeitarbeit zu diesem Termin zu verwehren. Das Beispiel zeigt aber, dass solche Gründe eine seltene Ausnahme und keinesfalls die Regel sind.

Kann-Bestimmung bei unter 60jährigen

Anders verhält es sich bei den 55- bis 60jährigen, wo Gesetzgeber und ABD dem Dienstgeber das Recht einräumen, Altersteilzeitarbeit auch aus anderen als dringenden betrieblichen und dienstlichen Gründen zu verweigern.

Ein solcher anderer Grund kann die Finanzierung sein: Entsteht der Einrichtung aus der möglichen Altersteilzeitarbeit eines/einer MitarbeiterIn eine finanzielle Belastung, kann dies ein sachlicher Grund sein, Altersteilzeitarbeit zu verweigern.

Dies wurde vom Bundesarbeitsgericht in einem Urteil ausgeführt (9AZR 706/99), dessen maßgebliche Entscheidungsinhalte sind:

1. Bestätigung der „Kann-Bestimmung“ bei unter 60 Jahre alten Antragstellern

(D. h. Altersteilzeit kann, muss aber nicht gewährt werden.)

2. Jeder Altersteilzeitantrag muss aber im Rahmen des billigen Ermessens (§ 315 BGB) geprüft werden. Dies bedeutet, dass der Dienstgeber verpflichtet ist, den jeweiligen Einzelfall zu berücksichtigen und zu prüfen. Eine pauschale Ablehnung von Altersteilzeitarbeit für unter 60jährige in einer Einrichtung ist damit ausgeschlossen.
3. Es kann die Altersteilzeitarbeit bei unter 60jährigen abgelehnt werden, wenn dadurch zu viele erfahrene MitarbeiterInnen der Einrichtung entzogen werden.
4. Bestätigung, dass sachliche Gründe für eine Ablehnung von über 60jährigen nicht ausreichen. Hier müssen auch weiterhin dringende betriebliche und dienstliche Gründe vorliegen.

Johannes Hoppe

Zeitkonten und Sabbatjahr verlängert

Die Arbeitszeitkontenregelung erlaubt es MitarbeiterInnen, Mehrarbeits-/Überstunden auf einem Konto gutzuschreiben. Die MitarbeiterInnen können die gutgeschriebenen Stunden später zum Beispiel für einen verlängerten Urlaub nutzen. Der Unterschied zu gewöhnlichem Freizeitausgleich ist, dass keine Fristen zu beachten sind. Die zusätzlichen Stunden können auch über mehrere Jahre hinweg angesammelt werden. Die Arbeitszeitkontenregelung des ABDs wurde jetzt verlängert. Noch bis 2010 können neue Arbeitszeitkonten eingerichtet werden (ABD Teil C, 11.). Bestehende Konten können auch über 2010 hinaus weitergeführt werden. Wer die Arbeitszeitkontenregelung nutzen möchte, muss dies beim Dienstgeber beantragen. Für die Führung gelten verschiedene Bestimmungen, die dem ABD zu entnehmen sind.

Ein weiteres Arbeitszeitmodell ist das „Sabbatjahr“. Der/die MitarbeiterIn erhält einen verringerten Lohn, dafür wird er/sie später ein ganzes Jahr von der Arbeit freigestellt. In diesem Sabbatjahr wird die Vergütung weitergezahlt. Die Sabbatjahrregelung, die bislang befristet war, wurde nun unbefristet eingeführt (ABD Teil C, 12.).

Redaktion

Ihre KODA-VertreterInnen

Vertreter der Lehrerkommission

Reinhard Donhauser-Koci 085 45/701

Diözese Würzburg

Jürgen Herberich 09 31/9 42 20

Beate Reisert 06 021/39 21 24

Diözese Eichstätt

Rainer Kastl 084 21/5 06 32

Renate Ziller 084 21/5 02 41

Diözese Augsburg

Eduard Frede 08 21/3 15 23 01

Angelika Haselböck 08 21/46 21 55

Johannes Reich 08 3 41/93 82 31

Erzdiözese Bamberg

Johannes Hoppe 09 11/4 01 02 62

Susanne Steiner-Püschel 09 11/26 13 90

Diözese Regensburg

Sandra Sperrer 09 41/5 97 23 05

Michael Wenninger 087 31/9 16 23

Diözese Passau

Dr. Joachim Eder 085 07/92 26 03

Elisabeth Weinzierl 08 51/8 79 79

Erzdiözese München und Freising

Gabriele Baumann 089/7 47 01 80

Martin Binsack 089/1 40 93 51

Ingrid Enzner 081 22/1 84 37

Manfred Weidenthaler 080 34/40 84

Post-, Fax- und Email-Anschriften erfahren Sie über unsere Internetseite oder die Geschäftsstelle, Tel. 08 21/15 37 92.

Weiterversicherungsmöglichkeit optimiert die Höherversicherung

Die Höherversicherung im Tarif 820 K ist eine maßgeschneiderte Kranken-Ergänzungsversicherung für kirchliche Mitarbeiter und deren Angehörige, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind. Die Höherversicherung berücksichtigt den Beihilfeanspruch und bietet kirchlichen Mitarbeitern einen Versicherungsschutz, der die gesetzliche Grundabsicherung optimal ergänzt.

Die Vorteile der Höherversicherung waren bisher an das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber Kirche gekoppelt und endeten grundsätzlich mit dem Ausscheiden aus dem kirchlichen Dienst. Das wurde zum 1.8.2002 geändert: Ein kirchlicher Mitarbeiter, der sich dazu entschlossen hat, sich beruflich zu verändern, kann jetzt die Höherversicherung fortsetzen. Der Arbeitsvertrag mit den Kirchen bleibt aber unverändert. Zugangsvoraussetzung für den Mitarbeiter und dessen Angehörige.

Was heißt das genau – welche Vorteile haben nun die MitarbeiterInnen?

Kirchliche MitarbeiterInnen, die sich zur Höherversicherung angemeldet haben können nun – trotz einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses – in der Höherversicherung bleiben. Der Beitrag wird dann geringfügig um 3 % erhöht, da die MitarbeiterInnen aus dem Gruppenvertrag mit der Kirche ausscheiden. MitarbeiterInnen der Kirchen in Bayern haben damit lebenslang einen maßgeschneiderten Versicherungsschutz zu günstigen Beiträgen.

Welche Möglichkeiten haben Familienangehörige, nachdem der Mitarbeiter aus dem kirchlichen Dienst (nicht durch Eintritt in den Ruhestand) ausgeschieden ist?

Ehegatten: Auch sie können in der Höherversicherung mit einem Zuschlag von 3 % weiterhin versichert bleiben. Bei Scheidung verlieren sie den Anspruch.

„Neue“ Familienangehörige (Ehepartner, Kinder) können nicht mehr in die Höherversicherung aufgenommen werden.

Kinder: Bisher war die Versicherungsfähigkeit der Kinder für die Höherversicherung an den Kindergeldanspruch gekoppelt. Neu ist nun, dass „Kinder“ die Höherversicherung bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres ohne Beitragserhöhung fortführen können.

Was müssen Sie tun, wenn Sie weiter die Vorteile der Höherversicherung in Anspruch nehmen möchten?

Bitte melden Sie uns innerhalb von zwei Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses, dass Sie weiterhin im Tarif 820 K bleiben möchten. Den um 3 % höheren Beitrag werden wir dann zukünftig im Lastschriftverfahren direkt bei Ihnen einziehen.

Anders ist der Fall, wenn der Kindergeldanspruch wegfällt: Im Falle der Kinder brauchen Sie uns nur zu informieren, wenn Sie die Höherversicherung nicht weiterführen wollen. Ohne eine Abmeldung bleiben die Kinder bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres versichert. Dann müssen sie abgemeldet werden.

Welche Möglichkeit haben Sie, wenn Sie schon länger als sechs Monate Mitarbeiter bei einem kirchlichen Arbeitgeber sind und sich bisher noch nicht für den Tarif 820 K entschieden haben?

Sie haben auch jetzt noch die Möglichkeit, den günstigen Versicherungsschutz der Höherversicherung im Tarif 820 K zu erhalten. Sie füllen einfach einen Antrag auf Höherversicherung mit Gesundheitsprüfung aus und reichen ihn bei uns ein. Wird Ihr Antrag angenommen, haben Sie keine Wartezeiten für Leistungen aus der Höherversicherung.

Das kleine ABC der Beihilfe für gesetzlich versicherte kirchliche Angestellte

Mit dem kleinen ABC der Beihilfe starten wir heute eine Reihe von Begriffserläuterungen, um das teilweise komplizierte Thema „Beihilfe“ für Sie einfacher zu machen. Wenn Sie ganz bestimmte Begriffe interessieren, schicken Sie einfach eine E-Mail an: camilla.weidenschlager@vkb.de. Wir werden die Begriffe in den nächsten Ausgaben des KODA-Kompasses erläutern.

A wie Anspruchsgrundlage für gesetzlich versicherte kirchliche Angestellte

Mitarbeiter im kirchlichen Dienst haben aufgrund des geltenden Arbeitsvertragsrechts Anspruch auf Beihilfe. Beihilfe ist eine Fürsorgeleistung des Dienstgebers. Gesetzlich versicherte Mitarbeiter erhalten ihre Grundversorgung bei Krankheit von der Krankenkasse. Aufgrund ihres Beihilfeanspruchs haben sie zusätzlich einen Anspruch gegenüber ihrem Arbeitgeber Kirche auf Leistungen, zum Beispiel bei Zahnersatz, Heilpraktikerbehandlungen und bei Geburt.

Ebenfalls arbeitsrechtlich verankert ist die Zugangsberechtigung zur Höherversicherung. Die Höherversicherung ist eine besonders günstige, leistungsstarke Kranken-Zusatzversicherung, die nur Mitarbeitern der Kirche und deren Angehörigen über einen Arbeitsvertrag mit der Kirche zugänglich ist. Die Höherversicherung schließt Leistungslücken der gesetzlichen Krankenversicherung bei Zahnersatz, stationären Behandlungen, Sehhilfen, Heilpraktikern und Auslandsreisen, wobei der Beihilfeanspruch der kirchlichen Mitarbeiter berücksichtigt ist.

sonderteil Altersvorsorge

Vorsorgeüberlegungen
Häufig gestellte Fragen
SELBSTHILFE-Versicherte ...

GRUNDLEGENDE INFOS ZU
GESETZLICHER RENTE,
KIRCHLICHER BETRIEBSRENTE,
RIESTER-VERTRÄGEN UND
ENTGELTUMWANDLUNG
FINDEN SIE IM
KODA KOMPASS NR. 11
UND MIT ZUSATZINFOS UNTER
www.kodakompass.de/rente

Vorsorge- strategien

Wer noch 2002 in den Genuss der staatlichen Förderung kommen will, muss sich nun entscheiden. Die Ideallösung gibt es nicht. Ob sich eine heute vernünftig scheinende Entscheidung in 20 oder 30 Jahren als die gewinnbringendste herausstellen wird, kann niemand vorhersagen. An 4 Musterfällen haben wir mögliche Entscheidungsstrategien aufgezeigt.

Die neue staatlich geförderte Vorsorge ist flexibel und bietet viele Möglichkeiten. Die Beispiele sind daher nicht einfach zum Nachahmen gedacht. Sie sollen aufzeigen, wie andere ihre persönliche Vorsorgeentscheidung getroffen haben und helfen, die eigene Entscheidungsstrategie zu entwickeln.

Manfred Weidenthaler



Fotos: Corel, KNA-Bild, KNA-Bild

Maria M.,
25 Jahre

Lebensverhältnisse

Frau M. ist Pfarrsekretärin, verheiratet und hat eine Tochter in Elternzeit (1 Tochter, 1 J.).

Ihr Mann ist als Ingenieur in der Privatwirtschaft tätig (45.000 € Jahreseinkommen). Die betriebliche Altersversorgung ist für ihn nicht.

Das Paar wohnt zur Miete, größere Immobilien mögen besitzen sie nicht.

Zukunftsplanung

Das Paar wünscht sich noch mehr Einkommen. Wenn die Kinder dann „aus dem Haus raus sind“ möchte Frau M. gerne in Teilzeit berufstätig sein.

Die eigenen Ansprüche

Die kirchlichen Betriebsrentenanwartschaften von Frau M. werden aufgrund der Familienarbeit voraussichtlich recht gering ausfallen. Der Mann hat sogar nur einen gesetzlichen Rentenanspruch. Das ist für das Paar nicht.

Die persönliche Entscheidung

- Wegen seines relativ hohen Einkommens ist für Herrn M. die Steuer- und Abgabenbefreiung bei der Entgeltumwandlung attraktiver als die Förderung einer Rente im Riester-Vertrages*. Da er bislang nur einen gesetzlichen Rentenanspruch hat, möchte er möglichst schnell seine Zusatzrente aufbauen. Er wandelt den steuerbegünstigten Höchstbetrag von 2160 € um.**

- Frau M. möchte zusätzlich die Förderung nutzen. Da sie derzeit ein relativ kleines eigenes Einkommen haben wird, kann sie die vollen Zinsen (für sich und die Kinder) bei sehr geringen Eigenbeiträgen in Anspruch nehmen.

- Da sich Familie M. durch die Ansparung von Herrn M. bereits ausreichend abgesichert fühlt, wählt Frau M. Risikozinsgarantie. Sie schließt bei ihrem Versicherungsvertreter einen Vertrag über einen riestergeforderten Aktienfond. Aktien bieten die höchsten Gewinnchancen, falls die Kurse „in den Keller gehen“, ungünstigstenfalls gar keine Zinsen nimmt sie in Kauf.

* Die Grenzwerte, ab wann Entgeltumwandlung steuerlich gefördert wird, siehe KODA Kompass Nr. 11.

** Alle ArbeitnehmerInnen haben einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung bei der Entgeltumwandlung, so z. B. derzeit in der öffentlichen Dienst.

*** Sollte sie einmal keine Kinder unter 3 Jahren haben, erhält sie staatliche Zulagen erst wieder, wenn sie eine rentenversicherungspflichtige Beschäftigung aufnimmt oder ihr Mann einen eigenen Riestervertrag abschließt. Da sich letzteres nicht lohnt, wird in diesem Fall den Vertrag vorübergehend ohne Zinsen weiterführen.

Herbert D., 35 Jahre

Lebensverhältnisse

Herr D. ist Single, kinderlos, Betriebswirt und in der bischöflichen Finanzkammer tätig (Jahresverdienst 38.000 €). Ihm bleibt jeden Monat ein ordentlicher Betrag von seinem Gehalt übrig, den er bislang in Sparverträgen angelegt hat.

Zukunftsplanung

Eine Heirat steht zur Zeit nicht in Aussicht. Vielleicht möchte sich Herr D. einmal eine kleine Eigentumswohnung kaufen.

Die eigenen Ansprüche

Die gute Altersversorgung war für Herrn D. ein wichtiger Punkt, als er sich für den kirchlichen Dienst entschied. Dieses alte Gesamtversorgungsniveau möchte er sich in jedem Fall sichern.

Die persönliche Entscheidung

Herr D. entscheidet sich für Entgeltumwandlung bei seiner Betriebsrentenkasse. Ausschlaggebend sind für ihn:

- Ohne zusätzliche Vorsorge wird er das frühere Gesamtversorgungsniveau nicht erreichen.

- Die zusätzliche Altersvorsorge bei seiner Betriebsrentenkasse ist sehr flexibel. Wenn er eine Eigentumswohnung kaufen sollte, kann er die Altersvorsorge ohne Nachteil und Kosten beitragsfrei stellen lassen.

- Aufgrund seines Einkommens und Familienstandes wird die Entgeltumwandlung bei ihm viel stärker als ein Riester-Vertrag gefördert.

- Nicht zuletzt setzt Herr D. auf Sicherheit. Der Garantiezins von 3,25 % ist ihm wichtiger als mögliche – aber nicht garantierte – Spitzenrenditen, wie sie Riester-Verträge von Fondsgesellschaften bieten.

- Er schreibt an seine Finanzkammer, dass 350 € von seinem Weihnachtsgeld (1 % seines Brutto*) umgewandelt werden sollen. Er wählt das Weihnachtsgeld, damit er unter dem Jahr finanziell flexibel bleibt.

Da er weder Frau noch Kinder hat, schließt er die Hinterbliebenenversorgung aus. So erhält er 20 % mehr Versorgungspunkte gutgeschrieben.

* Wieviel der Einzelne tatsächlich anlegen sollte, hängt von seinen persönlichen Verhältnissen ab. Im Hinblick auf die Riester-Rente hat die Bundesregierung empfohlen im Jahr 2002 und 2003 mit 1 % des Brutto zu beginnen und den Betrag bis 2008 auf 4 % zu steigern. Hierdurch würden die Einbußen bei der gesetzlichen Rente ausgeglichen.

Bei der Entgeltumwandlung hat der/die Beschäftigte jedoch Spielraum. 2002 kann ein beliebiger Betrag zwischen 176 und 2160 € steuer- und sozialabgabenfrei umgewandelt werden. Hätte Herr D. das nötige Geld, könnte er auch 1000 € oder mehr umwandeln und in den nächsten Jahren dann eben etwas weniger. ➤

Katja u. Christian S., 38 und 42 Jahre

Lebensverhältnisse

Frau S. ist halbtags als Kinderpflegerin in einem kath. Kindergarten tätig; Herr S. ist Sozialpädagoge in einer kirchlichen Behinderteneinrichtung. Die beiden haben 3 schulpflichtige Kinder. Aufgrund einer Erbschaft konnten sie sich einen Traum erfüllen und ein Eigenheim bauen. Die finanzielle Belastung ist allerdings sehr hoch, das Girokonto ist fast immer überzogen.

Zukunftsplanung

Frau S. wird weiterhin nur halbtags erwerbstätig sein. Beide wollen im kirchlichen Dienst bleiben. Sie hoffen, in einigen Jahren ihre Schulden soweit abgebaut zu haben, dass sie wieder finanziellen Spielraum haben.

Die eigenen Ansprüche

Herr und Frau S. haben keine besonders hohen Ansprüche. Aber die Rentenkürzungen und die Abschaffung der Gesamtversorgung haben sie doch beunruhigt. Auf keinen Fall möchten sie später ihren Kindern „zur Last fallen“.

Die persönliche Entscheidung

Herr und Frau S. entscheiden sich gegen eine zusätzliche Altersvorsorge und werden weder Riester noch Entgeltumwandlung nutzen.

Ausschlaggebend ist für sie:

- Da beide ihr gesamtes Berufsleben bislang (und voraussichtlich auch in Zukunft) im kirchlichen/öffentlichen Dienst verbracht haben, ist die vom Staat empfohlene Mindestabsicherung gewährleistet (gesetzliche Rente + 4 % Betriebsrente).

- Es ist für das Paar rentabler die Schuldenlast zu verringern, als sich derzeit neue Belastungen aufzuladen. Sollte ihnen Geld übrig bleiben, wollen sie es in die Schuldentilgung investieren.

- Ihr Haus ist selbst ein gutes Stück Altersvorsorge. Die Kosten für eine abgezahltes Haus sind geringer und kalkulierbarer als bei einer Mietwohnung (z. B. nicht abhängig von der Mietpreisentwicklung).

Das Geld würde dann länger Zinsen tragen. Bei welcher „Taktik“ er die meisten Steuern und Sozialabgaben spart, hängt von mehreren Faktoren ab. Steuerlich wäre es meist optimal, über die Jahre hinweg gleichmäßig umzuwandeln. Allerdings wird die steuerfreie Höchstgrenze von 2160 € für MitarbeiterInnen, die bei der Versorgungskammer ihre Pflichtversicherung (= vom Dienstgeber bezahlte Betriebsrente) haben, in den kommenden Jahren sinken. (Ein Teil der Steuerbefreiung wird vom Dienstgeber genutzt werden.) Ab 2007 können MitarbeiterInnen mit mittlerem und höherem Einkommen steuerfreie Entgeltumwandlung nur noch sehr begrenzt nutzen! ➤

Franziska u. Hans R., 56 und 53 Jahre

Lebensverhältnisse

Franziska und Hans R. arbeiten seit 25 Jahren als Mesner- und Hausmeisterehepaar in einer größeren Kirchenstiftung. Ihre Kinder sind schon aus dem Haus. Sie wohnen in einer Dienstwohnung. Herr und Frau R. haben eine Kapitallebensversicherung, in die sie seit 25 Jahren einzahlen. Auf der Bank haben sie sich noch zusätzlich etwas angespart.

Zukunftsplanung

Wenn es finanziell geht, möchten die beiden Altersteilzeit nutzen und in 7 Jahren mit der Arbeit aufhören.

Die eigenen Ansprüche

Herr und Frau R. möchten sich im Ruhestand gelegentlich eine Reise leisten können und nicht jeden Cent einzeln umdrehen müssen. Sie sind davon ausgegangen, dass sie durch die Gesamtversorgung eigentlich ausreichend abgesichert sein müssten.

Die persönliche Entscheidung

Frau R. fällt aufgrund ihres Alters (vor dem 2.1.47 geboren) unter die Besitzstandswahrung für Ältere. Sie hat durch die Änderungen bei der Altersversorgung keine Nachteile zu befürchten.

Herr R. dagegen muss damit rechnen, dass seine Altersversorgung etwas geringer ausfällt, als er ursprünglich erhofft hatte.

Dennoch entscheiden sich die beiden gegen eine zusätzliche Vorsorge:

- Da beide ihr Berufsleben weitgehend im kirchlichen/öffentlichen Dienst verbracht haben, liegt ihre Altersversorgung bereits weit über dem gesetzlichen Rentenanspruch.

- Durch die Lebensversicherung haben sie bereits zusätzlich vorgesorgt.

- In den 7 Jahren bis zum Ruhestand könnte das in eine Altersvorsorge investierte Geld nurmehr wenig Zinsen tragen. Die zusätzlichen Rentenansprüche würden in jedem Fall recht bescheiden bleiben.*

*Die meisten Riester-Produkte sind zusätzlich mit Fixkosten verbunden. Das bedeutet, bei kurzer Laufzeit ist der Anteil der Verwaltungskosten sehr hoch. Eine Ausnahme machen hier die Angebote der Bayerischen Versorgungskammer und der Selbsthilfe, da hier keine festen, sondern nur prozentuale Verwaltungskosten anfallen (bei der Versorgungskammer ca. 3 %).

Ab 2009 entfällt darüber hinaus die gesamte Sozialabgabenbefreiung.

Zu beachten ist weiter, dass freiwillig und privat Krankenversicherte schon jetzt keine Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge sparen können, da ab 3375 € Bruttoeinkommen keine Pflichtbeiträge mehr anfallen. Hinzu kommt, dass nur in der Krankenversicherung Pflichtversicherte 13 % Dienstgeberzuschuss zum umgewandelten Betrag bekommen (d. h. wer 2160 € ansparen will, braucht nur 1911 € umwandeln). Wer schon weiß, dass er in absehbarer Zeit aus der Krankenversicherungspflicht (über 3375 € Bruttoverdienst/Monat) fällt, sollte dies bedenken.

Fragen und Antworten

rund um die zusätzliche Altersversorgung

Was ist der Unterschied zwischen Betriebsrente und Riester-Förderung beziehungsweise Entgeltumwandlung?

4% zahlt der DG als Betriebsrente automatisch für Sie ein. Zusätzlich können Sie privat vorsorgen, durch Entgeltumwandlung oder durch einen „Riester-Vertrag“.

Ist die Entgeltumwandlung im Zahlungsmodus variabel, änderbar oder kann ich die Zahlungen unterbrechen?

Sie müssen sich für ein Kalenderjahr festlegen. Danach können Sie sich neu entscheiden. Ihr Guthaben verfällt nicht, wenn Sie nichts mehr einzahlen.

Gibt es bei dem neuen System auch eine Hinterbliebenenversorgung aus der Betriebsrente?

Ja! In der vom Dienstgeber bezahlten Betriebsrente ist der Sterbefall wie bisher obligatorisch mit abgesichert.

Ist die Entgeltumwandlung auch bei anderen Versicherungsunternehmen möglich?

Nein! In begründeten Fällen kann der Dienstgeber bei Arbeitgeberwechsel im Einzelfall einer anderen Kasse zustimmen.

Ich habe gelesen, dass meine Beiträge in Versorgungspunkte umgerechnet werden. Für einen Versorgungspunkt gäbe es später 4 € Rente. Für wie lange ist der Wert eines Versorgungspunktes auf „4 €“ festgelegt?

Der Wert aller bis 2008 angesparten Versorgungspunkte bleibt auf Dauer 4 €. Sollte der Wert der Versorgungspunkte dann geändert werden, beträfe dies nur spätere Einzahlungen.

Kann die freiwillige Einzahlung nach einem Arbeitgeberwechsel weiter geführt werden?

Ja, soweit es die Regelungen bei dem neuen Arbeitgeber zulassen.

Wird Wehr-/Zivildienst und Ausbildung bei dem neuen System angerechnet?

Nein, leider nicht!

Wie wirkt sich Elternzeit bei der vom Dienstgeber finanzierten Betriebsrente aus?

Positiv, es wird dem persönlichen Versicherungskonto ein Beitrag auf der Basis eines angenommenen Verdienstes von 500 € pro Monat zugeführt. Das sind 20 € Beitrag pro Monat. Übt der/die MitarbeiterIn jedoch eine Zusatzversorgungspflichtige Berufstätigkeit aus, wird nur der dem jeweiligen Einkommen entsprechende Beitrag abgeführt (z. B. 325 € Einkommen = 13 € Beitrag).

Wie wirkt sich Sonderurlaub zur Erziehung von Kindern auf die Betriebsrente aus?

Der Sonderurlaub führt nach dem neuen System nicht mehr zu einer Minderung der Ansprüche. Allerdings werden auch keine Beiträge abgeführt.

Wie wirkt sich künftig ein Arbeitgeberwechsel auf die Weiterführung der vom Dienstgeber finanzierten Betriebsrente aus?

Wenn die Betriebsrente durch den neuen Dienstgeber bei der bisherigen Versorgungskasse finanziert wird, ändert sich nichts. Wird eine Neuanmeldung bei einer anderen Kasse notwendig, gibt es später Rente aus verschiedenen Kassen, es sei denn die Kassen schaffen bis dahin ein Überleitungssystem.

Ist der neue Arbeitgeber nicht verpflichtet, eine Betriebsrente zu finanzieren, besteht darauf kein Anspruch. Die erworbenen Rechte bleiben bestehen.

Habe ich sofort Anspruch auf Betriebsrente?

Nein, erst nach insgesamt 60 Versicherungsmonaten. Ausnahme: Erwerbsminderung nach einem Betriebsunfall.

Bei der freiwilligen Vorsorge entsteht der Anspruch ab Beginn des Versicherungsverhältnisses.

Ist es möglich, eine Berufsunfähigkeitsrente mit der Betriebsrente zu verknüpfen?

Nein! Die Pflichtversicherung deckt nur das Risiko der Erwerbsminderung und Erwerbsunfähigkeit ab. Im Rahmen der freiwilligen Versicherung können ebenfalls die Erwerbsminderung und Erwerbsunfähigkeit mit einbezogen werden.



Die neue Altersversorgung: Kaum ein Thema bewegt die kirchlichen MitarbeiterInnen derzeit mehr. Foto: KODA

Muss ich bei dem neuen System auch Steuern zahlen?

Die Rente aus der Pflichtversicherung wird nur mit ihrem Ertragsanteil (27% bei 65jährigen) versteuert, da sie ja bereits vom Arbeitgeber pauschal versteuert wurde.

Obwohl auch die Beiträge für die Riester-Rente vom Mitarbeiter aus versteuertem Einkommen geleistet werden, ist diese Rente zu versteuern, da sie staatlich gefördert worden ist. Die Rente aus der Entgeltumwandlung ist ebenfalls zu versteuern, weil die Beiträge aus un versteuertem Einkommen entrichtet worden sind.

Besteht die Möglichkeit, Überstunden in Versorgungspunkte umrechnen zu lassen?

Nein, da nur monatlich gleichbleibende Beträge, sowie Urlaubs- und Weihnachtsgeld umgewandelt werden können.

Diese Einschränkung soll der Verwaltungsvereinfachung dienen.

Was ist mit Honorarverträgen? Kann hier auch Entgeltumwandlung erfolgen?

Nein! Entgeltumwandlung ist nur bei einer rentenversicherungspflichtigen Tätigkeit möglich.

Muss ich die Entgeltumwandlung bei meinem Arbeitgeber beantragen?

Ja! Die Entgeltumwandlung läuft ausschließlich über eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber.

Muss ich einen Riester-Vertrag bei meinem Arbeitgeber beantragen?

Nein! Ein Riester-Vertrag wird zwischen Ihnen und dem Versicherer abgeschlossen. Schließen Sie den Riester-Vertrag bei Ihrer Betriebsrentenkasse ab, werden jedoch die Beiträge in der Regel über Ihren Arbeitgeber abgeführt.

Meine Ehefrau möchte einen eigenen Riester-Vertrag abschließen, um die staatliche Förderung für sich erhalten zu können. Wieso geht das nicht bei der Betriebsrentenkasse (Bayer. Versorgungskammer) und was kann man tun?

Die „Hürde“ liegt beim Gesetzgeber. Der hat festgelegt, dass ausschließlich Betriebsangehörige bei der Betriebsrentenkasse versichert werden dürfen. Ein darüberhinausgehendes Versicherungsgeschäft ist den Versorgungskassen verboten. Hier muss sich Ihre Frau an einen anderen Anbieter wenden, gegebenenfalls an ihre eigene Betriebsrentenkasse oder an eine private Bank, Versicherung etc. Für die staatliche Förderung spielt es keine Rolle, ob die Ehepartner ihre Riester-Verträge bei gleichen oder verschiedenen Versicherern abschließen.

*Dr. Joachim Eder, Johannes Hoppe
unter Mitarbeit von E. Sczepanski*

Ihre persönlichen Fragen

Die Fachleute der Bayer. Versorgungskammer sind zu erreichen unter 0 89/92 35-74 50, die der SELBSTHILFE unter 02 21/46 01 50.

Altersvorsorge ist keine Vermögensbildung

Die staatliche Förderung lässt Riester-Verträge und Entgeltumwandlung auf den ersten Blick als attraktive Geldanlage erscheinen. Die privat finanzierte Zusatzrente ist aber keine Vermögensbildung. Wer vor Rentenbeginn stirbt, verliert das Angesparte ganz oder teilweise*. Das Geld fließt in den „großen Topf“ der Versicherung oder Betriebsrentenkasse und kommt den übrigen Versicherten zu Gute. Wer Vermögen bilden möchte, z. B. um es später an die Enkel zu vererben, sollte sein Geld auf herkömmliche Weise

anlegen. Zusätzliche Altersvorsorge eignet sich ausschließlich zur Vorsorge für sich selbst und die Familie.

Manfred Weidenthaler

*Wurde eine Hinterbliebenenrente vereinbart, erhalten natürlich die Hinterbliebenen die entsprechende Witwen- und Waisenrente. Bei Riester-Verträgen besteht häufig die Möglichkeit, das angesparte Geld in einen Riester-Vertrag des Ehepartners zu überschreiben. Der hinterbliebene Ehepartner kann den hierzu erforderlichen eigenen Riester-Vertrag auch erst nach dem Tod des Partners abschließen. Alternativ können bei vielen Riester-Verträgen wenigstens die Eigenbeiträge – ohne die Zulagen – vererbt werden.

Was ist PlusPunktRente?

Die meisten MitarbeiterInnen haben in der letzten Zeit über ihren Dienstgeber eine Broschüre zur PlusPunktRente erhalten. PlusPunktRente ist keine weitere Form der Altersvorsorge, sondern schlicht der Name für den Riester-Vertrag mit der Bayerischen Versorgungskammer.

Mit der zweiten Form der zusätzlichen Vorsorge, der Entgeltumwandlung, hat die PlusPunktRente nichts zu tun. Eine entsprechende Broschüre für die Entgeltumwandlung gibt es leider nicht. Wer Fragen zur Entgeltumwandlung hat, kann sich an die Service-Nummer der Bayer. Versorgungskammer 089/9235-7450 wenden. Der Antrag auf Entgeltumwandlung ist aber direkt bei der Besoldungsstelle zu stellen (Musterschreiben im KODA Kompass Nr. 11, S. 26 oder unter www.kodakompass.de/rente Bereich „Service“).

Manfred Weidenthaler



Versicherungspflicht ausgeweitet

Der Kreis der Betriebsrentenberechtigten wird größer. Rückwirkend ab 1.1.2002 werden folgende MitarbeiterInnen bei der Betriebsrentenkasse neu angemeldet:

- ArbeitnehmerInnen über 65 Jahre, die aufgrund früherer Beschäftigung die Wartezeit von 60 Monaten erfüllen und noch keine Altersvollrente beziehen.
- WerkstudentInnen, die neben ihrem Studium einer dauerhaften Beschäftigung im kirchlichen Dienst nachgehen. Bedingung ist, dass ein Arbeitsvertrag geschlossen wurde, es sich also nicht nur um ein Praktikum handelt.

Ab 1.1.2003 kommen hinzu:

- Alle Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverträgen, deren Laufzeit auf

maximal ein Jahr begrenzt ist und die nicht schon früher ein zusatzvorsorgepflichtiges Arbeitsverhältnis hatten (weiterhin ausgenommen bleiben „kurzfristig beschäftigte“ Aushilfskräfte, die maximal für 2 Monate oder 50 Arbeitstage im Jahr angestellt sind).

- 325 Euro-Kräfte.

Ausgenommen bleiben Beschäftigte, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und erstmals in den öffentlichen/kirchlichen Dienst treten. Sie können die vorgeschriebene Wartezeit vor dem 65. Lebensjahr (60 Monate) nicht mehr erfüllen.

Ob ein/e MitarbeiterIn bei der Betriebsrentenkasse angemeldet ist, steht auf dem Gehaltszettel.

Redaktion

Nicht bei der Versorgungskammer?

Betriebsrente und zusätzliche Vorsorge bei der SELBSTHILFE

Beschäftigte, die nicht bei einer öffentlich-rechtlichen Zusatzversorgungskasse versichert sind, erhalten ihre betriebliche Altersversorgung bei der „SELBSTHILFE Pensionskasse der Caritas“. So legt es die „Versorgungsordnung der bayerischen (Erz-)diözesen“ (VOBD) fest (ABD Teil C, 3 b.).

Kirchliche Betriebsrente

Die Altersrente der SELBSTHILFE wird zusätzlich zur gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt. Weitere Leistungen sind die Rente bei Erwerbsminderung, sowie die Hinterbliebenenabsicherung und ein Sterbegeld.

Der Beitrag ist so hoch wie die „Umlage“ zur Bayerischen Versorgungskammer. Ab 2003 wird die Umlage 4,75 % betragen. Dabei werden die vollen Beiträge dem Betriebsrentenkonto des/der MitarbeiterIn gutgeschrieben. Abhängig von Tarif, Beginnalter der Versicherung, Rentenbeginn etc. errechnet sich ein Rentenanspruch, der durch Überschüsse zusätzlich angehoben wird. Auch durch Gehaltssteigerungen erhöht sich der Beitrag zur Pensionskasse und damit wiederum die zu erwartende Rente.

Beispiel: Eine Frau verdient im Jahr 20.000 € brutto; es werden unter Berücksichtigung des Weihnachtsgeldes 85,33 € pro Monat an die SELBSTHILFE entrichtet. Die Versicherung beginnt mit dem 30. Lebensjahr. Daraus ergibt sich eine garantierte Altersrente mit dem 62. Lebensjahr von 234,49 € und mit dem 65. Lebensjahr von 299,30 €, die sich durch die zu erwartenden Überschüsse noch erhöht.

Eine jährliche Bescheinigung weist den erreichten Stand der Rentenanwartschaft, das geleistete Beitragsaufkommen und die Rentenerhöhung aus Überschüssen auf.

Entgeltumwandlung und Riester

Ab 2002 hat jede/r MitarbeiterIn zusätzlich einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung im Rahmen der steuerbegünstigten Altersvorsorge. Er kann vom Dienstgeber fordern, dass ein Teil seines Bruttolohnes, maximal 4% der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (2002 sind das 2160 €), in eine betriebliche Altersvorsorge eingebracht wird. Die vom Dienstgeber automatisch in die SELBSTHILFE eingezahlten Betriebsrentenbeiträge sind dabei von den steuer- und sozialabgabenfreien 2160 € abzuziehen.

Für MitarbeiterInnen, die bei der SELBSTHILFE versichert sind, ist die

SELBSTHILFE auch für die Entgeltumwandlung zuständig. Gleiches gilt für die MitarbeiterInnen, die weder in einer Zusatzversorgungskasse noch in der SELBSTHILFE versichert sind.

Eine freiwillige Aufstockung der betrieblichen Altersversorgung durch den/die MitarbeiterIn ist in vielen Fällen empfehlenswert.

Die bei den öffentlich-rechtlichen Zusatzversorgungskassen erfolgte Umstellung der Zusatzrenten betrifft die SELBSTHILFE nicht. Die Absenkung des gesetzlichen Rentenniveaus gilt jedoch für alle. Die staatliche geförderte Eigenvorsorge – also Riester-Rente und Entgeltumwandlung – soll diese neue Versorgungslücke schließen. Den meisten ist das Ausmaß der durch die Rentenreform zu erwartenden Leistungsminderung nicht bewusst.

Hinzu kommt, dass viele MitarbeiterInnen schon bislang erhebliche Versorgungslücken hatten. Das gilt besonders für Frauen, deren Berufslaufbahn durch Unterbrechungen und Teilzeitbeschäftigung gekennzeichnet ist. Wer eine freiwillige Aufstockung seiner Betriebsrente in Erwägung zieht, kann sich bei der SELBSTHILFE beraten lassen.

Altersvorsorge auch für Angehörige

Auch Angehörige von SELBSTHILFE-Versicherten, die nicht im kirchlichen Dienst sind, können ihre Altersvorsorge bei der SELBSTHILFE abwickeln und damit von den Vorteilen einer nicht gewerblich tätigen Pensionskasse profitieren:

- niedrige Verwaltungskosten
- keine Provisionen
- keine Anrechnung anderer Renten
- günstige Rechnungsgrundlagen

Die SELBSTHILFE wurde 1952 von den Caritasverbänden gegründet. Ihre Aufgabe ist die private und betriebliche Altersvorsorge für frühere und jetzige MitarbeiterInnen von Caritas und katholischer



Kirche, sowie deren Angehörige und für die Mitglieder der Ordensgemeinschaften.

Versicherte sind selbst Eigentümer

Die SELBSTHILFE ist eine Pensionskasse in der Form eines „Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit“ (VVaG). Die Versicherten sind selbst die „Eigentümer“ und bestimmen über die von ihnen gewählte Vertreterversammlung mit, z. B. über die Verwendung der Überschüsse.

Zur Verfügung gestellt von der SELBSTHILFE

Tel. 0221/460150 Fax 0221/4601546

Internet: www.sh-rente.de

Email: info@sh-rente.de

Dienstgeber müssen versichern! Anspruch einklagbar

Bis vor einigen Jahren war es für kleinere Einrichtungen oft nicht möglich ihre MitarbeiterInnen bei der Zusatzversorgung anzumelden. Grund dafür war die damalige Satzung der Bayerischen Versorgungskammer, die hohe Bürgschaften verlangte.

Damit diese MitarbeiterInnen nicht leer ausgehen, zahlten die Dienstgeber die Beiträge ersatzweise in eine Kapitallebensversicherung zugunsten des/der Beschäftigten ein. Auf diesem Weg versuchten sie die bereits damals bestehende Versicherungspflicht zu erfüllen.

Dies ist bei MitarbeiterInnen, die nach dem 31.3.2000 eingestellt wurden, nicht mehr zulässig. Ist ein Dienstgeber, der ABD anwendet, nicht Mitglied der Bayerischen Versorgungskammer (oder einer anderen öffentlich-rechtlichen Kasse), muss er seine neu angestellten MitarbeiterInnen bei der SELBSTHILFE anmelden und den im ABD vorgesehenen Beitrag abführen (ABD Teil C, 3b. VOBD).

Rentenansprüche sind durch den/die MitarbeiterIn noch 30 Jahre rückwirkend einklagbar. Gerade für kleinere Einrichtungen ist die exakte Einhaltung der VOBD wichtig, da ansonsten unübersehbare finanzielle Risiken drohen.

Manfred Weidenthaler

Privat Versicherte

Lohnfortzahlung bei Reha- und Vorsorgemaßnahmen absichern

Für alle MitarbeiterInnen, die am 30.06.1994 in einem Arbeitsverhältnis standen, das am 1. Juli 1994 zu dem selben Arbeitgeber fortbestanden hat, gilt an Stelle der Krankenbezugsregelung in § 37 die Übergangsregelung des § 71 a ABD Teil A. Diese sieht gestaffelt einen Lohnfortzahlungsanspruch im Krankheitsfall vor, der nach zehn Jahren bis zur 26. Woche andauert. Dies bedeutet, dass nach dem gesetzlichen Lohnfortzahlungsanspruch bei Erkrankung in Höhe von sechs Wochen weiterhin bis längstens zur 26. Woche Lohnfortzahlung gewährt wird. Für MitarbeiterInnen, die privat krankenversichert sind, hat dies einen erheblichen Vorteil, da sie mit ihrer privaten Krankenkasse eine Krankengeldtageregelung vereinbaren können, die erst ab der 27. Woche greift und erheblich günstiger ist.

Allerdings ist auf einen Sonderfall aufmerksam zu machen, der von Privatkrankenversicherten zu beachten ist. Nach § 71 Abs. 3 Unterabsatz 2 wird bei einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird, nur für sechs Wochen Lohnfortzahlung gewährt, ab der siebten Woche jedoch nur noch ein Krankengeldzuschuss analog zu § 37 gewährt. Dies bedeutet, dass privat Krankenversicherte diesen Sonderfall bei Abschluss ihrer privaten Krankenversicherung durch eine entsprechende Krankengeldtageversicherung berücksichtigen müssen.

Gleichzeitig gilt aber gemäß § 71 Abs. 2 Uabs. 3 bei dieser Fallgestaltung abweichend von der 26-Wochen-Regelung, dass in den Fällen, in denen wegen einer Rehabilitationsmaßnahme für eine bestimmte Zeit kein Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht, sich der Lohnfortzahlungszeit-

raum auf bis zu höchstens 28 Wochen verlängert.

Beispiel

Ein privat krankenversicherter Mitarbeiter mit Anspruch auf 26 Wochen Lohnfortzahlung erleidet einen Herzinfarkt und ist drei Wochen im Krankenstand. Im Anschluss wird er sofort für acht Wochen auf eine Rehabilitationsmaßnahme geschickt und anschließend



Vorsicht: Bei vielen Privatversicherten besteht eine Lücke in der Lohnfortzahlung Foto: KNA-Bild

erneut zwei Wochen krank geschrieben. In diesem Fall besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung für die ersten drei Wochen Erkrankung, dazu noch für drei Wochen der Rehabilitationsmaßnahme. Die weiteren fünf Wochen Rehabilitationsmaßnahme erhält er einen Krankengeldzuschuss des Arbeitgebers. Die letzten zwei Wochen der Erkrankung erfolgt wieder Lohnfortzahlung. Da ein/e privat Versicherte/r mit einem Lohnfortzahlungsanspruch von 18 oder 26 Wochen in der Regel erst eine private Krankentagegeldversicherung ab dieser Zeit abgeschlossen hat, führt dies dazu, dass der/die betroffene MitarbeiterIn für Zeiten einer Reha-Maßnahme ab der 7. Woche kein Krankengeld von der privaten Krankenkasse erhält, sondern nur den Krankengeldzuschuss des Arbeitgebers.

Mit der Kasse sprechen

Die betroffenen Privatversicherten sollten ihre private Krankenkasse auf diesen Fall aufmerksam machen und eine entsprechende spezielle Krankentagegeldregelung abschließen.

Dr. Joachim Eder

Mutterschutz

6 Wochen vor der Geburt und 8 Wochen nach der Geburt waren bislang die Fristen in denen Mütter nicht arbeiten durften. Kam das Kind früher als errechnet zur Welt, verfiel ein Teil der Mutterschutzfrist. Unabhängig vom tatsächlichen Geburtstermin gilt nun eine Mutterschutzfrist von mindestens 14 Wochen. Diese beginnt wie bisher 6 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin.

Sollte sich das Kind verspäten, bleibt es wie bislang bei 8 Wochen nach der Geburt, bei medizinischen Früh- und Mehrlingsgeburten bei 12 Wochen.

Elternzeit: Urlaub kann verfallen

Wer in Elternzeit geht und noch Urlaub übrig hat, kann diesen Urlaub nach der Elternzeit nehmen. Allerdings muss der Urlaub entweder in dem Jahr angetreten werden, in dem die Elternzeit endet oder spätestens im darauffolgenden Jahr. Wird er nicht angetreten, verfällt er (vgl. Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 23.4.96). Bedeutsam ist dies, wenn sich an die erste Elternzeit eine zweite anschließt oder wenn der/die MitarbeiterIn z. B. Sonderurlaub zur Kindererziehung in Anspruch nimmt. Wer den Verlust von Urlaub ausschließen möchte, sollte seinen Resturlaub vor Beginn der Mutterschutzfristen bzw. der Elternzeit nehmen. Ist der Dienstgeber einverstanden, können die Tage auch einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.

Ambulante Kuren

Aus Sicht der Kostenträger sind ambulante Kuren stationären in aller Regel vorzuziehen. Doch auch wer eine ambulante Kur in Anspruch nimmt, kann nicht zur gleichen Zeit arbeiten. Die einschlägigen Vorschriften im Sozialgesetzbuch und im ABD wurden inzwischen geändert. Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht nun auch bei ambulanten „Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation“. Selbstverständlich muss auch eine solche Kur medizinisch notwendig und genehmigt sein.

Manfred Weidenthaler

§ Auf den Punkt gebracht

Erholungsurlaub – alle Berufe (außer Lehrer)

Obwohl ich gern im Winter länger Urlaub gemacht hätte, musste ich fast den ganzen Jahresurlaub in den Sommerferien nehmen. Ist das denn zulässig?

Nein, ein Teil des Erholungsurlaubs muss den Beschäftigten auf jeden Fall zur „freien“ Verfügung bleiben.

Das Bundesurlaubsgesetz geht davon aus, dass sich ArbeitnehmerIn und Arbeitgeber zusammensetzen und einen Kompromiss zwischen ihren jeweiligen Interessen finden: „Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen,

Ob für ein Familienfest oder den Skiurlaub: Über einen Teil des Urlaubs müssen MitarbeiterInnen selbst verfügen können.

Foto: KNA-Bild



es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange (...) entgegenstehen“ (BUrlG § 7).

Urlaubswünsche sind zu berücksichtigen

Die Berücksichtigung der Urlaubswünsche ist zwingend vorgeschrieben („sind zu berücksichtigen“), der Dienstgeber muss sie also berücksichtigen. Natürlich hat dieses Recht Grenzen. Ein/e KirchenmusikerIn wird kaum Urlaub über die Ostertage bekommen. Hier darf der Dienstgeber ablehnen. Gründe für die Ablehnung eines Urlaubswunsches müssen aber „dringend“ sein. Der Grund muss so schwerwiegend sein, dass der Betrieb erheblich beeinträchtigt wird. Allein die Tatsache, dass der Dienstgeber z. B. für den/die MesnerIn eine Vertretung suchen muss, kann kein „dringender Grund“ sein. Eine Vertretung braucht er immer, egal wann der/die MitarbeiterIn Urlaub nimmt. Auch dass der Pfarrer am liebsten seinen „eigenen“ Musiker hat, und dieser daher nur Urlaub nehmen soll, wenn auch der Pfarrer selbst nicht da ist, ist kein „dringender Grund“.

40 % bleiben dem/der MitarbeiterIn

Eine für den Dienstgeber zulässige Möglichkeit zur Überbrückung des „Sommerlochs“ ist die Festlegung eines

„Betriebsurlaubs“. Alle Beschäftigten einer Einrichtung oder eines Bereichs werden (zwangsweise) gemeinsam in Urlaub geschickt. Dabei ist das Wort „gemeinsam“ entscheidend: Der Dienstgeber kann nicht eine/n Einzelne/n in „Betriebsurlaub“ schicken! Genutzt wird die Möglichkeit des Betriebsurlaubs vor allem in Kindergärten, die im August vollständig geschlossen sind (bzw. nur einen Notbetrieb aufrecht erhalten). Aber auch, wenn der Dienstgeber einen Betriebsurlaub anordnet, muss den MitarbeiterInnen ein angemessener Teil ihres Jahresurlaubs zur „freien“ Verfügung bleiben. Wieviel „angemessen“ ist, das ist leider weder im Gesetz noch im ABD festgelegt. Das Bundesarbeitsgericht hält

es für angemessen, wenn dem/der MitarbeiterIn 40 % des Urlaubs zur „freien“ zeitlichen Verfügung bleiben (bei 30 Tagen Gesamturlaub sind das 12 Tage) (Urteil vom 28.7.1981). In einem Urteil der Schlichtungsstelle Köln wurde festgestellt, dass die Schließung einer Einrichtung während der Sommerferien im Umfang von drei Wochen zulässig ist (Urteil vom 12.9.96, ZMV 1997/37).

Mehrarbeitsausgleich als Lösung

Will der Dienstgeber aber seine MitarbeiterInnen für 5 oder 6 Wochen im Jahr („zwangsweise“) nach Hause schicken, dann kann er dies in jedem Fall über den Mehrarbeitsausgleich machen. Mehrarbeitsstunden (Überstunden), die zu anderen Zeiten anfallen, werden dann in der „Sommerpause“ abgebaut. Mit dieser Praxis ist beiden gedient, der Dienstgeber kann die MitarbeiterInnen nach Hause schicken und den MitarbeiterInnen bleiben noch genügend Urlaubstage zur „freien“ Verfügung.

Die Mitarbeitervertretung hat übrigens ein Beteiligungsrecht in Urlaubsfragen, insbesondere beim Betriebsurlaub: Die „Festlegung der Richtlinien zum Urlaubsplan und zur Urlaubsregelung“ bedarf der Zustimmung der MAV (MAVO § 36f).

Manfred Weidenthaler

Impressum

KODA Kompass
Informationen der Bayerischen
Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite.

Für die Inhalte tragen die AutorInnen die Verantwortung. Die Beiträge sind nicht Meinungsäußerungen der Redaktion oder der KODA als Ganzes. Rechtskräftig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

Herausgeber- und Autorenanschrift

Bayerische Regional-KODA
Alte Gasse 14, 86152 Augsburg
Tel.: 08 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 37 93

Redaktionsanschrift

c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
Tel.: 0 80 34/40 84 Fax: 0 80 34/7 08 98 61
Email: redaktion@kodakompass.de

Redaktion

Jürgen Herberich, Johannes Hoppe,
Dr. Christian Spannagl, Sandra Sperrer,
Susanne Steiner-Püschel, Manfred Weidenthaler, Vertreter der Dienstgeberseite:
Wolfgang Rückl

Redaktionsleitung und Layout

Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.)

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: 38.000

Erscheinungsweise und Bezug

KODA Kompass erscheint i. d. R. 4 x jährlich. Für sozialversicherungspflichtige MitarbeiterInnen im ABD-Bereich werden die Kosten von den Bayer. Diözesen getragen. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Diözesen, Kirchenstiftungen, sowie angegliederter Einrichtungen erhalten den KODA Kompass automatisch zugestellt. Beschäftigte weiterer Einrichtungen erhalten ihn persönlich oder über ihre Dienststelle, soweit diese ABD anwendet und bei der Redaktion registriert ist. Sonstige Interessenten können den KODA Kompass bei der Druckerei Fuchs gegen Kostenbeitrag abonnieren. Kostenbeitrag für Herstellung und Versand 8 € pro Kalenderjahr (bei Auslandsbezug zzgl. Porto).

Einzelexemplare, auch älterer Ausgaben, erhalten Sie gegen Einsendung eines adressierten und mit 1,53 € frankierten Rückumschlags von der KODA-Geschäftsstelle. **Alle Ausgaben können unter www.kodakompass.de eingesehen und ausgedruckt werden.**

Vielfältigung und Weitergabe ist gestattet und erwünscht. Der Abdruck in anderen Publikationen ist gestattet, wenn der Text nicht ohne Zustimmung geändert, der Verfasser genannt und ein Belegexemplar an den KODA Kompass gesandt wird.

KODA Kompass

Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

in Zusammenarbeit
mit der Bayerischen
Versorgungskammer

Zukunft planen: Sicherheit im Alter

- **Gesetzliche Rente:**
Warum kirchliche Mitarbeiter meist weniger als 67 % erhalten
- **Kirchliche Betriebsrente:**
Über 120 Mio. zahlt der Dienstgeber jährlich.
Was Sie dafür bekommen!
- **Entgeltumwandlung und Riester:**
In 5 Schritten zur richtigen
Vorsorgeentscheidung



- Sonderurlaub im Anschluss an Elternzeit: Keine Nachteile mehr s. 14
- Neu: Geringfügig Beschäftigte erwerben ab 2003 Betriebsrentenanspruch s. 15
- Kirchliche Schulen: Viele Lehrkräfte behalten ihren Gesamtversorgungsanspruch s. 14
- Vor dem 2.1.47 geboren: Antrag bei der Rentenversicherung muss gestellt werden s. 15



Die neue Freiheit und ihre Risiken

**Liebe Kollegin,
lieber Kollege,**

seit Jahrzehnten waren wir kirchlich Bedienstete „gesamtversorgt“. Mit Gelassenheit konnten wir die Entwicklungen der Rentenpolitik verfolgen. Für unseren Lebensabend angemessen zu sorgen, war bis 31. Dezember 2001 vor allem Aufgabe unserer Dienstgeber.

Diese „Rundum-Versorgung“ war teuer. Um die Kosten im Griff zu behalten, wurde seit den 80er Jahren immer wieder in das System eingegriffen. Weitere, diesmal sehr massive Eingriffe, wären in den nächsten Jahren gefolgt.

Die Gesamtversorgung war aber nicht nur teuer, sondern in den Augen vieler auch „unzeitgemäß“. Heute regieren Schlagworte wie „Flexibilisierung“, „Deregulierung“, „Eigenverantwortung“ und „Individualisierung“. Die altmodische Vorstellung vom Staats- und Kirchenbediensteten, der lebenslang in Treue seine Kraft ganz und gar dem Dienstherrn zur Verfügung stellt und dafür bis zur „Bahre“ versorgt wird – das passte wohl nicht mehr recht ins Bild.

Jetzt sind wir „moderner“ geworden. Ein flexibles Betriebsrentensystem löst die alte Versorgung ab. Arbeitgeberwechsel sind problemlos möglich. Jährlich erhält jede/r auf Euro und Cent seine/ihre augenblicklichen Rentenansprüche mitgeteilt – und dann soll er/sie entsprechend den ganz persönlichen Bedürfnissen die eigene Altersvorsorge optimieren.

Die neue Freiheit hat ihren Preis. Die Gefahr, auf unnötige und teure „Rentenprodukte“ hereinzufallen, ist groß. Ebenso groß ist die Gefahr, angesichts der verwirrenden Vielfalt der Möglichkeiten gar nichts zu tun. Doch gerade in der Altersversorgung kommt es darauf an, mögliche „Versorgungslücken“ frühzeitig zu erkennen und zu schließen.

Wir hoffen, unser KODA Kompass hilft Ihnen, etwas Licht ins Dunkel zu bringen. Es grüßen Sie herzlich

Dr. Joachim Eder
Stellv. Vorsitzender

Manfred Weidenthaler
Redaktionsleiter

Das hat sich geändert

Die alte Zusatzversorgung wurde rückwirkend zum Beginn des Jahres 2002 abgeschafft – nicht von der katholischen Kirche oder der KODA, sondern von den Tarifparteien des Öffentlichen Dienstes. Aufgrund ihrer Anbindung an den Öffentlichen Dienst hatte die Kirche in dieser Frage keinen Spielraum.

Die neue Alterssicherung kirchlicher MitarbeiterInnen entspricht der vieler Beschäftigter in der Privatwirtschaft. Neben der gesetzlichen Rente erhalten sie nun eine Betriebsrente. Um Rente in Höhe der alten „Gesamtversorgung“ zu erhalten, müssen sich die meisten MitarbeiterInnen jetzt zusätzlich privat absichern. Diese private Absicherung muss der/die MitarbeiterIn zu einem Teil selbst finanzieren. Einen weiteren Teil trägt der Staat durch Zulagen, sowie Steuer- und Abgabenbefreiung bei.

Im Bereich des Öffentlichen Dienstes wird über die Umsetzung dieser Privatvorsorge noch verhandelt. Damit kirchliche MitarbeiterInnen die Steuer- und Abgabenbefreiung noch für das Jahr 2002 nutzen können, hat sich die Zentral-KODA zu einem kirchlichen Alleingang entschlossen. Die Bayerische Regional-KODA hat im Juni die notwendigen „ergänzenden Beschlüsse“ zur Privatvorsorge gefasst. So stehen den kirchlichen MitarbeiterInnen ab 1. September 2002 alle Möglichkeiten der staatlichen Förderung zu Verfügung.

Wie Sie dieses Heft optimal nutzen

Unter **Grundinformation** finden Sie das Wichtigste zum jeweiligen Thema knapp und möglichst einfach erklärt. So können Sie sich einen schnellen Überblick verschaffen, worum es eigentlich geht.

Unter **Hintergrund** finden Sie das Thema ausführlich dargestellt mit speziellen Infos für alle, die mehr wissen wollen.

Wenn Sie noch über keine Vorkenntnisse im Bereich der Altersvorsorge verfügen, sollten Sie zumindest die Grundinformationen „Gesetzliche Rente“, „Betriebsrente“ und „Private Vorsorge“ Schritt für Schritt in der vorgesehenen Reihenfolge lesen.

Auf der Rückseite dieses Heftes finden Sie dann eine **Checkliste**, mit den wichtigsten zu beachtenden Punkten. Unter dem Stichwort **Service** finden Sie Tipps und Adressen rund um die Altersvorsorge.

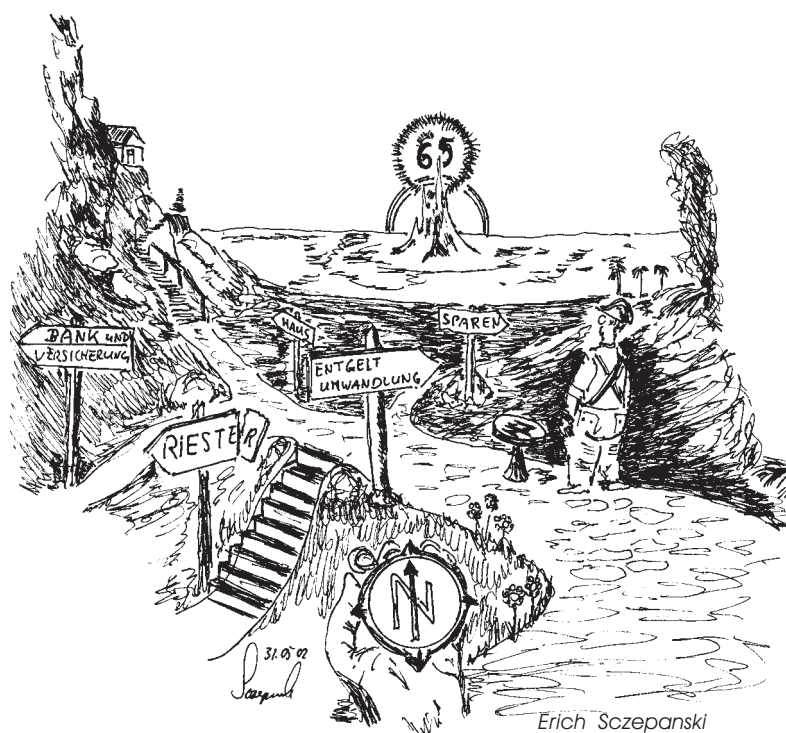
Wenn Sie **vor dem 2.1.1947 geboren** sind, dann gelten für Sie besondere Regelungen. Lesen Sie bitte gleich auf S. 15 weiter.

Sind Sie **Lehrkraft an einer Schule in kirchlicher Trägerschaft**, sollten Sie den Beitrag auf S. 14 lesen.

Einige arbeitsrechtliche Fachbegriffe sind auf S. 13 erläutert.

Bitte beachten:

Alle Angaben in diesem Heft sind ohne Gewähr. Rechtsverbindlich sind nur die Angaben in den Amts- und Gesetzesblättern und gegebenenfalls die Geschäfts- und Versicherungsbedingungen der genannten Kassen. Aussagen über zukünftige Entwicklungen können nur begründete Annahmen sein und basieren auf den derzeitigen politischen und wirtschaftlichen Verhältnissen.



Gesetzliche Rente

- G**rundinfo: 67 % des letzten Netto selten erreicht 4
- H**intergrund: Einblicke ins Rentenrecht 5

Betriebsrente

- G**rundinfo: Ein stattlicher Betrag, der Zinsen trägt 8
- H**intergrund: Start für die neue Betriebsrente 9

Private Vorsorge

- G**rundinfo: In 5 Schritten zur Entscheidung 16
- H**intergrund: Nicht jedes Angebot ist ein Gewinn 18
- H**intergrund: Entgeltumwandlung 24
- G**rundinfo: Checkliste Privatvorsorge 28

Spezialfälle

- Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft 14
- Nicht bei der Versorgungskammer Versicherte 14
- Sonderurlaub im Anschluss an Erziehungszeit 14
- Vor dem 2.1.47 geboren 15
- MitarbeiterInnen in Altersteilzeit 15
- Geringfügig Beschäftigte (325 Euro-Kräfte) 15

Service

- Formular für die Entgeltumwandlung 26
- Anschriften, Internet-Adressen, Tipps... 27
- KODA-ABC: Wichtige arbeitsrechtliche Begriffe 13
- Ihre KODA-DienstnehmervertreterInnen 13
- Impressum 7

Gesetzliche Rente: 67 % des letzten Netto werden selten erreicht

Senkung des Rentenniveaus trifft auch kirchliche MitarbeiterInnen

Ihren persönlichen Rentenanspruch können Sie per Post oder via Internet erfragen

Die gesetzliche Rente steuert den Löwenanteil zur Altersversorgung bei. Die Höhe des gesetzlichen Rentenanspruchs ist von Fall zu Fall sehr unterschiedlich. Deshalb wurde ein statistischer Idealrentner, genannt „Eckrentner“, erfunden. Dieser soll im Jahre 2030 ca. 67 % des letzten Netto-Einkommens als Rente erhalten. Dieser Eckrentner hat 45 Rentenjahre angesammelt. Bereits in jungen Jahren hatte er ein durchschnittlich hohes Einkommen, das immer im Durchschnitt aller ArbeitnehmerInnen anwuchs.

Viele ArbeitnehmerInnen erreichen aber die 45 Versicherungsjahre nicht. Zudem ist das Einkommen im kirchlichen und öffentlichen Dienst anfangs relativ gering. Erst im Laufe der Jahre steigt es durch Bewährungsaufstiege und Lebensaltersstufen deutlich an.

Dies bedeutet, viele kirchliche MitarbeiterInnen werden wesentlich weniger als 67 % gesetzliche Rente bekommen.

Damit ArbeitnehmerInnen rechtzeitig ihre „Versorgungslücken“ entdecken und schließen können, erhalten alle Versicherten künftig Renteninformationen. Wer mindestens 27 Jahre alt ist, bekommt spätestens ab 2004 automatisch jährlich eine Information über seine gesetzlichen Rentenansprüche. Diese enthält Angaben über den augenblicklichen Anspruch auf Erwerbsunfähigkeitsrente und Hochrechnungen für die künftige Altersrente.

Wer „berechtigtes Interesse“ hat, kann schon jetzt eine Renteninformation bei seinem Rentenversicherungsträger (Bundesversicherungsanstalt für Angestellte, kurz „BfA“ bzw. für ArbeiterInnen die zuständige Landesversicherungsanstalt, kurz „LVA“) beantragen. Ein „berechtigtes Interesse“ liegt z. B. vor, wenn die Daten für die exakte Planung der persönlichen Privatvorsorge benötigt werden.

Stellen Sie bei Ihrem Rentenversicherungsträger zunächst einen Antrag auf „Kontenklärung“. Sie erhalten dann ein Formular, das sie ausgefüllt zurücksenden. Die bei der Kontenklärung erhobenen Daten braucht die Rentenversicherung, um Ihren Anspruch exakt errechnen zu können. Sie können den Antrag per Post oder auch per Internet stellen. Anschriften und Internet-Adressen finden Sie im Service-Teil auf S. 27.

Manfred Weidenthaler

Kategorie	Einkommen
1. Grundzüge der Einkommensrechnung	20.130,00 €
2. Rente wegen voller Erwerbsminderung	443,00 €
3. Hochrechnungen für künftige Altersrente	999,00 €
4. Versorgungsbeitrag	1.000,00 €
5. Nebenleistungen	10.000,00 €

Detailliert listet die neue Renteninformation bereits erworbene und zu erwartende Rentenansprüche auf.

Einblicke ins Rentenrecht

Rentenarten, Rentenhöhe,
Kindererziehungszeiten...

Altersrente

Altersrente wird bei Erreichen bestimmter Altersgrenzen und nach dem Erfüllen von Wartezeiten gewährt. Wartezeit ist die Mindestversicherungszeit, die erforderlich ist, um einen Rentenanspruch zu erlangen.

Die Regelaltersrente erhalten Versicherte auf Antrag, die das 65. Lebensjahr vollendet haben und die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren erfüllen.

Vor dem 65. Lebensjahr werden Altersrenten an Versicherte in folgenden Fällen gewährt:

- Altersrente für langjährig Versicherte ab Vollendung des 63. Lebensjahres und nach einer Wartezeit von 35 Jahren;
- Altersrente ab Vollendung des 60. Lebensjahres, sofern bei Beginn der Rente Arbeitslosigkeit bestanden hat und der/die Versicherte nach Vollendung des Lebensalters von 58 Jahren und sechs Monaten insgesamt 52 Wochen arbeitslos war oder 24 Monate Altersteilzeitarbeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes ausgeübt und eine Wartezeit von 15 Jahren erfüllt hat;
- Altersrente für Frauen, die das 60. Lebensjahr vollendet und nach Vollendung des 40. Lebensjahres mehr als 10 Jahre mit Pflichtbeitragszeiten zurückgelegt haben und eine Wartezeit von 15 Jahren erfüllen;
- Altersrente für Schwerbehinderte ab Vollendung des 60. Lebensjahres und einer Wartezeit von 35 Jahren.

Die Altersgrenze von 60 bzw. 63 Jahren für vorzeitige Altersrenten wird stufenweise bis zur Regelaltersgrenze von 65 Jahren angehoben. Bei der Altersrente für Schwerbehinderte wird die Lebensarbeitszeit auf das 63. Lebensjahr angehoben. Die vorzeitige Inanspruchnahme der Altersrente vor der jeweils gültigen Altersgrenze führt zu einer Rentenminderung bei einem Monat um 0,3 %, bei einem Jahr um 3,6 % für die gesamte Dauer des Rentenbezugs.

Die vorgezogene Altersrente können ohne Abschläge nicht mehr in Anspruch nehmen:

- langjährig Versicherte der Jahrgänge 1937 und jünger;
- Arbeitslose und Altersteilzeiter der Jahrgänge 1937 und jünger;
- Frauen der Jahrgänge 1940 und jünger,
- Schwerbehinderte der Jahrgänge 1941 und jünger.

Dies gilt nicht, wenn Vertrauensschutzregelungen zutreffen. Diese sind Sonderregelungen, die geschaffen wurden, um Nachteile zu mildern, die die Anhebung der Lebensarbeitszeit für rentennahe Jahrgänge mit sich gebracht hätte und die durch private Vorsorge nicht mehr hätten ausgeglichen werden können.

Rente wegen Erwerbsminderung

Anspruch auf eine

- volle Erwerbsminderungsrente besteht bei einem Restleistungsvermögen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt von unter 3 Stunden täglich.
- halbe Erwerbsminderungsrente besteht bei einem Restleistungsvermögen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt von 3 bis unter 6 Stunden täglich.

Der/die Versicherte muss außerdem in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung drei Jahre Pflichtbeiträge für eine versicherte Beschäftigung aufweisen und grundsätzlich die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren erfüllt haben.

Bei einem Restleistungsvermögen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt von 6 Stunden und mehr besteht kein Rentenanspruch. Versicherte, die noch mindestens 3, aber nicht mehr als 6 Stunden täglich arbeiten, ihr verbliebenes Restleistungsvermögen we-



Foto: Corel Corp.

gen Arbeitslosigkeit aber nicht in Erwerbseinkommen umsetzen können, erhalten eine volle Erwerbsminderungsrente.

Vorübergehend gibt es für vor dem 2. Januar 1961 geborene Versicherte auch noch einen Anspruch auf Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit.

Erwerbsminderungsrenten werden grundsätzlich nur befristet bewilligt. Ab dem 65. Lebensjahr wird anstelle der Erwerbsminderungsrente die Regelaltersrente gezahlt.

Wer eine Rente wegen Erwerbsminderung vor Vollendung des 63. Lebensjahres bezieht, muss für jeden Monat des vorzeitigen Rentenbeginns eine Rentenminderung von 0,3 %, höchstens 10,8 %, hinnehmen, soweit nicht eine Vertrauensschutzregelung zutrifft.

Bei der Berechnung einer Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung wird zusätzlich zu den bis zum Eintritt der Erwerbsminderung zurückgelegten Beitragszeiten als sogenannte Zurechnungszeit die volle Zeit bis zum 60. Lebensjahr berücksichtigt.

Hinterbliebenenrente

Nach Tod des/der Versicherten sind Renten an die Witwe oder den Witwer und an Waisen zu zahlen, wenn der/die verstorbene Versicherte eine Wartezeit von 5 Jahren erfüllt hat.

Höhe der Rente

Die Höhe der monatlichen Rente berechnet sich nach der sogenannten Rentenformel (Kasten nächste Seite).

Beispiele:

Ein Versicherter hat 40 Versicherungsjahre zurückgelegt und dabei pro Jahr den Durchschnittsverdienst erzielt. Der Versicherte geht in der zweiten Jahreshälfte 2002 mit Vollendung des 65. Lebensjahres in Rente. Berechnung: $(40 \times 1) \times 1 \times 1 \times 25,86 = 1.034,40 \text{ €}$ Monatsrente

Ein Versicherter hat 35 Versicherungsjahre und dabei pro Jahr 40 % über dem Durchschnitt verdient. Er geht mit Vollendung des 63. Lebensjahres im zweiten Halbjahr 2002 in Rente. Er hat einen Rentenabschlag von 7,2 % hinzunehmen, der sich im Zugangsfaktor auswirkt. $(35 \times 1,4) \times 0,928 \times 1 \times 25,86 = 1.175,91 \text{ €}$ Monatsrente

Eine Versicherte hat 20 Versicherungsjahre und dabei pro Jahr 30 % unter dem Durchschnitt verdient. Sie ist im Juni 1942 geboren. Sie geht mit Vollendung des 60. Lebensjahres im Juli 2002 in Rente. Sie hat einen Abschlag von 9 % hinzunehmen. $(20 \times 0,7) \times 0,91 \times 1 \times 25,86 = 329,46 \text{ €}$ Monatsrente.

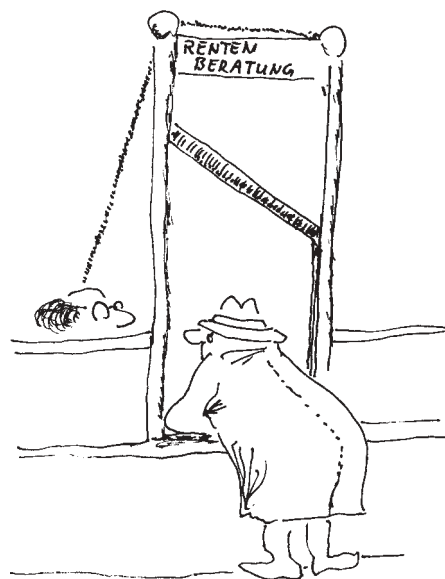
Gesamtleistungsbewertung

Die Höhe der Rente hängt jedoch nicht nur von Arbeitsentgelt ab. Berücksichtigt werden auch Zeiten, in denen keine Beiträge abgeführt worden sind. Solche Zeiten sind zum Beispiel Ausbildungszeiten, Zeiten des Mutterschutzes und Zurechnungs-

zeiten. Um diesen Zeiten für die Rentenberechnung einen Wert zuzuordnen, wird aus allen Beitragszeiten ein Durchschnittswert – der Gesamtleistungswert – gebildet.

Bewertung von Kindererziehungsleistungen

Zeiten der tatsächlichen Kindererziehung bis zu 12 Monaten nach der Geburt für vor dem 1.1.1992 geborene Kinder gelten als Pflichtbeitragsmonate. Für jedes Kind ab dem Geburtsjahr 1992 werden die ersten 3 Jahre als Pflichtbeitragszeiten angerechnet.



Erich Sczepanski

net. Die Bewertung der Kindererziehungszeiten als Pflichtbeitragszeit erfolgt mit einem Entgeltpunkt pro Jahr. Ein Jahr Kindererziehung erbringt ab dem zweiten Halbjahr 2002 eine monatliche Rente von 25,86 €.

Kindererziehungszeiten werden zusätzlich zu bereits vorhandenen Beitragszeiten aus zeitgleicher Erwerbstätigkeit grundsätzlich bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze angerechnet.

Hinzu kommt bei Erwerbstätigkeit eine Höherbewertung niedriger Einkommen nach der Kindererziehungszeit bis zur Vollendung des 10. Lebensjahres eines Kindes (Kinderberücksichtigungszeit) und bei Pflege eines Kindes bis zum 18. Lebensjahr. Es erfolgt ein Zuschlag bis zu 50 % des eigenen Verdienstes, soweit der Durchschnittsverdienst nicht überschritten wird. Falls keine Erwerbstätigkeit wahrgenommen wird, aber zwei und mehr Kinder gleichzeitig erzogen werden, wird pro Jahr pauschal ein Zuschlag in Höhe eines Drittel Entgeltpunktes gewährt. Der monatliche Rentenertrag aus diesen Höherbewertungen für ein Jahr beträgt im zweiten Halbjahr 2002 im Höchstfall 8,62 €. Der Anspruch auf Höherbewertung setzt 25 Jahre mit rentenrechtlichen Zeiten voraus und wird nur für Kinder ab Geburtsjahrgang 1992 gewährt.

Die Kinderberücksichtigungszeit einschließlich der Kindererziehungszeit wird bei gemeinsamer Erziehung der Mutter zugeordnet, es sei denn die Eltern vereinbaren eine Zuordnung zum Vater.

Die Rentenformel

$$\text{Entgeltpunkte} \times \text{Zugangsfaktor} \times \text{Rentenartfaktor} \times \text{aktueller Rentenwert} = \text{Monatsrente.}$$

Das Einkommen eines Versicherten wird für die einzelnen Versicherungsjahre in *Entgeltpunkte* umgerechnet. Es wird das individuelle Einkommen des Versicherten in Beziehung gesetzt zu dem in demselben Kalenderjahr erzielten Durchschnittsentgelt aller Versicherten. Der Durchschnittsverdienst für ein Jahr wird mit einem Entgeltpunkt bewertet.

Der *Zugangsfaktor* richtet sich nach dem Alter bei Beginn der Rente. Über den Zugangsfaktor wird der kürzere (Rentenverzicht) oder der längere Rentenbezug (vorzeitige Inanspruchnahme) durch entsprechende Zuschläge oder Abschläge ausgeglichen.

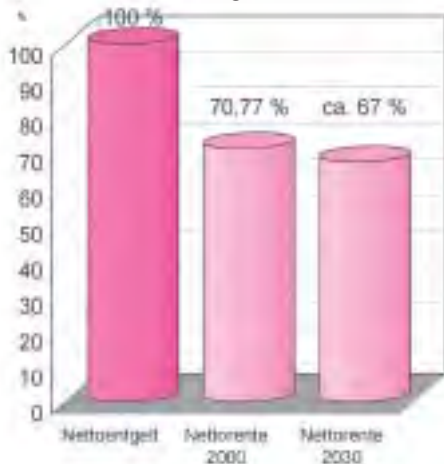
Der *Rentenartfaktor* bestimmt das Sicherungsziel der Rentenart. So beträgt der Rentenartfaktor zum Beispiel bei Renten wegen Alters und wegen voller Erwerbsminderung 1,0, bei teilweiser Erwerbsminderung 0,5.

Der *aktuelle Rentenwert* gibt an, wieviel ein Entgeltpunkt in Euro wert ist. Dieser Wert verändert sich jedes Jahr, da er der Lohnentwicklung folgt. Er beträgt für die alten Bundesländer (vom 1.7.2002 bis 30.6.2003) 25,86 €.

Berechnung der Hinterbliebenenrenten

Die Höhe der (großen) Witwen- oder Witwerrente beträgt in den ersten drei Monaten 100 % der Rente des/der verstorbene-

Verhältnis Nettoentgelt zu Nettorente



Die Werte gelten für den „Eckrentner“, ein statistischer Idealfall. Die im Einzelfall nach der Rentenformel berechnete Rente ist oft niedriger.

nen Versicherten. Anschließend vermindert sich die Rente auf 60 %.

Für Ehepaare, die nach dem 31.12.2001 geheiratet haben oder wenn bei bestehenden Ehen der ältere Ehepartner vor dem 1.1.2002 noch nicht 40 Jahre alt war und die Ehe mindestens ein Jahr bestanden hat vermindert sich die Rente auf 55 %. Für Kindererziehung gibt es Zuschläge zur Hinterbliebenenrente. (Für diese Ehepaare besteht alternativ die Möglichkeit, die während der Ehezeit erworbenen Rentenanwartschaften hälftig aufzuteilen.)

Eigenes Einkommen ist auf die Hinterbliebenenrente in einem bestimmten Umfang anzurechnen.

Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge

Von den ermittelten Rentenbeträgen sind Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung abzuführen. Die Beitragshöhe richtet sich nach den jeweiligen Beitragsätzen der vom Rentner gewählten Krankenkasse. An den Beiträgen beteiligt sich der Rentenversicherungsträger.

Steuern

Renten sind nicht in voller Höhe, sondern nur mit dem sogenannten „Ertragsan-

teil“ steuerpflichtig. Die Höhe dieses Ertragsanteils richtet sich nach dem Lebensalter des Rentners bei Beginn der Rente. Dieser beträgt für Renten wegen Alters, die mit dem 65. Lebensjahr beginnen, 27 %; bei vorzeitigem Beginn ist der Wert entsprechend höher. Das heißt zum Beispiel, dass von einer jährlichen Rente von 10.000 € bei einem Ertragsanteil von 27 % nur 2.700 € zu versteuern sind. Tatsächlich sind aber Steuern nur zu zahlen, wenn der Steuergrundfreibetrag (2002: für Alleinstehende 7.235 €, für Verheiratete 14.470 €) überschritten wird.

Renten Anpassung

Zum 1.7. eines jeden Jahres werden die Renten angepasst, indem der bisherige aktuelle Rentenwert durch einen neuen aktuellen Rentenwert ersetzt wird. Die Anpassung erfolgt in Anlehnung an die Entwicklung des Bruttolohnes aller Versicherten.

Regelmäßige Renteninformation

Spätestens ab dem Jahre 2004 informieren die Träger der Rentenversicherung Versicherte, die das 27. Lebensjahr vollendet haben, von Amts wegen jährlich über die Entwicklung der Rentenanwartschaft. Nach Vollendung des 54. Lebensjahres wird die Renteninformation alle drei Jahre durch eine umfassendere Rentenauskunft ersetzt. Bei berechtigtem Interesse kann eine Rentenauskunft jederzeit angefordert werden.

Franz Aigner



*Franz Aigner:
Jurist,
Leiter der KAB-
Rechtsstelle in
München und
Rechtsberater
der KODA-
Mitarbeiterseite.*

Foto: J. Hoppe

Zusätzliche Infos zu

- Grundsicherung,
- Hinzuverdienst und
- Vertrauensschutz

finden Sie unter
www.kodakompass.de/rente

Impressum

KODA Kompass
Informationen der Bayerischen
Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der
Dienstgeberseite

Für die Inhalte und sachliche Richtigkeit tragen die AutorInnen die Verantwortung. Die Beiträge sind nicht Meinungsäußerungen der Redaktion oder der KODA als Ganzes. Rechtskräftig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der
Versorgungskammer Bayern – Zusatzversorgungskasse der bayer. Gemeinden.

Herausgeber- und Autorenanschrift

Bayerische Regional-KODA
Alte Gasse 14, 86152 Augsburg
Tel.: 08 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 37 93

Redaktionsanschrift

c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
Tel.: 0 80 34/40 84 Fax: 0 80 34/7 08 98 61
email: redaktion@kodakompass.de

Redaktion

Jürgen Herberich, Johannes Hoppe,
Dr. Christian Spannagl, Sandra Sperrer,
Susanne Steiner-Püschel, Manfred
Weidenthaler, Vertreter der
Dienstgeberseite: Wolfgang Rückl

Redaktionsleitung und Layout

Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.)

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; 1. Auflage: 38.000

Erscheinungsweise und Bezug

KODA Kompass erscheint i. d. R. 4 x jährlich. Für sozialversicherungspflichtige MitarbeiterInnen im ABD-Bereich werden die Kosten von den Bayer. Diözesen getragen. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Diözesen, Kirchenstiftungen, sowie angegliederter Einrichtungen erhalten den KODA Kompass automatisch zugestellt. Beschäftigte weiterer Einrichtungen erhalten ihn persönlich oder über ihre Dienststelle, soweit diese ABD anwendet und bei der Redaktion registriert ist. Sonstige Interessenten können den KODA Kompass bei der Druckerei Fuchs gegen Kostenbeitrag abonnieren. Kostenbeitrag für Herstellung und Versand 8 € pro Kalenderjahr (bei Auslandsbezug zzgl. Porto).

Einzel Exemplare, auch älterer Ausgaben, erhalten Sie gegen Einsendung eines adressierten und mit 1,53 € frankierten Rückumschlags von der KODA-Geschäftsstelle. [Alle Ausgaben können unter www.kodakompass.de eingesehen und ausgedruckt werden.](http://www.kodakompass.de)

Vervielfältigung und Weitergabe ist gestattet und erwünscht. Der Abdruck in anderen Publikationen ist gestattet, wenn der Text nicht ohne Zustimmung geändert, der Verfasser genannt und ein Belegexemplar an den KODA Kompass gesandt wird.

Betriebsrente: Ein stattlicher Betrag, der Zinsen trägt

Gehalt und Lebensalter sind entscheidend

Erziehungszeiten werden angerechnet

4 % des zusatzversorgungspflichtigen Brutto-Einkommens zahlt der Dienstgeber Monat für Monat auf die Betriebsrentenkonto seiner MitarbeiterInnen. Rückwirkend zum 1. Januar 2002 wurde dieses neue System der Altersvorsorge eingerichtet

4 % sind – verglichen mit Betriebsrenten in der Privatwirtschaft – ein stattlicher Betrag. Die Bayerische Versorgungskammer verzinst das eingezahlte Geld mit mindestens 3,25 % jährlich.

Die Höhe der künftigen Betriebsrente hängt also zum einen vom Einkommen ab. Zum anderen hängt sie davon ab, in welchem Lebensalter die Beiträge einbezahlt werden.

Beispiel: Eine 20jährige MitarbeiterIn verdient dieses Jahr 20.000 € Brutto. Der Dienstgeber zahlt zusätzlich 4 % von 20.000 € – also 800 € – auf das Betriebsrentenkonto der Mitarbeiterin ein. Mit 65 Jahren erhält sie für die im Jahr 2002 eingezahlten 800 € eine monatliche Betriebsrente von mindestens 18,67 €.

Eine 40jährige Mitarbeiterin mit gleichem Einkommen erhält nurmehr eine garantierte Mindestrente von 10 €.

Das Geld der Jüngeren hat 20 Jahre mehr Zeit, Zinsen zu erbringen!

Grundlage für die Beitragszahlung ist das zusatzversorgungspflichtige Brutto-Einkommen. Steuerpflichtige Erstattungen und der Arbeitgeberanteil zur Vermögensbildung zählen z. B. nicht dazu. Im Einzelfall können auch bestimmte Zulagen nicht zusatzversorgungspflichtig sein. Das zusatzversorgungspflichtige Brutto ist auf dem Gehaltszettel angegeben.

Überschussbeteiligung: Die Bonuspunkte

Die Erfahrung zeigt: Gut angelegtes Geld erbringt langfristig deutlich mehr als die garantierten 3,25 % Zinsen. Erwirtschaftet die Versorgungskammer durch ihre Geldanlagen zusätzliche Gewinne, gibt sie diese in Zukunft in Form von „Bonuspunkten“ an die Versicherten weiter.

Diese „Bonuspunkte“ gleichen – soweit man dies heute voraussehen kann – auch eine normal verlaufende Inflation aus. Wenn die oben genannte Mitarbeiterin im Jahr 2002 einen monatlichen Rentenanspruch von 18,67 € erwirbt, dann wird sie sich im Jahr 2047 von diesem Geld wesentlich weniger kaufen können als heute. Sie braucht also Bonuspunkte zum Ausgleich.

spruch von 18,67 € erwirbt, dann wird sie sich im Jahr 2047 von diesem Geld wesentlich weniger kaufen können als heute. Sie braucht also Bonuspunkte zum Ausgleich.

Hinterbliebenen- und Erwerbsminderungsrente integriert

Ein Teil der Überschüsse wird für die Finanzierung von „Sozialkomponenten“ verwendet. Damit sind Hinterbliebenen-, Erwerbsunfähigkeits- und Erwerbsminderungsrenten gemeint. Wie bei der gesetzlichen Rente gibt es diese auch bei der Betriebsrente.

Während der „Elternzeit“ werden monatlich 20 € dem Betriebsrentenkonto gutgeschrieben, wenn der/die Betreffende keine zusatzversorgungspflichtige Beschäftigung ausübt.

Altansprüche werden umgerechnet: Die Startgutschrift

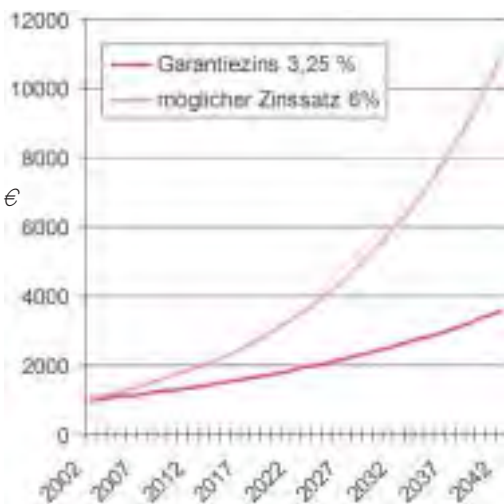
Vor Beginn dieses Jahres erworbene (Gesamt-)Versorgungsansprüche sind nicht verloren. Sie werden ausgehend vom Stand am 31.12.2001 in Betriebsrentenansprüche umgerechnet.

Wer am 1.1.2002 bereits 55 Jahre alt war, bei dem erfolgt die Umrechnung nach altem Recht. Er/Sie erleidet durch die Umrechnung in aller Regel keine Verluste.

Bei MitarbeiterInnen, die am 1.1.2002 jünger als 55 Jahre waren, wird ein anderes Umrechnungsverfahren angewendet. Eine exakte 1 : 1-Umrechnung ist hier schon aus versicherungsmathematischen Gründen nicht möglich. Für einige Versicherte ist das Verfahren im Ergebnis vorteilhafter als für andere. MitarbeiterInnen, die z. B. ihren letzten Bewährungsaufstieg schon hinter sich haben, sind im Vergleich zu solchen, die noch größere Einkommenszuwächse zu erwarten haben, besser gestellt.

Wie hoch der umgerechnete Betriebsrentenanspruch ist, teilt die Bayerische Versorgungskammer jedem/jeder Versicherten voraussichtlich bis September automatisch mit. Anschriften finden Sie im Service-Teil auf S. 27.

Manfred Weidenthaler



Die Zinsen: Zahlt der Dienstgeber heute 1.000 € ein, stehen in 40 Jahren auf dem persönlichen Betriebsrentenkonto mindestens 3.500 € für die Rentenzahlungen zur Verfügung. Die tatsächliche Verzinsung wird höher liegen. Bei angenommenen 6 % werden aus 1.000 € fast 11.000 €.

Start für die neue Betriebsrente

Neuer Name – neues Recht

Seit dem 1. Januar 2002 heißt die Rente aus der Zusatzversorgung Betriebsrente. Doch nicht nur der Name hat sich geändert, sondern das ganze Recht wurde neu gefasst – von der Finanzierung bis zur Berechnung.

Bisher wurde die Rente aus der Zusatzversorgung so finanziert, dass für die jeweils Versicherten Umlagen gezahlt wurden und diese Beträge dann gleich wieder für die jeweiligen Rentner ausgegeben wurden (so wie in der gesetzlichen Rentenversicherung). Aufgrund der sinkenden Zahl der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst und der steigenden Lebenserwartung waren damit die Rentenzahlungen für die Zukunft kaum mehr finanzierbar.

Die neue Betriebsrente soll demgegenüber langfristig als kapitalgedeckte Rente finanziert werden. Das bedeutet, dass die Einzahlungen jedes/jeder einzelnen Versicherten auf dessen/deren Konto bei der Zusatzversorgungskasse angespart und mit 3,25% verzinst werden. Ab dem Zeitpunkt der Auszahlung wird der angesparte Betrag mit 5,25 % verzinst. Damit ergibt sich eine durchschnittliche Verzinsung von ca. 4%. Kann die Zusatzversorgungskasse höhere Zinsen erwirtschaften, wird der Überschuss auf die einzelnen Versicherten entsprechend der Höhe der angesparten Beträge verteilt. Man kann also von einer „Garantieleistung“ und einer zusätzlichen „Bonusleistung“ sprechen.

Das neue System hat den Vorteil, dass für jede/n Versicherte/n ein Beitragskonto geführt wird und damit jederzeit der „angesparte“ Betrag erfragt werden kann. Damit ist es auch möglich, den Verlauf der Rententwicklung über die einzelnen Jahre hinweg zu verfolgen und sich Auskünfte darüber zu holen, wie hoch möglicherweise die Betriebsrente am Ende sein wird. Die Zusatzversorgungskasse wird zudem ihren Versicherten jährlich die Höhe der jeweils bisher erreichten Betriebsrente mitteilen, so dass jede/r auch seine/ihre mög-

liche Versorgungslücke entdecken und gegebenenfalls schließen kann. Der von der Zusatzversorgungskasse mitgeteilte Betrag ist eine garantierte Leistung, die später im Rentenfall dann auch ausgezahlt wird. Ein eventueller Kaufkraftverlust wird durch die Bonuspunkte ausgeglichen.

Wie bisher wird die Betriebsrente aus der Zusatzversorgung alleine vom Arbeitgeber finanziert. Die dafür eingesetzten Beträge – nämlich 4% aus dem Bruttoverdienst – sind dabei ca. doppelt so hoch wie in der Privatwirtschaft. Das bedeutet: höhere Beiträge = höhere Leistungen.

Die garantierte Leistung

Wie wird die neue Betriebsrente errechnet? Entscheidend für die Berechnung ist die Höhe des Beitrages und das Alter des/der Versicherten zum Zeitpunkt der Einzahlung. Da das Geld angespart und verzinst werden soll, ist es wesentlich, wie alt der/die Versicherte zum Zeitpunkt der Einzahlung ist. Denn je länger das Geld für eine Verzinsung zur Verfügung steht, desto höher wird später die Leistung sein. Es kommt eben ein höherer Rentenbetrag heraus, wenn derselbe Beitrag von einem/einer jüngeren Versicherten eingezahlt wird als von einem/einer älteren, da im ersten Fall die Verzinsung mit dem Mindestzins von 3,25% über einen längeren Zeitraum erfolgen kann.

Geregelt wird das Ganze durch ein sogenanntes Punktemodell. Abhängig von der Höhe des Verdienstes – aus dem jeweils 4% für die Betriebsrente angelegt werden – und dem Alter des/der Versicherten zum Zeitpunkt der Beitragszahlung, ergeben sich pro Jahr Versorgungspunkte. Diese



Foto: PEARL

Versorgungspunkte haben jeweils einen Wert von 4 €.

Das jeweilige anzusetzende Alter ergibt sich, wenn man sein Geburtsjahr vom laufenden Jahr abzieht, also Jahr 2002 minus Geburtsjahr 1972 = Alter 30.

Als Verdienst wird ein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt angesetzt; dies ist grundsätzlich der steuerpflichtige Arbeitslohn abzüglich des Urlaubsgeldes, vermögenswirksamer Leistungen und bestimmter Zulagen. Wie sich die Betriebsrente genau errechnet, ist auf der folgenden Seite dargestellt.

Ab 1.1.2003 haben auch geringfügig Beschäftigte Anspruch auf die neue Betriebsrente. Von der alten Gesamtversorgung waren sie ausgeschlossen.

Überschussbeteiligung: Die Bonuspunkte

Zu diesen Versorgungspunkten, die man in einem Jahr aufgrund der Beiträge durch den Dienstgeber erwirbt, gibt es noch zusätzliche Punkte (sogenannte Bonuspunkte). Die kommen daher, dass die Zusatzversorgungskasse das Geld der Versicherten anlegt und dabei höhere Zinsen erwirtschaften kann, als mit dem Punktemodell zugesagt sind (3,25%). Der so erwirtschaftete Überschuss wird nach Ablauf eines Jahres festgestellt und dann auf alle, die am 31.12. des Vorjahres in der Zusatzversorgung angemeldet waren, entsprechend der Höhe ihres Punktekontos verteilt. Denn wo schon mehr Geld ange-

spart wurde, wurden durch dieses Geld auch mehr Zinsen erwirtschaftet.

Bonuspunkte gibt es auch dann noch, wenn das Versicherungsverhältnis beendet wird, z. B. weil der/die ArbeitnehmerIn nicht mehr im kirchlichen oder öffentlichen Dienst beschäftigt ist. War der/die Versicherte vor dem Ausscheiden bereits mindestens 10 Jahre in der Zusatzversorgung (mit Beitragszahlungen für mindestens 120 Monate durch den Arbeitgeber) versichert, werden weiterhin Bonuspunkte auf seinem/ihrer Konto gutgeschrieben. Die spätere Rentenleistung steigt also auch dann noch an, wenn man selber gar nicht mehr pflichtversichert ist.

Soziale Komponenten integriert

Die Betriebsrente berücksichtigt auch soziale Komponenten. Das bedeutet, dass von der Zusatzversorgungskasse in bestimmten Fällen Punkte gutgeschrieben werden, ohne dass hierfür Einzahlungen

erfolgt sind. Diese zusätzlichen Punkte werden aus den Überschüssen finanziert.

Solche Extrapunkte gibt es z. B.

- bei Eintritteiner **Erwerbsminderung**: Hier zahlt die Zusatzversorgung nicht nur eine Rente aus den bisher angesparten Versorgungspunkten. Vielmehr erhält der/die Versicherte aus dem durchschnittlichen Entgelt der letzten drei Kalenderjahre zusätzliche Versorgungspunkte bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres. Damit ergibt sich bei Eintritt einer Erwerbsminderung auch bei noch nicht sehr lange bestehender Versicherung eine höhere Rentenleistung aus der Zusatzversorgung. (Dies gilt nicht, wenn der/die Ver-

sicherte bei Beginn der Rente nicht mehr in der Zusatzversorgung angemeldet ist.)

- für Zeiten einer **Kindererziehung**: Pro Monat einer Kindererziehungszeit werden (wenn das Arbeitsverhältnis ruht) für die Betriebsrente 500 € als Entgelt unterstellt. Damit steigt also die Rentenanwartschaft während dieser Zeit.

Dies gilt allerdings nur, wenn der/die Beschäftigte während der Elternzeit nicht im kirchlichen oder öffentlichen Dienst arbeitet. Wird dagegen während der Elternzeit in einem in der Zusatzversorgung versicherten Arbeitsverhältnis weiter gearbeitet, werden keine 500 € als monatlicher Verdienst angesetzt, vielmehr

Punktetabelle: Jedem Alter ist ein Tabellenwert (= Altersfaktor) zugeordnet. Das Alter errechnet sich aus der Differenz zwischen dem laufenden Jahr und dem Geburtsjahr.

Alter	Tab.Wert	Alter	Tab.Wert
17	3,1	41	1,5
18	3,0	42	1,4
19	2,9	43	1,4
20	2,8	44	1,3
21	2,7	45	1,3
22	2,6	46	1,3
23	2,5	47	1,2
24	2,4	48	1,2
25	2,4	49	1,2
26	2,3	50	1,1
27	2,2	51	1,1
28	2,2	52	1,1
29	2,1	53	1,0
30	2,0	54	1,0
31	2,0	55	1,0
32	1,9	56	1,0
33	1,9	57	0,9
34	1,8	58	0,9
35	1,7	59	0,9
36	1,7	60	0,9
37	1,6	61	0,9
38	1,6	62	0,8
39	1,6	63	0,8
40	1,5	ab 64	0,8

Die Betriebsrentenformel

Die Berechnung der neuen Betriebsrente erfolgt nach folgenden Formeln:

$$\frac{\text{Bruttojahresentgelt}}{\text{Referenzentgelt}} \times \text{Altersfaktor} = \text{Versorgungspunkte}$$

Das Referenzentgelt ist für alle Versicherten gleich und beträgt stets 12.000 € pro Jahr.

abhängig vom Lebensalter, siehe Tabelle links

$$\text{Versorgungspunkte} \times \text{Messbetrag} = \text{monatlicher Rentenbetrag aus diesem Jahr}$$

Der Messbetrag beträgt stets 4 €.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer ist 25 Jahre alt und verdient im Jahr 27.000 €.

Der Altersfaktor beträgt laut Tabelle: 2,4.

Aus diesem Jahr ergibt sich folgende Rentenleistung:

$$\frac{27.000}{12.000} \times 2,4 \text{ (Altersfaktor)} = 5,4 \text{ Versorgungspunkte.}$$

$$5,4 \text{ Versorgungspunkte} \times 4 \text{ € Messbetrag} = 21,60 \text{ € Rente pro Monat mit 65 Jahren}$$

Hinzu kommen noch die Bonuspunkte, deren Höhe jedoch im Voraus nicht bestimmt werden kann. Für die Rentenleistung von 21,60 € wurde ein Beitrag von (4 % aus 27.000 € =) 1080 € aufgewendet.

Das bedeutet, dass bereits nach 50 Monaten Rentenbezug der einbezahlte Betrag verbraucht ist. Da die durchschnittliche Lebenserwartung eines 65jährigen Mannes jedoch mehr als 15 Jahre beträgt, die einer Frau mehr als 18 Jahre, muss also durch die Verzinsung der Beiträge die dauernde Rentenleistung erwirtschaftet werden. Aus diesem Beispiel ist ersichtlich, dass die spätere Rentenleistung von 21,60 € pro Monat im Vergleich zur aufgewandeten Summe recht hoch ist, und nur durch die Verzinsung der Beiträge durch die Zusatzversorgungskasse überhaupt möglich ist.

gilt der entsprechende Verdienst. Liegt also der Verdienst unter 500 € im Monat, resultiert daraus eine geringere Rente, als wenn nicht gearbeitet worden wäre.

- für Versicherte, die schon vor dem 1.1.2002 20 Jahre und länger versichert waren: Für diese wird eine bestimmte **Mindestleistung** garantiert, wenn nämlich der/die Versicherte monatlich weniger als 3600 DM (bei Teilzeitbeschäftigung entsprechend verringert) verdient hatte.

Altersteilzeit

Bei Altersteilzeit werden Beiträge gutgeschrieben, wie sie sich ergeben hätten, wenn das ursprüngliche Arbeitsverhältnis zu 90% weitergeführt worden wäre. Verluste in der Rente sind also infolge der Altersteilzeit auch künftig nur minimal.

Die Betriebsrente ist sicher

Obwohl die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst durch Tarifverträge geregelt wird und damit jederzeit eine Änderung des Rechts durch die Tarifvertragsparteien beschlossen werden kann (wie im Jahr 2001/2002 geschehen), bietet die neue Betriebsrente eine sehr große Sicherheit. Die auf dem eigenen Konto stehenden Versorgungspunkte sind garantiert.

Die Umstellung auf die Betriebsrente

Die meisten Versicherten waren ja bereits vor der Rechtsänderung in der Zusatzversorgung versichert – zum Teil schon sehr lange. Damit ist es ganz wesentlich, wie diese Zeiten in das neue System übertragen werden. Der Schutz der bisher schon erreichten Anwartschaften war ein wesentliches Anliegen von beiden Seiten in den Tarifverhandlungen.

Das Ergebnis: Aus der bisherigen Versicherung werden die bis zum 31.12.2001 entstandenen Ansprüche errechnet und als sogenannte Startgutschrift in die neue Betriebsrente übertragen. Das gilt für alle Versicherten, die sowohl am 31.12.2001 als auch am 1.1.2002 in der Zusatzversorgung angemeldet waren, für die also in dieser Zeit ein Arbeitsverhältnis bestand.

Bei der Umstellung gibt es zwei unterschiedliche Arten der Berechnung – für die vor dem 2.1.1947 Geborenen und für die ab dem 2.1.1947 Geborenen.

Die zum 31.12.2001 errechneten Rentenanwartschaften werden in Versorgungspunkte umgewandelt und als soge-

nannte Startgutschrift dem jeweiligen Konto der/des Versicherten gutgeschrieben.

Die Älteren – vor dem 2. Januar 1947 geboren

Da die Umstellung der Zusatzversorgung auf das neue System zum 1.1.2002 erfolgte, ist dieser Tag das entscheidende Datum. Wer an diesem Tag bereits 55 Jahre oder älter war – also vor dem 2. Januar 1947 geboren ist –, dessen bisherige Versicherungszeit wird so bewertet, als sei zum 31.12.2001 eine Rente nach dem bisherigen Recht berechnet worden.

Da das bisherige Recht sogenannte Mindestrenten kannte, die von der Dauer der Zugehörigkeit zu ein und demselben Arbeitgeber abhängen, wird unterstellt, dass die Versicherung bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres bestanden hätte. Nur bei Schwerbehinderten und ArbeitnehmerInnen, die vor dem 14.11.2001 bereits Altersteilzeit vereinbart hatten, verkürzt sich dieser Berechnungsrahmen. An die Stelle des 63. Lebensjahres tritt bei Schwerbehinderten der Zeitpunkt, zu dem sie eine ungekürzte Altersrente erhalten können; bei ArbeitnehmerInnen mit vereinbarter Altersteilzeit ist Endtermin das im Altersteilzeitvertrag vereinbarte Ende des Arbeitsverhältnisses.

Damit verlieren diese älteren Versicherten nichts; sie übernehmen ihre Anwartschaften aus dem alten Recht als Startgutschrift und können nun in der neuen Betriebsrente weitere Versorgungspunkte dazu erwerben.

Da die Berechnung in diesen Fällen nach dem alten Recht erfolgt, müssen diese Versicherten der Zusatzversorgungskasse einen Rentenbescheid der gesetzlichen Rentenversicherung (BfA oder LVA) vorlegen, in dem die Rente zum Stand 31.12.2001 berechnet wurde. Die Zusatzversorgungskasse benötigt diesen Bescheid, um hieraus Versicherungszeiten und auch die Höhe der gesetzlichen Rente bei Berechnung der Zusatzversicherungsrente zu berücksichtigen.

Damit die Umstellung der Renten möglichst rasch erfolgen kann, sollten die

Versicherten bis zum 30. September 2002 eine solche Rentenauskunft bei der gesetzlichen Rentenversicherung beantragt haben.

Die Zusatzversorgungskasse wird ihre Versicherten über ihren Arbeitgeber alsbald informieren, damit auch die richtigen Rentenauskünfte beantragt werden. Dazu erhalten sie einen Vordruck, den man bei der gesetzlichen Rentenversicherung einreichen kann und auf dem alle erforderlichen Angaben für die gesetzliche Renten-



Verantwortung: Erwerbsunfähigkeit und Hinterbliebenenrente sind mit abgesichert. Foto: kna-Bild

versicherung enthalten sind. Bis dahin sollte noch gewartet werden.

Damit gilt folgende Vorgehensweise:

- Schnellstmöglich bei der gesetzlichen Rentenversicherung abklären, ob auch alle Versicherungszeiten, sowie Schul- und Ausbildungszeiten, sowie auch Kindererziehungszeiten erfasst sind (sogenannte Kontenklärung).
- Sobald der Vordruck der Zusatzversorgungskasse da ist, baldmöglichst den Antrag auf Berechnung der Rente bei der BfA oder LVA stellen. Sollte bis Anfang September kein Vordruck der/dem Versicherten zugekommen sein, sollte sie/er sich umgehend beim Arbeitgeber erkundigen.

Die Jüngeren – nach dem 1. Januar 1947 geboren

Für Versicherte, die am Umstellungsstichtag das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten, war es nicht möglich, das Startguthaben nach dem alten Recht zu rechnen. Das bisherige Zusatzversor-

gungsrecht war von so vielen einzelnen Berechnungsfaktoren abhängig, dass sich für jüngere Versicherte keine halbwegs genaue Berechnung ihrer bisher erreichten Ansprüche erstellen ließ. Daher hatte die Zusatzversorgungskasse auch bisher schon Auskünfte über die derzeitige oder spätere Rentenleistung (Proberechnungen) bei unter 55jährigen abgelehnt.

Es war also erforderlich, für diese Versicherten die Startgutschrift anders zu berechnen. Angewendet wird nunmehr eine Regelung aus dem Betriebsrentengesetz. Hierbei wird unterstellt, dass der/die Versicherte aus seinem/ihrer Verdienst zum Umstellungszeitpunkt die höchstmögliche Rente aus der alten Zusatzversorgung erreicht hätte. Je nach Dauer seiner/ihrer Versicherungszeit in der Zusatzversorgung

(allerdings hätte sich auch nach dem alten Zusatzversorgungsrecht keine hohe Versorgungsrente ergeben). Da bei der Umstellung nach dem Betriebsrentengesetz die Zeiten in der Rentenversicherung nicht mit berücksichtigt werden, könnte sich jedoch für „Späteinsteiger“, die schon lange Jahre in der Rentenversicherung versichert waren, ehe sie in auch in der Zusatzversorgung versichert wurden, ein geringeres Startguthaben ergeben, als sie vielleicht erwartet haben.

Die Zusatzversorgungskasse wird jede/n Versicherte/n sofort nach der Errechnung der Startgutschrift über den gutgeschriebenen Betrag unterrichten. Damit weiß jede/r, welcher Anspruch ihm/ihr aus der bisherigen Versicherung entstanden ist.

Wer am 1.1.2002 nicht mehr bei der Zusatzversorgung angemeldet war

Auch für denjenigen/diejenige, der/die zum Zeitpunkt der Systemänderung nicht im kirchlichen Dienst stand und damit nicht in der Zusatzversorgung angemeldet war, wird eine Startgutschrift errechnet. Hierbei wird die Rentenanwartschaft errechnet, wie sie sich für alle ausgeschiedenen Versicherten nach dem alten Recht ergeben hätte (sogenannte Versicherungsrente).

Voraussetzungen für die Betriebsrente

Um eine Leistung aus der Zusatzversorgung bekommen zu können, muss man mindestens 60 Monate versichert gewesen sein, für die vom Arbeitgeber Beiträge/Umlagen an die Zusatzversorgungskasse gezahlt wurden. Werden diese 60 Monate nicht erreicht, verfallen die vom Dienstgeber eingezahlten Betriebsrentenbeiträge. (Für freiwillige – im Rahmen der privaten Vorsorge – geleistete zusätzliche Beiträge gilt dies nicht. Sie sind von Anfang an unverfallbar.)

Die Leistung beginnt ab dem Zeitpunkt, zu dem man aus der gesetzlichen Rentenversicherung einen Anspruch auf Rente hat. Das kann der Beginn einer Altersrente mit 65 Jahren oder eine vorgezogene Altersrente sein (die ab dem 60. Lebensjahr möglich ist – dann allerdings mit Abschlägen). Eine Betriebsrente wird aber auch bei Beginn einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung gezahlt.

Abschläge bei Altersrente vor dem 65. Lebensjahr

Bei Altersrenten, die vor dem 65. Lebensjahr beginnen, hat die gesetzliche Rentenversicherung für jeden Monat, den man zu früh geht, Abschläge in Höhe von 0,3 % bis zu 18 % vorgesehen, je nachdem welche Rentenart man gewählt hat und wann man geboren ist. Damit ist es sehr wichtig, sich vor Rentenbeginn bei der gesetzlichen Rentenversicherung zu erkundigen, für welche Renten (z. B. Rente nach Altersteilzeit oder Altersrente für Frauen) man die Voraussetzungen erfüllt und welche die geringsten Abschläge mit sich bringt. Dies sollte rechtzeitig vor Beantragung der Rente geschehen.

Gibt es Abschläge in der gesetzlichen Rente, wird auch die Betriebsrente aus der Zusatzversorgung um denselben Abschlag vermindert. Allerdings können sich die Abschläge in der gesetzlichen Rentenversicherung auf bis zu 18 % belaufen, während bei der Betriebsrente die Abschläge auf 10,8 % begrenzt sind.

Anders als im bisherigen Recht wird bei der Altersrente für Frauen von Anfang an die volle Betriebsrente gezahlt. Ein Ruhen der Rente bis zum 63. Lebensjahr gibt es nicht mehr.

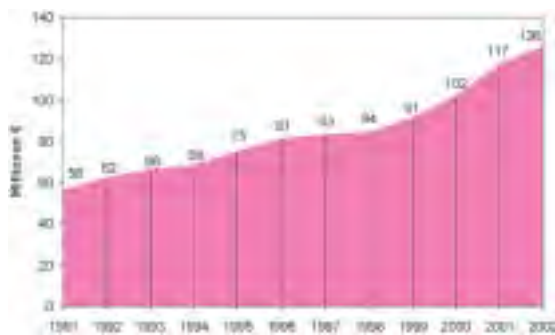
Kein Unterschied mehr: Versorgungsrente – Versicherungsrente

Das frühere Recht der Zusatzversorgung machte einen großen Unterschied bei der Art der Rente, je nachdem, ob der/die ArbeitnehmerIn bis zum Beginn der Rente noch im Arbeitsverhältnis war, oder ob er/sie schon vor Beginn der Rente ausgeschieden war.

Im ersten Fall gab es eine dynamische Versorgungsrente (die zusammen mit der gesetzlichen Rente in etwa einer Beamtenversorgung entsprach). War man jedoch bereits vor Beginn der Rente ausgeschieden, war der Versorgungsrentenanspruch verloren und es gab lediglich noch eine Versicherungsrente, die in den Jahren des Rentenbezuges nicht mehr erhöht wurde.

Dies ist nun vorbei. Die Rentenleistungen der Betriebsrente sind in ihrer Höhe garantiert. Das, was auf dem Konto steht, ist der gültige Rentenanspruch, egal ob man erst bei Rentenbeginn aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet oder schon vorher aufgehört hatte.

Ausgaben für zusätzliche Altersversorgung



Ca. 126 Mio. € zahlt die kath. Kirche in Bayern (einschl. Caritas) im Jahr 2002. (alle Zahlen Schätzungen aus den Daten der Versorgungskammer)

erhält er/sie danach einen anteiligen Wert dieses höchstmöglichen Anspruchs – und zwar 2,25% pro Versicherungsjahr. War der/die ArbeitnehmerIn also bis zum Umstellungstag bereits 20 Jahre in der Zusatzversorgung versichert, erhält er/sie 45 % (20 x 2,25%) der für ihn/sie höchstmöglichen Leistung.

Für diese Berechnung benötigt die Zusatzversorgungskasse keine Rentenauskünfte der gesetzlichen Rentenversicherung. Etwa benötigte Daten werden von den Arbeitgebern an die Zusatzversorgungskasse gemeldet.

Da die Berechnung nach dem Betriebsrentengesetz eine eher pauschale Berechnung ist, kann nicht grundsätzlich gesagt werden, in welchen Fällen diese Berechnung vorteilhaft oder nachteilig ist. Je weniger lang man bisher in der Zusatzversorgung gewesen ist, desto geringer ist natürlich der Wert bei der Umstellung

Anpassung der Renten

Die Renten aus der neuen Zusatzversicherung werden einmal im Jahr – jeweils zum 1. Juli – um 1 % erhöht. Da sich zu diesem Zeitpunkt gleichzeitig auch die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhöht, und die neue Betriebsrente unabhängig vom System der gesetzlichen Rentenversicherung läuft, bleiben den RentnerInnen beide Erhöhungen im vollem Umfang erhalten.

Auch wenn eine Erhöhung von 1 % pro Jahr als niedrig erscheint, so wäre dieses neue Verfahren – wenn man z. B. die letzten 5 Jahre betrachtet – für die RentnerInnen günstiger gewesen, als das bisherige Verfahren.

Steuer

Die aus der Betriebsrente entstehenden Rentenansprüche werden lediglich mit dem Ertragsanteil versteuert. Damit werden diese Leistungen in recht geringem Ausmaß besteuert.

Etwas anderes gilt aber für Rententeile, die auf Zuwendungen beruhen, die nach § 3 Nr. 6 EstG steuerfrei bleiben. Diese werden nämlich in vollem Umfang der Besteuerung unterworfen. Dies gilt zum Beispiel für die durch Entgeltumwandlung finanzierten Teile der Betriebsrente im Rahmen einer freiwilligen Versicherung.

Gleiches gilt auch dann, wenn im Rahmen der freiwilligen Versicherung die sogenannte Riester-Förderung in Anspruch genommen wird. Auch in diesem Fall sind die später hieraus resultierenden Renten in vollem Umfang zu versteuern.

Walter Dietsch



Walter Dietsch:
Jurist, Leiter der
Abteilung
Öffentlichkeitsarbeit
bei der Bayer.
Versorgungskammer
– Zusatzversor-
gungskasse der
bayerischen
Gemeinden

Die neue Satzung
der Versorgungskammer
finden Sie nach behördlicher
Genehmigung unter
[www.versorgungskammer.de/
zkdbg](http://www.versorgungskammer.de/zkdbg) (Rechtsgrundlagen
anklicken)

Ihre KODA- VertreterInnen

Vertreter der Lehrerkommission
Reinhard Donhauser-Koci 08545/701

Erzdiözese Bamberg
Johannes Hoppe 09 11/4 01 02 62
Susanne Steiner-Püschel 09 11/26 13 90

Diözese Würzburg
Jürgen Herberich 09 31/942 20
Beate Reisert 06 021/39 21 24

Diözese Eichstätt
Rainer Kastl 084 21/5 06 32
Renate Ziller 084 21/5 02 41

Diözese Regensburg
Sandra Sperrer 09 41/5 97 23 05
Michael Wenninger 087 31/9 16 23

Diözese Passau
Dr. Joachim Eder 085 07/92 26 03
Elisabeth Weinzierl 085 1/8 79 79

Diözese Augsburg
Eduard Frede 08 21/3 15 23 01
Angelika Haselböck 08 21/46 21 55
Johannes Reich 083 41/93 82 31

Erzdiözese München und Freising
Gabriele Baumann 089/7 47 01 80
Martin Binsack 089/1 40 93 51
Ingrid Enzner 081 22/1 84 37
Manfred Weidenthaler 080 34/40 84

Post-, Fax- und Email-Anschriften erfahren Sie über unsere Internetseite oder die Geschäftsstelle, Tel. 08 21/15 37 92.

KODA-ABC

Arbeitsrechtliche Begriffe kurz erklärt

ABD: „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen“. Enthält die von der KODA beschlossenen Regelungen. In vielen Teilen mit dem BAT identisch bzw. vergleichbar.

AVR: „Arbeitsvertragsrichtlinien“ des deutschen Caritas-Verbandes. Entsprechung zum ABD für den Caritas-Bereich.

BAT: „Bundes-Angestelltentarifvertrag“. Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes.

BAT-VKA: Kommunale Fassung des BAT (VKA = Verband kommunaler Arbeitgeber). Die Vergütungstabelle BAT-VKA wird in kirchl. Kindertagesstätten angewandt.

BAT-B/L: Bund-/Länder-Fassung des BAT. Die Vergütungstabelle des BAT-B/L wird im ABD-Bereich für die nicht in Kindertagesstätten Beschäftigten angewandt.

Bayerische Regional-KODA: „Bayerische Regional-Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts“. Je zur Hälfte mit Dienstnehmer- und DienstgebervertreterInnen besetzt. Sie beschließt alle „arbeitsvertragsrechtlichen“ (entspricht tariflichen) Regelungen. Diese sind im ABD gesammelt. Wirksam werden die Beschlüsse durch die bischöfliche In-Kraftsetzung. Die 18 VertreterInnen der MitarbeiterInnen werden von den Beschäftigten in der verfassten Kirche Bayerns alle

5 Jahre direkt gewählt; die DienstgebervertreterInnen vom Vorsitzenden der Freisinger Bischofskonferenz ernannt.

Dritter Weg: Aufgrund ihres Selbstbestimmungsrechts gehen die Kirchen einen besonderen („dritten“) Weg bei der Entwicklung ihrer „tariflichen“ Regelungen. Anstelle von Tarifverhandlungen („Vertragsmodell“ = zweiter Weg) treten KODA-Beschlüsse („Konsensmodell“). Arbeitskämpfe (Streiks) sind damit ausgeschlossen.

Lehrerkommission: Kommission innerhalb der Bayer. Regional-KODA zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Befristet bis 2007 eingerichtet. Die DienstnehmervertreterInnen werden von den Lehrkräften direkt gewählt.

MAV: Mitarbeitervertretung. Gremium für die innerbetriebliche Mitwirkung, ähnlich einem Betriebs- oder Personalrat.

Tarifautomatik: Vor allem die Vergütungsregelungen des BAT gelten automatisch auch für die kirchlichen Beschäftigten.

Verfasste Kirche: Vereinfacht gesagt: Alle kirchlichen Einrichtungen, die nicht zur Caritas und ihren Fachverbänden zählen.

Zentral-KODA: Deutschlandweite Kommission zur Ordnung des kirchlichen Arbeitsrechts, die in besonderen Fällen Beschlusskompetenz besitzt, z. B. im Bereich der Altersvorsorge bei der „Entgeltumwandlung“. Die einzelnen KODAs entsenden Vertreter in die Zentral-KODA.

Manfred Weidenthaler

Spezialfälle Spezialfälle

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Zusagen werden eingehalten

„Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft mit einzelvertraglich erteilter sogenannter Versorgungszusage können ebenso wie Mitarbeiter mit kollektiv-rechtlicher Regelung zur Altersvorsorge darauf vertrauen, dass die vertraglichen Zusagen eingehalten werden. Im Hinblick darauf, dass derzeit im Öffentlichen Dienst eine Systemumstellung zur Altersvorsorge erfolgt, wird geprüft, in wie weit Anpassungs- oder Übergangsregelungen für Lehrkräfte mit sogenannter Versorgungszusage zu treffen sind, um den bisherigen Status zu wahren.“ Soweit eine Stellungnahme von Wolfgang Rückl, Dienstgebertreter in der Bayerischen Regional-KODA.

Bis auf weiteres keine Auswirkungen auf Versorgungsansprüche

Die meisten Lehrkräfte an kirchlichen Schulen haben in ihrem Arbeitsvertrag eine solche Versorgungszusage stehen. Diese einzelvertraglichen Vereinbarungen bzw. auch die kollektiv-rechtlichen Zusagen über die SR 21 haben in diesem Fall Vorrang. Der Gesamtversorgungsanspruch wird für diese MitarbeiterInnen daher nicht automatisch durch den neuen Betriebsrentenanspruch abgelöst. Wie die Versorgungszusagen in Zukunft erfüllt werden, wird derzeit abgeklärt. Die betroffenen Lehrkräfte werden gesondert informiert

Solange „Gesamtversorgung“ gewährt wird, ist die geförderte private Vorsorge (Entgeltumwandlung und Riester) erst möglich, wenn sie auch bei den Beamten zugelassen wird.

M. W.

Nicht bei der Versorgungskammer

Einige kirchliche Einrichtungen haben ihre MitarbeiterInnen nicht bei der Bayerischen Versorgungskammer versichert. Hier gelten zum Teil abweichende Regelungen.

KZVK Köln

Einzelne Dienstgeber haben ihre MitarbeiterInnen bei der „Kirchlichen Zusatzversorgungskasse“ in Köln versichert. Auch diese hat auf das Betriebsrentensystem umgestellt. Für die steuer- und sozialabgabenfreie Entgeltumwandlung gelten dort andere Höchstbeträge. Die jeweiligen Betriebsrentenbeiträge werden auf den Höchstbetrag von derzeit 2160 € pro Jahr für die Entgeltumwandlung angerechnet.

SELBSTHILFE KÖLN

Für Beschäftigte, die nach der „Versorgungsordnung der bayer. (Erz-)Diözesen“ (VOBD) bei der „SELBSTHILFE Pensionskasse der Caritas VVaG“ versichert sind, ändert sich nichts. Sie hatten schon bislang eine Betriebsrente anstelle einer Gesamtversorgung. Anspruch auf Entgeltumwandlung haben sie bei der SELBSTHILFE. Allerdings werden die Betriebsrentenbeiträge des Arbeitsgebers auf die 2160-€-Grenze für die Steuerfreiheit angerechnet. Über diese Grenze hinaus kann Entgelt pauschal versteuert umgewandelt werden.

Lebensversicherungen

Es gibt im kirchlichen Dienst eine Reihe von Altfällen, mit denen einzelvertraglich eine Lebensversicherung anstelle einer Versicherung bei der Zusatzversorgung vereinbart wurde. Die Verträge laufen wie bisher weiter. Entgeltumwandlung ist auch für diese MitarbeiterInnen möglich.

M. W.

Elternzeit/Sonderurlaub

MitarbeiterInnen die unmittelbar im Anschluss an den Erziehungsurlaub bzw. die Elternzeit in Sonderurlaub gingen, hatten bislang mit erheblichen Einbußen bei der Gesamtversorgung zu rechnen (KODA Kompass Nr. 7). Im neuen Betriebsrentensystem gilt dies nicht mehr. Das direkte Aufeinanderfolgen von Erziehungsurlaub/Elternzeit und Sonderurlaub bringt keine Nachteile im Hinblick auf die Betriebsrente mit sich.

M. W.

Ältere MitarbeiterInnen

Altersversorgung voll gesichert

Keine Sorgen brauchen sich Beschäftigte zu machen, die am 1.1.2002 das 55. Lebensjahr vollendet haben. Sie fallen unter eine besondere Besitzstandsregelung.

Ausgehend von den persönlichen Daten am 31.12.2001 wird der Versorgungsanspruch errechnet, der mit Vollendung des 63. Lebensjahres voraussichtlich bestanden hätte (Bei Schwerbehinderten mit dem Lebensjahr, in dem sie Anspruch auf abschlagsfreie Rente haben. Bei MitarbeiterInnen, die vor dem 14.11.2001 Altersteilzeit vereinbart haben, wird bis zum Ende der vereinbarten Altersteilzeit gerechnet.). Von diesem Versorgungsanspruch wird der voraussichtlich gesetzliche Rentenanspruch abgezogen.

Das Ergebnis ist eine (fiktive) Versorgungsrente. Von der so ermittelten Versorgungsrente wird dann noch der Betrag abgezogen, den der/die Versicherte aus dem neuen „Punktemodell“ bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres (Ausnahme Schwerbehinderte und Altersteilzeit-Beschäftigte, siehe Absatz oben) noch erwerben kann. Der sich so ergebende Wert wird als Startgutschrift in Versorgungspunkte umgerechnet (1 Versorgungspunkt = 4 € Betriebsrente, bei Rentenbeginn mit 65 Jahren). Für die Zeit ab Januar 2002 erhalten die MitarbeiterInnen Versorgungspunkte in gleicher Weise wie die übrigen Beschäftigten gutgeschrieben.

Im Ergebnis sind die Beschäftigten in den allermeisten Fällen nicht schlechter gestellt als nach dem alten System. Nach dem alten System „besser gefahren“ wären Beschäftigte wohl nur in zwei Fällen: Wenn der/die MitarbeiterIn nach dem 31.12.2001 heiratet oder wenn er/sie nach dem Stichtag nochmals in eine höhere Vergütungsgruppe befördert wird.

Privatvorsorge selten nötig

In jedem Fall gilt: Wer vor der Umstellung ausreichend abgesichert war, ist es auch nach der Umstellung. Zusätzliche private Vorsorge kann sinnvoll sein, um bereits vorher bestehende Rentenlücken aufzufüllen.

Doch sind die Möglichkeiten begrenzt. „Riester-Verträge“ lohnen selten. Die Verwaltungskosten machen sie bei kurzen Laufzeiten unrentabel. Günstiger können Riester-Verträge bei der Betriebsrentenkasse sein, da dort keine festen Verwaltungskosten anfallen. Auch bei der „Entgeltumwandlung“ (Näheres siehe „Private Vorsorge“) hat das Geld nurmehr wenige Jahre Zeit, Zinsen zu erbringen. Die zusätzlichen Rentenansprüche bleiben vergleichsweise bescheiden (Gleiche Einzahlungen erbringen bei einem 30jährigen doppelt so hohe garantierte Rente wie bei einem 55jährigen).

Rentenauskunft einholen

Um die Ansprüche aus der Gesamtversorgung errechnen zu können, benötigt die Bayerische Versorgungskammer eine Rentenauskunft der gesetzlichen Rentenversicherung. Sie muss selbst beantragt und an die Versorgungskammer weitergeleitet werden. Die Versorgungskammer schickt jedem/jeder MitarbeiterIn über den Dienstgeber ein Antragsformular zu. Wer bis September 2002 noch kein Formular erhalten hat, sollte beim Dienstgeber nachfragen.

Allerspätestens Ende nächsten Jahres, also am 31.12.2003, müssen die Rentenauskünfte bei der Bayerischen Versorgungskammer eingegangen sein. Andernfalls wird ein Betriebsrentenanspruch nach dem Verfahren für unter 55jährige errechnet, was erhebliche Nachteile mit sich bringen kann.

M. W.

Altersteilzeit

Keine Nachteile

Die Regelungen für die Altersteilzeit bleiben in vollem Umfang erhalten. Weiterhin werden 90 % derjenigen Beiträge an die gesetzliche Rentenversicherung abgeführt, die ohne Altersteilzeit abzuführen wären. Für die neue Betriebsrente gilt das Gleiche. Auch bei der Umrechnung der Altansprüche haben MitarbeiterInnen in Altersteilzeit keine Nachteile.

Vorsicht bei Entgeltumwandlung

Wer seine Betriebsrente über „Entgeltumwandlung“ aufstocken möchte, sollte dies unbedingt vor Beginn der Altersteilzeit tun. Nach derzeitiger Rechtslage führt Entgeltumwandlung bei diesen MitarbeiterInnen zu Nachteilen bei der Vergütung (Verringerung des „Aufstockungsbetrags“).

M. W.

325 Euro-Kräfte

Versicherungsanspruch ab 1.1.2003

Von der alten „Gesamtversorgung“ waren die 325 Euro-Kräfte ausgeschlossen. Ab 1. Januar 2003 haben nun alle geringfügig Beschäftigten Anspruch auf Zusatzversorgung. Ausgenommen bleiben lediglich „kurzfristig Beschäftigte“, also Aushilfskräfte, die nur wenige Tage oder Wochen beschäftigt sind.

Einschränkungen bei der zusätzlichen privaten Vorsorge

Einen Sonderstatus haben 325 Euro-Kräfte in Bezug auf die zusätzliche private Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung (näheres zur Entgeltumwandlung siehe Grundinformation „Private Vorsorge, nächste Seite). Nur Entgelt aus einem „ersten Arbeitsverhältnis“ kann umgewandelt werden. Wer also zusätzlich einen Hauptberuf hat, kann nur dort sein Entgelt umwandeln.

Die sozialversicherungs- und steuerfreie Entgeltumwandlung kann auch nur in Anspruch nehmen, wer sozialversicherungspflichtig ist. Wer eine „Freistellungsbescheinigung“ hat und nicht freiwillig in die Rentenversicherung einzahlt, kann die Entgeltumwandlung nicht nutzen. Letzteres gilt auch für staatlich geförderte „Riester-Verträge“.

Hat jedoch der/die sozialversicherungspflichtige EhepartnerIn einen Riester-Vertrag, dann kann der geringfügig Beschäftigte in jedem Fall einen Riester-Vertrag abschließen.

M. W.

Private Vorsorge: In 5 Schritten zur Entscheidung

Auf die persönlichen Bedürfnisse kommt es an

Einkommengrenzen für optimale Förderung

Der Staat empfiehlt, längerfristig mindestens 4 % des Brutto-Einkommens in eine zusätzliche Rentenversicherung zu investieren.

Auch ohne private Absicherung entspricht die kirchliche Altersversorgung dieser Mindestanforderung. Neben der gesetzlichen Rente legt der Dienstgeber für die kirchlichen MitarbeiterInnen 4 % des Zusatzversorgungspflichtigen Brutto in der neuen Betriebsrente an.

Typ A

=> Wenn Sie mit dieser empfohlenen Mindestabsicherung zufrieden sind, brauchen Sie in der Regel keine zusätzliche private Vorsorge.

Bislang war das erreichbare Gesamtversorgungsniveau im kirchlichen Dienst sehr hoch. Bis zu 91,75 % des durchschnittlichen letzten Netto konnten erreicht werden.

Typ B

=> Wenn Sie ein Alterseinkommen auf dem alten Gesamtversorgungsniveau anstreben, sollten Sie zusätzlich privat vorsorgen (ausgenommen MitarbeiterInnen, die am 1.1.02 bereits 55 Jahre alt waren, siehe S. 15). Lesen Sie den Artikel bitte weiter.

Durch Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit und Zeiten der Teilzeitbeschäftigung haben viele MitarbeiterInnen gerin-

gere Rentenansprüche. Wer nur hälftig tätig ist, dem werden auch nur die halben Rentenansprüche gutgeschrieben. Kindererziehungszeiten werden inzwischen teilweise berücksichtigt. Diese Berücksichtigung gleicht aber die Beitragsausfälle – besonders in der Betriebsrente – keineswegs aus.

Typ C

=> Wenn Sie sich trotz längerer Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Zeiten von Teilzeitbeschäftigung ein „angemessenes“ Alterseinkommen sichern möchten, werden Sie in der Regel privat vorsorgen müssen. Lesen auch Sie bitte weiter!

Vorsorge mit oder ohne Förderung?

Es gibt viele Wege der Vorsorge. Eine Eigentumswohnung oder sicher angelegtes Vermögen (z. B. in einer Lebensversicherung) können ein wichtiger Baustein der persönlichen Vorsorge sein.

=> Wenn Sie bereits auf diese oder andere Weise ausreichend vorgesorgt haben, wird staatlich geförderte private Vorsorge für Sie von geringerem Interesse sein!

Natürlich kann man sein Geld statt in eine Privatrente ebenso in herkömmliche Immobilien- oder Aktionsfonds anlegen. Die Möglichkeit, schon vor der Rente über

Die 5 Schritte auf einen Blick

1. Brauche ich überhaupt zusätzliche Altersvorsorge?
2. Was ist für mich günstiger: Vorsorge mit oder ohne staatliche Förderung?
3. Riester-Vertrag oder Entgeltumwandlung – wo bekomme ich mehr staatliche Förderung?
4. Wieviel will ich anlegen?
5. Welches Angebot ist für mich insgesamt optimal (Förderung, Rendite, Verwaltungskosten, Risiko)?



Wer sich für private Vorsorge entscheidet: Noch bis Dezember kann die staatliche Förderung für das laufende Jahr in Anspruch genommen werden.

Foto: Corel Corp.

das Geld verfügen zu können und hohe Gewinnchancen sprechen dafür.

=> *Wenn Sie Ihren Mindestbedarf im Alter absichern wollen, ist von solchen Anlagen abzuraten!*

Zum einen gilt, je höher die Gewinnchancen, desto höher auch das Risiko eines Verlustes. Zum anderen garantieren staatlich geförderte Privatrenten ab Rentenbeginn lebenslange Zahlungen.

„Riester-Vertrag“ oder „Entgeltumwandlung“ – wo bekomme ich mehr?

Der Staat fördert beide Formen der zusätzlichen privaten Vorsorge. Besonders MitarbeiterInnen mit geringem Einkommen müssen nur einen kleinen Teil des Sparbetrags selbst aufbringen.

Der entscheidende Unterschied zwischen beiden Vorsorgeformen liegt in der Art der Förderung. Wer einen „Riester-Vertrag“ (benannt nach dem Bundesarbeitsminister Walter Riester) abschließt, bekommt feste staatliche Zulagen. 2002 und 2003 beträgt die Zulage jährlich pro Person/Ehe-



Der Staat lockt mit hohen Zuschüssen

Foto: M. Weidenthaler

partner 38 €, pro Kind 46 €. In bestimmten Fällen kommen Steuervorteile hinzu.

Die zweite Form ist die „Entgeltumwandlung“ (Der Begriff bedeutet, dass ein Teil des Entgelts, also des Gehalts, in Rentenansprüche umgewandelt wird.). Wer sein Geld durch „Entgeltumwandlung“ bei der Betriebsrentenkasse anlegt, bekommt

keine Zulagen. Er/Sie muss aber für das eingezahlte Geld – innerhalb gewisser Grenzen – weder Sozialabgaben noch Steuer zahlen. Bei in der Krankenversicherung Pflichtversicherten legt der Dienstgeber nochmal 13 % auf den Sparbetrag drauf. Um 100 € zu sparen müssen in diesem Fall nur 88,5 € umgewandelt werden.

=> *Was günstiger ist, hängt von Ihrem Einkommen ab! Wer ein hohes Einkommen hat, spart durch die Steuer- und Abgabebefreiung wesentlich mehr als er/sie durch die Zulagen bekommen würde. In untenstehendem Kasten finden Sie Beispiele.*

Die dort genannten Werte beziehen sich ausschließlich darauf, bei welcher Form von Vorsorge der Staat mehr zuschießt. Wieviel der/die Versicherte später für das angesparte Kapital erhält, hängt natürlich von vielen Dingen ab, z. B. wie gut eine Versicherung mit dem Geld wirtschaftet.

Fördertipps

Ehepaare, beide erwerbstätig: Es ist möglich einen Teil des Einkommens in steuer- und abgabenfreie Entgeltumwand-

So nutzen Sie staatliche Förderung optimal – die Einkommensgrenzwerte

Ein/e Alleinstehende/r will im Jahr 2002 ein Prozent des Brutto anlegen:

Schon ab ca. 10.500 € Jahresbruttogehalt erhält er/sie durch die Steuer- und Abgabebefreiung bei der Entgeltumwandlung mehr Förderung als durch Riester-Zulage. Aufgrund der Förderung muss er/sie für das ganze Jahr nur ca. 64,91 € selbst aufbringen und spart dabei 105 € in der Privatrente an (incl. 13 % Dienstgeberzuschuss).

Abhängig vom Familienstand ergeben sich jeweils die folgenden *ungefähren* Einkommensgrenzen, ab denen Entgeltumwandlung stärker als ein Riester-Vertrag gefördert wird. Verdienen beide Ehepartner, ist in aller Regel das *gemeinsame* sozialversicherungspflichtige Einkommen entscheidend. Sparziel jeweils 1 % des Brutto.

Die Zahlen dienen lediglich der groben Orientierung (Sie gehen von gleichbleibendem Einkommen, pauschal errechneter Steuer und einem Krankenkassenbeitrag von 14,4 % aus).

MitarbeiterInnen mit hohen Werbungskosten zahlen z. B. weniger Steuer, können also auch weniger Steuer sparen. Andererseits sind Riester-Verträge eine

Familienstand	(Familien-) Einkommen	Eigenleistung	Sparsumme
nicht verh., 1 Kind	17.000	84,08	170
nicht verh., 2 Kinder	24.000	107,11	240
verh., 0 Kinder	20.000	109,86	200
verh., 1 Kind	26.000	132,12	260
verh., 2 Kinder	32.500	131,01	325
verh., 3 Kinder	35.000	133,17	350
verh., 4 Kinder	44.000	179,01	440

Angaben in €

Berechnungsgrundlage: pauschal errechnete Steuer, bei Verheirateten Splittingtabelle, pauschale Freibeträge, 1 x Arbeitnehmerpauschbetrag; bei Ledigen mit Kindern Berücksichtigung des Haushaltsfreibetrags; Solidaritätszuschlag, Kirchensteuer, Rentenversicherung 19,1 %, Arbeitslosenversicherung 6,5 %, Krankenversicherung 14,4 %, Pflegeversicherung 1,3 %, Dienstgeberzuschuss für Krankenversicherungs-Pflichtversicherte 13 %.

Berechnungen: M. Weidenthaler. Dank gilt der Finanzkammer München für ihre Unterstützung. Steuerberechnungsprogramm: „Steuertipps Lohnsteuer 2002“.

ALLE ANGABEN OHNE GEWÄHR!

langfristige Angelegenheit. Wer z. B. schon weiß, dass das (Familien-)Einkommen in den nächsten Jahren stark steigt, sollte dies bei seiner Entscheidung berücksichtigen.

Für „Selbstberechner“:

Unter www.steuertipps.de (Rubrik Service) finden Sie ein kostenloses Steuerberechnungsprogramm.

Ehepaare mit zwei Einkommen:

Wenn Sie Ihre tatsächliche Steuerersparnis nur auf Grundlage des eigenen Einkommens – ohne Berücksichtigung des Ehepartners – und der eigenen Steuerklasse, z. B. V, berechnen, werden Sie selten zu sinnvollen Ergebnissen kommen. Die aktuell bezahlten Steuern sind nur Vorauszahlungen, die endgültige Steuer wird erst im Folgejahr bei der Steuerveranlagung festgelegt. Bei der Steuerveranlagung wird in aller Regel das gemeinsame Einkommen, abzüglich von Freibeträgen, nach der Splittingtabelle besteuert. Für grobe Schätzungen ist es nach Erachten des Autors am zweckmäßigsten das voraussichtliche Einkommen beider Ehepartner zusammenzuzählen und die Steuer nach Klasse III zu errechnen.

lung zu investieren und zusätzlich für einen Riester-Vertrag staatliche Zulagen zu erhalten. Besonders interessant ist dies für Ehepaare mit stark unterschiedlichen Einkommen. Auch wenn ihr gemeinsames Einkommen die Grenzwerte in der untenstehenden Tabelle überschreitet, können sie von der Riester-Förderung profitieren. Der Partner mit dem kleineren Einkommen kann – vorausgesetzt er/sie ist rentenversicherungspflichtig – für einen geringen eigenen „Sockelbeitrag“ die Riester-Zulagen für sich und die Kinder sichern. Im Jahr 2002 genügen bis 16.000 € eigenem Vorjahresbruttoeinkommen 30 €, „Sockeljahresbeitrag“, um bei zwei Kindern 130 € Riester-Förderung zu bekommen. Die Rentenansprüche aus diesem Vertrag bleiben bestehen und sollten eventuell durch „Entgeltumwandlung“ ergänzt werden.

Erziehungszeiten: Das Gleiche ist auch möglich, wenn ein Partner zwar nicht erwerbstätig ist, aber ein Kind unter 3 Jahren erzieht. Während der ersten drei Lebensjahre werden vom Staat für den Erziehenden Rentenbeiträge abgeführt, er/sie ist damit im Hinblick auf einen Riester-Vertrag einem Erwerbstätigen gleichgestellt.

Ehepartner nicht erwerbstätig: Will aber ein Ehepartner, der weder erwerbstätig ist, noch Kinder unter 3 Jahren erzieht, Riester-Förderung erhalten, dann muss auch der erwerbstätige Ehepartner einen Riester-Vertrag abschließen.

Wieviel soll ich anlegen?

Die Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge wird schrittweise aufgebaut. Um maximale Riester-Zulagen zu erhalten, ist in den Jahren 2002 und 2003 ein Sparbetrag von 1 % des sozialversicherungspflichtigen Vorjahres-Brutto erforderlich, 2004 und 2005 sind es zwei Prozent, 2006 und 2007 drei Prozent, ab 2008 vier. Die Förderung wächst mit, bis 2008 wird sie vervierfacht.

=> *Die Werte entsprechen der staatlichen Empfehlung und können zur Orientierung dienen! (Vor allem wenn Sie das alte Gesamtversorgungsniveau als Versorgungsziel haben. Dabei kann aber niemand voraussagen, ob Sie dieses Ziel damit tatsächlich erreichen oder vielleicht sogar überschreiten!)*

=> Um die vollen Riester-Zulagen zu erhalten, muss für jeden Ehepartner ein eigener Riester-Vertrag geschlossen werden!

Bei der Entgeltumwandlung sind noch höhere Summen förderfähig: Im Jahr 2002

sind insgesamt 2160 € steuer- und abgabenfrei (Mindestsumme 176 € pro Jahr). Ab 2008 entfällt die Befreiung von den Sozialabgaben.

Kann ich mich später neu entscheiden?

Bei der Entgeltumwandlung muss sich der/die Mitarbeiterin lediglich für ein Kalenderjahr festlegen. Danach kann er/sie ohne Nachteil entscheiden, ob und wieviel weiterhin eingezahlt werden soll.

Riester-Verträge kann man beitragsfrei ruhen lassen oder kündigen. Besonders letzteres ist mit finanziellen Einbußen verbunden und selten sinnvoll. Auch beim Wechsel von einem Riester-Vertrag zu einem anderen fallen Kosten an.

Invalidität und Todesfall

Egal ob Entgeltumwandlung oder „Riester“: Erwerbsminderungs-, Erwerbsunfähigkeits- und Hinterbliebenenrente können mitversichert werden. Wer sich und seine Familie noch nicht auf andere Weise abgesichert hat (z. B. durch eine Lebens-



Manfred Weidenthaler: Mitarbeitervertreter in der Bayer, Regional-KODA, Redaktionsleiter und Layouter des KODA Kompass

Foto: J. Hoppe

oder Berufsunfähigkeitsversicherung) sollte diese Möglichkeit prüfen. Die gesetzliche und betriebliche Hinterbliebenenrente für Ehepartner und Kinder, sowie die Erwerbsminderungsrenten reichen selten aus, um den Lebensstandard zu sichern. Wer bei einem „Riester-Vertrag“ oder bei „Entgeltumwandlung“ auf die Absicherung von Invalidität und Todesfall verzichtet, bekommt höhere Zinsen, aber weniger Absicherung.

Wo soll ich meine Privatvorsorge machen?

Vor allem Versicherungen, Banken und Bausparinstitute bieten eine Vielzahl von

„Riester-Verträgen“ an. Bei allen ist das eingezahlte Kapital gegen einen Totalverlust abgesichert. Im übrigen unterscheiden sich die Angebote erheblich. Es ist ratsam, sich genau beraten zu lassen und die unterschiedlichen Vertragsbedingungen zu vergleichen.

Auch die Betriebsrentenkasse, in der Regel die Bayerische Versorgungskammer, bietet die Möglichkeit einen Riester-Vertrag abzuschließen. Der/die MitarbeiterIn kann so die Betriebsrentenansprüche durch zusätzliche „Versorgungspunkte“ aufstocken. Die Versorgungskammer garantiert eine Verzinsung des Kapitals von 3,25 % bis zum Rentenbeginn, ab Rentenbeginn wird das angesparte Kapital mit 5,25 % verzinst (jeweils bei Einschuss von Invalidität und Todesfall). Aufgrund der Erfahrung aus der Vergangenheit kann jedoch eine höhere Verzinsung von ca. 6 % erwartet werden. Diese ist nicht garantiert! Die Verwaltungskosten sind mit 3 % kalkuliert. Nur die MitarbeiterInnen selbst können bei der Versorgungskammer einen Riester-Vertrag abschließen, nicht die EhepartnerInnen (Anschrift und Telefonnummer der Versorgungskammer auf S. 27)..

Die „Entgeltumwandlung“ ist durch die Bayerische Regional-KODA geregelt. Steuer- und abgabenfreie Entgeltumwandlung ist in der Regel nur bei der Betriebsrentenkasse des Arbeitgebers möglich. Für fast alle MitarbeiterInnen ist dies die Bayerische Versorgungskammer. Die Abwicklung der Entgeltumwandlung übernimmt der Dienstgeber. Zinsen und Verwaltungskosten sind identisch mit den im vorherigen Absatz genannten.

Der/die MitarbeiterIn teilt dem Dienstgeber lediglich mit, wieviel der Dienstgeber für welchen Zeitraum einzahlen soll (z. B. einen Teil des Weihnachtsgeldes oder eine bestimmte Summe jeden Monat). Die Mitteilung muss vier Wochen vor Beginn des Monats, in dem das Gehalt umgewandelt werden soll, vorliegen. Die eingezahlten Beiträge werden in Form von zusätzlichen Betriebsrentenpunkten gutgeschrieben. Einen Antrag und ein Musterschreiben zur Entgeltumwandlung finden Sie auf Seite 26.

=> *Wer privat vorsorgen möchte, kann ab jetzt damit beginnen. Je früher Sie damit beginnen, desto länger kann das eingezahlte Geld Zinsen tragen und desto höher wird später die zusätzliche Rente sein (siehe auch Grafik auf S. 8).*

Manfred Weidenthaler

EIGENVORSORGE

Nicht jedes Angebot
ist ein Gewinn



Foto: Corel Corp.

Die neue Betriebsrente kann Reduzierungen aus der gesetzlichen Rente nicht mehr – wie bei der früheren Gesamtversorgung – ausgleichen.

Die entscheidende Frage: Muss ich mich wirklich privat versichern?

Nicht für jede/n ist der Abschluss eines zusätzlichen Rentenvertrages sinnvoll. Die zunächst zu entscheidende Frage ist, ob eine solche zusätzliche Altersvorsorge wirklich gebraucht wird.

Zum Beispiel:

• Frau A. ist 50 – und überlegt, ob sich noch eine zusätzliche private Vorsorge lohnt.

Ihr Versicherungsvertreter macht ihr ein Angebot – doch Vorsicht: aus den Allgemeinen Geschäftsbedingungen ergibt sich, dass erst mal für runde 8 Jahre Beiträge bezahlt werden müssen, bis der Vertrag Gewinn abwirft - die Abschlusskosten wie die Provision für den Versicherungsvertreter müssen erst bezahlt werden! Und ob sich dann, wenn Frau H. acht Jahre älter ist, genug Gewinn erwirtschaften lässt, um zu einer nennenswerten Rente zu kommen, darf bezweifelt werden.

• Herr B. zahlt bis zum Rentenbeginn noch monatlich 1200 € für seine privat genutzte Eigentumswohnung an die Bank zurück – und danach lebt er ohne Rückzahlungsverpflichtungen mietfrei in der eigenen Wohnung.

Herr B. sagt sich, damit könne er die niedrigere gesetzliche Rente bequem verkraften; warum sollte er jetzt noch mehr Belastungen auf sich nehmen – ohne Miete und Ratenzahlung reiche die gesetzliche Rente mit der neuen Betriebsrente aus.

TIPP: Von spätestens 2004 an erhält jede/r BeitragszahlerIn ab dem 27. Lebensjahr einmal im Jahr automatisch schriftlich Mitteilung über den individuellen Rentenkontenstand der gesetzlichen Rente. Sie können zusätzlich unter Angabe Ihrer Sozialversicherungsnummer eine Rentenauskunft auf der Homepage der BfA veranlassen (www.bfa-berlin.de > Service-Cen-

ter > [Versicherungsverläufe/Rentenauskunft](#)). Die Rentenauskunft erhalten Sie per Post. Außerdem wird ab 2003 der „Punktestand der Betriebsrente“ jährlich mitgeteilt. Wer ganz genau wissen will, wie seine Rentenanwartschaften aus diesen beiden Renten sind – und ob es fürs Alter „reicht“ – kann mit dem Rentenkontenstand sehr genau den Bedarf für eigene Vorsorgemaßnahmen kalkulieren.

Niemand wird zur zusätzlichen Altersvorsorge gezwungen. Wer für sich entscheidet, dass eine Zusatzrente sinnvoll wäre, muss überlegen, ob er/sie dazu die staatliche Förderung nach Riester oder ein nicht gefördertes Produkt beanspruchen möchte.

Die steuerbegünstigte Riester-Rente ist (nur) eine Form der Eigenvorsorge. Daneben können auch weiterhin die „klassischen Angebote der Geldanlage“ genutzt werden – dann aber ohne die staatliche Förderung.

Von der Immobilie über die Lebensversicherung bis zum Wertpapierdepot mit Aktien und Wertpapierfonds – alles ist möglich.

VORSICHT: Hoch riskante Aktien und Fonds sind für die Altersvorsorge ungeeignet. Schlimmstenfalls erleben Sie mit diesen Papieren einen Totalverlust. Der Ruhestand kann damit nicht geplant werden. Wer Pech hat, braucht gerade dann Geld, wenn die Kurse im Keller sind.

SERVICE: Eine leicht verständliche Zusammenfassung der Vorteile und Risiken verschiedener Fondstypen findet sich z. B. bei www.focus.de/fonds.

Der Aufbau der eigenverantwortlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge wird neben der umlagefinanzierten gesetzlichen Rentenversicherung vom Staat ab dem Jahr 2002 zunehmend mit Zulagen oder gegebenenfalls Steuervorteilen gefördert.

Eigenverantwortlich heißt: Jede/r entscheidet selbst, ob eine solche Eigenvorsorge benötigt und welches Angebot hierzu beansprucht wird.

Nach einer Untersuchung der Freien Universität Berlin ist die staatliche Förderung bei geringerem Verdienst und für kinderreiche Familien besser geeignet.

Personen mit überdurchschnittlichem Einkommen können mit nichtgeförderten Produkten wie etwa der herkömmlichen Lebensversicherung möglicherweise besser bedient sein.

Mit der „Riester-Reform“ wird die Möglichkeit geboten, durch steuerbegünstigte Eigenvorsorge oder steuerlich begünstigte Betriebsrenten eigenverantwortlich einen Ausgleich für die Verluste in der gesetzlichen Rente zu schaffen.

Das führt zur zweiten Frage:

Riester-Zulage oder Entgeltumwandlung - was kommt für mich in Frage?

Die staatliche Förderung eröffnet im Grundsatz zwei Möglichkeiten zur Eigenvorsorge:

- entweder die **individuelle „Riester-Rente“** mit einem persönlichen Vertrag bei einem Anbieter der eigenen Wahl oder im Rahmen der freiwilligen betrieblichen Altersvorsorge bei der Betriebsrentenkasse, z. B. der Bayer. Versorgungskammer.
- oder den Auftrag an den Arbeitgeber, einen bestimmten Teil des Gehaltes zur privaten Rentensicherung zu verwenden. Diese Möglichkeit wird als **„Entgeltumwandlung“** (oder auch „Eichel-Rente“) bezeichnet.

Wie unterscheiden sich diese beiden Regelungen?

Bei der **„Riester-Rente“** ist jede/r einzelne MitarbeiterIn selbst „seines/ihrer Glückes Schmied“. Jede/r kann unter einer Vielzahl von Anbietern das persönlich günstigste Angebot auswählen. Die Beiträge werden dann aus dem Nettoeinkommen bezahlt. Es besteht kein „Gruppenvertrag“ sondern ein „individueller Vertrag“ zwischen den einzelnen MitarbeiterInnen und dem jeweils ausgewählten Anbieter, der unabhängig von der beruflichen Entwicklung und der Bindung zu einem Arbeitgeber oder einer Branche weiter besteht.

Eine besondere Form ist der Riester-Vertrag bei der jeweiligen Betriebsrentenkasse (vgl. S. 22 und 23).

Bei der **Entgeltumwandlung** wird der Eigenbeitrag vom Arbeitgeber bereits vor der Gehaltsauszahlung vom Gehalt abgezogen. Dadurch verringert sich das „sozialversicherungspflichtige Einkommen“, das heißt, dass dadurch auch die Sozialversicherungsbeiträge (Renten-, Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung) reduziert werden, was allerdings auch die Ansprüche aus diesen Beiträgen – z. B. aus der gesetzlichen Rente, auf Kranken- oder Arbeitslosengeld geringfügig verringert.

Auf diese Entgeltumwandlung besteht ein gesetzlicher Anspruch der MitarbeiterInnen (§ 1a BetrAVG i. V. § 115 SGB IV). Die KODA hat die Durchführung der Entgeltumwandlung für den kirchlichen Bereich beschlossen.

Vorteil dieser Variante ist nicht nur, dass sich der Arbeitgeber um alles „kümmern muss“; Vorteil dieser Variante ist auch, dass die Kosten des Zahlungsverkehrs gegenüber der individuellen „Riester-Rente“ größtenteils vom Arbeitgeber getragen werden, also kaum Kosten für Zahlungsüberwachung anfallen und damit viel weniger Verwaltungskosten von den Eigenbeiträgen der MitarbeiterInnen abgezogen werden – also anteilig mehr von den Beiträgen wirklich der Altersvorsorge zu Gute kommt.

Beispielhaft und ohne Anspruch auf Vollständigkeit sind einige Unterschiede in der nebenstehenden Tabelle aufgeführt.

Nach einem Bericht der Süddeutschen Zeitung vom 6./7. April 2002 profitieren die meisten Arbeitnehmer von der abgabefreien Gehaltsumwandlung à la Eichel auch bei der Förderung stärker als von den Riester-Zulagen.

Jetzt aber ins Detail:

„Riester-Rente“ Was bringt die staatliche Förderung?

Ab 2002 können im Rahmen der staatlichen Förderung beginnend mit 1 % des Gehaltes, bis zu 2 % ab 2004, 3 % ab 2006 und schließlich bis zu 4 % des Gehalts ab 2008 im Rahmen des staatlichen Förderprogramms für die Eigenvorsorge abgezweigt werden. Wer diese Sätze einzahlt, erhält die volle Förderung.

Niemand muss die empfohlenen 4 % des sozialversicherungspflichtigen Einkommens selbst aufbringen. Der Staat beteiligt sich – die staatliche Förderung ist Teil der Eigenvorsorge.

Die Förderwege im Vergleich

	"Riester-Rente"	"Entgeltumwandlung"
Prinzip	Individueller Vertrag jeder/s Einzelnen bei Versicherung, Bank, Sparkasse, Fonds oder auch der Zusatzversorgungskasse	Der Arbeitgeber kümmert sich um die Geldanlage – entsprechend der KODA-Regelung
Verwaltungskosten, die vom Beitrag abgezogen werden	Im Extremfall bis zu 20 % (Bei Betriebsrentenkassen relativ gering, die Bayer. Versorgungskammer kalkuliert 3 %)	Werden größtenteils vom Arbeitgeber getragen. Bei der Bayer. Versorgungskammer sind 3 % kalkuliert.
Förderung durch den Staat	Der Staat gewährt Zulagen und Sonderausgabenabzug (Steuerbegünstigung). Grundzulage anfänglich jährlich 38 Euro, Kinderzulage 46 Euro pro Kind; vorausgesetzt, dass 1 % des sozialversicherungspflichtigen Einkommens angespart wird (mindestens 30 bis 45 Euro Eigenbeitrag)	Die Entgeltumwandlung reduziert das Gehalt und damit nicht nur die Steuern, sondern (bis 2008) auch die Sozialabgaben (Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung). Bereits ab 2002 sind 4 % des sozialversicherungspflichtigen Einkommens förderfähig.
Dauer und Höhe der Zahlungsverpflichtung	Beitragsfreies Ruhenlassen des Vertrages möglich, jedoch oft mit Kosten verbunden. Bei Kündigung müssen die Zulagen zurückgezahlt werden. (Bei der Betriebsrentenkasse gebührenfreies Ruhen des Vertrages möglich.)	Sehr flexibel (monatlich, oder nur ein Teil des Weihnachtsgeldes/Urlaubsgeldes), kann in jedem Kalenderjahr neu in unterschiedlicher Form Höhe beim Arbeitgeber beantragt werden. Dies ermöglicht kurzfristig zu einer andern Art von Vorsorge zu wechseln.
Vertragsverhältnis	Vertrag zwischen MitarbeiterIn und Anbieter	Vertrag zwischen MitarbeiterIn und Arbeitgeber und zwischen Arbeitgeber und Betriebsrentenkasse
Zahlung erfolgt aus dem ...	Netto-Gehalt (dafür werden Zulagen gewährt)	Brutto-Gehalt (dafür werden keine Zulagen gewährt)
Besteuerung der Rente	volle Besteuerung	volle Besteuerung

Eigenvorsorge = Eigenanteil + staatliche Förderung

Die Höhe der Förderung hängt ab von:

- Familienstand
- Anzahl der Kinder

Die zwei Elemente der Riesterförderung:

1. Staatliche Zulage

Zunächst gibt es die Möglichkeit, die staatliche Förderung im Rahmen einer Zulage in Anspruch zu nehmen:

im Jahr	Alleinstehend	verheiratet	pro Kind
02 und 03	38	76*	46
04 und 05	76	152*	92
06 und 07	114	228*	138
ab 08	154	308*	185

*wenn für beide Ehepartner je ein eigener Vertrag geschlossen wird

Daraus ergibt sich für das Jahr 2008 die oben rechts stehende Mustertabelle für eine/n rentenversicherungspflichtige/n ArbeitnehmerIn, verheiratet mit zwei Kindern.

2. Sonderausgabenabzug

Die Eigenleistungen können auch als Sonderausgaben steuerlich geltend gemacht werden, wenn die Steuervorteile günstiger sind als die Zulage.

Das lohnt sich dann, wenn die Steuerersparnis die Höhe der Zulage übersteigt. Ob dies der Fall ist, wird automatisch vom Finanzamt überprüft.

Für die Steuer gelten folgende jährliche „Höchstabzugsgrenzen“:
Grundsätzlich gilt:

Ab	Maximaler Sonderausgabenabzug
2002	525 Euro
2004	1050 Euro
2006	1575 Euro
2008	2100 Euro

- Je geringer der Verdienst und je mehr Kinder, desto mehr bringt die staatliche Zulage (für Ehepaare bis max. 308 € im Jahr 2008);
- Überdurchschnittlich Verdienende profitieren vom Steuerabzug (ansteigend bis max. 2100 Euro im Jahr 2008) zusätzlich.

„Riester-Zulagen“ konkret

Sozialversicherungspflichtiges Einkommen des Vorjahres	Sparleistung insgesamt 4 % davon (mindestens jedoch)*	darin Grundzulage	darin Kinderzulage**	restlicher Eigenbeitrag***	Förderquote
Euro pro Jahr					in %
5.000	738	308	370	60	92
10.000	738	308	370	60	92
15.000	738	308	370	60	92
20.000	800	308	370	122	85
25.000	1.000	308	370	322	68
30.000	1.200	308	370	522	57
35.000	1.400	308	370	722	48
40.000	1.600	308	370	922	42
45.000	1.800	308	370	1122	38
50.000	2.000	308	370	1322	34

* Summe der Eigenbeiträge und Zulagen = Sparleistung

** je kindergeldberechtigtes Kind wie oben angegeben 185 Euro

*** 4 % des sozialversicherungspflichtigen Einkommens des Vorjahres (höchstens 2100 Euro) abzüglich Summe der Zulagen in Höhe von 154 Euro; mindestens jedoch 90 Euro ohne Kinder, 75 Euro bei 1 Kind und 60 Euro bei mehr Kindern

Immer mehr der „Normalfall“ – Förderung von Alleinstehenden

Ein/e Alleinstehende/r mit einem sozialversicherungspflichtigen Einkommen von 30.000 € will im Jahre 2008 insgesamt 4 % seines/ihrer Gehalts, also 1200 € für die zusätzliche Altersvorsorge aufwenden.

Abzüglich der Grundzulage von 154 € muss also ein Eigenbeitrag von 1046 € geleistet werden, um die volle Förderung zu erhalten. Wenn der Steuervorteil höher ist als die Zulage, wird zusätzlich zur Zulage eine Steuererstattung von bis zu 228 € ausgezahlt.

Insgesamt wird der/die Beschäftigte also vom Staat mit bis zu 382 € pro Jahr unterstützt, so dass er/sie im Ergebnis selbst nur noch 818 € aufbringen muss.

Besonders hohe Förderquote – 3 K's nicht nur für Frauen Kind, Karriere und „Knete“ vom Staat

Eine alleinerziehende Person mit einem Kind – halbtags arbeitend – hat ein jährliches Einkommen von 15.000 €. Er/sie möchte im Jahr 2008 ebenfalls 4 % des Einkommens für die zukünftige private Altersvorsorge aufwenden (= 600 €).

Da sie vom Staat die Grundzulage von 154 € + 185 € Kinderzulage, insgesamt also 339 €, erhält, zahlt er/sie selbst nur noch

261 €. Weit über die Hälfte der Sparsumme kommt vom Staat.

Besonders hohe Förderung – Anerkennung der Kindererziehung

Ein verheirateter Arbeitnehmer mit zwei Kindern hat ein sozialversicherungspflichtiges Einkommen von 30.000 €. Seine Frau ist nicht erwerbstätig und deshalb nicht sozialversicherungspflichtig.

Das Paar spart 4 % des Familieneinkommens, also 1200 € und erhält 678 € Zulagen (2 x 154 € für Mann und Frau) + 2 x 185 € für die Kinder = insgesamt). Der Eigenbeitrag liegt nur noch bei 522 € – die Zulage beträgt mehr als die Hälfte der Sparsumme.

Die nicht rentenversicherungspflichtige Ehefrau erhält die volle Zulage nur, wenn sie selbst auf ihren Namen einen Altersvorsorgevertrag abschließt und ihr Mann die empfohlene Summe von 4 % aufwendet. Die Kinderzulage erhält in der Regel die Mutter.

Voraussetzung für die staatliche Förderung

Damit Beiträge (und die gewährte steuerliche Förderung) auch bei einem Konkurs des Anbieters weiter zur Verfügung stehen, muss in einem Zertifizierungsverfahren nachgewiesen werden, dass bei Rentenbeginn zumindest die einbezahlten Beiträge auch für den Rentner zur Verfügung stehen („Riester-Zertifizierung“).

ACHTUNG: Eine Garantie für Zinsen (Inflationsausgleich) erfolgt durch diese Zertifizierung nicht, es wird nicht bestätigt, ob und wieviel Gewinn der Vertrag einmal abwerfen wird. Die Zertifizierung ist kein staatliches Gütesiegel.

„Wie man sich bettet, so liegt man“: Die Qual der Wahl

Wer sich jetzt zum Vertragsabschluss entschließt, der hat die Qual der Wahl: „Drum prüfe, wer sich ewig bindet, ob sich nicht doch was besseres findet“. Hunderte von Anbietern – Banken, Versicherungen und sogar Kettenläden – wetteifern um das Geld der ArbeitnehmerInnen.

Darum gilt es zu vergleichen. Wesentliche Entscheidungskriterien sind z. B.:

- Unterscheiden Sie zwischen einer garantierten und einer erwarteten Verzinsung.
- Gibt es eine garantierte Verzinsung?
- Wie hoch sind die Kosten, die bei Vertragsabschluss oder jährlich anteilig fällig werden?
- Wie hoch sind die Verwaltungskosten in der Ansparphase, die vom möglichen Gewinn abgezogen werden?
- Wie hoch sind die Kosten für einen möglichen Anbieter- oder Produktwechsel?
- Wie hoch sind die Verwaltungskosten in der Auszahlungsphase?

Welche Auswirkung Nebenkosten auf die Anlagenrendite haben, zeigt das folgende Beispiel: Diese garantierte Monatsrente erhält ein 35-jähriger Arbeitnehmer mit einem jährlichen Bruttoeinkommen von 50.000 €, wenn er 30 Jahre lang den maximal geförderten Beitrag in einen Riester-Vertrag einzahlt.

Höhe der Verwaltungskosten (in %) und ihre Auswirkungen auf die spätere Garantierente:

3 %	500 €
8 %	410 – 420 €
13 %	390 – 400 €
17 %	370 – 380 €
20 %	340 €

Bei gleichem Beitrag kann sich also eine Differenz zwischen dem günstigsten und dem teuersten Angebot von rund 160 € ergeben. Bei nur (!) zehn Rentenjahre macht das schon 24.000 € Rente mehr oder weniger aus.

SERVICE: Wenn Sie genau wissen wollen, wie hoch die Kosten eines Riester-Vertrages sind und wie sie sich über die Laufzeit verteilen, können Sie kostenfrei von FINANZtest entwickelten Kostenrechner im Internet nutzen. Sie finden ihn unter www.warentest.de/webdateien/riesterrechner.xls

Besondere Formen der „Riester-Rente“

Immobilien: Die Inanspruchnahme von Riester-Förderungen für die selbstgenutzte eigene Immobilie ist grundsätzlich möglich. Diese Form verlangt aber besondere Sorgfalt und Abwägung nach einer guten und umfassenden Beratung.

Gruppenverträge: Berufsverbände und Gewerkschaften verhandeln für ihre Mitglieder intensiv, um möglichst günstige Konditionen für „Gruppenverträge“ zu erhalten. Bei diesen Gruppenverträgen werden die anteiligen Kosten für die Mitglieder der Gruppen erheblich reduziert. Ob ein Verband, dem Sie gegebenenfalls angehören, solche Gruppenverträge anbietet und zu welchen Konditionen dies erfolgt, müssen Sie mit dem Verband klären.

„Riester-Rente“, Entgeltumwandlung und Betriebsrente aus einer Hand

Die KODA hat beschlossen, die Eigenvorsorge („Riester-Rente“ und Entgeltumwandlung) bei der Kasse zu ermöglichen, bei der der Anspruch auf Betriebsrente abgesichert ist. Damit wird es möglich, die Betriebsrente durch zusätzliche eigene Beiträge aufzustocken.

Diese zusätzlichen Versorgungspunkte werden grundsätzlich nach denselben Bestimmungen wie für die Betriebsrente erworben, also z. B. mit der im Altersfaktor zugrunde gelegten garantierten Mindestrendite von 3,25 %. Eine Wartezeit, wie bei der Betriebsrente, besteht nicht. Jede/r MitarbeiterIn kann noch im letzten Monat vor dem Ausscheiden aus dem Dienst die Eigenvorsorge bei der „Betriebsrentenkasse“ vereinbaren und fortführen. Die freiwillige Versicherung kann aber auch beitragsfrei gestellt werden. Eine Kündigung ist möglich.

Die erworbenen Versorgungspunkte nehmen dauerhaft an der Gewinnausschüttung der Kasse (Bonuspunkte) teil, auch wenn der Eigenvorsorgevertrag ruht. Die Versorgungspunkte aus der Eigenvorsorge werden mit dem gleichen Messbetrag multipliziert wie bei der Betriebsrente.

Die Sozialkomponenten aus der Betriebsrente werden bei der freiwilligen Eigenvorsorge aber nicht berücksichtigt, das erhöht die Gewinnausschüttung. Zugleich besteht ein Wahlrecht, ob Hinterbliebene und/oder das Risiko der Erwerbsminderung (wie bei der Betriebsrente enthalten) mit abgesichert werden sollen. Damit besteht die Möglichkeit, die freiwillige Eigenvor-

sorge den persönlichen Lebensumständen entsprechend optimal anzupassen.

Innerhalb des Kassenvermögens der Bayer. Versorgungskammer wird für die Betriebsrente und die freiwillige Versicherung jeweils eine eigene versicherungstechnische Bilanz geführt.

Dieses Modell dürfte für viele MitarbeiterInnen interessant sein:

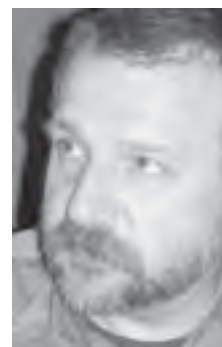
- Sie erhalten für Ihre eigenen Beiträge in die Zusatzversorgung die gleiche staatliche Förderung wie bei zertifizierten Angeboten der Privatwirtschaft. Diese Förderung ist stets gleich hoch, egal, für welchen Anbieter Sie sich entscheiden.
- Ein eigenes „Zertifizierungsverfahren“ bedarf es für die vor Konkurs geschützten Zusatzversorgungskassen nicht. Allerdings können hier nur die MitarbeiterInnen, die bereits über die Betriebsrente angemeldet sind, eigene freiwillige Leistungen erbringen. Die Mitversicherung von Ehepartnern, die keine eigene Betriebsrentenanmeldung haben, ist gesetzlich nicht erlaubt.

Wenn man den Anbieter wechseln möchte oder nicht mehr zahlen kann?

Grundsätzlich ist es möglich, Verträge zu kündigen oder ruhen zu lassen. Sie müssen sich aber in jedem Fall erkundigen, welche Nachteile Ihnen bei dem jeweiligen Anbieter daraus erwachsen. Vielfach ist eine Unterbrechung oder Beitragsfreistellung des Vertrages spesenfrei möglich.

Nähere Informationen erhalten Sie auch von Verbraucherverbänden.

Erich Sczepanski



Erich Sczepanski: ehem. Mitarbeitervertreter in der Bayer, Regional-KODA, Mitglied im Verwaltungsrat der Versorgungskammer

Foto: J. Hoppe

Ergänzende Informationen

zu diesem Beitrag finden Sie im Internet unter www.kodakompass.de/rente

Die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden informiert

Mit der Betriebsrente aus der Zusatzversorgung des öffentlichen und kirchlichen Dienstes erhalten Sie – neben Ihrer gesetzlichen Rente – eine vom Arbeitgeber finanzierte betriebliche Altersversorgung. Dadurch sind Sie im Alter bereits wesentlich besser abgesichert als vergleichbare Arbeitnehmer ohne Zusatzversorgung.

Mit der Änderung des Zusatzversicherungsrechts können Sie nunmehr durch eigene Beiträge diese betriebliche Altersversorgung erhöhen (PlusPunktRente). Das ist einfach und kann für Sie recht attraktiv sein.

Für die eigenen Beiträge können Sie – wenn Sie wollen – die staatliche Förderung im Rahmen der Riester-Rente in Anspruch nehmen oder aber auch die Entgeltumwandlung über Ihren Arbeitgeber nutzen. Bitte bedenken Sie, dass die staatliche Förderung immer gleich hoch ist, egal für welches Altersvorsorgeprodukt Sie sich entscheiden. Damit kommt es also darauf an, dass Ihre Beiträge möglichst sicher und renditebringend angelegt werden.

Da die Höhe einer Garantieleistung und auch die Rendite im Wesentlichen von den Kosten abhängt, die die einzelnen Anbieter für Ihre Produkte haben, lohnt sich ein Vergleich immer.

Der Verwaltungskostensatz der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden liegt bei unter 3 % und ist damit erheblich niedriger als bei vergleichbaren Produkten von geförderten Altersvorsorgeverträgen.

Die betriebliche Altersversorgung in der Zusatzversorgung hat jedoch noch andere wesentliche Vorteile:

- Auch die freiwillige Versicherung wird – wenn Sie sie einmal mit uns abgeschlossen haben – über Ihren Arbeitgeber abgewickelt.
- Sie ist sicher. Die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden ist eine Behörde des Freistaats Bayern und damit auf Dauer konkurrenzlos. Damit sind auch Ihre Renten sicher.
- Sie erhalten eine garantierte Mindestverzinsung auf Ihre Beiträge plus eine attraktive Überschussbeteiligung.
- Ab Beginn Ihrer Rente aus der Rentenversicherung erhalten Sie auch Ihre Betriebsrente aus der Zusatzversorgung – so lange Sie leben.

- Ihre Betriebsrente ist dynamisch und erhöht sich jeweils zum 1. Juli eines Jahres.
- Bei Abschluss der Versicherung – oder auch später – können Sie wählen, ob Sie eine höhere Rente im Alter für sich alleine wollen oder auch die Hinterbliebenenversorgung und/oder eine Rente im Fall einer vorzeitigen Erwerbsminderung mit einschließen wollen.
- Die Rente aus der Zusatzversorgung können Sie während der gesamten Laufzeit mit flexiblen Beiträgen finanzieren. Wenn erforderlich, können Sie Ihre Beitragszahlungen auch ruhen lassen. Lediglich für die volle staatliche Förderung sind bestimmte Mindesteigenbeiträge erforderlich.

Sie werden alsbald über Ihren Arbeitgeber eine Broschüre über die Möglichkeit einer freiwilligen Versicherung in der Zusatzversorgung erhalten. Sie können dann kostenlos und unverbindlich eine Modellrechnung mit den von Ihnen gewünschten Beiträgen bei uns erstellen lassen. Dann können Sie vergleichen – und Sie werden feststellen, dass die betriebliche Altersversorgung mehr zu bieten hat.

Die Alternative zu Riester

Entgeltumwandlung bei der Betriebsrentenkasse



Foto: Corel Corp.

In den bayerischen Diözesen hat jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter einen Anspruch darauf, Teile des Lohnes oder der Vergütung in eine betriebliche Altersversorgung einzubezahlen.

Der besondere Reiz dieser Regelung liegt darin, dass sowohl MitarbeiterInnen als auch Arbeitgeber für diese Beiträge keine Anteile zur Sozialversicherung leisten müssen und eine Besteuerung erst im Rentenfall eintritt. Die Kasse, an die die Beiträge entrichtet werden, muss deshalb in Zukunft wissen, ob diese vom Arbeitgeber oder von MitarbeiterInnen entrichtet und wie die Beiträge vom Arbeitgeber steuerrechtlich behandelt werden. Davon ist abhängig, wie die aus diesen Beiträgen resultierenden Rentenanteile später versteuert werden müssen (individuell oder mit einem Ertragsanteil, z. B. bei einer Rente, die mit 65 Jahren beginnt mit einem Ertragsanteil von 27%).

Bis 2160 € steuerfrei

Die MitarbeiterInnen haben derzeit die Möglichkeit, bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (West) der Rentenversicherung (zur Zeit 2160 € jährlich) „umzuwandeln“. Dieses „umgewandelte“ Entgelt bleibt steuer- und – bis 31.12.2008 – auch sozialversicherungsfrei.

Wenn die Grenze von 2160 € ausgeschöpft ist, wird bei der Brutto-Entgeltumwandlung der übersteigende Betrag (also der derzeit über 2160 € pro Jahr hinausgehende Betrag) pauschal bis zu einer Höhe von 1752 € versteuert, soweit die Pauschalsteuer nicht bereits vom Arbeitgeber für die von ihm bezahlten Pflichtbeiträge in Anspruch genommen worden ist. Allerdings muss dann die Pauschalsteuer von den MitarbeiterInnen selbst übernommen werden. Sie sparen sich aber trotzdem gegebenenfalls die Arbeitnehmer-Sozial-

versicherungsbeiträge. Wenn auch die Pauschalsteuergrenze ausgeschöpft ist, verbleibt nur noch die individuelle Versteuerung durch die MitarbeiterInnen.

Was ist Entgelt?

Entgelt ist dabei alles, was eine Gegenleistung für erbrachte Arbeit ist, also z. B. die laufende Vergütung, das Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Zuschläge für Überstunden.

Entgeltumwandlungen verringern das Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung und – wenn wie im Regelfall das Entgelt unter der derzeitigen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung in Höhe von 4500 € monatlich liegt – auch die Bemessungsgrundlage der Sozialversicherungsbeiträge. Zu beachten ist, dass sich die Ansprüche aus der gesetzlichen Renten- oder Arbeitslosenversicherung dadurch ein wenig verringern.

Beispiele:

- Da der Steuerfreibetrag auf maximal 4% der Beitragsbemessungsgrenze – derzeit 2160 € – begrenzt ist, sind Beiträge, die 2160 € übersteigen, steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Fallgestaltung: MitarbeiterInnen können derzeit regelmäßig monatlich vom Bruttolohn höchstens 180 € (= ein Zwölftel von 2160) beitragsfrei umwandeln. Wandeln sie z. B. monatlich 200 € (= 2400 € jährlich) um, unterliegen die übersteigenden 240 € (2400 – 2160 = 240) der Steuer- und Sozialversicherungspflicht.

- Unabhängig von Beginn oder Beendigung einer Beschäftigung im Laufe eines Kalenderjahres kann der volle jährliche Steuerfreibetrag in Anspruch genommen werden.

Fallgestaltung: Eine MitarbeiterIn ist ab 1. April beschäftigt und will Entgelt umwandeln. Es können also in den ver-

bleibenden neun Monaten beitragsfrei 240 € (= ein Neuntel von 2160) pro Monat umgewandelt werden.

Laut Gesetz können nur Zuwendungen aus einem ersten Dienstverhältnis an Pensionskassen und Pensionsfonds steuerrechtlich gefördert werden. Als erstes Dienstverhältnis gilt eine Beschäftigung, für die Lohnsteuer nicht nach der Steuerklasse VI erhoben wird.

Eine Entgeltumwandlung wird steuerrechtlich wie ein Arbeitgeberanteil gewertet, obwohl das Geld Lohn der MitarbeiterInnen ist. Vorrangig kommt die steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 63 Einkommenssteuergesetz (EStG), die sogenannte echte Entgeltumwandlung („Eichel-Rente“), zum Tragen. Allerdings können MitarbeiterInnen im Rahmen der Entgeltumwandlung auch die Förderung nach § 10a EStG („Riester-Rente“) wählen. Hier stammen die Beiträge zur Altersversorgung dann aus dem bereits versteuerten und der Sozialversicherungspflicht unterworfenen Einkommen.

Zu beachten ist, dass der Arbeitgeber in den kommenden Jahren zur Pflichtversicherung seiner MitarbeiterInnen Zusatzbeiträge leisten muss. Wenn der Arbeitgeber diese Zusatzbeiträge steuerrechtlich ebenfalls gemäß § 3 Nr. 63 EStG abführen kann, verringert sich die Möglichkeit der MitarbeiterInnen, die Steuerfreiheit für die eigene freiwillige zusätzliche Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung für die bereits vom Arbeitgeber verwendeten Beiträge in Anspruch nehmen zu können.

Beispiel:

Ein/e MitarbeiterIn verdient 3000 € monatlich. Der Arbeitgeber muss zusätzlich zur Umlage noch 2% in die Pflichtversicherung als Zusatzbeitrag einzahlen. Wenn er/sie diesen gemäß § 3 Nr. 63 EStG leistet, verringert sich der steuerfreie Gesamtbetrag von 2160 € um 720 € (12 x 60 = 720), also auf

1440 €. Der/die MitarbeiterIn kann damit steuerfrei nur noch den Betrag von 1440 € im Jahr ausschöpfen.

Alle kirchlichen MitarbeiterInnen können umwandeln

Auf der Ebene der Deutschen Bischofskonferenz gibt es die Zentral-KODA (ZK), eine zentrale Kommission zur Ordnung des kirchlichen Arbeitsrechts, die in besonderen Fällen für alle kirchlichen MitarbeiterInnen im Dienst einer Einrichtung der katholischen Kirche eine Beschlusskompetenz besitzt. Die ZK hat eine Rahmenregelung für alle kirchlichen MitarbeiterInnen beschlossen, die die Entgeltumwandlung im kirchlichen Bereich ermöglicht.

Grundsätzlich wurde festgelegt:

1. Die MitarbeiterInnen haben Anspruch auf Entgeltumwandlung bei der Kasse, bei der ihre vom Arbeitgeber finanzierte betriebliche Altersversorgung durchgeführt wird.
2. Im Einzelfall kann bei Vorliegen eines sachlichen Grundes arbeitsvertraglich vereinbart werden, dass die Entgeltumwandlung bei einer anderen Kasse erfolgt.
3. Alle steuerlich möglichen Förderungen können in Anspruch genommen werden, also sowohl die echte Entgeltumwandlung („Eichel-Rente“) als auch auf Antrag die „Riester-Rente“.
4. Steuerfreie Beiträge, die vom Dienstgeber in Anspruch genommen werden können, haben Vorrang.
5. Nach Ausschöpfen des steuerlichen Freibetrages (derzeit 2160€) erfolgt eine pauschale Besteuerung, die von den MitarbeiterInnen zu tragen ist, soweit dies rechtlich zulässig und nicht bereits vom Dienstgeber in Anspruch genommen worden ist.
6. Für die Berechnung der Höhe des „Weihnachtsgeldes“, Urlaubsgeldes sowie der Höhe des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts wird das Entgelt vor der Entgeltumwandlung zugrunde gelegt. MitarbeiterInnen, die die Entgeltumwandlung nutzen, erleiden damit keine Nachteile bei der durch den Arbeitgeber finanzierten betrieblichen Altersversorgung.
7. Machen MitarbeiterInnen von der Entgeltumwandlung Gebrauch, erhalten sie vom Arbeitgeber zum umgewandelten Betrag einen Zuschuss in Höhe von

13 %, der zusätzlich auf das Konto der Entgeltumwandlung eingezahlt wird, solange sie in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind. Diese Zuschussregelung ist bis zum 31.12.2004 befristet.

8. Nach dem 31.12.2004 wird die gesamte Rahmenregelungen der Zentral-KODA überprüft.

Die Bayerische Regional-KODA hat dazu eine Ausführungsregelung geschaffen, in der die Umsetzung für den Bereich der bayerischen Diözesen vorgenommen wird.

Kernpunkte sind:

1. Für MitarbeiterInnen im Geltungsbereich des ABD, die über den Arbeitgeber bei der Bayer. Versorgungskammer – Zusatzversorgungskasse der bayer. Gemeinden (ZKdbG) – zusatzversichert sind, ist die ZKdbG die für die Entgeltumwandlung zuständige Kasse.
2. Für MitarbeiterInnen, die aufgrund der Versorgungsordnung B bei der SELBSTHILFE versichert sind, ist die kirchliche Pensionskasse „SELBSTHILFE“ die für die Entgeltumwandlung zuständige Kasse, bei der auch die Inanspruchnahme der gesamten steuerlichen Förderung möglich ist.
3. Für MitarbeiterInnen, die weder bei einer Zusatzversorgungskasse noch bei der SELBSTHILFE versicherungspflichtig sind, besteht Anspruch auf Entgeltumwandlung bei der SELBSTHILFE.
4. MitarbeiterInnen haben die Wahl zwischen monatlichen wie auch einmaligen Zahlungen.
5. Alle als Entgeltbestandteile steuerlich relevanten Einnahmen können der Umwandlung zugeführt werden.
6. Für das Verfahren der Entgeltumwandlung gelten die Bestimmungen der Satzung der jeweils zuständigen Kasse, gegebenenfalls Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Kasse.
7. Der Antrag ist spätestens vier Wochen vor dem 1. des darauffolgenden Monats zu stellen, also z. B. spätestens am 2.9. für den Monat Oktober.
8. Die MitarbeiterInnen sind an die Entscheidung für eine Umwandlung für zwölf Monate gebunden, es sei denn, aufgrund besonderer Umstände ist der Arbeitgeber bereit, eine Änderung zuzulassen.
9. Es besteht die Möglichkeit einen Vertrag zu kündigen oder ruhen zu lassen.
10. Der Dienstgeber leistet 13 % Zuschuss bis zum steuerfreien Höchstbetrag von

derzeit 2160.-€ (höchstens damit 280,80 € pro Jahr) bei vorliegender Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung. Die Zahlung des Zuschusses darf nicht dazu führen, dass dafür eine Individualbesteuerung fällig wird.

Achtung bei Altersteilzeit!

Derzeit muss allen MitarbeiterInnen, die mit der Altersteilzeit beginnen oder sich in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis befinden, dringend von der Inanspruchnahme der Entgeltumwandlung abgeraten werden. Die Bundesanstalt für Arbeit hat in ihrem Runderlass vom 30.1.2002 darauf hingewiesen, dass Entgeltumwandlungen das Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung verringern und damit gegebenenfalls auch das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeit sowie das bisherige Arbeitsentgelt als Bemessungsgrundlagen für die Aufstockungsleistungen. Somit würden sich die Aufstockungsleistungen auf jeden Fall verringern.

Antragsformular für die Entgeltumwandlung

Auf der nächsten Seite finden Sie ein Formular, mit dem beim jeweiligen Arbeitgeber ein Antrag auf Entgeltumwandlung angefordert werden kann.

Dr. Joachim Eder



Dr. Joachim Eder: Mitarbeitervertreter in der Bayer. Regional-KODA, Stellvertretender Vorsitzender, Mitglied der Zentral-KODA

Foto: J. Hoppe

Die Regelungen zur Entgeltumwandlung mit ausführlichen Erläuterungen finden Sie unter www.kodakompass.de/rente

Wenn Sie sich für Entgeltumwandlung entschieden haben, kopieren Sie diesen Antrag und senden Sie ihn ausgefüllt an Ihre Bezügestelle.

An die

(Anschrift der Bezügestelle, z. B. Finanzkammer, eintragen.)

Ort, Datum

Absender:

Name, Vorname

Geburtsdatum

Anschrift

Personal-Nummer

Dienststelle

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich möchte ab (Monat und Jahr einsetzen.) die Möglichkeit der Entgeltumwandlung nach dem „Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersvorsorge“ bei meiner zuständigen Betriebsrentenkasse nutzen.

Ich möchte monatlich einen gleichbleibenden Betrag umwandeln.
 das Weihnachtsgeld / einen Teil des Weihnachtsgeldes umwandeln.
 ich möchte das Urlaubsgeld / einen Teil des Urlaubsgeldes umwandeln.

(Zutreffendes bitte ankreuzen, damit Ihre Bezügestelle Ihnen das richtige Formular zusenden kann. Sie können eine oder mehrere der Möglichkeiten wählen.)

Bitte übersenden Sie mir das entsprechende Formular bzw. die entsprechenden Formulare. Damit ich die im ABD vorgeschriebene 4wöchige Frist zur Antragsstellung wahren kann, bitte ich um Zusendung bis spätestens 6 Wochen vor dem 1. des Monats, in dem die Entgeltumwandlung erfolgen bzw. beginnen soll.

Sollten Sie derzeit noch nicht über das entsprechende Formular verfügen, bitte ich um umgehende Benachrichtigung, damit ich den Antrag auf Entgeltumwandlung formlos stellen kann.

Mit freundlichen Grüßen



Falls Ihre Bezügestelle noch nicht über ein entsprechendes Formular verfügt, beantragen Sie Entgeltumwandlung einfach mit einem formlosen Brief.

Schreiben Sie z. B.:

„Ich möchte Entgeltumwandlung gemäß dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersvorsorge und den entsprechenden Regelungen im ABD in Anspruch nehmen. In dem Zeitraum von bis soll aus meinen Bezügen monatlich ein Betrag in Höhe von ... € steuer- und sozialabgabenfrei in zusätzliche Betriebsrentenansprüche umgewandelt werden.“

Sie müssen sich mindestens bis Ende des Kalenderjahrs festlegen. Legen Sie kein Ende fest, läuft die Entgeltumwandlung – soweit Sie nicht rechtzeitig widerrufen – automatisch im nächsten Jahr weiter. Hinterbliebenen- und Erwerbsminderungsrente sind zunächst mit eingeschlossen. Möglicherweise möchten Sie, weil Sie z. B. alleinstehend sind oder Todesfall und Invalidität auf andere Weise abgesichert haben, eine oder beide Renten ausschließen. Schreiben Sie dann z. B.: „Die Hinterbliebenenrente schließe ich aus.“ oder „Die Erwerbsminderungs-/Erwerbsunfähigkeitsrente schließe ich aus.“ Sie bekommen dann mehr Versorgungspunkte für die zusätzliche Altersrente gutgeschrieben.

Möchten Sie einen Teil des Weihnachts- oder Urlaubsgeldes umwandeln, schreiben Sie z. B.: „Ich möchte € aus meinem Weihnachtsgeld im Jahr ... steuer- und sozialabgabenfrei umwandeln.“

In jedem Fall gilt: Der Antrag muss spätestens 4 Wochen vorher gestellt werden!

Rund um die gesetzliche Rente

Beratung zur gesetzlichen Rente und auch zur privaten Vorsorge:

Wenden Sie sich an die Versicherungsämter bei den Stadt-, Kreis- und Gemeindeverwaltungen, die örtlichen Auskunft- und Beratungsstellen, sowie die Versichertenältesten der einzelnen Träger.

Wie hoch Ihre gesetzlichen Rentenansprüche bereits sind, erfahren sie direkt vom Rentenversicherungsträger:

Sie können Ihre „Renteninformation“ per Post oder Internet anfordern. Sozialversicherungsnummer angeben!

Wenn Ihr Rentenkonto noch nicht „geklärt“ ist, d. h. noch nicht überprüft wurde, ob alle Daten vollständig und richtig erfasst sind, dann sollten Sie zugleich einen Antrag auf Kontenklärung stellen. Sie erhalten dann ein Formular zur Kontenklärung.

zuständig für alle Angestellten ist die



Bundesversicherungsanstalt für Angestellte,

Ruhrstraße 2, 10709 Berlin, Tel.: 0 30 / 8 65 - 1
email: bfa@bfa-berlin.de Internet: www.bfa-berlin.de

zuständig für ArbeiterInnen sind die



LVA Niederbayern-Oberpfalz

Am Alten Viehmarkt 2, 84028 Landshut, Tel.: 08 71/81-0
email: presse@lva-landshut.de

LVA Oberbayern

Thomas-Dehler-Straße 3, 81737 München, Tel.: 089/6771-0
email: lva-oberbayern@t-online.de

LVA Oberfranken und Mittelfranken

Wittelsbacherring 11, 95444 Bayreuth, Tel.: 0921/607-0
email: lva@bayreuth-online.de

LVA Schwaben

Dieselstr. 9, 86135 Augsburg, Tel.: 0821/500-0

LVA Unterfranken

Friedenstraße 12/14, 97072 Würzburg, Tel.: 0931/802-0
email: service@lva-unterfranken.de

Gemeinsames kostenloses Servicetelefon der bayer. LVAs: 08 00/4 63 65 82 (bzw. 0800/INFOLVA).

Gemeinsame Internetseite der Landesversicherungsanstalten: www.lva.de

Rund um die Betriebsrente

Hier bekommen Sie Auskunft zur Betriebsrente, sowie Beratung zur zusätzlichen Vorsorge (Riester-Vertrag und Entgeltumwandlung) bei Ihrer Betriebsrentenkasse:



Die Betriebsrentenkasse der meisten MitarbeiterInnen ist die

*Versorgungskammer Bayern –
Zusatzversorgungskasse der bayer. Gemeinden*

Postfach, 81921 München

Hausanschrift: Denninger Str. 37,
81925 München

(Haltestelle „Richard-Strauss-Straße“ der U 4)

Geschäftszeiten: 9.00 - 15.30 Uhr,

Frei. bis 12.30 Uhr.

Allgemeine Service-Rufnummer:

0 89/92 35-74 50

email: zkdbg@versorgungskammer.de

Internet: www.versorgungskammer.de/zkdbg



Die Betriebsrentenkasse einiger MitarbeiterInnen – vor allem in kleineren Einrichtungen – ist die

*SELBSTHILFE Pensionskasse
der Caritas VVaG*

Dürener Str. 341, 50935 Köln,

Tel.: Mo - Do 8.30 bis 16.30,

Fr 8.30 - 15.00 Uhr unter

0221/4601524

0221/460150

email: info@sh-rente.de

Internet: www.sh-rente.de



Foto: J. Hoppe

Informationen gibt's auch bei

Stiftung Warentest,

Lützowplatz 11 - 13, 10785 Berlin,

Tel.: 030/2631-0, email:

sw-online@stiftung-warentest.de,

Internet: www.warentest.de

(Rubrik Versicherung + Vorsorge)

Eine sehr informative **Broschüre zur „Riester-Rente“** ist von der Verbraucher-Zentrale Nordrhein-Westfalen, Mintropstraße 27, 40215 Düsseldorf, ISBN-Nr. 3-933705-71-1 zu beziehen (103 S., 4,80 €), www.vz-nrw.de.

Eine reiche Quelle ist das **Internet**, z. B. die Seiten der Nachrichtenmagazine und Tageszeitungen. Das Bundesministerium für Arbeit bietet unter www.bma.de Informationen und Broschüren an. Eine ausführliche Broschüre „Die ‘Riesterrente’ 100 Fragen & Antworten“ kann unter www.vdr.de heruntergeladen werden. Unabhängige Information finden Sie auch unter www.Ihre-Vorsorge.de.

Besonders im Bereich „Riester-Förderung“ gibt es Spezialfälle, die in einer solchen Broschüre nicht darstellbar sind. Fragen Sie nach!

Checkliste Privatvorsorge



Ich hatte bislang Anspruch auf
Zusatzversorgung

Ich bin vor dem
2.1.47 geboren

Ich bin nach dem
1.1.47 geboren

und/oder
ich bin Lehrkraft an
einer Schule in kirchl.
Trägerschaft

Brauche ich private Altersvorsorge?

Nein, ich bin
zufrieden mit
gesetzlicher Rente
und Betriebsrente!

Ja, gesetzliche Rente
und Betriebsrente allein
reichen mir nicht!

Infos rund um die
Altersversorgung finden
Sie in diesem Heft:
Grundinfo =
der schnelle Überblick
Hintergrund =
ausführliche Darstellungen
Service =
Anschriften, Tipps...

Welche Art von Vorsorge brauche ich?

Staatlich
geförderte
Privatvorsorge
wird für Sie
in der Regel
von geringerem
Interesse sein.

Ich sorge anders vor
(z. B. schuldenfreie
Eigentumswohnung,
Lebensversicherung)

Ich will die staatliche
Förderung nutzen!

Welche Möglichkeiten für eine staatlich
geförderte Altersvorsorge habe ich?

Ich kann zwischen Riester-Förderung und
Entgeltumwandlung wählen.

Ich informiere mich und entscheide,
welche Form für mich günstiger ist.

Für mich ist Riesterför-
derung günstiger.
Ich habe die Wahl zwi-
schen einer Vielzahl von
Anbietern. Ich prüfe, ob
ein „Riester-Vertrag“ bei
meiner Betriebsrenten-
kasse von Vorteil ist. Ich
schließe einen „Riester-
Vertrag“ ab.

Für mich ist Entgeltum-
wandlung günstiger.
Ich schreibe an
meinen Dienstgeber
(Formular auf S. 26).

Checkliste von
Jürgen Herberich:
Mitarbeitervertreter
in der Bayer.
Regional-KODA,
KODA Kompass
Online-Redakteur
Foto: J. Hoppe



Aus für die Gesamtversorgung

Vielfach geringere Rentenansprüche durch "Vorsorgeplan 2001"

Gewerkschaft und Arbeitgeber des Öffentlichen Dienstes haben die Abschaffung der beamtenähnlichen Gesamtversorgung beschlossen. Die bayerischen Bistümer haben kein eigenes Zusatzversorgungssystem, sondern versichern ihre MitarbeiterInnen bei der "Bayerischen Versorgungskammer", einer Versorgungskasse des Öffentlichen Dienstes. Kirchliche MitarbeiterInnen sind daher in vollem Umfang betroffen. Der neue "Vorsorgeplan 2001" sieht vor, dass eine kostengünstigere Betriebsrente die Zusatzversorgung ersetzt.

Notbremse gezogen

Ein ausschlaggebender Grund für die Neuregelung war die finanzielle Situation der "Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder" (VBL). Seit Jahren war abseh-

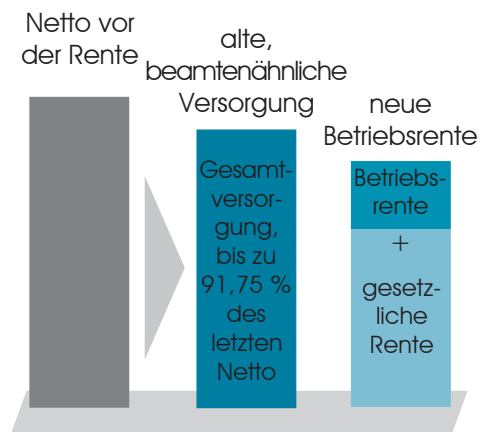
bar, dass diese größte staatliche Versorgungskasse auf eine finanzielle Katastrophe zusteuerte. Immer weniger Beschäftigte, eine steigende Zahl von Ruheständlern und vor allem das Fehlen von ausreichenden Rücklagen hätte die Beiträge in den nächsten Jahren in unbezahlbare Höhen getrieben. Mit der Abschaffung der Gesamtversorgung wurde nun die finanzielle Notbremse gezogen. Da alle Zusatzversorgungskassen gleiches Leistungsrecht anwenden, treffen die Verschlechterungen auch die bei der Bayerischen Versorgungskammer Versicherten.

Bestandsschutz für Ältere

Ab sofort gilt:

- RentnerInnen erhalten ihre Versorgungsrente weiterhin in gleicher Höhe,

● Fortsetzung auf Seite 2



Statt vom Einkommen am Ende des Arbeitslebens hängt die Versorgung jetzt von den Einzahlungen und den erwirtschafteten Überschüssen ab.

Erfolg für "55 plus"

Altersteilzeit: Erste Ergebnisse und Zahlen

Bisher haben circa 290 MitarbeiterInnen in den bayerischen Diözesen die Vorteile der Altersteilzeitregelung für sich entdeckt und entsprechende Verträge abgeschlossen. Dies teilten die Diözesen auf Anfrage der Mitarbeiterseite in der Bayerischen Regional-KODA mit.

Überwiegend wurden die Anträge der Beschäftigten genehmigt und in Altersteilzeitverträge umgesetzt. Bei MitarbeiterInnen, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, sind keine Ablehnungen bekannt geworden.

Die meisten MitarbeiterInnen entschieden sich für das sogenannte Blockmodell, um nach der Anspannphase über die Freizeitphase in den verdienten Ruhestand zu gleiten. Beim Blick auf die

Berufsgruppen zeigt sich, dass Beschäftigte aus allen Bereichen von der Möglichkeit der Altersteilzeitarbeit Gebrauch machen. Es besteht weiterhin rege Nachfrage.

Wer bisher noch nicht von dieser Regelung profitieren konnte – weil er/sie entweder noch nicht 55 Jahre alt ist, oder sich noch nicht ausführlich mit dieser Perspektive beschäftigt hat – kann noch bis 2009 neue Verträge abschließen.

Ausführliche Informationen sind im KODA Kompass Nr. 7 sowie kodakompass online unter www.kodakompass.de/atz zu finden. Auch Musterschreiben für den Antrag und die notwendigen Anforderungen für Berechnungen bei der gesetzlichen Rentenversicherung und bei der Zusatzversorgungskasse können hier abgerufen werden.

Johannes Hoppe

Themen

- **VolksschullehrerInnen**
Die neue Regelung im Detail
- **Ballungsraumzulage**
Übergangsregelung günstiger
- **€-Umstellung**
Cent-genaue Umrechnung
- **Mehr Sitzungen**
KODA-Arbeit wird komplexer
- **Stichwort**
Individualarbeitsrecht
- **Auf den Punkt gebracht**
Verschieben von Freizeitausgleich

Sonderteil

GemeindereferentInnen

- Das neue Berufsprofil
- Arbeitsrechtliche Beschlüsse
- Meinungen und Perspektiven
- Interview mit Bischof Mixa

● Fortsetzung von Seite 1

allerdings wird sie jährlich nurmehr um 1 % angehoben.

- Wer am 1.1.02 das 55. Lebensjahr vollendet hat, soll bei Rentenanstritt eine in der Höhe mit der alten Zusatzversorgung vergleichbare Betriebsrente erhalten. Die Betroffenen werden von der Versorgungskammer informiert.

- Auch die Versorgungsansprüche aller übrigen Beschäftigten werden in Betriebsrentenansprüche umgerechnet.



In guten wie in schlechten Tagen...

Liebe Kollegin,
lieber Kollege,

bei Einführung des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts legten die Bischöfe fest, dass der KODA-Bereich mit dem Öffentlichen Dienst vergleichbar bleiben muss. In einigen Bereichen des ABD wurde sogar eine Tarifautomatik verankert: was im Öffentlichen Dienst gilt, wird für uns automatisch übernommen.

Eine Regelung, mit der wir in vieler Hinsicht gut gefahren sind, nicht zuletzt durch die automatische Übernahme der jährlichen Vergütungserhöhungen. Doch die Anbindung hat zwei Seiten. Gerade in den letzten Jahren hat die Sparpolitik des Öffentlichen Dienstes immer neue Opfer von den Beschäftigten gefordert.

Bei der Beihilfe gelang es noch, die Einschnitte durch kirchliche Regelungen halbwegs abzufangen. Bei der Neuregelung der "Ballungsraumzulage" konnte die KODA zumindest einen günstigeren Übergang gestalten. Bei der Reform der Altersvorsorge werden die Verschlechterungen jedoch voll auf uns kirchliche MitarbeiterInnen durchschlagen.

Hier wird deutlich, dass die Bindung an den Öffentlichen Dienst in "guten wie in schlechten Tagen" gilt. Es steht zu hoffen, dass sich im Öffentlichen Dienst bald die Erkenntnis durchsetzt, dass es motivierte und leistungsfähige MitarbeiterInnen nicht zum Null-Tarif gibt und dann wieder "bessere Tage" anbrechen.

Es grüßt Sie
Ihr KODA-Kompass Team


Manfred Weidenthaler
Redaktionsleiter

Diese Betriebsrentenansprüche werden aber in vielen Fällen niedriger sein als die alten Versorgungsansprüche.

- Ausnahme: Für Beschäftigte, die nicht bei einer Zusatzversorgungskasse versichert sind, sondern eine Altersvorsorge bei der "Selbsthilfe" in Köln haben, ändert sich nichts (nach ABD Teil C, 3 b.). Es handelt sich dabei um Beschäftigte in einigen kleineren selbstständigen Einrichtungen, die in der Vergangenheit nicht bei der Zusatzversorgungskasse Mitglied werden konnten.

4 % fließen in die neue Betriebsrente

Für die Zukunft gilt: Ein Beitrag in Höhe von 4 % des Bruttoeinkommens wird vom Dienstgeber in die neue Betriebsrente eingezahlt. (Zusätzlich zahlt der Dienstgeber derzeit weitere 1,15 % zur Deckung der Altansprüche.) Die 4 % werden von der Bayerischen Versorgungskammer angelegt und verzinst. Ein Mindestzins von 3,25 % ist garantiert. Wieviel Rente der/die Beschäftigte tatsächlich erhält, hängt wesentlich davon ab, wie gut die Versorgungskammer Bayern mit dem eingezahlten Geld wirtschaftet. Sollte es gelingen, langfristig einen Überschuss von mindestens 6 % pro Jahr zu erzielen, könnten die Zusatzrenten nach Meinung von Fachleuten auch in Zukunft die Höhe der alten Versorgungsrenten erreichen. Doch auch in diesem Fall gibt es unter dem Strich weniger, da die Senkung der gesetzlichen Rente künftig bei kirchlich Beschäftigten voll zum Tragen kommen wird.

Soziale Komponenten bleiben erhalten

Wie schon bislang wird das Risiko von Erwerbsminderung und Erwerbsunfähigkeit mit berücksichtigt. Da die Erwerbsminderungsrente aber nicht reichen wird den Lebensstandard zu sichern, ist es weiterhin empfehlenswert, sich vor allem in jungen Jahren und im Hinblick auf die Familie zusätzlich privat abzusichern. Das gleiche gilt für die Hinterbliebenenrente, die es auch künftig geben wird. Bei langjährig Beschäftigten mit sehr geringem Einkommen wird die Rente weiterhin aufgestockt. Für Erziehungs-

zeiten wird ein – allerdings geringer – Beitrag der Betriebsrente gutgeschrieben.

Die Beiträge zu der neuen Betriebsrente werden im Bereich des ABD allein vom Arbeitgeber bezahlt, Arbeitnehmerbeiträge wird es für bei der Versorgungskammer Versicherte mindestens bis 2007 nicht geben.

Weiterhin: Abwarten bei "Riester-Verträgen"

Was zu tun ist: Die Klärung der Details und die Umstellung der Versorgungsansprüche werden noch einige Zeit in Anspruch nehmen. Doch auch in Zukunft werden die Altersbezüge kirchlich Beschäftigter deutlich über dem gesetzlichen Rentenanspruch liegen. Wer jedoch weiterhin eine Versorgung auf bisherigem Niveau erhalten möchte, wird sich privat absichern müssen.

Hierzu gibt es zwei Möglichkeiten:

- MitarbeiterInnen können privat staat-



Wie geht es mit der Rente weiter: Auch kirchliche MitarbeiterInnen müssen mit erheblichen Einbussen rechnen.
Foto: kna-Bild

lich geförderte "Riester-Verträge" abschließen. Dies ist für das Jahr 2002, ohne dass staatliche Fördergelder verloren gehen, noch bis Dezember möglich.

- Alternativ können MitarbeiterInnen auf dem Weg der "Entgeltumwandlung" von ihrem Dienstgeber einen Teil ihres Einkommens in eine Pensionskasse einzahlen lassen. Diese "Entgeltumwandlung" ist aus rechtlichen Gründen jetzt noch nicht möglich. Zentral-KODA und Bayer. Regional-KODA beraten derzeit über eine Regelung, die Entgeltumwandlung zulässt.

Welcher Weg der privaten Vorsorge für die Einzelnen günstiger ist, lässt sich erst feststellen, wenn das konkrete Angebot zur Entgeltumwandlung vorliegt. Es ist weiterhin ratsam abzuwarten und noch keine "Riester-Verträge" abzuschließen. Wir informieren, sobald entsprechende Regelungen getroffen sind.

Manfred Weidenthaler

Projekte

Woran wir arbeiten

Weitere Informationen erhalten Sie von Ihren KODA-DienstnehmervertreterInnen.

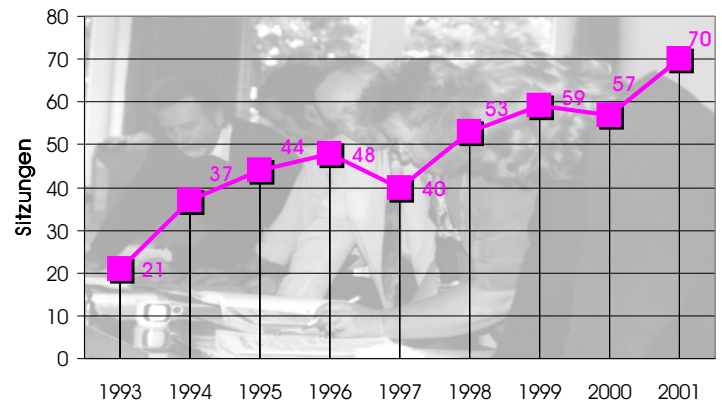
PfarrsekretärInnen

Der Wandel pastoraler Strukturen und die technischen Entwicklungen gehen auch an Pfarrbüros nicht spurlos vorüber. Die Regional-KODA hat daher eine mit Dienstgeber- und DienstnehmervertreterInnen besetzte Arbeitsgruppe eingerichtet, die überprüft, ob der in der Dienstordnung für PfarrsekretärInnen genannte Aufgabenkatalog noch den aktuellen Erfordernissen entspricht.

Manfred Weidenthaler

Mehr Sitzungen

Komplexer und vielfältiger werden die Aufgaben der Bayer. Regional-KODA. Die wachsende Zahl von spezifisch kirchlichen Regelungen, die Ablösung diözesaner Ordnungen, die Fortschreibung des ABD und auch die Informationsarbeit z. B. durch den KODA Kompass erfordern eine zunehmende Profes-



sionalisierung der KODA. Dies zeigt sich in der Sitzungshäufigkeit auf Mitarbeiterseite. 1993 reichten, einschließlich Treffen von Arbeitsgruppen, noch 21 Sitzungen. 2001 waren bereits 70 erforderlich, davon 18 mehrtägige. Die Termine der Lehrerkommission sind nicht berücksichtigt.

Die Redaktion

DAS STICHWORT

Individual- arbeitsrecht

Entsprechend der Unterscheidung der Begriffe „individual“ von „kollektiv“, ist der Begriff „Individualarbeitsrecht“ vom Begriff „Kollektivarbeitsrecht“ abzugrenzen.

Das Individualarbeitsrecht bezieht sich auf den Einzelarbeitsvertrag, der zwischen dem/der MitarbeiterIn und dem Dienstgeber geschlossen worden ist. Das Kollektivarbeitsrecht bezieht sich auf die kollektiven Organe, die im Rahmen des Arbeitsverhältnisses von Bedeutung sind. Dies sind für die innerbetriebliche kollektive Mitwirkung die MAV und für die überbetriebliche kollektive Mitwirkung die KODA, in Bayern die Bayer. Regional-KODA. Dem Individualarbeitsrecht sind demnach alle mit dem Einzelarbeitsverhältnis verbundenen Fragen zugeordnet. Jede/r MitarbeiterIn ist aufgrund eines einzelnen Arbeitsvertrages ange-

stellt. Der individuelle Arbeitsvertrag ist die Rechtsgrundlage für die vertraglich vereinbarten Rechte und Pflichten beider Vertragsparteien.

In diesem Arbeitsvertrag wird einzelarbeitsvertraglich auf Regelungen Bezug genommen, die im Rahmen des kollektiven Arbeitsrechtes entstanden sind, das heißt die von der Bayerischen Regional-KODA für ein Kollektiv – das sind alle MitarbeiterInnen im Geltungsbereich des



Wenig Spielraum: Inhalte von ABD-Arbeitsverträgen sind weitgehend festgelegt.

Foto: kna-Bild

ABD – beschlossen und vom zuständigen Diözesanbischof in Kraft gesetzt worden sind. Der Inhalt des Einzelarbeitsvertrages ist damit weitgehend durch kollektiv zu-

stande gekommene Regelungen bestimmt.

Diese mit kirchenrechtlicher Normwirkung erlassenen KODA-Regelungen erhalten im Innenverhältnis zwischen Dienstgeber und MitarbeiterIn einen "vertraglichen Charakter". An sie binden sich beide Vertragsparteien, um ein kirchliches Arbeitsverhältnis nach staatlichem Recht zu begründen. Der mit kirchenrechtlicher Normwirkung ausgestattete Vertragsinhalt ist jedoch einer vertraglichen Veränderung entzogen, steht damit für die Vertragsparteien nicht zur Disposition. Auch auf vertraglichem Wege können demnach KODA-Regelungen nicht abbedungen, verändert oder aufgehoben werden. Dienstgeber und DienstnehmerInnen sind im Geltungsbereich der Regional-KODA bei der vertraglichen Ausgestaltung des Einzelarbeitsvertrages auf die Anwendung des KODA-Rechtes verpflichtet.

Bei Streitigkeiten aus dem individuellen Arbeitsvertrag steht dem/der MitarbeiterIn ein verfassungsrechtlich garantierter Rechtsschutz zu. Das staatliche Arbeitsgericht hat dabei seiner Entscheidung das KODA-Recht zugrunde zu legen.

Dr. Joachim Eder

Im Krankheitsfall immer wichtiger: Die kirchliche Höherversicherung



Das Jahr 2001 hat den gesetzlichen Krankenkassen ein Rekorddefizit von 3,17 Mrd. Euro gebracht. Die Beitragssatzerhöhungen zum 1. Januar 2002 auf beispielsweise 14,9 % bei der AOK Bayern sprechen für sich. Angesichts dieses Milliardendefizits in der gesetzlichen Krankenversicherung ist eine Gesundheitsreform mit erheblich eingeschränkten Leistungen unausweichlich.

Neben Leistungseinsparungen wird zusätzlich beraten, ob man den versicherungspflichtigen Personenkreis erweitern und die Pflichtversicherungsgrenze auf die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung anheben soll. Man verspricht sich durch die höheren Betragseinnahmen eine finanzielle Entlastung für das Umlageverfahren und einen gewissen Ausgleich in der Risikostruktur der Versicherten.

Die Finanznöte der gesetzlichen Krankenkassen zeigen deutlich: Optimale gesundheitliche Versorgung lässt sich nur noch durch mehr Eigenverantwortung erreichen. Die Sozialpolitik steuert derzeit eindeutig auf eine Unterteilung in der Gesundheitsversorgung hin:

Es wird eine gesetzliche Grundversorgung und eine in naher Zukunft selbstverständliche private Zusatzversorgung geben.

Jeder dritte Mitarbeiter der katholischen Kirche hat das Problem schon erkannt: Die gesundheitliche Versorgung der gesetzlichen Krankenversicherung wird immer geringer, die finanzielle Belastung der gesetzlich Versicherten immer größer. Diese Mitarbeiter haben sich deshalb für eine private Höherversicherung entschieden. Die Höherversicherung im Tarif 820 K schließt gesetzliche Leistungslücken

in folgenden Bereichen: stationäre Behandlung, Zahnersatz, Sehhilfen, Heilpraktikerbehandlungen und Auslandsreiseversicherung. Mitarbeiter der katholischen Kirche und ihre Angehörigen erhalten diese Höherversicherung zu besonders günstigen Konditionen. Die Beiträge für die Höherversicherung im Tarif 820 K bleiben – wie in der Vergangenheit – auch 2002 stabil.

Bei Interesse wenden Sie sich bitte an die Bayerische Beamtenkrankenkasse unter
Telefon (0 89) 21 60-85 05.

GemeindereferentInnen

- Das neue Berufsprofil
 - Die arbeitsrechtlichen Beschlüsse
 - Erste Stellungnahmen
 - Interview mit Bischof Mixa

Ein Beruf im Wandel

Zeitgemäße Grundlage geschaffen

“Die Beerdigung am Dienstag Nachmittag übernehmen dann Sie. Bitte setzen Sie sich mit den Angehörigen in Verbindung.” Ein typisches Gespräch, wie es in vielen bayerischen Pfarreien vorkommt. Gemeindereferenten und Gemeindereferentinnen leiten Begräbnisfeiern – inzwischen ist das aus dem kirchlichen Alltag nicht mehr wegzudenken.

Manche von uns können sich noch gut erinnern: Da gab es früher mitunter ein “Fräulein”, das statt des Herrn Pfarrer den Bibelunterricht hielt oder das mit den Kindern Lieder einübte vor einem kirchlichen Fest. Das Fräulein ging dem Pfarrer zur Hand, wenn in der Pfarrei Zuarbeit nötig war.

Der Weg zur heutigen Gemeindereferentin / zum Gemeindereferenten – eine enorme Entwicklung. Heute sind GemeindereferentInnen verantwortlich tätig in den verschiedensten Feldern der Pastoral: bei den Vorbereitungen zu den Sakramenten, bei der Begleitung von Gruppierungen in den Pfarrgemeinden, bei dem Vorstehen von Wortgottesfeiern, bei der Leitung von Bibelkreisen, bei der Erteilung von Religionsunterricht an Grund-, Haupt- und Förderschulen, bei der Schulung und Betreuung von Ehrenamtlichen, und... und... und.

Die Entwicklung der Dienstordnung

Seit der Würzburger Synode in den Jahren 1971 - 75 gibt es in der deutschen Kirche und so auch in den sieben bayerischen (Erz-)Diözesen diese pastorale Berufsgruppe in der Form des/der GemeindereferentIn. In jeder Diözese gab es eine eigene Dienstordnung. Diese bis 2001

gültigen Ordnungen stammten z. T. aus dem Anfang der 80er Jahre und folgten ziemlich genau den Vorgaben des Rahmenstatuts der deutschen Bischöfe zu den pastoralen Berufen aus dem Jahr 1978.

KODA beschließt Vereinheitlichung

Im Dezember 1996 beschloss die Bayer. Regional-KODA, einheitliche Dienstordnungen für die pastoralen Berufe zu erstellen. Dafür wurde eine Arbeitsgruppe eingesetzt. Bald schon wurde der Arbeitsgruppe klar, dass wegen der pastoralen Ausrichtung dieser Berufe einheitliche Dienstordnungen neben arbeitsrechtlichen Fragen, die KODA-Materie sind, auch Fragen behandeln müssen, die in die Zuständigkeit der Bischöfe fallen. So waren zwei Arbeitsgruppen erforderlich: die KODA-Arbeitsgruppe für die arbeitsrechtliche und die Arbeitsgruppe der sieben bayerischen DiözesanreferentInnen für die bischöfliche Materie. Damit wurde ein neuer Weg beschritten.

Bischöflicher Teil und KODA-Teil

Die neue gemeinsame bayerische Dienstordnung sollte aus zwei Teilen bestehen.

1. Der bischöfliche Teil (in der Ordnung "Allgemeiner Teil" genannt) mit folgenden Inhalten:

- Beschreibung des Berufs und der kirchlichen Stellung
- Einsatzbereiche und Aufgaben in Verkündigung, Liturgie und Diakonie
- Zugangswege zum Beruf



- Ausbildung, Berufseinführung, Fortbildung

2. Der KODA-Teil (in der Ordnung "Arbeitsrechtlicher Teil" genannt) mit berufsspezifischen Regelungen, ergänzend oder abweichend zum ABD Teil A 1.:

- Anstellungsträger und Vorgesetzte, Arbeitsmittel
- Arbeitsvertrag
- Versetzung, Abordnung
- Arbeitszeit
- Arbeitsunfähigkeit
- Erholungsurlaub
- Religionsunterricht
- Fortbildung

Dialog mit den MitarbeiterInnen

Beide Arbeitsgruppen erstellten je eine Vorlage in ständigem Kontakt zu den Diözesanleitungen bzw. in Rückbindung an die KODA-Vollversammlung. Hilfreich dabei waren die Berufsbilder, die von den Berufsverbänden in den Erzdiözesen Bamberg sowie München und Freising erarbeitet wurden sowie das "Vilsbiburger

Konzept", ein Positionspapier des VKRG. Der Entwurf der KODA-Arbeitsgruppe ging zur Stellungnahme an die Ordinariate, an die Verbände und an die Sprecherkräfte der Berufsgruppe.

In zwei gemeinsamen Sitzungen wurden die beiden Teile der Dienstordnung aufeinander abgestimmt.

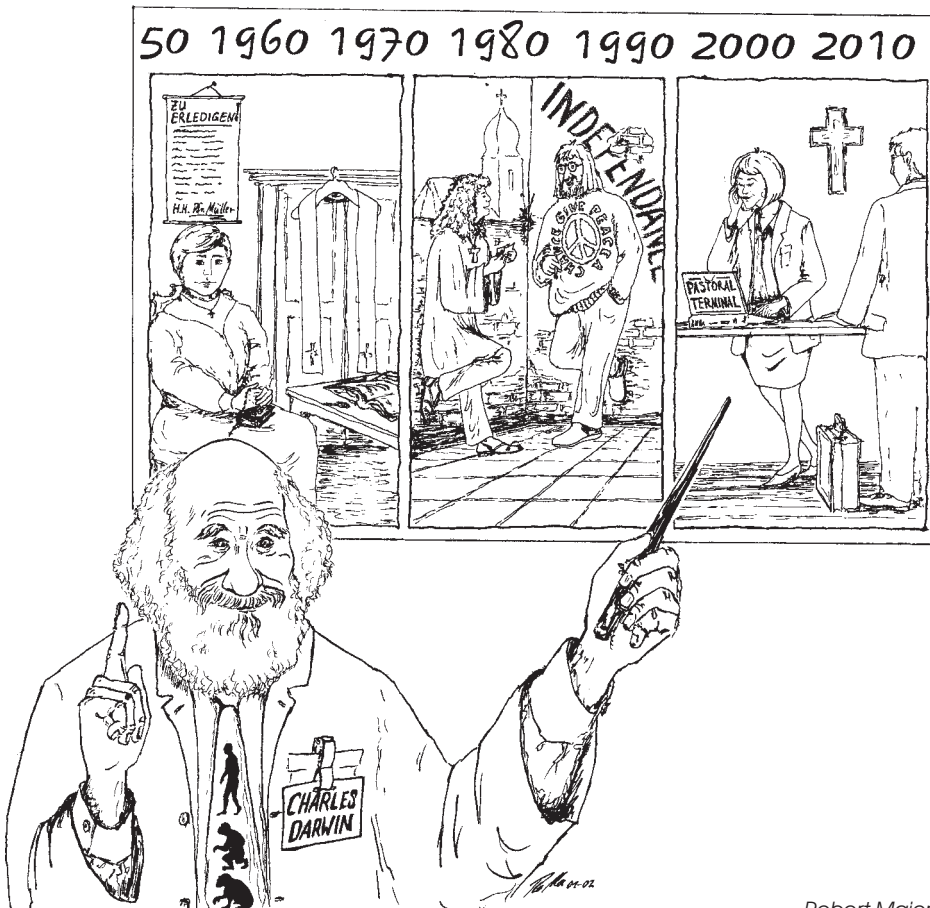
Diese Vorgehensweise war in zweierlei Hinsicht ein Novum. Neu war die *überdiözesane Zusammenarbeit* der zuständigen Referentinnen und Referenten der Ordinariate für eine einheitliche Fassung des allgemeinen Teils der Dienstordnung. Neu war die *Zusammenarbeit zwischen bischöflicher und KODA-Arbeitsgruppe* zur sprachlichen Abgleichung und inhaltlichen Abstimmung der Vorlagen.

Im September 2001 verabschiedete die Freisinger Bischofskonferenz den allgemeinen Teil. Im Oktober beschloss die Regional-KODA die endgültige Fassung des arbeitsrechtlichen Teils. Die gleichzeitige In-Kraft-Setzung beider Teile erfolgte zum 01.01.2002.

Martin Binsack

Die Evolution

am Beispiel der GemeindereferentInnen



Robert Maier

Von der Helferin zum/zur ReferentIn

Ein geschichtlicher Rückblick

- ab 1911 Erste Überlegungen und Bestrebungen im Kath. Frauenbund in München, die kirchliche Mitarbeit von Frauen, die keiner geistlichen Gemeinschaft angehören, in der Pfarrseelsorge zu ermöglichen.
- ab 1918 Entsprechende Überlegungen auch in Freiburg.
- 1928 Gründung der "Gemeindehelferinnenschule" in Freiburg durch den Deutschen Caritasverband.
- 1938 Ausbildung für berufstätige Frauen in Abendkursen in München an der Kath. Sozialen Frauenschule.
- nach 1945 Gründung diözesaner Ausbildungsstätten nach dem Vorbild Freiburgs in Paderborn, Mainz, Magdeburg, Erfurt, Trier, Koblenz, Bonn, Speyer und Münster.
- 1955 Gründung des "Frauenseminars für Katechese und Seelsorgehilfe" in Freising.
- 1956 Umzug nach München in die Galeriestraße unter der Bezeichnung "Erzbischöfliches Seminar für Katechese und Seelsorgehilfe".
- 1957 Einrichtung des sogenannten Vorkurses für BewerberInnen, die weder über die Mittlere Reife noch über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen, zuerst in Neuötting, später in München.
- 1969 Errichtung (nach Verhandlungen mit dem Kultusministerium) der "Höheren Fachschule für Katechese und Seelsorgehilfe" in München mit staatlicher Anerkennung.
- 1972 Überführung der Höheren Fachschule in den Fachhochschulstudiengang für "Religionspädagogik und Kirchliche Bildungsarbeit" an der Gesamthochschule (heute Universität) Eichstätt mit Abteilungen in Eichstätt und München.

Wolfgang Rückl



"Pioniere": Am 19. Juli 1957 erhielten die ersten Absolventinnen des Seminars für Katechese und Seelsorgehilfe die Missio (erste Reihe, zweiter v. l. Rektor Karl Zielbauer).

Foto: Kath. Schulkommissariat

Die neue Ordnung im Überblick

1. Allgemeiner Teil (bischöflich)

Gemeinsam mit Priestern, anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Ehrenamtlichen arbeiten GemeindefereferentInnen beim Aufbau und bei der Bildung lebendiger Gemeinden mit.

Durch die Teilnahme an den drei Grunddiensten Verkündigung, Liturgie und Diakonie tragen sie zur Wirksamkeit des Dienstes der Kirche in den verschiedenen Lebensbereichen bei.

Schwerpunkte der Tätigkeit sind:

- das Zusammenführen der Gläubigen zum Aufbau geschwisterlicher Gemeinden
- das Entdecken und Fördern der verschiedenen Charismen in den (Pfarr-)Gemeinden
- die Ermutigung, Qualifizierung und fachliche Begleitung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- die seelsorgliche Begleitung von Zielgruppen
- die Übernahme von besonderer Verantwortung in Teilbereichen des gemeindlichen Lebens (Büroarbeit ist nicht mehr im Aufgabenkatalog.)

Die seelsorgliche Tätigkeit vollzieht sich unter anderem durch:

- Gewinnung, Befähigung und Begleitung Einzelner und Gruppen zum Glaubenszeugnis und Glaubensgespräch und zur ehrenamtlichen Mitarbeit
- Begleitung katechumenaler Wege

- Vorbereitung zum Sakramentenempfang
- seelsorgliche Gespräche
- Hausbesuche im Sinn von nachgehender Seelsorge
- Krankenpastoral
- Begleitung von Einzelnen und Gruppen in verschiedensten Lebenssituationen und Lebensphasen

Die Sonderbeauftragungen zur Mitwirkung am kirchlichen Amt wurden aus- geweitet:

- Kommunionsspendung
- Segnungen
- Leitung von Wortgottesfeiern
- Predigtendienst
- Leitung von Trauer- und Beerdigungsfeiern

In besonderen Fällen kann der/die GemeindefereferentIn mit der Aufgabe "Stellvertretender Kirchenverwaltungsvorstand" oder "Pfarrbeauftragte/r" betraut werden.

Die Regelausbildung erfolgt an einer Fachhochschule mit Diplomabschluss (FH).

2. Arbeitsrechtlicher Teil (Regional-KODA)

- Der/die GemeindefereferentIn ist nicht bei einer Kirchenstiftung oder anderen Einrichtung angestellt, er/sie schließt seinen/ihren Arbeitsvertrag mit der (Erz-)Diözese.
- Dienstherr ist der Bischof.
- Die den/die GemeindefereferentIn anweisende Stelle muss im voraus sicherstellen, dass ein für die Tätigkeit ent-

sprechender Arbeitsplatz und die notwendigen Arbeitsmittel vorhanden sind und der Zugang dazu (z. B. Kopierer, Computer, Schlüssel, Räume) möglich ist.

- Die Anstellung während der Berufseinführung (GemeindefereferentIn) ist auf zwei Jahre befristet. Um auch Teilzeitbeschäftigten gerecht zu werden, kann die Befristung auch verlängert werden.
- Bei Versetzung oder Abordnung ist der/die GemeindefereferentIn vorher anzuhören; persönliche und familiäre Belange werden nach Möglichkeit berücksichtigt.
- Bei durch Stellenwechsel bedingtem Umzug besteht Anspruch auf die in der diözesanen Regelung vorgesehene Kostenerstattung.
- Der/die GemeindefereferentIn hat in der Regel eine Sechs-Tage-Woche.
- Die zu erbringende Arbeitszeit wird vom direkten Dienstvorgesetzten (meist der Pfarrer) nach Absprache mit dem/der GemeindefereferentIn auf die Arbeitstage verteilt.
- Bei teilzeitbeschäftigten GemeindefereferentInnen legt der Dienstvorgesetzte ebenfalls nach Absprache mit dem/der GemeindefereferentIn zusätzlich die Wochentage fest (z. B. bei einer 20 Std.-Woche den Dienstag, Mittwoch, Freitag, Sonntag)
- Bei zusätzlich übertragenen Aufgaben besteht die Möglichkeit eines Arbeitszeitkontos.
- Es besteht Rechtsanspruch auf einen freien zusammenhängenden Samstag und Sonntag einmal pro Monat.
- Der Umfang des in der Regel zu erteilenden Religionsunterrichts wird von der Diözese festgelegt.
- Der Gesamtumfang für die freiwillige berufliche Fortbildung und die Exerziten beträgt 10 Kalendertage im Jahr. Bestehende großzügigere diözesane Regelungen gelten weiterhin.

Martin Binsack

Hier finden Sie die neue Dienstordnung:

- im Amtsblatt 2002
- im Internet unter www.kodakompass.de/pastoral (mit ausführlichen Erläuterungen!)

Meinungen und Perspektiven

Ich freue mich, dass wir es geschafft haben, erstmals eine bayernweit einheitliche Dienstordnung zu erstellen. Sie nennt neben Taufe und Firmung ausdrücklich die bischöfliche Sendung als Grundlage für diesen Beruf. Sie beschreibt realistisch die Einsatzorte und Aufgabenbereiche der Gemeindereferenten/-innen, wie sie sich in der gegenwärtigen pastoralen Situation darstellen. Neu ist, dass der zuständige Bischof in besonderen Fällen Gemeindereferenten/-innen mit der Aufgabe eines Stellvertretenden Kirchenverwaltungsvorstandes oder einer/eines Pfarrbeauftragten betrauen kann. Ich bin überzeugt, dass mit dieser neuen Dienstordnung ein wichtiger Beitrag für eine immer neu zu aktualisierende Beschreibung des Berufsbildes der Gemeindereferenten/-innen geleistet wurde.

Gertrud Fuchs, Diözesanreferentin der Erzdiözese München und Freising



Wir sind mit der längst überfälligen Neubewertung unserer Arbeit durch die Dienstordnung sehr zufrieden. Dadurch fühlen wir uns als pastorale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unserem Dienst anerkannt und gestärkt. Wir sind froh, dass die wegweisenden Impulse des VKRG im



„Vilsbiburger Konzept“ weitgehend übernommen und verwirklicht wurden. Dadurch wurde jetzt auch von Dienstgeberseite bestätigt, dass der Beruf der/des Gemeindereferenten/in selbstverantwortend und nicht nur unterstützend ist. In allen Bereichen unseres Arbeitsfeldes zeigt sich ja mehr als deutlich die Kompetenz und Eigenständigkeit unserer Kolleginnen und Kollegen.

Andrea Rust, Stellv. Vorsitzende des VKRG, Verband kath. ReligionslehrerInnen und GemeindereferentInnen e. V.

Unverzichtbare Mitarbeiter

Bischof Dr. Walter Mixa von Eichstätt zum GemeindereferentInnenberuf

Weidenthaler: *Worin sehen Sie, Herr Bischof, die wichtigsten Neuerungen im bischöflichen Teil der Dienstordnung?*

Bischof Mixa: Zunächst die ganz wichtige Neuerung: in dieser Dienstbeschreibung wird erstmals offiziell festgehalten, dass Gemeindereferenten – gleiches gilt im übrigen für Religionslehrer – heute ganz wichtige und unverzichtbare Mitarbeiter in der Glaubensverkündigung und im seelsorgerlichen Dienst sind. Und es ist in der Ordnung für die Gemeindereferenten deutlich gesagt, dass sie einen eigenständigen Arbeitsbereich zu vertreten haben. Wichtig ist dabei natürlich eine regelmäßige Dienstbesprechung, damit jeder weiß, was er zu tun hat. Wichtig ist auch, dass jeder einen Bereich zu vertreten hat, in den er sich mit seiner ganzen Fähigkeit einbringen kann und den er auch gern übernimmt. Rollenklarheit ist entscheidend für ein Gelingen in der seelsorglichen Arbeit. Die Priester wissen, dass sie Priester sind und dürfen dies nicht verleugnen und Gemeindereferenten wissen, welche Möglichkeiten und Fähigkeiten sie mitbringen.

Weidenthaler: *Mit den zurückgehenden Priesterzahlen werden Gemeindereferenten in immer mehr Amtsfunktionen hineinwachsen oder wenigstens in ihre Randbereiche. Lässt sich da die jetzige Rollen aufteilung noch halten?*

Bischof Mixa: Das ist eine entscheidende Frage, die vielleicht auch den Hintergrund hat, dass der eine oder andere gerne in eine Gemeindeleitung hineinwachsen würde. Ich muss ehrlich feststellen – und mir liegt daran, dass wir ehrlich miteinander umgehen – dass die geistige und geistliche Leitung einer Pfarrgemeinde nach dem Kirchenrecht und der gesamtkirchlichen Tradition den geweihten Priestern zusteht. Das

sollte auch so bleiben. Ich könnte mir vorstellen, dass sich mit einem größer werden den Priestermangel der Priester noch mehr auf seine geistigen und geistlichen Leitungsfunktionen beschränken sollte. Und die Laienchristen haben, wie es das Zweite Vatikanische Konzil in aller Deutlichkeit sagt, ob hauptberuflich oder ehrenamtlich, die Aufgabe zur Heiligung der Welt beizutragen und in den Lebensbereichen, in denen sie wirken, als Christen den Glauben in Wort und Tun zu bezeugen.

Hoppe: *Sie sind also für eine deutliche Abgrenzung der pastoralen Aufgaben?*

Bischof Mixa: Ich bin für eine ganz deutliche Abgrenzung der Aufgabenbereiche, weil ich darin die einzige Möglichkeit sehe, dass man in gegenseitiger Anerkennung und Achtung gut zusammenarbeitet. So vermeidet man, dass durch ständige Kompetenzüberschreitungen Sand ins Getriebe kommt.

Weidenthaler: *Sie haben in Ihren Gemeinden viele kirchliche Berufe und Ämter. Gibt es etwas Spezifisches, das den Gemeindereferenten im Vergleich zu anderen Diensten auszeichnet?*

Bischof Mixa: Ich habe den Dienst des Gemeindereferenten schon immer als einen spezifisch pastoralen, vor allem gemeindebezogenen, gesehen. Freilich müssen der einzelne Mitarbeiter und die einzelne Mitarbeiterin auch wollen, dass sie in der Pfarrgemeinde Einzelpersonen oder kleinere Gruppen ansprechen, die der Priester evtl. gar nicht mehr so ansprechen kann. Und das nicht aus Zeitgründen, sondern weil die Gemeindereferenten von ihrer Lebenserfahrung und ihrem Lebensstand her Einzelpersonen und etwa Fami-

Mit der neuen Dienstordnung wird das Arbeitsrecht endlich der Praxis des Berufes gerecht. Die KODA erkennt mit diesem Dokument die Arbeit vieler Kolleginnen und Kollegen an, die sich bisher weit über das in der alten Dienstordnung vorgegebene hinaus engagiert und so den Beruf weiterentwickelt haben. Doch dies kann nur ein erster Schritt sein: Der Dienstordnung muss eine entsprechende Neuregelung der Vergütung folgen.

Michael Kleemann, Vorsitzender des Berufsverbandes für Gemeindereferenten/-innen in der Erzdiözese Bamberg e. V.



Die neue Dienstordnung wertet unseren Beruf auf. Das, was wir als GemeindereferentInnen schon lange Zeit tun, wird nun festgeschrieben. Ganz offensichtlich stellt sich für mich nun die Frage nach der Bezahlung. Die Unterschiede zwischen den pastoralen Diensten sind nicht mehr zu rechtfertigen. ABD III muss jetzt drin sein!

Angelika Sterr, Vorsitzende des Berufsverbandes der GR, GA und SH in der Erzdiözese München u. Freising e. V.



Ich bin für klare Abgrenzung

Dienste, die der Priester so nicht leisten kann

lien oder Mutter-und-Kind-Gruppen speziell betreuen können. Sie können auch in Altersheimen oder bei der Hospizbetreuung Dienste leisten und übernehmen, die der Priester so nicht leisten kann. Das war auch in der frühen Kirche der Fall, wo es etwa heißt, man hat Diakone benannt, damit sich die Presbyter mehr der Verkündigung des Wortes Gottes und dem sakramentalen Dienst widmen können.

Hoppe: Sie sind auch Großkanzler der Kath. Uni Eichstätt. Die Fakultät Religionspädagogik und Kirchl. Bildungsarbeit, die Gemeindereferenten ausbildet, hat enorme Nachwuchsprobleme. In der Erzdiözese Bamberg z. B. sucht man bereits händeringend nach Gemeindereferenten. Warum kommen denn keine?

Bischof Mixa: Da gibt es sicher zwei Gründe. Der erste ist, dass in unseren Pfarrgemeinden die pastoralen Berufe zu wenig gefördert werden.

Wenn oftmals die Rede davon ist, die Frau habe in der katholischen Kirche zu wenig Möglichkeiten, dann muss ich sagen, das ist nicht wahr. Wenn ich daran denke, wie gut ich mit Religionslehrerinnen, mit Gemeindereferentinnen und mit Frauen im ehrenamtlichen Dienst zusammenarbeiten konnte in den vielen Jahren als Pfarrer, dann kann ich für diese Dienste nur dankbar sein.

Für meine Begriffe müsste wieder viel mehr um diese Berufe gebetet werden. Und es müsste auf den Wert und die Herausforderung, aber auch auf die Schönheit, die in diesen Berufen zu erfahren ist, hingewiesen werden. Ich habe in meiner früheren Pfarrei nicht nur den Priesterberuf gefördert. Einige Frauen, die ich in der Kollegstufe im Gymnasium hatte, sind Gemeindereferentinnen geworden. Sie wurden durch eine positive Auseinandersetzung mit dem Glauben und durch das Angesprochenwerden in ihren Pfarrgemeinden auf diesen Weg aufmerksam gemacht.

Der zweite Grund mag vielleicht in den Aufstiegsmöglichkeiten liegen. Ein Grund, der im Vergleich zu Wirtschaft oder Industrie aber nur bedingt angebracht werden kann, denn dort gibt es bei bestimmten Ausbildungsgängen auch keine weiteren Aufstiegsmöglichkeiten. Das Wirtschaftliche braucht nicht außer acht gelassen zu werden, aber es ist bestimmt nicht allein ausschlaggebend für die Berufszufriedenheit.

Hoppe: Die Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA hat den Antrag

eingereicht, in der Vollversammlung über die Vergütungsstruktur nachzudenken.

Bischof Mixa: Ich kann mir schon vorstellen, dass bei manchen die Frage nach einer Höhergruppierung eine gewisse Rolle spielt. Bei der Übertragung einer höheren Aufgabe, z. B. Seminarleiterin, gibt es ja z. B. Zulagen. Wie das mit einer Höhergruppierung bei dem allgemeinen Berufsstand der Gemeindereferenten bestellt ist, das wage ich jetzt nicht zu entscheiden. Ich weiß einfach nicht, wie sich die ganze Situation finanziell in der Kirche entwickeln wird. Bei einem Priester kann der Bischof immer finanziell gewisse Rezessionen erbitten bzw. einfordern; hingegen bei Laienmitarbeitern, die für andere auch noch sorgen

Gehälter müssen sicher sein



Wir müssen auf die Leute zugehen. Bischof Mixa im Gespräch mit M. Weidenthaler (links) und J. Hoppe (rechts). Foto: P. Nothafft

müssen, ist das fast nicht möglich. Deshalb bin ich so eingestellt, dass wir uns mit unseren Gehaltszahlungen keine übermäßigen Lasten aufbürden sollten, weil wir diese Leistungen dann womöglich eines Tages nicht mehr erbringen können.

Weidenthaler: Sie meinten, ein Grund für den mangelnden Nachwuchs läge in den Gemeinden. Was kann man denn konkret tun, um diese inzwischen dramatische Situation an der religionspädagogischen Fakultät anzugehen?

Bischof Mixa: Also ich sehe nur eine Möglichkeit. Einfach mit Interessierten, mit leidenschaftlichen Leuten die eine oder andere Schule zu besuchen, um diesen Berufsweg vorzustellen. Ich mache das auch als Bischof, dass ich sage: "Du, ich habe einen Interessentenkreis, wir treffen uns immer wieder mal speziell zu Glaubens- und Lebensfragen. Das wäre etwas, eine Vertiefung auch des Glaubenslebens und ganz unverbindlich offen auch für den geistlichen Beruf." Da mache ich sehr gute Erfahrungen.

Nachwuchsproblem offensiv angehen

Wir müssten meines Erachtens nach wirklich – ganz positiv gesagt – aggressiv, – vielleicht etwas moderater – offensiv werden. Wir dürfen auf keinen Fall auf der Stelle treten, sondern müssen zu den Leuten sagen: Wir haben was anzubieten, das ist wahrlich nicht das Schlechteste.

Hoppe: Noch einmal zur Ordnung. Es war das erste Mal, dass sich die Bischöfe entschieden haben, eine Ordnung zu machen, mit einem bischöflichen und einem von der KODA beschlossenen Teil. Für uns war dieses Aufeinanderzugehen, die gegenseitige Abstimmung eine gute Erfahrung. Können Sie sich vorstellen, diese Kooperation bei anderen Regelungen zu vertiefen?

Bischof Mixa: Ich halte es grundsätzlich für wichtig, dass wir, die wir uns von unserem unterschiedlichen Lebensstand und von unserer unterschiedlichen Berufung her auf den Weg für Gott und die Menschen gemacht haben, uns öfter untereinander abstimmen. Da kann man Gemeinsamkeiten und unterschiedliche Möglichkeiten des Dienstes austauschen. Es muss wieder deutlich werden, dass wir eine "Zeit zur Aussaat" haben, also wieder mehr bekennende und missionarische Kirche werden, eine Kirche, in der wir gemeinsam hineingehen in die Welt und sagen: Leute, zur Sinngebung und zur Bewältigung Eures Lebens haben wir etwas anzubieten und darüber möchten wir mit Euch ins Gespräch kommen. Und das kann man nur, wenn man sich miteinander auf den Weg macht.

Weidenthaler: Welchen Wunsch möchten Sie den Kollegen und Kolleginnen im Beruf des Gemeindereferenten mitgeben?

Bischof Mixa: Ich möchte zwei Wünsche mitgeben. Der erste ist, dass sie bei aller Herausforderung im täglichen Auf und Ab immer wieder bedenken sollten, dass es nicht nur Probleme, sondern auch viel Schönes gibt. Und ich wünsche den Gemeindereferenten und Gemeindereferentinnen, dass sie mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten gerade in Seelsorgsbereichen, in die der Priester so nicht hineinwirken kann, sehr viel Gutes wirken und darin auch Freude und Erfüllung finden.

Zweitens wünsche ich mir gute Zusammenarbeit. Ich wünsche mir, dass wir offen und ehrlich zueinander sind, auch wenn es zuweilen unterschiedliche Meinungen gibt, dass wir ins Gespräch kommen und dann wirklich zur Ehre Gottes und zum Heil der uns anvertrauten Menschen unseren Dienst machen und dies tagtäglich neu mit einem gesunden, christlichen Selbstbewusstsein und einer inneren Freude.

Weidenthaler: Vielen Dank Herr Bischof. Eichstätt, am 31.1.02

Lehrerkommission regelt kirchliche Grund- und Hauptschulen

Weitgehende Vergleichbarkeit zu staatlichen LehrerInnen gesichert

Nachdem die Lehrerkommission der Bayerischen Regional-KODA inzwischen Regelungen für die Arbeitsverhältnisse der GymnasiallehrerInnen und RealschullehrerInnen an Schulen in kirchlicher Trägerschaft erarbeitet hatte, waren nun die Lehrkräfte an kirchlichen Grund- und Hauptschulen an der Reihe.

Leitlinie bei allen Überlegungen der Mitarbeiterseite bei der Regelung der GymnasiallehrerInnen und RealschullehrerInnen war stets die größtmögliche Nähe zum Normalstatus der verbeamteten LehrerInnen an bayerischen Gymnasien und Realschulen, um den an unseren Schulen interessierten Lehrkräften eine echte Alternative zu geben.

Bei den Lehrkräften an kirchlichen Volksschulen ließen sich diese Regelungen aber aus mehreren Gründen nicht einfach so übernehmen: Zum einen ist die Refinanzierung durch den Freistaat Bayern für die kirchlichen Volksschulen nicht identisch mit der für die Gymnasien und Realschulen in kirchlicher Trägerschaft, zum zweiten handelt es sich bei einem nicht unbeträchtlichen Teil der Lehrkräfte an kirchlichen Volksschulen um Beamte des Freistaates Bayern, die vom Staat beurlaubt sind und deshalb überhaupt nicht unter unsere Regelungskompetenz fallen, mit denen sich aber die nicht verbeamteten LehrerInnen an den kirchlichen Schulen vergleichen. Ein weiterer Unterschied besteht darin, dass im Katholischen Schulwerk derzeit keine Volksschulen vertreten sind mit der Konsequenz, dass VolksschullehrerInnen keine KirchenbeamtInnen werden können, so dass dieses Mittel wegfällt, mit dem man an Gymnasien und Realschulen besonders engagierte Lehrkräfte zum Verzicht auf eine Staatsstelle bewegen kann.

Anlehnung an Realschulen und Gymnasien

Trotz dieser anderen Ausgangslage war es das Anliegen der Dienstnehmerseite, auch für die Volksschullehrer an Schulen in kirchlicher Trägerschaft eine Regelung zu finden, die sich möglichst eng an die bisherigen Rahmenbedingungen für die Gymnasiallehrer und Realschullehrer an

kirchlichen Schulen anlehnt und gleichzeitig so wenig wie möglich vom verbeamteten Volksschullehrer unterscheidet.

Lehrkräfte an Volksschulen, bei denen die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis erfüllt sind, d. h. anerkanntes Lehramtsstudium und mit 2. Staatsexamen abgeschlossene Anwärterzeit, werden eingruppiert wie vergleichbare BeamtInnen



"Zusätzliche Vergütungsbestandteile": Lehrkräfte bekommen Verhandlungsspielraum. Foto: Ch. Joppich

des Freistaates Bayern und gemäß der Besoldungsordnung A vergütet.

Zusätzliche Vergütungsbestandteile

Falls eine Lehrkraft vom Staat ein Angebot für eine Staatsstelle erhält, kann ihr der Dienstgeber zusätzliche Vergütungsbestandteile gewähren, um ihr den Verzicht auf die Einstellung beim Staat bzw. den Wechsel zum Staat „schmackhaft“ zu machen, da es ja bei Volksschulen keine Kirchenbeamte gibt. Mit dem Begriff „zusätzliche Vergütungsbestandteile“ ist in erster Linie die Schließung der sog. „Nettolücke“ gemeint, d. h. die Vergütung soll nach Abzug aller Steuern in etwa der eines entsprechenden Beamten gleichkommen. (Zum Verständnis: Bei den Gymnasiallehrern und Realschullehrern wird zwar nach bestimmten Zeiten und bei bestimmten Voraussetzungen der Arbeitnehmerbeitrag zur Rentenversicherung und die Arbeitslosenversicherung vom Träger übernommen, weil Staatsbeamte diese Versicherungen nicht bezahlen müssen, da sie aber versteuert werden müssen, bleibt netto deutlich weniger als bei vergleichbaren BeamtInnen, im Schnitt ca. 150 €.) Ob der Dienstgeber von dieser

Regelung Gebrauch macht, wird weitgehend von der zukünftigen Arbeitsmarktsituation bei VolksschullehrerInnen und dem Verhandlungsgeschick der Beteiligten abhängen.

Da nach dieser Regelung Lehrkräfte, die schon länger an einer Schule sind und sich durch besonderes Engagement auszeichnen, aber aufgrund ihrer Note und/oder ihres Alters beim Staat nicht (mehr) verbeamtet werden könnten und deshalb nicht in den Genuss dieser zusätzlichen Vergütungsbestandteile kommen können, schlechter gestellt sind als neu eingestellte Lehrkräfte, hat die Arbeitgeberseite in einer Protokollnotiz zugesagt, demnächst über eine Art Leistungszulage nachzuverhandeln.

Sozialversicherung und Beihilfe

Bei Lehrkräften, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen und die aufgrund ihrer Ausbildung im Prinzip – wenn sie die entsprechende Note hätten – beim Staat eine Beamtenstelle bekommen würden, übernimmt der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge zur Rentenversicherung und spätestens ab dem fünften Jahr nach Beginn des Arbeitsverhältnisses auch die Arbeitnehmerbeiträge zur Arbeitslosenversicherung. Die genaue Beschreibung des Personenkreises, der diese zusätzlichen Beiträge erhält, klingt reichlich umständlich, sie orientiert sich aber genau daran, was der Freistaat Bayern refinanziert. Angestellte bei kirchlichen Schulen, für die es beim Freistaat Bayern kein verbeamtetes Pendant gibt, sind deshalb anders zu behandeln.

Lehrkräfte in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis erhalten zumindest für die Dauer der Beschäftigung Beihilfe (derzeit nach 820K). Das Wörtchen „zumindest“ in der nun beschlossenen Sonderregelung SR 21 Teil C deutet an, dass man bei immer gravierender werdendem LehrerInnenmangel in den nächsten Jahren, insbesondere im Hauptschulbereich, hier durchaus mit seinem Schulträger verhandeln kann, um die Zusage für Beihilfe auch im Rentenfall zu erhalten.

Die übrigen Bestimmungen entsprechen weitgehend denjenigen bei den GymnasiallehrerInnen und RealschullehrerInnen (nachzulesen in der SR 21 Teil A), die den staatlichen Regelungen angepasst sind.

Günstigkeitsprinzip bei Altverträgen

Auch bei den Regelungen für die Volksschulen gilt wieder das „Günstigkeitsprinzip“, das heißt Lehrkräfte, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der SR 21 Teil C bereits im Dienst einer kirchlichen Volksschule stehen, können sich entscheiden, ob sie ihre bisherige Vergütungsordnung beibehalten wollen oder ob sie die neue Regelung übernehmen, dann allerdings sozusagen im „Paket“ – man kann nicht nur einzelne Punkte aus der neuen Regelung wie z. B. die Übernahme der Arbeitslosenbeiträge „herauspicken“, und mit günstigeren aus dem alten Recht kombinieren.

Resümee

Auch wenn die Arbeitnehmerseite mit der SR 21 Teil C nicht eine völlig durchgehende Angleichung an die verbeamteten VolksschullehrerInnen durchsetzen konnte, so gelang es doch, in den wichtigsten Punkten eine Angleichung der Verträge für die Lehrkräfte an den Volksschulen der verschiedensten kirchlichen Träger zu erreichen und auch in finanzieller Hinsicht eine größere Nähe zu verbeamteten LehrerInnen herzustellen.

Dr. Christian Spannagl

€-Umstellung im ABD

Die Umstellung von DM- auf €-Beträge im ABD erfolgte zum 1. Januar 2002. Regelungen wie Jubiläumszuwendung (§ 39 Teil A, 1.; § 45 Teil B, 1.), Erstaussstattung bei Geburten (§ 40 b Teil A, 1.; § 46 b Teil B, 1.) sowie die Kostenpauschale zur Bestattung von Fehlgeburten (§ 40 c Teil A, 1.; § 46 c Teil B, 1.) werden nach Beschluss der Bayerischen Regional-KODA im Oktober 2001 zum offiziellen Umrechnungskurs, d. h. 1,95583 DM je € umgerechnet. Auch den Vergütungstabellen des öffentlichen Dienstes, die im kirchlichen Bereich unmittelbar zur Anwendung kommen, liegt der offizielle Tauschkurs zu Grunde. Bis zum Abschluss des Tarifvertrages zur weiteren Anpassung des Tarifrechtes an den € wird nach Beschluss der Bayerischen Regional-KODA mit der Umstellung aller übrigen DM-Beträge auf € ebenso verfahren. Bei der Umstellung wird die dritte Stelle nach dem Komma gerundet.

Beate Reisert

Ihre KODA-VertreterInnen

Vertreter der Lehrerkommission
Reinhard Donhauser-Koci 0 85 45/7 01

Erzdiözese Bamberg
Johannes Hoppe 09 11/4 01 02 62
Susanne Steiner-Püschel 09 11/26 13 90

Diözese Würzburg
Jürgen Herberich 09 31/9 42 20
Beate Reisert 0 60 21/39 21 24

Diözese Eichstätt
Rainer Kastl 0 84 21/5 06 32
Renate Ziller

Diözese Regensburg
Sandra Sperrer 09 41/5 97 23 05
Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23

Diözese Passau
Dr. Joachim Eder 0 85 07/92 26 03
Elisabeth Weinzierl 08 51/8 79 79

Diözese Augsburg
Eduard Frede 08 21/3 15 23 01
Angelika Haselböck 08 21/46 21 55
Johannes Reich 0 83 41/93 82 31

Erzdiözese München und Freising
Martin Binsack 0 89/1 40 93 51
Ingrid Enzner 0 81 22/1 84 37
Erich Sczepanski 0 89/21 37 12 89
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84

Die Postanschriften erfahren Sie über unsere Internetseite oder die Geschäftsstelle.

Impressum

KODA Kompass
Informationen der Bayerischen
Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der
Dienstgeberseite

Für die Inhalte und sachliche Richtigkeit
tragen die AutorInnen die Verantwortung.
Die Beiträge sind nicht Meinungsäußerungen
der Redaktion oder der KODA als Ganzes.
Rechtskräftig sind ausschließlich die
Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der
Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

Herausgeber- und Autorenanschrift
Bayerische Regional-KODA
Alte Gasse 14, 86152 Augsburg
Tel.: 08 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 37 93

Redaktionsanschrift
c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
Tel.: 0 80 34/40 84 Fax: 0 80 34/7 08 98 61
email: redaktion@kodakompass.de

Redaktion
Jürgen Herberich, Johannes Hoppe,
Dr. Christian Spannagl, Sandra Sperrer,
Susanne Steiner-Püschel, Manfred
Weidenthaler, Vertreter der
Dienstgeberseite: Wolfgang Rückl
Redaktionsleitung und Layout
Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.)

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: 36.000

Erscheinungsweise und Bezug

KODA Kompass erscheint i. d. R. 4 x jährlich.
Für sozialversicherungspflichtige MitarbeiterInnen im ABD-Bereich werden die Kosten von den Bayer. Diözesen getragen. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Diözesen, Kirchenstiftungen, sowie angegliederter Einrichtungen erhalten den KODA Kompass automatisch zugestellt. Beschäftigte weiterer Einrichtungen erhalten ihn persönlich oder über ihre Dienststelle, soweit diese ABD anwendet und bei der Redaktion registriert ist. Sonstige Interessenten können den KODA Kompass bei der Druckerei Fuchs gegen Kostenbeitrag abonnieren. Kostenbeitrag für Herstellung und Versand 8 € pro Kalenderjahr (bei Auslandsbezug zzgl. Porto).

Einzelexemplare, auch älterer Ausgaben, erhalten Sie bei Einsendung eines adressierten und mit 1,53 € frankierten Rückumschlags von der KODA-Geschäftsstelle. **Alle Ausgaben können unter www.kodakompass.de eingesehen und ausgedruckt werden.**

Vervielfältigung und Weitergabe ist gestattet und erwünscht. Der Abdruck in anderen Publikationen ist gestattet, wenn der Text nicht ohne Zustimmung geändert, der Verfasser genannt und ein Belegexemplar an den KODA Kompass gesandt wird.

§ Auf den Punkt gebracht

MesnerInnen, KirchenmusikerInnen,
HausmeisterInnen...

"Immer wieder werden meine Freizeit-
ausgleichstage kurzfristig verschoben.

Muss ich das einfach hinnehmen?"

Nein, das müssen Sie nicht. Zu der Frage gibt es keine eigene Regelung. Das bedeutet aber nicht, dass der Dienstgeber beliebig über Ihre Freizeit verfügen kann. Das richtige Verhalten lässt sich von allgemeinen arbeitsrechtlichen Prinzipien ableiten.

Haben Sie mit Ihrem Dienstvorgesetzten, in der Regel der Pfarrer, einmal einen bestimmten Tag als arbeitsfreien Ausgleichstag vereinbart, entspricht dies einem verbindlichen Dienstplan. Der Sinn eines Dienstplans ist es, für beide Seiten Sicherheit und Verlässlichkeit zu schaffen. Das bedeutet, beide – MitarbeiterIn und Vorgesetzter – können den Ausgleichstag in der Regel nur einvernehmlich verlegen.

Es ist nicht zulässig, freie Tage des/der MitarbeiterIn immer wieder kurzfristig zu verschieben, weil z. B. Beerdigungen auf die freien Tage fallen. Soll die Beerdigung an dem arbeitsfreien Tag statt-

finden, muss der Pfarrer oder das Pfarrbüro eine Aushilfe mit dem Mesner- oder Musikerdienst beauftragen. Stehen grundsätzlich keine Aushilfen zur Verfügung – weil die Aushilfen z. B. aus beruflichen Gründen tagsüber keine Zeit haben – muss der Pfarrer die Beerdigung so legen, dass sie nicht auf den Ausgleichstag fällt.

In Stadtpfarreien, in denen Beerdigungstermine oft nicht vom Pfarrer beeinflusst werden können, hat er rechtzeitig dafür zu sorgen, dass Aushilfen zur Verfügung stehen.

Sollten die Aushilfen alle ausgefallen und auch ein anderer Beisetzungstermin nicht möglich sein – z. B. aufgrund einer ungewöhnlichen Häufung von Todesfällen oder weil die Lage der Feiertage einen anderen Termin ausschließt – dann und nur dann kann man möglicherweise von einem Notfall sprechen. Und in Notfällen

kann der Dienstgeber auf seine MitarbeiterInnen auch an freien Ausgleichstagen oder sogar im Urlaub zurückgreifen.

Nur im besonderen Einzel- und Ausnahmefall kann also eine Verlegung von freien Ausgleichstagen zulässig sein. Ein regelmäßiges Hin- und Herschieben mit der Folge, dass dem/der Beschäftigten eine verlässliche Planung der Freizeit unmöglich gemacht wird, ist in jedem Fall unzulässig!

Sollten dem/der MitarbeiterIn durch das Verlegen des fest vereinbarten arbeitsfreien Ausgleichstages Kosten entstehen, trägt diese der Dienstgeber. Dies können z. B. Kosten für eine gebuchte Busfahrt sein, die dann nicht angetreten werden kann. Natürlich hat der/die MitarbeiterIn den Vorgesetzten in diesem Fall vorab auf solche Kosten hinzuweisen.

Manfred Weidenthaler

Ballungsraumzulage neu geregelt

Nachdem der Tarifvertrag über eine ergänzende Leistung (sogenannte Ballungsraumzulage) im Bereich des Öffentlichen Dienstes vorlag, wurde dieser am 17.10.2001 für den Geltungsbereich der Bayerischen Regional-KODA weitgehend übernommen.

Die Regelung gilt für Angestellte, ArbeiterInnen und Auszubildende im "Stadt- und Umlandbereich von München", so wie ihn das "Bayerische Landesentwicklungsprogramm" definiert. Entscheidend für die Gewährung der Ballungsraumzulage ist der Ort, an dem der/die MitarbeiterIn tätig ist, nicht der Wohnort.

Liegen kirchliche Einrichtungen in Kommunen, in denen außerhalb des Geltungsbereiches des Tarifvertrages Ballungsraumzulage bzw. eine entsprechende Leistung gewährt wird, erhalten kirchliche MitarbeiterInnen diese ebenfalls.

Die volle Zulage beträgt vom 1.1.2002 an, 75.-€ monatlich. Die Zulage erhält aber nur, wer die Verdienstgrenze nicht überschreitet. Die Summe aus Grundvergütung, allgemeiner und ggf. persönlicher Zulage und Ortszuschlag der Stufe 1 darf nicht höher als 2611,20€ sein. Bei ArbeiterInnen

ist der Monats-tabellenlohn maßgeblich. MitarbeiterInnen in der Vergütungsgruppe Vb bekommen die Zulage auch dann, wenn sie ab dem vollendeten 43. Lebensjahr die Verdienstgrenze überschreiten.

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Ballungsraumzulage anteilig, entsprechend ihrer durchschnittlichen Arbeitszeit.

Besteht Anspruch auf Kindergeld, erhält der/die MitarbeiterIn pro Kind 20.- € "Ballungsraumzulage für Kinder". Die Verdienstgrenze für diese Kinderzulage ist höher, sie beträgt monatlich 3.660,80 €.

Auch Auszubildende haben Anspruch auf Ballungsraumzulage für sich und ihre Kinder, sofern ihre Ausbildungsvergütung nicht mehr als 890,88 € beträgt.

Grundsätzlich muss jede Art von "Ballungsraumzulage" beantragt werden. Bei MitarbeiterInnen, deren Verdienstabrechnung über die Finanzkammer erfolgt, wird die Umstellung auf die neue Regelung automatisch vorgenommen.



Auch mit Ballungsraumzulage sind die Münchner Mieten für viele kaum bezahlbar.

Foto: J. Hoppe

Im Öffentlichen Dienst gilt die Neuregelung einschließlich der sogenannten Abschmelzungsregelung, bereits seit 1.7.2001. Für den KODA-Bereich trat die Neuregelung zum 1.1.2002 in Kraft, wird aber zum Vorteil der MitarbeiterInnen erst zum 1.3.2002 umgesetzt. Ab diesem Zeitpunkt wird die alte Zulage auch für kirchliche Beschäftigte, die nicht in den Bereich der neuen Zulage fallen, abgeschmolzen bzw. schrittweise reduziert.

Die neue Regelung ist wie im Öffentlichen Dienst bis 31.12. 2002 befristet.

Ingrid Enzner

Die gesamte Regelung mit weiteren hier nicht dargestellten Details finden Sie in den Amtsblattanlagen und unter www.kodakompass.de/abd.

Neue Dienstordnung

Zeitgemäßes Profil für GemeindeferentInnen

Die Freisinger Bischofskonferenz setzte den Schlussstrich unter eine zweijährige intensive Arbeit und Vorbereitung: In ihrer Herbstsitzung beschlossen die bayerischen Bischöfe den "bischöflichen Teil" der neuen Dienstordnung für GemeindeferentInnen. Dieser Teil I der Ordnung regelt Voraussetzungen und Rahmenbedingungen des Berufs.

Zusammen mit den arbeitsrechtlichen Regelungen im Teil II der Dienstordnung, die in der KODA ausgearbeitet worden sind, gibt er dieser Berufsgruppe ein neues Profil für ihre pastorale Arbeit. Die Ordnung soll zum 1.1.2002 in Kraft treten.

Eine moderne, an zeitgemäßer Pastoral orientierte Dienstordnung für alle bay-

erischen Bistümer? Zunächst schien die Forderung nach einem einheitlichen Berufsprofil nicht zu verwirklichen – zu groß schienen die Unterschiede zwischen den



Mehr Eigenverantwortung kennzeichnet das neue Berufsprofil

Foto: J. Hoppe

verschiedenen bischöflichen Vorgaben. So gesehen ist die gemeinsame Dienstordnung ein großer Erfolg und wieder ein Schritt auf das erklärte Ziel der KODA hin, in allen Bereichen des kirchlichen Dienstes in Bayern einheitliches Arbeitsvertragsrecht zu schaffen.

Was in der Praxis längst Wirklichkeit war, ist in der Ordnung nun offiziell festgeschrieben: Der/die GemeindeferentIn als eigenständig und verantwortlich arbeitende/r pastorale/r MitarbeiterIn. Zudem wurden viele Detailregelungen den heutigen Erfordernissen

angepasst, von der Arbeitszeitverteilung bei Teilzeitbeschäftigten bis zur Arbeitsplatzausstattung.

Die Dienstordnung entstand in enger Zusammenarbeit mit den Berufsverbänden und den DiözesanreferentInnen. Das Prinzip der KODA, bei der Erarbeitung von bestimmten, berufsspezifischen Inhalten Fachleute und Berufsgruppenvertreter von außerhalb daran zu beteiligen, hat sich hier wieder bewährt.

In der nächsten Ausgabe wird die neue Ordnung ausführlich vorgestellt und erläutert. Auch erste Bewertungen und Meinungen werden dort zu finden sein.

Johannes Hoppe

Den Text der neuen Dienstordnung finden Sie nach der In-Kraft-Setzung unter www.kodakompass.de/pastoral

Themen

- **Kirchliche Volksschulen**
Lehrkräfte geregelt
- **Anspruch auf Teilzeit**
Die Rechtslage auf einen Blick
- Lehrerkommission:
Neuwahl der Vorsitzenden
- Kommentar zur Sonderregelung für kirchliche Schulen
- Stichwort: Haftung bei Schäden im Dienst
- Auf den Punkt gebracht:
Kündigung trotz Unkündbarkeit

Sonderteil

Reisekosten

- Was zählt als Dienstreise?
- Wer bekommt Tagegeld?
- Fallbeispiele aus der Praxis

Abwarten bei "Riester-Rente"

Ab 2002 wird die neue staatlich geförderte Privatrente eingeführt. MitarbeiterInnen im öffentlichen und kirchlichen Dienst, die einen Anspruch auf Zusatzversorgung haben, sind von dieser Förderung – zumindest jetzt noch – ausgeschlossen. Die verschiedenen Gremien im staatlichen wie im kirchlichen Bereich beraten zur Zeit intensiv über eine Reform der

Zusatzversorgung. Solange vor allem die Verhandlungen im Öffentlichen Dienst nicht abgeschlossen sind, lässt sich nicht absehen, für wen und in welchem Umfang künftig eine zusätzliche private Absicherung nötig ist und wie sie erfolgen kann.

Jedenfalls sollte derzeit niemand mit Anspruch auf Zusatzversorgung private Verträge nach dem "Riester-Modell" abschließen.

Die Redaktion

Versandumstellung abgeschlossen

- KODA Kompass künftig auch im Abo
- Neuer Verteiler für kirchliche Schulen

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

rund 34.000 Leserinnen und Leser hat der KODA Kompass drei Jahre nach seiner Gründung. Der weitaus größte Teil sind die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Bayern.

Alle, für die das ABD gilt und die mehr als geringfügig beschäftigt sind, sollen den KODA Kompass weiterhin kostenfrei erhalten. Die Schwierigkeit war bisher, dass Jahr für Jahr tausende KollegInnen umziehen, aus dem Dienst ausscheiden oder neu angestellt werden. Für jede Ausgabe muss daher eine komplett neue Versanddatei zusammengestellt werden. Dazu werden die Adressen aller Empfänger von den verschiedenen Rechenzentren und Datenbanken zentral in Eichstätt gesammelt, vom dortigen Rechenzentrum nach den Post-



Eine neue Ausgabe geht in Druck (v. l. Druckereichef Egon Fuchs, Redakteur Johannes Hoppe)

Foto: S. Steiner-Püschel

vorgaben aufbereitet und an unsere Druckerei übermittelt. Selbstverständlich werden dabei die Datenschutzvorschriften beachtet. Eine Prozedur, die von mal zu mal besser klappt und nun die "Serienreife" erreicht hat.

Dennoch erhalten wir von der Post pro Ausgabe ca. 500 Benachrichtigungen wegen Unzustellbarkeit. Postvertriebsstücke werden von der Post nicht nachgeschickt, sondern vernichtet! Um sicherzustellen, dass der KODA Kompass und andere über die Adressdatei des Dienstgebers verschickte Zeitschriften sicher ankommen, sollten Änderungen der An-

schrift immer umgehend dem Dienstgeber gemeldet werden.

Doppelversände lassen sich leider nicht vermeiden. Ehepaare im kirchlichen Dienst und Beschäftigte, die bei zwei verschiedenen kirchlichen Arbeitgebern tätig sind, erhalten den KODA Kompass in aller Regel doppelt. Grund dafür ist, dass die jedesmal neu erforderliche Bearbeitung der Dateien erheblich höhere Kosten als der Doppelversand verursachen würde. Wer ein übriges Exemplar hat, könnte es an geringfügig Beschäftigte weitergeben, die nicht beliefert werden.

Ein lange ungelöstes Problem stellten die kirchlichen Schulen dar, da nur die MitarbeiterInnen an diözesanen Schulen vollständig zentral erfasst sind. Nach verschiedenen Anläufen – die am hohen Aufwand und den damit verbundenen Kosten scheiterten – gilt ab dieser Ausgabe folgender Versandmodus: Die Finanzkammern stellen die Anschriften der Beschäftigten an diözesanen Schulen zur Verfügung. Alle anderen Schulen, soweit sie Mitglied im Katholischen Schulwerk in Bayern sind, erhalten einheitlich 20 Stück. Soweit mehr oder weniger Exemplare gebraucht werden, können die Schulen bei der Druckerei Fuchs die gewünschte Zahl melden. Die Schulen werden durch ein Begleitschreiben darüber informiert.

Es gibt in Bayern eine ganze Reihe von Ordensgemeinschaften, kirchlichen Vereinen und Verbänden, die zwar das ABD anwenden, deren MitarbeiterInnen aber nicht über die Finanzkammern erfasst sind. Natürlich können auch diese Einrichtungen bzw. die MitarbeiterInnen den KODA Kompass kostenfrei erhalten. Voraussetzung ist, dass die Einrichtungen bei der Bayer. Regional-KODA registriert sind.

Für den Empfänger kostenfrei ist der KODA Kompass nur im Geltungsbereich des ABD. Da die Zahl unserer LeserInnen außerhalb des ABD-Bereichs immer mehr zunimmt, müssen wir ab 2002 einen

Kostenbeitrag von 8 Euro für ein Jahresabo erheben. Dieser Preis ist möglich, da wir auf aufwändige Verwaltung verzichten. Jede/r Betroffene erhält ein Schreiben mit Überweisungsträger. Wer den Beitrag überweist, erhält weiterhin den KODA Kompass – bei Nicht-Überweisung gilt das Abo als gekündigt. Wir hoffen natürlich, dass uns unsere Abonnenten trotz dieses kleinen Beitrags treu bleiben.

Einzelne Exemplare als Freiabos können auch künftig andere KODAs, die Zentral-KODA und die Arbeitsrechtliche Kommission der Caritas erhalten.

Zum Schluss möchte wir den MitarbeiterInnen vor allem der Finanzkammern, des Kath. Schulwerks, des Rechenzentrums Eichstätt und der Druckerei Fuchs für die engagierte Zusammenarbeit danken, mit der sie den Aufbau des Versandsystems unterstützen.

Ihre Redaktion

Manfred Weidenthaler,
Redaktionsleiter

Kommentar zur SR 2 I weiterhin erhältlich

Die ABD-Regelung SR 2 I für Lehrkräfte an kirchlichen Gymnasien und Realschulen ist inzwischen im Internet unter www.kodakompass.de/lehrer nachzulesen.

Der Direktor des Katholischen Schulwerks in Bayern, Dr. Andreas Hatzung, hat zusammen mit seinen Mitarbeiterinnen Reintraud Häfele und Theresia Högl einen Kommentar zur SR 2 I verfasst, den inzwischen alle LehrerInnen erhalten haben, die im Bayerischen Philologenverband oder im Realschullehrerverband organisiert sind. Lehrkräfte, die neu eingestellt werden, können ihn bei ihrem Verband beziehen. Weitere Exemplare können gegen eine Gebühr von 5 DM direkt beim Katholischen Schulwerk in Bayern bestellt werden (Adolf-Kolping-Str. 4, 80336 München, Tel.: 089/55 52 66).

Dr. Hatzung plant eine Überarbeitung seines Kommentars, sobald auch die anderen Schularten abschließend behandelt sind. Diese Neuausgabe soll dann – ebenso wie die anderen Kommentare zum ABD – ins Internet gestellt werden.

Dr. Christian Spannagl

Projekte

Woran wir arbeiten

Weitere Informationen erhalten Sie von Ihren KODA-Dienstnehmervorteilnehmern.

Pastorale Berufe

Nach Verabschiedung der Gemeindefereferenten-Dienstordnung stehen nun Regelungen für Seelsorge-/PfarrhelferInnen und für PastoralreferentInnen an. Für diese Berufe gibt es bislang keine bzw. keine einheitlichen Dienstordnungen. Bei den PastoralreferentInnen existiert allerdings bereits eine einheitliche Vergütungsregelung. Wie die Berufsgruppen künftig arbeitsvertragsrechtlich geregelt werden sollen, berät zur Zeit eine Arbeitsgruppe der KODA. *Manfred Weidenthaler*

Lehrerkommission: Neuwahl der Vorsitzenden



Foto: W. Dennstädt

Auf der 11. Vollversammlung der Lehrerkommission im Mai 2001 wechselte turnusgemäß der Vorsitz von der Dienstnehmer- zur Dienstgeberseite. Neuer Vorsitzender wurde der bisherige Stellvertreter Pater Johannes Bauer OSB aus Ettal (links), zum neuen Stellvertreter wurde der bisherige Vorsitzende Reinhard Donhauser-Koci (rechts) von der Dienstnehmerseite gewählt.

Dr. Christian Spannagl

DAS STICHWORT

Haftung

MitarbeiterInnen können im Zusammenhang mit ihrer vertraglich geschuldeten Arbeit Schäden verursachen; eine Regelung hierzu findet sich in § 14 ABD Teil A, 1. bzw. § 11 a Teil B, 1. Diese Schäden können dem Dienstgeber entstehen, etwa wenn eine Sekretärin ein Bürogerät beschädigt oder Kosten wegen eines falschen Postversandes verursacht. Schäden können auch sogenannten Dritten entstehen, also Personen, mit denen kein Arbeitsvertrag besteht, also etwa ArbeitskollegInnen oder Fremden, z. B. wenn ein Gemeindefereferent die Schlüssel für das Pfarrheim verliert.

Dem Grunde nach haftet jeder für die Schäden, die er verursacht. Im kirchlichen Bereich wird aber der/die MitarbeiterIn insofern entlastet, als er/sie nur für Schäden herangezogen werden kann, für die ihn/sie schweres Verschulden trifft. Im Zweifel kann das arbeitsgerichtlich überprüft werden.

Bei leichter Fahrlässigkeit des/der MitarbeiterIn ("Das passiert praktisch jedem einmal") und bei gewöhnlicher Fahrlässigkeit ("Das kann einem schon einmal passieren") entfällt die persönliche Haftung und es haftet der Arbeitgeber. Bei grober Fahrlässigkeit ("Das darf einem nie und nimmer passieren") sowie bei Vorsatz haftet der/die Mitar-

beiterIn selbst. Eine vorsätzliche Schädigung liegt vor, wenn sie absichtlich erfolgt oder wenn ein Schadenseintritt billigend in Kauf genommen wird, ohne ihn dabei direkt zu wollen. Dies bedeutet, dass es auf die innere Einstellung des/der MitarbeiterIn zum eigenen Handeln ankommt. Die Trennungslinie zwischen Haftung oder Nicht-Haftung des/der MitarbeiterIn verläuft damit zwischen gewöhnlicher und grober Fahrlässigkeit.

Die Haftung des/der MitarbeiterIn tritt demnach ein, wenn ein Schaden vorliegt, der adäquat kausal verursacht worden ist, Rechtfertigungsgründe nicht gegeben sind und der Schaden vorsätzlich oder grob fahrlässig angerichtet worden ist. (vgl. ausführlich Zetl u. Zwosta, Die AVR von A-Z)

Diese Grundregeln gelten auch für den Kfz-Bereich, allerdings nur für den am



Unfall auf einer Dienstreise:
In der Regel haftet der Dienstgeber

Fahrzeug des/der MitarbeiterIn entstandenen Schaden, nicht jedoch für den am Kfz des Unfallgegners entstandenen Schaden. Im Verschuldensfall ist deshalb die eigene Kfz-Haftpflichtversicherung heranzuziehen. Durch die vom Arbeitgeber gewährte Kilometerpauschale in Höhe von derzeit

0,30 Euro gilt dieses Risiko als abgedeckt. Wenn ein/e MitarbeiterIn auf einer dienstlichen Fahrt mit seinem/ihrer Kfz einen Unfall verursacht, hat dies in der Regel eine Rückstufung in der Beitragsklasse der Kfz-Versicherung zur Folge. Nach aktueller ständiger Rechtsprechung ist grundsätzlich vom Arbeitgeber dem/der ArbeitnehmerIn kein Ersatz zu leisten, wenn diese/r bei einer Dienstreise mit dem Privat-PKW einen Fremdschaden verursacht und nach Regulierung des Schadens durch die Haftpflichtversicherung des/der ArbeitnehmerIn diese/r in der Schadensklasse zurückgestuft wird.

Die finanziellen Folgen der Rückstufung können durch den Abschluss einer "Rabattverlustversicherung" auf eigene Kosten (Jahresbeitrag ca. 15 Euro) ausgeschlossen werden. Ob dies jeweils möglich ist, ist mit dem Dienstgeber zu klären, soweit dieser nicht, wie z. B. die Erzdiözese München und Freising, eine pauschale Rabattverlustversicherung abgeschlossen hat.

Bei Teilkaskoschäden erstattet der Arbeitgeber nur den entsprechenden Selbstkostenanteil, den der/die MitarbeiterIn zu tragen hat. Die Formulierung in § 14 Abs. 3 Satz 2 ist dabei so zu verstehen, dass in dem Fall, dass keine Teilkaskoversicherung vorliegt, der entsprechende Schaden vom Arbeitgeber ersetzt wird. Hierbei ist zu beachten, dass in einzelnen Diözesen der Abschluss einer Teilkaskoversicherung verpflichtend vorgeschrieben ist, wenn der Privat-PKW für dienstliche Fahrten verwendet wird.

Dr. Joachim Eder

Umstellung auf Euro Neu: Clinic-Card

Die Leistungsabrechnungen (Beihilfe und Höherversicherung) werden bereits im Lauf des 4. Quartals 2001 auf Euro umgestellt. Die von den Beihilfeberechtigten eingereichten Rechnungen werden nach dem amtlichen Umrechnungskurs in Euro umgerechnet und auf zwei Stellen hinter dem Komma kaufmännisch gerundet. Die Erstattung der beihilfefähigen Aufwendungen erfolgt dann von diesem Euro-Betrag zum jeweiligen Beihilfebemessungssatz. Nachrichtlich wird der Auszahlungsbetrag auch in DM angegeben.

Die in den Beihilfavorschriften (BhV) enthaltenen DM-Beträge werden zum 1. Januar 2002 vom Freistaat Bayern in Euro umgerechnet und zum Teil geglättet. Die Glättung erfolgt in der Regel zugunsten der Beihilfeberechtigten.

Glättung in den Tarifen 820K zum 1. Januar 2002

Die in den Versicherungsleistungen der Tarife 820K enthaltenen DM-Beträge werden zum 1. Januar 2002 in Euro umgerechnet und zugunsten der Versicherten geglättet. Dabei ergeben sich folgende Beträge:

	bis 31.12.2001		ab 1.1.2002	
Sehhilfen				
Nummer 1 der Tarife	300,00 DM	(153,39 Euro)	155,00 Euro	(303,15 DM)
Auslandsreise				
Nummer 4b der Tarife	20 000,00 DM	(10 225,84 Euro)	10 230,00 Euro	(20 008,14 DM)
Zahnersatz				
Nummer 7 der Tarife	30 000,00 DM	(15 338,76 Euro)	15 350,00 Euro	(30 021,99 DM)
Nummer 8 der Tarife	15 000,00 DM	(7 669,38 Euro)	7 675,00 Euro	(15 011,00 DM)
Nummer 9 der Tarife	4 000,00 DM	(2 045,17 Euro)	2 050,00 Euro	(4 009,50 DM)
Heilpraktiker				
Nummer 14 der Tarife	3 000,00 DM	(1 533,88 Euro)	1 535,00 Euro	(3 002,20 DM)
Stationäre Heilbehandlung				
Nummer 19 der Tarife	30,00 DM	(15,34 Euro)	16,00 Euro	(31,29 DM)
	60,00 DM	(30,68 Euro)	32,00 Euro	(62,59 DM)

Die geglätteten Euro-Beträge gelten für Behandlungen ab dem 1. Januar 2002.



Die Beiträge im Tarif 820 K werden ebenfalls nach dem amtlichen Umrechnungskurs in Euro umgerechnet und auf zwei Stellen hinter dem Komma kaufmännisch gerundet. Trotz der Leistungsverbesserungen durch die Euro-Glättungen bleibt der Beitrag unverändert.

Clinic-Card – der Ausweis für im Tarif 820 K Versicherte (mit Bild Card für Privatversicherte)

Noch in diesem Jahr erhalten alle höherversicherten Personen im Tarif

820 K eine Clinic-Card. Mit Hilfe dieser Karte können sie in Zukunft dem Krankenhaus gegenüber nachweisen, dass Anspruch besteht, wie ein Privatpatient behandelt zu werden.

Den Zuschlag für eine komfortablere Unterbringung in einem Zweibettzimmer rechnen wir künftig nach Vorlage dieser Karte direkt mit dem Krankenhaus ab. Die Krankenhausverwaltung informiert uns über die Aufnahme. Die Vorlage der bisherigen Versicherungsbestätigung im Krankenhaus ist damit nicht mehr erforderlich. Das bekannte Anerkennungsverfahren bei gemischten Anstalten bleibt davon unberührt.

Die Kostenübernahmegarantie schließt jedoch nicht die Erstattung privatärztlicher Behandlungskosten ein. Die Rechnung des liquidationsberechtigten Arztes sind wie üblich zur Erstattung bei uns einzureichen.

Neben versicherungstechnischen Daten, enthält die Karte zusätzliche – wichtige – Informationen, wie zum Beispiel die Versicherungsnummer, die Telefonnummer der Ansprechpartner in Leistungsfragen und auf der Rückseite die Hotline bei Fragen zu Erkrankungen im Ausland.

Die neue Reisekostenordnung

- Was zählt als Dienstreise?
 - Wer bekommt Tagegeld?
 - Wieviel Geld steht mir zu?
 - Fallbeispiele aus der Praxis

Fotos: J. Hoppe

Eine Reihe von Änderungen bringt die neue Reisekostenordnung, die die bisherigen diözesanen Regelungen ablöst. Deutlich verbessert wurde vor allem die Erstattung von dienstlichen Fahrtkosten.

Der Weg zur neuen Regelung

Im BAT – dem Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes – wird für die Erstattung von Auslagen für Dienstreisen (außerhalb des Dienstortes) und Dienstgängen (innerhalb des Dienstortes oder Wohnortes) auf die für die Beamten des Arbeitgebers jeweils geltenden Bestimmungen verwiesen (§ 42 BAT). Im "Tarifrecht" der bayerischen (Erz-)Diözesen fehlte eine solche Regelung.

Hier konnten – zumindest bis zum 31.12.1996 – von den bayerischen (Erz-)Diözesen eigene Regelungen in Absprache mit den Mitarbeitervertretungen getroffen werden (vgl. § 42 Abs. 1 ABD Teil A, 1. – alte Fassung – i.V. mit § 29 Abs. 1 Nr. 9 MAVO). Diese diözesanen Regelungen haben sich sehr unterschiedlich entwickelt. So wurde teilweise noch mit Kilometerpauschalen von 35 Pf gearbeitet – angesichts der gestiegenen Treibstoffpreise konnte von einer angemessenen Erstattung der Auslagen keine Rede mehr sein.

Daher wurde der Ruf nach einer Regelung der KODA immer drängender, die

nun mit der Bayer. Reisekostenordnung (ReiseKO) geschaffen wurde.

Angesichts der sehr unterschiedlichen Ausgangslage in den bayerischen Bistümern bereitete es große Schwierigkeiten, ein eigenständiges kirchliches Reisekostenrecht zu entwickeln. Wie auch in anderen Fragen wurde daher weitgehend auf die für den Öffentlichen Dienst gültige Regelung, das Bayer. Reisekostengesetz, zurückgegriffen. Dem entspricht auch die Vorbemerkung zur Reisekostenordnung. Danach ist überall dort, wo die Reisekostenordnung des ABD keine Regelungen trifft, hilfsweise das Bayer. Reisekostenrecht anzuwenden.

Geltungsbereich

Die Reisekostenordnung der Bayer. (Erz-)Diözesen, veröffentlicht in der Anlage Nr. 29 zu den diözesanen Amtsblättern, gilt für MitarbeiterInnen, deren Arbeitsverhältnis dem ABD unterliegt.

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Die Sonderregelung (SR) 2 I als Teil des ABD ist eine eigenständige Regelung der Lehrerkommission in der KODA, die über eigene Beschlusskompetenz verfügt.

Nach der SR 2 I Teil A Nr. 11 und Teil B Nr. 7 kommen für diese Lehrkräfte die für die Beamten des Katholischen

Schulwerks in Bayern geltenden Regelungen zur Anwendung. Damit gilt für diese Gruppe das Bayer. Reisekostengesetz direkt. Die Inhalte sind aber nahezu identisch. Vor allem unterscheiden sich die Erstattungssätze des Reisekostengesetzes nicht von denen der Reisekostenordnung.

Grundsätze der Reisekostenentschädigung

Die Reisekostenregelungen zeichnen sich durch drei wesentliche Grundsätze aus:

1. Kostenvergütungen (Erstattungen) können nur dort und nur in dem Umfang beansprucht werden, in dem tatsächlich Kosten anfallen.

2. Unter verschiedenen Alternativen eine Dienstreise zu absolvieren, ist jeweils die wirtschaftlichste, das heißt die kostengünstigste zu wählen.

Die Präferenz lautet:

- a) öffentliche Verkehrsmittel (Bahn, Bus) und gegebenenfalls zugewiesene Dienstfahrzeuge;
- b) eigener PKW, Motorrad, Motorroller, Moped, Fahrrad ...;
- c) andere nicht regelmäßig verkehrende Verkehrsmittel, z. B. Taxi.

3. Dienstreisen sind vorher durch den entsprechenden Vorgesetzten anzuordnen, Ansprüche auf Reisekostenvergütung sind innerhalb von sechs Monaten ab Beendigung der Dienstreise geltend zu machen.

Beispiele aus der Praxis

Beispiele aus der Praxis

Reiseantritt ab Wohnung oder Dienststelle

• Der Mitarbeiter, Herr V., wohnhaft in Penzberg (Landkreis Weilheim-Schongau), ist für seinen Arbeitgeber – die Erzdiözese München und Freising, mit Dienststelle in München – nach Landshut unterwegs.

Berechnung der Reisekosten:

Da Herr V. ohnehin täglich zur Arbeitsstelle fahren müsste, gehört die morgendliche Fahrt nach München zu seinen üblichen Verpflichtungen. Beginn und Ende der Dienstreise richten sich nach der Dienststelle (§ 7 ReiseKO). Damit ist auch die Dienststelle der Ort, an dem die Dienstreise angetreten wird. Fahrtkosten können nach der Reisekostenordnung nur für die Fahrt zwischen München und Landshut erstattet werden (§ 5 Abs. 3 S. 3 ReiseKO). Für diese Fahrt hat Herr V. das günstigste Verkehrsmittel zu wählen (§ 5 Abs. 1, 3 ReiseKO). Vorrangig ist die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel oder von Dienstkraftfahrzeugen (§ 5 Abs. 1 ReiseKO) vor privateigenen Kraftfahrzeugen (§ 6 ReiseKO).

Soweit die Benutzung eines eigenen Kraftfahrzeuges nicht genehmigt wurde (Die Genehmigung kann im Einzelfall, durch generelle Genehmigung oder durch ständige Übung geschehen.), werden Herrn V. nur die Fahrtkosten der Bahnreise erstattet (§ 6 Abs. 2 Satz 1 ReiseKO). Dabei ist selbstverständlich der günstigste Tarif in der jeweiligen Bahnklasse zu wählen. Die Benutzung anderer, nicht regelmäßig verkehrender Beförderungsmittel (z. B. Taxi), führt nur bei triftigen Gründen zu einer Kostenerstattung (§ 5 Abs. 4 ReiseKO).

• Unser genannter Mitarbeiter, Herr V., muss dienstlich in die entgegengesetzte

Richtung fahren – nach Garmisch-Partenkirchen.

Berechnung der Reisekosten:

Herr V. könnte zuerst von Penzberg aus nach München an seinen Dienstort fahren, um von dort die Dienstreise anzutreten. Es ist aber nicht notwendig, dass Herr V. die Dienstreise von München aus antritt. Da das Ziel der Dienstreise vom seinem Wohnort aus günstiger zu erreichen ist, hat Herr V. die Dienstreise von der Wohnung aus anzutreten (§ 7 ReiseKO). Reisekosten werden nur für



Im Einzelfall kann die Benutzung des eigenen Autos wirtschaftlicher sein. Foto: J. Hoppe

die Fahrt zwischen Wohnort (Penzberg) und Zielort (Garmisch-Partenkirchen) anfallen können.

Für diese Fahrt hat Herr V. das günstigste Verkehrsmittel zu wählen (§ 5 Abs. 1 ReiseKO); das kann alternativ die Bahn von Penzberg nach Tutzing und dort ein Umsteigen nach Garmisch-Partenkirchen sein, oder die Fahrt mit dem eigenen PKW.

Bei der Berücksichtigung von Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit sind nicht nur die reinen Fahrtkosten einzubeziehen, sondern auch die Arbeitszeit, die "unproduktiv" für die Dienstreise beansprucht wird. So kann es im Einzelfall sein, dass die Fahrt mit dem eigenen PKW oder ein Flug aufgrund einer erheblichen Zeitersparnis wirtschaftlicher als die Benutzung der Bahn ist.

Fahrten zur zweiten Schule

• Die Religionslehrerin im Kirchendienst, Frau H., wohnt in Kiefersfelden und ist an einer Stammschule in Rosenheim tätig. Daneben wird sie in der "Irmingard-Schule" auf einer Chiemsee-Insel (Zweitschule) eingesetzt.

Berechnung der Reisekosten:

Die Fahrt zur Stammschule in Rosenheim entspricht der Fahrt zwischen Wohnung und Arbeitsstelle. Dagegen ist nach allgemein herrschender Auffassung und üblicher Praxis, die sich auf die entsprechende kultusministerielle Regelung stützt, die zusätzliche Fahrt zur Zweitschule – gegebenenfalls unter Einschluss der Passagierschiffahrt – eine Dienstreise. Frau H. erhält eine entsprechende Reisekostenvergütung.

Angenommen, Frau H. würde von der "Irmingard-Schule" bereits einen Teil der Reisekosten erstattet bekommen, würden diese von ihrem Anspruch abgezogen (§ 3 Abs. 2 ReiseKO). Kosten, die bereits von Dritten erstattet wurden, können nicht nochmals eingefordert werden.

Fahrten aus besonderem Anlass

• Die Pastoralreferentin, Frau St., wohnhaft in Fürstenfeldbruck, ist dienstlich in der Krankenhauseelsorge in München-Bogenhausen tätig. An ihrem freien Wochenende wird sie vom Krankhauspfarrer angerufen, der erkrankt ist und sie bittet, den Gottesdienst am Sonntag zu übernehmen.

Es handelt sich in diesem Vertretungsfall um einen Dienst außerhalb des normalen Arbeitszeitrahmens. Die Fahrt ist somit eine zusätzliche Fahrt aus besonderem dienstlichem Anlass.

Kostenerstattung:

Das ABD verweist hier auf die jeweiligen diözesanen Regelungen (§ 42 Abs. 2 Buchst. d ABD Teil A, 1.).

Hat Frau St. eine Monatskarte des Münchner Verkehrsverbundes, mit der sie üblicherweise nach Bogenhausen fährt, fallen keine erstattungsfähigen Kosten an. Andernfalls

richtet sich die Erstattung nach den Regelungen und Sätzen ihrer Erzdiözese.

Teilweise werden von Dienstgebern auch Zuschüsse zu regulären Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte gezahlt, insbesondere wenn der/die MitarbeiterIn mehrfach am Tag zur Dienststelle fahren muss. Solche Fahrten fallen nicht unter die Reisekostenordnung – es gelten, soweit vorhanden, die diözesanen Bestimmungen weiter.

Dienstliche Besorgungen

- Ein Mesner, Herr W., besorgt in der Kreisstadt Hof im Fichtelgebirge besonders rußfreie Kerzen für seine Pfarrkirche in Lichtenberg. Einen Teil der Kerzen bringt er auf Wunsch des Pfarrers auch noch in die Filialkirche im Ortsteil Hölle, die von einem anderen Mesner betreut wird.

Berechnung der Reisekosten:

Die Fahrt von Lichtenberg nach Hof ist eine Dienstreise, die zur Filiale ein Dienstgang (da innerörtlich); Herr W. hat in beiden Fällen einen Anspruch auf Reisekostenvergütung (§ 3 Abs. 1 Satz 1

ReiseKO) im Rahmen der günstigsten Fahrtroute (§ 3 Abs. 1 Satz 2 ReiseKO).

- Die Kindergartenleiterin, Frau H. aus Geretsried, bereitet einen Bücherstand in ihrem Kindergarten (Pfarrei Wolfratshausen-Altstadt) vor und besorgt deshalb in Abstimmung mit dem Pfarrer einige Kinderbücher aus der Pfarrbücherei der Nachbarpfarrei in Wolfratshausen-Waldram.

Berechnung der Reisekosten:

Unabhängig ob "Dienstgang" oder "Dienstreise" – Frau H. hat einen Anspruch auf Reisekostenvergütung für diese Dienstreise (§ 4 ReiseKO).

Detailfragen Detailfragen

Pauschale Kostenerstattungen

Die Fahrtkostenerstattungen bei privatem Kraftfahrzeug (§ 6 ReiseKO), Tagegeld (§ 8 ReiseKO) und Übernachtungsgeld (§ 9 ReiseKO) sind in Höhe der staatlich anerkannten Pauschalsätze einheitlich festgelegt. Diese Pauschalsätze sollen einen sachgerechten, aber nicht luxuriösen Aufwand ermöglichen.

§ 14 Abs. 1 ReiseKO erlaubt darüber hinaus grundsätzlich eine Pauschalvergütung für sämtliche Arten von Reisekosten mit Ausnahme der Erstattung der Auslagen für Reisevorbereitung. Diese "vereinfachte Abrechnung" muss sich nach dem Durchschnitt der in einem bestimmten Zeitraum sonst anfallenden Erstattungen bemessen.

§ 14 Abs. 2 ReiseKO erlaubt darüber hinaus, mit den MitarbeiterInnen auch höhere oder niedrigere Pauschalvergütungen für die Erstattung von Tage- und Übernachtungsgeldern zu vereinbaren.

Voraussetzung ist, dass regelmäßige oder gleichartige Dienstreisen oder Dienstgänge vorliegen. Diese Pauschalierung dient also der einfacheren Abrechnung von Dienstgeber und Dienstnehmer und ist nicht als "Gefälligkeitspauschale" zu werten.



*Wer arbeitet, muss auch essen:
das Tagegeld entschädigt für den
Verpflegungsmehraufwand.*

Foto: J. Hoppe

"Spitzabrechnung"

Auf Antrag des/der MitarbeiterIn kann unter Berücksichtigung der Wirtschaftlichkeit vereinbart werden, anstatt auf Basis der Tagegeldpauschale auf Grundlage der

tatsächlich angefallenen Kosten abzurechnen (§ 8 Abs. 6 ReiseKO).

Aus- und Fortbildungsreisen

Durch Artikel 9 der Grundordnung ist festgelegt, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Anspruch auf berufliche Fort- und Weiterbildung haben, der die fachlichen Erfordernisse und auch die ethischen und religiösen Aspekte des Dienstes umfasst.

Zu differenzieren ist zwischen Ausbildungsreisen, Fortbildungsreisen und Weiterbildungsreisen. Im Bereich der Fortbildung wird wieder unterschieden zwischen der dienstlich angeordneten Fortbildung, der freiwilligen beruflichen Fortbildung im anerkannt dienstlichen Interesse und der freiwilligen (beruflichen und nicht beruflichen) Fortbildung, an der ein dienstliches Interesse fehlt.

Die Reisekostenordnung ersetzt für die in § 42 Abs. 1 ABD Teil A, 1. (neue Fassung) genannten Reisen, die bisher bestehenden diözesanen Regelungen für dienstlich angeordnete Fortbildungsreisen (§ 1, § 2 Abs. 3, § 20 ReiseKO), nicht aber solche Regelungen für Aus- und Weiterbildungsreisen (§ 42 Abs. 2 Buchst. c ABD).

Bei Reisen zum Zweck der Aus- und Weiterbildung wird im § 42 Abs. 2 auf diözesane Regelungen verwiesen.

Vor allem bezüglich der freiwilligen beruflichen Fortbildung werden derzeit von einer KODA-Arbeitsgruppe noch verschiedene Einzelfragen geklärt. Wir werden in einer der nächsten Ausgaben informieren!

Nebenkosten

Der Begriff der Nebenkosten ist rechtlich unbestimmt. Es handelt sich um Ausgaben, die zur Erledigung des Dienst-



Nebenkosten wie z. B. Parkgebühren werden extra erstattet. Foto: J. Hoppe

geschäftes (also der Dienstreise oder des Dienstganges) unvermeidbar waren und nicht in den §§ 5 bis 11 ReiseKO enthalten sind (vgl. § 670 BGB). Notwendige Auslagen können z. B. Parkgebühren am Ziel der Dienstreise sein oder die Kosten eines Abschleppdienstes bei einer Panne. Aber auch Schadensersatzforderungen Dritter anlässlich eines Dienstunfalles während einer Dienstfahrt können hierunter fallen.

Versicherungsfragen

Nach § 6 Abs. 2 Satz 2 ReiseKO besteht für Dienstreisen (§ 2 Abs. 1 ReiseKO), für die die Benutzung eines eigenen Kraftfahrzeuges nicht genehmigt worden ist,

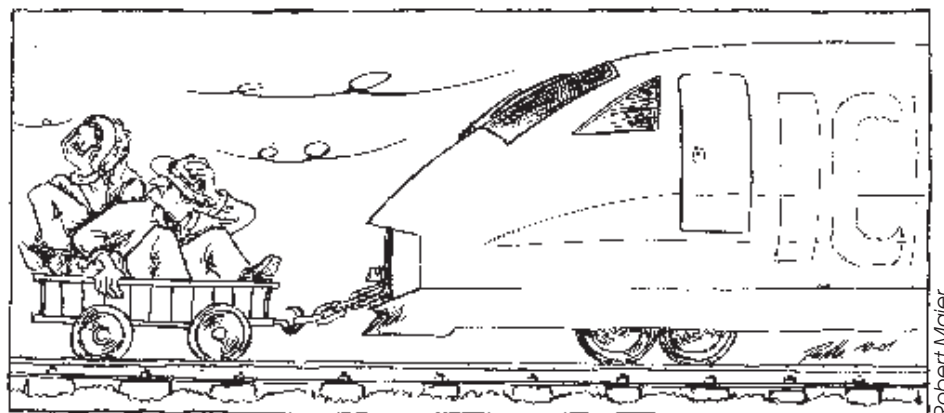
kein Versicherungsschutz über die diözesane Fahrzeugversicherung.

Die Ansprüche des/der MitarbeiterIn ergeben sich jedoch aus ABD Teil A, 1. § 14. Demnach haftet der Dienstgeber, zumindest soweit nicht grobe Fahrlässigkeit oder Vorsatz vorliegen. Hat der Dienstgeber die Benutzung des eigenen PKWs ausdrücklich verboten oder die Benutzung Öffentlicher Verkehrsmittel angeordnet, liegt ein Haftungsausschluss vor. Benutzt der/die Beschäftigte trotz Verbotes den eigenen PKW, haftet der Dienstgeber in der Regel nicht für mögliche Schäden. Anders verhält es sich, wenn der Dienstgeber die PKW-Benutzung (stillschweigend) duldet. Eine solche Duldung liegt auch vor, wenn der Dienstgeber zwar nur die Bahnkosten erstattet, es aber dem/der MitarbeiterIn überlässt, ob er/sie trotzdem mit dem eigenen Auto fährt.

Der mögliche Haftungsausschluss bezieht sich nicht auf die gesetzliche Unfallversicherung, die aber nur bei Personenschaden eintritt.

Tagegeld

Das Tagegeld (§ 8 ReiseKO) ist eine Entschädigung für die erhöhten Verpflegungskosten, die anlässlich einer Dienstreise (nicht eines Dienstganges) anfallen. Die amtlichen Sachbezugswerte (§ 8 Abs. 6 ReiseKO) legen den Verpflegungsaufwand fest, den der/die MitarbeiterIn ohnehin gehabt hätten. Dementsprechend wird das Tagegeld gekürzt, wenn eine unentgeltliche Verpflegung stattfindet (§ 11 ReiseKO).



UNTERWEGS IM AUFTRAG DES HERRN!

Robert Meier

Mahlzeiten ohne Getränke

Die Kürzungssätze des § 11 Abs. 1 Nr. 1 und 2 ReiseKO gehen davon aus, dass jeweils ein vollständiges Frühstück, Mittag- oder Abendessen gewährt wird. Zu einer vollständigen Mahlzeit gehören angemessene Speisen und Getränke. Wenn nur eine teilweise Verpflegung (nur Speisen oder nur Getränke) gewährt wird, kann das Tagegeld auch nicht gekürzt werden.

Rückwirkende Inkraftsetzung

Die ReiseKO ist rückwirkend zum 01.04.2001 in Kraft gesetzt worden. Bereits erstattete Kosten, werden, soweit die Neuregelung für die MitarbeiterInnen ungünstiger ist (dies trifft in manchen Fällen beim Tagegeld zu), von den diözesanen Arbeitgebern nicht zurückgefordert. Im Falle zu niedrig erstatteter Kilometer-Gelder besteht Anspruch auf Nachzahlung.

Steuerrecht

Da die Erstattungsbeträge der ReiseKO teilweise deutlich unter den Sätzen liegen, die als Werbungskosten geltend gemacht werden können, empfiehlt es sich zumindest für jene, die häufiger eine Dienstreise durchführen, alle Dienstreisen einschließlich der vom Dienstgeber gewährten Erstattung bei den Werbungskosten aufzuführen, um die Differenz zwischen Erstattungsbetrag und Steuerfreibetrag als Werbungskosten geltend machen zu können.

Erich Sczepanski

Der Text der Reisekostenordnung wurde in der Amtsblattanlage Nr. 29 veröffentlicht. Unter www.kodakompass.de/reisekosten finden Sie die Ordnung mit zusätzlichen Erläuterungen, sowie das Antragsformular für verschiedene Erz-/Diözesen.

Reisekosten

Zahlen, Fakten

Öffentliche Verkehrsmittel

haben grundsätzlich Vorrang. Im Einzelfall kann jedoch, vor allem aufgrund von Zeitersparnis, die Benutzung des eigenen Kraftfahrzeugs wirtschaftlicher sein.

Erstattet wird...

- bis Vergütungsgruppe VI a: 2. Klasse
- ab Vergütungsgruppe V c: 1. Klasse
- Schlafwagen: Einbettklasse unter Abwägung der Gesamtkosten (evtl. ist z. B. frühere Bahnfahrt + Übernachtung günstiger)
- Flugzeug: der günstigste Tarif

Eigene Fahrzeuge

dürfen benutzt werden, wenn öffentliche Verkehrsmittel nicht zur Verfügung stehen, ihre Benutzung unzumutbar ist (z. B. wegen schweren Gepäcks) oder wenn es wirtschaftlicher ist. Fahren mehrere MitarbeiterInnen gemeinsam mit einem PKW, dürfte dies oft wirtschaftlicher als die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel sein.

- PKW: 0,58 DM; 0,30 Eu / km.
- Motorrad/-roller: 0,25 DM; 0,13 Eu/ km
- Moped/Mofa: 0,15 DM; 0,08 Eu/ km
- Fahrrad: 0,07 DM; 0,04 Eu/ km
- Wer einen Reisekostenberechtigten mitnimmt erhält zusätzlich: 0,03 DM; 0,02 Eu /km.
- Fallen Nebenkosten an, z. B. für Parkgebühren, werden diese extra erstattet.

Sonstige Verkehrsmittel

• Mietwagen, Taxis etc. sind nachrangig zu benutzen. Wenn ein triftiger Grund zu ihrer Benutzung vorliegt, werden die Kosten voll erstattet.

Ein solcher liegt z. B. vor, wenn das Tagungshaus, zu dem die Reise gehen soll, vom Zielbahnhof aus mit Bus oder Straßenbahn nicht erreichbar ist.

• Stehen Dienstfahrzeuge zur Verfügung, hat ihre Benutzung in der Regel Vorrang. Kosten werden in diesem Fall nicht erstattet.

Die Eurosätze gelten ab 1.1.2002.

Fahrten zur Arbeitsstätte sind keine Dienstreisen. Hier gewähren manche Dienstgeber Fahrtkostenzuschüsse.

Dienstreisen sind Reisen zur Erledigung von Dienstgeschäften außerhalb des Dienstortes. Dienstgänge sind Gänge oder Fahrten zur Erledigung von Dienstgeschäften innerhalb des Dienst- oder Wohnortes. Die Erstattung der Fahrtkosten ist in beiden Fällen identisch.

Dienstreisen oder -gänge müssen in der Regel vor Antritt genehmigt werden!

Die Erstattung von Reisekosten ist binnen 6 Monate zu beantragen.

Zusammenstellung: Manfred Weidenthaler

Tagegelder

gibt es nur für Dienstreisen. Bei Dienstgängen (innerhalb des Dienst-/Wohnortes), sowie bei Dienstreisen bis 6 Stunden Dauer, werden Verpflegungskosten – sollten sie notwendigerweise angefallen sein – nicht pauschal, sondern gegen Nachweis erstattet.

- Im Einzelfall kann die Übernahme der tatsächlichen Kosten anstelle der Pauschalen vereinbart werden.
- Bei Auslandsdienstreisen gelten die Tagegeldsätze der Bayer. Auslandsreisekostenverordnung.
- Für Dienstreisen, die länger als 14 Tage dauern, gibt es eine zusätzliche Regelung.
- Sollte Anspruch auf Geld von Dritten bestehen, wird dieser abgezogen – egal, ob der Anspruch wahrgenommen wird.

Das volle Tagegeld beträgt 29 DM / 15 Eu bei eintägigen Reisen, 42 DM / 21,50 Eu bei mehrtägigen.

Bei Übernachtungen gibt es – soweit nicht freie Übernachtung gewährt wurde – eine Pauschale von 36 DM bzw. 18,5 Eu. Übersteigen die Auslagen die Pauschale, werden gegen Nachweis die angefallenen Kosten erstattet.

Tagegeldkürzung: Wieviel Prozent des vollen Satzes gezahlt werden, hängt davon ab, ob freie Verpflegung gewährt wird und wie lange die Reise dauert. Dauert die Dienstreise an dem entsprechenden Tag nicht mehr als 12 Stunden und werden freie Mahlzeiten gewährt, wird das Tagegeld zweifach gekürzt – wegen der Reisedauer und wegen der freien Beköstigung.

Ungekürztes Tagegeld bei eintägiger Dienstreise 29 DM / 15 Eu, bei mehrtägiger 42 DM / 21,50 Eu.

Tagegeld, abhängig von der Reisedauer

Reisedauer ...

- von mehr als 6 bis 8 Std.
- von mehr als 8 bis 12 Std.
- von mehr als 12 Std.

Kürzung vom vollen Satz um...

- 70 %
- 50 %
- 0 %

Tagegeldkürzung wegen freier Beköstigung

Freie Mahlzeit/en...

- Frühstück frei
- Mittag- oder Abendessen
- Frühstück und Mittagessen
- Frühstück und Abendessen
- Mittag- und Abendessen
- alle Mahlzeiten

Kürzung vom vollen Satz um...

- 20 %
- 40 %
- 60 %
- 60 %
- 80 %
- 100 %

Beispiel mehrtägige Dienstreise

Abfahrt von der Dienststelle am Montag 12 Uhr, Rückkunft am Mittwoch 13 Uhr. Reisedauer: Montag: 12 Std.; Dienstag: 24 Std.; Mittwoch: 13 Std.



Auf einen Blick

Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

Über die Hälfte der ArbeitnehmerInnen im ABD-Bereich ist in Teilzeit tätig. Unter welchen Voraussetzungen Anspruch auf Teilzeit besteht, haben wir in der folgenden Tabelle zusammengefasst:

Rechtsgrundlage	Anspruchsgründe	Ablehnungsgründe	Anmerkungen
<i>Gesetzliche Ansprüche</i>			
§ 8 TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz)	- Anspruch ohne Angabe von Gründen nach 6monatiger Beschäftigungszugehörigkeit	- kein Anspruch bei Einrichtungen bis in der Regel 15 Mitarbeiter - kein Anspruch, wenn betriebliche Gründe entgegen stehen	Nach § 8 I TzBfG haben Arbeitnehmer seit 1.1.2001 erstmals einen allgemeinen gesetzlichen Anspruch auf Teilzeit
§ 15 V-VII BErzGG (Bundeserziehungsgeldgesetz)	- Anspruch für alle Arbeitnehmer, die Anspruch auf Elternzeit haben, nach 6monatiger Beschäftigung	- kein Anspruch bei Einrichtungen bis in der Regel 15 Mitarbeiter - kein Anspruch, wenn dringende betriebliche Gründe entgegenstehen	Nach § 15 VII BErzGG besteht seit 1.1.2001 erstmals ein Teilzeitanspruch für die Dauer der Elternzeit
§ 81 V SGB IX (Sozialgesetzbuch)	- Anspruch, wenn Teilzeitbeschäftigung wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist (§ 81 V S. 3 SGB IX)	- kein Anspruch, wenn Teilzeit für den Dienstgeber unzumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden (§ 81 V S. 3 i. V. m. IV S. 3 SGB IX)	Zum 1.7.2001 löste das "SGB IX - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen" das "Schwerbehindertengesetz" ab
<i>Ansprüche nach ABD</i>			
ABD Teil C, 13. Regelung der Altersteilzeit	- Vollendung des 60. Lj., Beschäftigungszugehörigkeit 5 Jahre, sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis an mindestens 1080 Kalendertagen in den letzten 5 Jahren, Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss sozialversicherungspflichtig sein	- kein Anspruch, wenn dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe entgegenstehen	- zwischen dem 55. und 60. Lebensjahr kann Altersteilzeit gewährt werden; erst mit Vollendung des 60. Lebensjahres besteht ein entsprechender Rechtsanspruch
ABD Teil A (Angestellte) und Teil B (Arbeiter), jeweils 1. § 15 b Teilzeitbeschäftigung	- Anspruch bei Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren oder Pflege eines Angehörigen nach ärztlichem Gutachten	- kein Anspruch, wenn dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe entgegenstehen	

Wir danken Hans Peter Zetl, Rechtsberater der KODA-Mitarbeiterseite, für die zur Verfügung gestellten Informationen.

Volkschulen geregelt

Die Arbeitsverhältnisse der Lehrkräfte an kircheneigenen Grund- und Hauptschulen sollen sich künftig weitgehend an den Regelungen für Beamte im staatlichen Schuldienst orientieren. Am 13.9.01 beschloss die Lehrerkommission eine entsprechende für Bayern einheitliche Regelung, die den Bischöfen zur In-Kraft-Setzung vorliegt.

Man einigte sich auf folgende Eckpunkte:

- Vergütung nach der A-Tabelle.
- Übernahme des Arbeitnehmerbeitrages zur gesetzlichen Rentenversicherung bei Lehrkräften in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, wenn ihre Ausbildung und Tätigkeit eine beamtenrechtliche Laufbahn ermöglichen würde.
- Übernahme des Arbeitnehmerbeitrages zur Arbeitslosenversicherung beim selben Personenkreis wie vorher spätestens ab dem 5. Jahr nach Beginn des Arbeitsverhältnisses.
- Beihilfe für Lehrkräfte in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zumindest für die Dauer der Beschäftigung.
- Möglichkeit zusätzlicher Vergütungsbestandteile für Lehrkräfte, die ein Angebot zur Verbeamtung beim Staat haben, um auf den Lehrermangel, vor allem im Hauptschulbereich, reagieren zu können.

Der letzte Punkt wurde sehr konträr diskutiert. Die Mitarbeiterseite sah hier eine Benachteiligung der älteren Lehrkräfte, die oft schon über viele Jahre hinweg ihre Schule mitgeprägt haben und die aufgrund ihres Alters oder ihrer Note beim Staat kein Angebot mehr zur Verbeamtung erhalten können. Die Dienstnehmerseite stimmte dieser Regelung erst zu, nachdem im Protokoll festgehalten wurde, dass die Dienstgeberseite in absehbarer Zeit über ein Zulagensystem für Leistungsträger, das dann auch die älteren Lehrkräfte einschließt, nachdenken wolle.

In den übrigen Bereichen unterscheidet sich die Regelung für Grund- und Hauptschulen kaum von der für kirchliche Gymnasien und Realschulen. In der nächsten Ausgabe werden wir ausführlich berichten.

Die Redaktion

Neues ABD

Eine aktualisierte Ausgabe des ABD wird voraussichtlich ab Januar im Buchhandel erhältlich sein. Der neue Preis von Buch und CD-Rom stand bei Drucklegung noch nicht fest.

Ihre KODA-VertreterInnen

Vertreter der Lehrerkommission
Reinhard Donhauser-Koci 0 85 45/7 01

Diözese Würzburg

Jürgen Herberich 09 31/9 42 20
Beate Reisert 0 60 21/39 21 24

Diözese Eichstätt

Rainer Kastl 0 84 21/5 06 32
Renate Ziller

Diözese Augsburg

Eduard Frede 08 21/3 15 23 01
Angelika Haselböck 08 21/46 21 55
Johannes Reich 0 83 41/93 82 31

Erzdiözese Bamberg

Johannes Hoppe 09 11/4 01 02 62
Susanne Steiner-Püschel 09 11/26 13 90

Diözese Regensburg

Sandra Sperrer 09 41/5 97 23 05
Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23

Diözese Passau

Dr. Joachim Eder 0 85 07/92 26 03
Elisabeth Weinzierl 08 51/8 79 79

Erzdiözese München und Freising

Martin Binsack 0 89/1 40 93 51
Ingrid Enzner 0 81 22/1 84 37
Erich Sczepanski 0 89/21 37 12 89
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84

Die Postanschriften erfahren Sie über unsere Geschäftsstelle und unsere Internetseite.

Impressum

KODA Kompass
Informationen der Bayerischen
Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der
Dienstgeberseite

Für die Inhalte und sachliche Richtigkeit
tragen die AutorInnen die Verantwortung.
Die Beiträge sind nicht Meinungsäußerungen
der Redaktion oder der KODA als Ganzes.
Rechtskräftig sind ausschließlich die
Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der
Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

Herausgeber- und Autorenanschrift

Bayerische Regional-KODA
Alte Gasse 14, 86152 Augsburg
Tel.: 08 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 37 93

Redaktionsanschrift

c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
Tel.: 0 80 34/40 84 Fax: 0 80 34/7 08 98 61
email: redaktion@kodakompass.de

Redaktion

Jürgen Herberich, Johannes Hoppe,
Christian Spannagl, Sandra Sperrer,
Susanne Steiner-Püschel, Manfred
Weidenthaler, Vertreter der
Dienstgeberseite: Wolfgang Rückl
Redaktionsleitung und Layout
Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.)

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: 35.000

Erscheinungsweise und Bezug

KODA Kompass erscheint i. d. R. 4 x jährlich.
Für sozialversicherungspflichtige MitarbeiterInnen im ABD-Bereich werden die Kosten von den Bayer. Diözesen getragen. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Diözesen, Kirchenstiftungen, sowie angegliederter Einrichtungen erhalten den KODA Kompass automatisch zugestellt. Beschäftigte weiterer Einrichtungen erhalten ihn persönlich oder über ihre Dienststelle, soweit diese ABD anwendet und bei der Bayer. Regional-KODA registriert ist. Sonstige Bezieher können den KODA Kompass bei der Druckerei Fuchs gegen Kostenbeitrag abonnieren. Kostenbeitrag für Herstellung und Versand 8 Euro pro Kalenderjahr (bei Auslandsbezug zzgl. Porto). Einzelexemplare, auch älterer Ausgaben, erhalten Sie bei Einsendung eines adressierten und mit 3 DM frankierten Rückumschlags von der KODA-Geschäftsstelle. **Alle Ausgaben können unter www.kodakompass.de eingesehen und ausgedruckt werden.**

Vervielfältigung und Weitergabe ist gestattet und erwünscht. Der Abdruck in anderen Publikationen ist gestattet, wenn der Text nicht ohne Zustimmung geändert, der Verfasser genannt und ein Belegexemplar an den KODA Kompass gesandt wird.

§ Auf den Punkt gebracht

Unkündbarkeit

"Laut ABD bin ich unkündbar. Jetzt habe ich erfahren, dass auch Unkündbare gekündigt werden können. Kann das stimmen?"

Nach 15 Beschäftigungsjahren und Vollendung des 40. Lebensjahres sind kirchliche Angestellte "unkündbar" (Teil A, 1. § 53 Abs. 3; ArbeiterInnen vgl. Teil B, 1. § 57). Ein völliger Ausschluss von Kündigung widerspricht aber dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB § 626 Abs. 1). Im ABD ist daher geregelt, in welchen Fällen auch "unkündbaren Angestellten" gekündigt werden darf (§ 55 Teil A, 1.).

Es werden verschiedene Arten von Kündigungsgründen unterschieden: Ein "verhaltensbedingter" Grund liegt z. B. vor, wenn der/die MitarbeiterIn vorsätzlich und dauerhaft schlechte Arbeit leistet oder seinen Dienstgeber bestiehlt. "Personbedingte" Gründe sind vor allem Erkrankungen, z. B. Alkoholkrankheit, die das Erbringen der Arbeitsleistung dauerhaft nicht mehr zulassen. Auch ein Kirchenaustritt ist im Kirchendienst ein personbedingter Kündigungsgrund (BAG-Urteil v. 12.12.84).

"Unkündbare Angestellte" können verhaltens- oder personbedingt entlassen werden, wenn ein "wichtiger Grund" vorliegt. "Wichtiger Grund" bedeutet, dass es sich um einen besonders schwerwiegenden Kündigungsgrund handelt, der dem Dienstgeber das Fortsetzen des Arbeitsverhältnisses unzumutbar macht. In der Regel sind es Gründe, die bei kündbaren Angestellten zur sogenannten fristlosen Entlassung reichen. Erkrankungen, auch wenn sie länger dauern und häufiger vorkommen, genügen selten. Wenn dagegen ein/e DienstnehmerIn ihrem Dienstgeber ankündigt, er/sie werde krank, wenn der Urlaub nicht wie gewünscht verlängert wird, kann dies ein "wichtiger Grund" sein (vgl. BAG-Urteil v. 5.11.92). Selbst ohne vorherige Ankündigung kann das

Erschleichen von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen durch eine vorgetäuschte Erkrankung einen "Unkündbaren" den Arbeitsplatz kosten. Ebenso können wie-



Selten aber möglich: Entlassung von Unkündbaren *Foto: kna-Bild*

derholte ausländerfeindliche Äußerungen die Entlassung eines "Unkündbaren" rechtfertigen (vgl. LAG-Urteil Hamm v. 11.11.94). Selbstverständlich gilt das auch für kirchenfeindliche Äußerungen.

Da "unkündbare Angestellte" nicht "ordentlich" kündbar sind, gilt für sie, dass die Kündigung binnen zwei Wochen

nach Bekanntwerden der Gründe ausgesprochen werden muss (BGB § 626 Abs. 2, § 54 Abs. 2).

Neben der verhaltens- und der personbedingten Kündigung gibt es die "betriebsbedingte". Ein betriebsbedingter Grund liegt vor, wenn für den/die Beschäftigte/n keine Arbeit mehr vorhanden ist. Dies kann der Fall sein, wenn z. B. eine Gruppe in einem Kindergarten geschlossen werden muss. Selbst außerordentliche "wichtige" betriebliche Gründe berechtigen den Dienstgeber laut ABD in diesen Fällen nicht zur Kündigung eines unkündbaren Angestellten (Teil A, 1. § 55 Abs. 2, gilt nicht für ArbeiterInnen). Diese Regelung wird jedoch durch das Kündigungsschutzgesetz teilweise wieder aufgehoben. Sollte es tatsächlich unvermeidbar sein, in einer Einrichtung einen Teil der MitarbeiterInnen zu entlassen, sind in bestimmten – allerdings sehr seltenen Fällen – sogar "Unkündbare" vor "Kündbaren" zu kündigen. Der Grund dafür ist die vorgeschriebene "Sozialauswahl". Bei der betriebsbedingten Kündigung wirken ABD-Regelungen (Kündigungs- sowie Rationalisierungsschutz), Gesetze und Rechtsprechung auf eine komplizierte Weise ineinander.

Kündigungen sind im kirchlichen Bereich die Ausnahme. Vor allem bei der personbedingten Kündigung schöpfen die Dienstgeber ihre Rechte selten aus. Viele sind sich besonders der Verantwortung, die sie gegenüber schwer oder nicht-heilbar kranken MitarbeiterInnen haben, sehr bewusst. Wenn aber – aus welchen Gründen auch immer – einem/einer MitarbeiterIn die Kündigung droht, sollte er/sie unbedingt fachkundigen Rat einholen.

Manfred Weidenthaler

Internet-Infos auf einen Blick

Gezielte Informationen für Berufsgruppen, zu wichtigen Themen aus dem Arbeitsvertragsrecht und von den Vollversammlungen können Sie direkt aufrufen:

Informationen für...

Lehrkräfte an kirchl. Schulen
www.kodakompass.de/lehrer

MitarbeiterInnen im Kindertagesstättenbereich
www.kodakompass.de/kita
MesnerInnen

www.kodakompass.de/mesner

KirchenmusikerInnen
www.kodakompass.de/kirchenmusiker

pastorale MitarbeiterInnen
www.kodakompass.de/pastoral

Informationen zur...

Reisekostenordnung
www.kodakompass.de/reisekosten

Sabbatjahrregelung
www.kodakompass.de/sabbat

Altersteilzeit

www.kodakompass.de/atzt

Zusatzversorgung

www.kodakompass.de/zv

Texte und Erläuterungen zum ABD

www.kodakompass.de/abd

Berichte von den...

Vollversammlungen der Bayer. Regional-KODA

www.kodakompass.de/vv

Vollversammlungen der Lehrerkommission in der Bayer. Regional-KODA

www.kodakompass.de/vvfk/

Einheitliches Reisekostenrecht geschaffen

Ab sofort 58 Pf pro km für alle Kfz

Rückwirkend zum 1. April tritt die von der KODA beschlossene Reisekostenordnung in Kraft. Sie löst die diözesanen Regelungen ab.

Ab sofort werden **Fahrtkosten** bei Dienstreisen wie folgt erstattet:

- bei Bahnreisen ab Vergütungsgruppe V c 1. Klasse
- bei Flugreisen der günstigste Tarif
- bei Schlafwagen die Einbettklasse unter Abwägung der ansonsten anfallenden Gesamtkosten

Als pauschale **Wegstreckenentschädigung** bei Nutzung privateigener Fahrzeuge werden je Kilometer, unabhängig von der jährlichen Fahrleistung, gewährt:

- PKW: 0,58 DM
- Motorrad / -roller: 0,25 DM
- Moped / Mofa: 0,15 DM
- Fahrrad: 0,07 DM

Die **Mitnahmeentschädigung** für Personen, die ebenso Anspruch auf Fahrtkostenerstattung haben, beträgt 0,03 DM pro Person und Kilometer.

Beim **Tagegeld** wird zwischen eintägigen und mehrtägigen Dienstreisen unterschieden. Für eine eintägige Dienstreise sind je nach Dauer zu gewähren:

- bei 6 – 8 Std. 8,70 DM

- bei 8 – 12 Std. 14,50 DM
- bei mehr als 12 Std. 29,00 DM

Der Satz bei mehrtägigen Dienstreisen beträgt für den vollen Kalendertag 42,00 DM, wobei für den Tag des Antritts und der Beendigung nach oben genanntem Zeitrahmen eine Staffelung von 12,60 DM, 21,00 DM und 42,00 DM vorgenommen wird. Erhält der/die MitarbeiterIn seiner Tätigkeit wegen unentgeltlich Verpflegung, so wird das Tagegeld beim Frühstück um 20 v. H., beim Mittag- und Abendessen um je 40 v. H. gekürzt.

Übernachtungsgeld in Höhe von 36 DM pro Nacht wird bei einer mindestens achtstündigen Dienstreise gewährt, wenn diese sich über mehrere Kalendertage erstreckt oder bis drei Uhr angetreten worden ist. Übernachtungsgeld für eine Nacht wird nicht ausbezahlt, wenn die Dienstreise nach drei Uhr angetreten oder vor zwei Uhr beendet worden ist. Ebenso wird kein Übernachtungsgeld gewährt, wenn der/die MitarbeiterIn unentgeltlich Unterkunft erhält oder diese von Dritten bereitgestellt wird.

Rainer Kastl

Den Text der Reisekostenordnung finden Sie unter www.kodakompass.de/abd



Aus ökologischer und wirtschaftlicher Verantwortung: Bahnfahrten behalten Vorrang

Foto: J. Hoppe

Themen

● Halbezeitbilanz

Vieles auf den Weg gebracht

● Im Konfliktfall

Schlichtungsverfahren neu geregelt

● Elternzeit

Seit 1.1. noch flexibler

● PfarrhelferInnen:

Mehr Geld in der Diözese Augsburg

● Kindertagesstätten:

Zusätzliche Stunden verfallen nicht

● "Altfall"-Beihilfe auch in Teilzeit

● Mehr Lohn ab September

● Ballungsraumzulage

● Sonderurlaub angepasst

● Personenkräftfahrerregelung

Sonderteil

KirchenmusikerInnen und MesnerInnen

● Arbeitszeit im liturgischen Dienst

● Mit Arbeitszeit-Kalender

Beihilfe Tarif 810 bleibt erhalten

Per Gesetz wurde im Freistaat Bayern die Beihilfe für Angestellte und ArbeiterInnen zum 1.1.2001 abgeschafft. Durch eine Übergangsregelung hat der bayerische Gesetzgeber wenigstens den ArbeitnehmerInnen, die bereits am 31.12.2000 im Öffentlichen Dienst beschäftigt waren, für die Dauer des bestehenden Arbeitsverhältnisses die Beihilfe als "Besitzstand" erhalten.

In den bayerischen Diözesen begann mit Bekanntwerden des staatlichen Vorhabens ein intensiver Konsultationsprozess, in den die Dienstgebervorteiler in der Bayerischen Regional-KODA, die Finanzdirektoren und die Generalvikare

● Fortsetzung auf Seite 2

Fortsetzung von Seite 1

eingebunden waren. Schließlich konnte Prälat Dr. Eugen Kleindienst, Finanzdirektor der Diözese Augsburg und Mitglied der Regional-KODA, auf der 100. KODA-Vollversammlung namens der bayerischen Diözesen bekanntgeben, dass im Bereich der katholischen Kirche in Bayern die Beihilfe weiterhin auch neu in den kirchlichen Dienst tretenden ArbeitnehmerInnen gewährt wird.

Ausschlaggebend für diese Entscheidung war vor allem die Tatsache, dass die Beihilfe im kirchlichen Bereich im Gegensatz zum staatlichen Dienst stets voll und nicht im Verhältnis zum Beschäftigungsumfang (anteilig) gewährt wird. Seit 1994 wird die Beihilfe im Öffentlichen Dienst, einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts folgend, anteilig gewährt. Sie hatte damit im staatlichen Bereich ihre Bedeutung als Beihilfe im eigentlichen Sinn verloren und war zu einem mehr oder weniger hohen Zuschuss geworden.

Im kirchlichen Bereich kommt hinzu, dass der Beihilfetarif 810 für gesetzlich versicherte ArbeitnehmerInnen das Fundament bildet, auf dem die kirchliche Beihilfeversicherung (Tarif 820K) aufbaut.

Durch die weitsichtige Entscheidung der Diözesen wurde über das finanzielle Engagement hinaus ein Signal für die Bedeutung der Daseinsvorsorge im kirchlichen Dienst gesetzt.

Wolfgang Rückl,
Dienstgebervertreter

Neuwahl der KODA-Vorsitzenden



Turnusgemäß wechselt nach der Hälfte einer Wahlperiode der Vorsitz zwischen Dienstgeber- und Dienstnehmerseite. Neuer Vorsitzender wurde der bisherige Stellvertreter Wolfgang Rückl, Dienstgebervertreter (Foto links). Zum neuen Stellvertreter wurde der bisherige Vorsitzende Dr. Joachim Eder, Dienstnehmervertreter, gewählt (Foto rechts).

Die Redaktion

Sie haben eine Frage...

und irgendwo haben Sie im KODA Kompass doch schon etwas dazu gelesen – aber in welcher Ausgabe und wo haben Sie die Ausgabe? Probleme, für die wir eine Lösung haben.



Liebe Kollegin, lieber Kollege,

probieren Sie einfach mal unsere Internet-Seite aus. Dazu brauchen Sie keine Fachkenntnisse. Lassen Sie sich, wenn Sie noch keine Internet-Erfahrung haben, von einem/einer KollegIn zeigen, wie man den "Browser", das Internet-Steuerprogramm, aufruft. Tippen Sie "www.kodakompass.de" ein und Ihnen steht die umfassendste Informationssammlung rund um das kirchliche Arbeitsrecht in Bayern zur Verfügung. Wenn Sie eine spezielle Auskunft möchten, geben Sie ein Stichwort, z. B. "Vergütung" ein. Das Suchsystem stellt Ihnen alle entsprechenden Informationen zur Verfügung.

Der Platz in gedruckten Zeitschriften ist teuer und entsprechend knapp. Komplett Regelungen können wir zum Beispiel nicht abdrucken. Im Internet veröffentlichen wir Schritt für Schritt die Originaltexte neuer Regelungen mit zusätzlichen Erläuterungen und Verständnishilfen.


Für alle, die besonders schnell informiert sein wollen oder müssen, bieten wir einen elektronischen Rundbrief, den "kodakompass-newsletter". Er informiert Sie zwischen den Ausgaben des KODA Kompass über aktuelle Beschlüsse und Regelungen. Ein Service, der besonders von MitarbeitervertreterInnen und Funk-

tionsträgerInnen in Arbeitnehmerverbänden viel in Anspruch genommen wird. Um unseren kostenlosen Rundbrief zu erhalten, brauchen Sie lediglich einen elektronischen Briefkasten. Wenn Sie noch keine solche email-Adresse haben, können Sie sich eine solche kostenlos bei sogenannten free-mailern, z. B. "gmx", einrichten. Geben Sie "www.gmx.de" ein und folgen Sie den Anweisungen auf dem Bildschirm. Anschließend abonnieren Sie den "newsletter" auf unserer Internet-Seite.

Übrigens: die Zeiten, als Internet teuer war, sind vorbei – selbst bei exklusiven Anbietern kostet eine halbe Stunde KODA Kompass-Schmökern weniger als 1 Mark. Ich hoffe, wir haben Sie neugierig gemacht und würden uns freuen, Sie begrüßen zu können unter "www.kodakompass.de".

Und sollten Sie das Gewünschte doch nicht finden, dann rufen Sie einfach bei uns KODA-MitarbeitervertreterInnen an. Wir werden versuchen, Ihnen mit Rat und Tat weiterzuhelfen.

Ihre Redaktion


Manfred Weidenthaler,
Redaktionsleiter

Projekte

Woran wir arbeiten

Weitere Informationen erhalten Sie von Ihren KODA-DienstnehmervertreterInnen.

Teilzeitarbeit und Befristungen

Das seit Januar gültige "Teilzeit- und Befristungsgesetz" sieht unter anderem einen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit für alle seit mindestens 6 Monaten Beschäftigten vor. Die Befristung von Arbeitsverträgen wurde neu geregelt, unter anderem soll das Abschließen von "Kettenarbeitsverträgen" verhindert werden.

Auch die ABD-Regelung über befristete Arbeitsverträge ohne "sachlichen" Befristungsgrund ist ausgelaufen. Dies bedeutet, dass befristete Arbeitsverträge

im Bereich des ABD derzeit nurmehr bei Vorliegen besonderer Gründe abgeschlossen werden dürfen. Eine KODA-Arbeitsgruppe prüft derzeit, welche Möglichkeiten das neue Recht für die zukünftige Gestaltung der ABD-Regelungen bietet.

Noch mehr Flexibilität

Während in einigen Bereichen, z. B. Religionslehrkräfte und EDV-Fachleute, akuter Mangel herrscht, sind z. B. in Kindertagesstätten Arbeitsplätze in Gefahr. Viele Privatunternehmen versuchen durch moderne arbeitnehmergerechte Arbeitszeitmodelle solche Bedarfsschwankungen auszugleichen. Die Mitarbeiterseite prüft, welche Modelle auch für die Kirche attraktiv sind. Im Vordergrund stehen Arbeitsplatzsicherung, bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sowie mehr Gestaltungsmöglichkeiten für die Beschäftigten.

Manfred Weidenthaler

Wenn´s zum Streit kommt

Neue Schlichtungsverfahrensordnung verabschiedet

Für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis hat die Bayerische Regional-KODA eine neue Schlichtungsverfahrensordnung (SchliVerfO) beschlossen. Diese gilt seit 01.06.2001. Sie regelt auf Grundlage des kirchlichen Gesetzbuches (c. 1714 CIC/83) Streitigkeiten zwischen Dienstgebern und DienstnehmerInnen. Es geht dabei ausschließlich um Streitigkeiten zwischen einzelnen DienstnehmerInnen und Dienstgebern – sogenannte Individual-Schlichtungen. Für Streitigkeiten zwischen Mitarbeitervertretungen und Dienstgebern, sogenannte MAVO-Schlichtungen, gibt es eine eigene Schlichtungsordnung, die von den Bischöfen ohne Mitwirkung der KODA gestaltet wird.

Schlichtungsversuch ist verpflichtend

Im Streitfall ist die Anrufung der kirchlichen Individual-Schlichtungsstelle vor Anrufung des Arbeitsgerichtes verpflichtend. Nur wenn beide Parteien kein Interesse an einem vorgeschalteten Schlichtungsverfahren haben oder es absehbar ist, dass die Angelegenheit auf jeden Fall vor dem Arbeitsgericht entschieden wird, können beide Parteien auf das Schlichtungsverfahren einvernehmlich verzichten.

Eine Schlichtungsstelle ist zuständig für alle kirchlichen Einrichtungen in der

jeweiligen (Erz-)Diözese und für überdiözesane Einrichtungen, wenn diese ihren Sitz im Gebiet der (Erz-)Diözese haben. Nicht zuständig ist sie bei Streitigkeiten im Zusammenhang mit der bischöflichen Sendung für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung und bei Zuständigkeit einer eigenen Caritas-Schlichtungsstelle gemäß § 22 der Arbeitsvertragsrichtlinien des Caritasverbandes (AVR).

Rechtsbeistand zulässig

Bevor die Schlichtung angerufen werden kann, muss das Antragsbegehren schriftlich gegenüber dem Dienstgeber gestellt und von diesem innerhalb von vier Wochen schriftlich abgelehnt oder nicht beantwortet worden sein. Erst dann kann aufgrund eines wiederum schriftlichen Antrags die Schlichtungsstelle tätig werden.

Beteiligte können das Schlichtungsverfahren selbst oder durch einen Bevollmächtigten, z. B. einen Anwalt, führen. Für Bevollmächtigte gibt es keinerlei Einschränkung.

Der Vorsitzende der Schlichtungsstelle entscheidet auf Antrag über den Erhalt von Kostenhilfe. Kostenhilfe wird gewährt, wenn die Hinzuziehung eines Rechtsbeistands notwendig oder zweckmäßig ist und der Antrag auf Schlichtung hinreichend Aussicht auf Erfolg bietet. Es



Einigung statt Urteil. Die neue Ordnung betont die gütliche Einigung, Urteile gibt es nicht mehr (im Bild: Schlichtungsverhandlung in München)

Foto: Klaus Hinkelmann

kann volle Übernahme der Kosten für den Rechtsbeistand, aber auch nur anteilige Kostenhilfe gewährt werden.

Ziel ist die Einigung

Das Schlichtungsverfahren ist in der Regel mündlich. Der Vorsitzende kann aber zunächst den Beteiligten im schriftlichen



Einfacher und schneller sollen die Schlichtungsverfahren künftig werden

Foto: kna-Bild

Was neu geregelt wurde!

- Verfahren für die Zusammensetzung der Mitglieder der Schlichtungsstelle
- Vertretungsregelung für Vorsitzende und Beisitzer
- Erfordernisse für Mitglieder
- Ausschluss und Ablehnung des Vorsitzenden
- Berücksichtigung der Bestimmungen der Kirchenstiftungsordnung bei Streitfragen von Arbeitsverträgen der Kirchenstiftung
- Ermöglichung von Kostenhilfe
- Beschleunigte Antragsstellung
- Einstweilige Anordnung ohne mündliche Verhandlung
- Stärkung des Charakters einer Güteverhandlung

Verfahren einen Gütevorschlag unterbreiten. Kommt es zu keiner Einigung, wird vom Vorsitzenden der Termin der mündlichen Verhandlung festgesetzt.

Die Schlichtungsstelle hat eine Beilegung des Streitfalls anzustreben und unterbreitet deshalb den Beteiligten unter Würdigung der Sach- und Rechtslage eine begründete Einigungsempfehlung. Nehmen beide Parteien diese an, wird sie rechtsverbindlich. Nimmt eine Partei sie nicht an, ist die Schlichtung gescheitert. Dann ist der Gang vor das staatliche Arbeitsgericht möglich.

Bei bestimmten Streitigkeiten – vor allem Kündigungen – sollte, um die staat-

lichen Fristen zu wahren, bereits vorher beim Arbeitsgericht Klage erhoben werden. Im § 8 Abs. 3 ABD Teil A, 1. wird ausdrücklich darauf verwiesen.

Verfahrenskosten fallen nicht an

Kosten für das Verfahren werden nicht erhoben. Beteiligte, Zeugen und Sachverständige erhalten auf Antrag Fahrtkosten gemäß der Reisekostenordnung erstattet. Zeugen und Sachverständige werden entsprechend den Bestimmungen für das Verfahren vor dem staatlichen Arbeitsgerichten entschädigt.

Mit einem Verweis auf das Kirchenrecht (cc. 1713 ff.) ist klargestellt, dass es sich nicht um ein innerkirchliches Gericht handelt, sondern um eine echte Schlichtungs- bzw. Vergleichsinstanz mit dem Ziel, eine vor oder außergerichtliche Einigung zwischen DienstnehmerIn und Dienstgeber zu ermöglichen.

Eduard Frede

Die Schlichtungsverfahrensordnung ist in den diözesanen Amtsblättern abgedruckt.

Der Text und zusätzliche Erläuterungen sind im Internet abrufbar unter: www.kodakompass.de/abd

DAS STICHWORT

Geringfügigkeit

Der Begriff „geringfügige Beschäftigung“ ist mehrfach zu unterscheiden und spielt eine Rolle im Arbeits-, Sozialversicherungs- und Steuerrecht.

Verdienstgrenze

Als geringfügig entlohnt (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) wird ein/e auf der Basis von bis monatlich höchstens 630 DM mit weniger als 15 Wochenstunden angestellte/r MitarbeiterIn bezeichnet. Seit 1.1.2001 haben diese MitarbeiterInnen aufgrund des Teilzeitbefristungsgesetzes Anspruch auf anteilige Vergütung und können nicht mehr nach „schlechteren“ Vergütungsregelungen behandelt werden. Diese gesetzliche Regelung wurde im ABD umgesetzt. Der Höchstbetrag von 7560 DM darf dabei durch weitere jährliche regelmäßige Vergütungsansprüche wie Weihnachts- und Urlaubsgeld nicht überschritten werden, so dass in der Praxis die Verdienstgrenze bei ca. 570 DM monatlich liegt.

Sozialversicherungspflicht

Eine dauerhaft geringfügige Alleinbeschäftigung ist versicherungsfrei. Der Arbeitgeber entrichtet allein einen Beitrag zur Renten- und zur Krankenversicherung von 22 %. Der/die Arbeitneh-

merIn erhält damit aber nur Anspruch auf einen Teil der Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Einkünfte sind steuerfrei, wenn keine anderen Einkünfte vorliegen. Dies ist vom Finanzamt durch eine "Freistellungsbescheinigung" zu bestätigen. Wenn diese/r ArbeitnehmerIn die volle Leistung aus der Rentenversicherung erhalten will, muss er/sie gegenüber dem Arbeitgeber auf die Versicherungsfreiheit verzichten und zusätzlich einen eigenen Rentenbeitrag von 7,1 % leisten.

Wenn der/die ArbeitnehmerIn bei mehreren Arbeitgebern jeweils einzeln als geringfügig entlohnte/r MitarbeiterIn beschäftigt wird und insgesamt mehr als 630 DM verdient, ist er/sie voll versicherungspflichtig. Von jedem Arbeitgeber sind anteilig alle Sozialversicherungsbeiträge zur Hälfte zu entrichten (Kranken-, Renten-, und Arbeitslosenversicherung). Die andere Hälfte zahlt der/die ArbeitnehmerIn. Die Besteuerung erfolgt nach der Lohnsteuerkarte; ab dem zweiten Arbeitsverhältnis mit Lohnsteuerklasse VI.

Übt jemand neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung zusätzlich eine geringfügige Beschäftigung aus, besteht Versicherungspflicht für diese Nebenbeschäftigung in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung je zur Hälfte für Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn.

Kurzfristig Beschäftigte

Als kurzfristig Beschäftigte/r (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV) wird jemand bezeichnet, der/die höchstens 2 Monate bzw. 50 Arbeitstage pro Jahr beschäftigt wird, soweit

diese Beschäftigung nicht berufsmäßig und regelmäßig ausgeübt wird. Diese Tätigkeit ist sozialversicherungsfrei unabhängig von der Höhe des Einkommens und unabhängig von weiteren Beschäftigungsverhältnissen. Die Besteuerung erfolgt nach der Lohnsteuerkarte.

Eine pauschale Besteuerung mit 20 % des Arbeitslohnes zuzüglich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer ist bei geringfügigen und kurzfristigen Beschäftigungsarten möglich.

Zu beachten ist, dass der Begriff „kurzfristig“ im Sozialversicherungsrecht – der für das Arbeitsrecht relevant ist – eine andere Bedeutung hat als im Steuerrecht. Im Steuerrecht darf bei der Pauschalierung der Betrag von 22,00 DM pro Arbeitsstunde und von 120,00 DM pro Arbeitstag nicht überschritten werden; die Beschäftigung darf in einem Stück nicht länger als 18 Tage andauern.

Kombination mit einer Aufwandsentschädigung

Möglich ist, eine steuerfreie Aufwandsentschädigung in Höhe von 300 DM monatlich bzw. 3600 DM jährlich gemäß § 3 Nr. 26 Einkommenssteuergesetz, die ausdrücklich von der Sozialversicherungspflicht ausgenommen worden ist, mit einer geringfügig entlohnten Tätigkeit zu kombinieren. So kann eine Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit von 930 DM erreicht werden, wenn keine weiteren Einnahmen gegeben sind.

Dr. Joachim Eder

KirchenmusikerInnen und MesnerInnen

Arbeitszeit im liturgischen Dienst

- gesetzliche und kirchliche Regelungen
- Arbeitszeitkalender 2001/2002



Foto: zur Verfügung gestellt von J. Hollmann

Für eine/n MesnerIn oder KirchenmusikerIn ist der Sonntag – entsprechend der Dienstordnung – ein regelmäßiger Arbeitstag. *Er darf am Sonntag im Gegensatz zu anderen Arbeitnehmern immer – nicht nur ausnahmsweise – beschäftigt werden, da das staatliche Arbeitszeitgesetz für diese Tätigkeiten nicht gilt.* Seine Tätigkeiten an diesem Tag sind aber nach der kirchlichen Arbeitszeitordnung eingeschränkt auf den liturgischen Bereich.

Folge dieser Regelung ist z. B., dass im Bereich der MesnerInnen und KirchenmusikerInnen der Begriff "Wochenfeiertag" arbeitsrechtlich in kirchengemäßer Weise ausgestaltet wurde. Die Rechtsprechung zu Ausgleichszeiten für Arbeit an Sonn- und Feiertagen bei dienstplanmäßiger Arbeit oder Schichtarbeit kann nicht mehr herangezogen werden.

Die Auffassung der Bayer. Regional-KODA von 'Sonntag ist Arbeitstag' für MesnerInnen und KirchenmusikerInnen schafft Klarheit beim Umgang mit der Frage, wann ein/e MesnerIn oder KirchenmusikerIn frei hat und wann er/sie entsprechend ausgleichen kann.

Das Arbeitszeitgesetz

Das staatliche Arbeitszeitgesetz von 1994 regelt den Arbeitsschutz wie zum Beispiel die Höchstarbeitszeit, die Mindestruhepausen, die Ruhezeiten oder die Nacharbeit. Die Eckwerte sind die werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden, eine Ruhepause von 30 Minuten nach längstens 6 Stunden Arbeit und eine

11stündige Ruhezeit nach Beendigung der Arbeitszeit.

Gleichzeitig schuf der Gesetzgeber im Arbeitszeitgesetz eine Reihe von Ausnahmen, die ein Abweichen von diesen Eckwerten erlauben, so dass es den modernen Anforderungen an flexiblere Arbeitszeiten in den verschiedensten Berufen gerecht werden kann

Auch bei Sonn- und Feiertagen wurde das Verbot der Arbeit grundsätzlich formuliert, ebenfalls mit Ausnahmemöglichkeiten und Ausgleichsregelung.

Ausnahme vom Gesetz: die Kirchen

Im 6. Abschnitt des Arbeitszeitgesetzes (Sonderregelungen) wird im § 18 Absatz 1 unter der Nummer 4 formuliert, dass dieses Arbeitszeitgesetz für „den liturgischen Bereich der Kirchen ...“ nicht anzuwenden ist. Hierbei handelt es sich nicht um eine Regelungslücke, vielmehr greift der Gesetzgeber aufgrund des verfassungsmäßigen Selbstbestimmungsrechts nicht in den kultischen Bereich der Religionsgemeinschaften ein.

Von dieser Ausnahmeregelung sind im Bereich der Bayer. Regional-KODA immer die MesnerInnen und KirchenmusikerInnen berührt, sowie Pastoral- und GemeindeferentInnen, wenn sie liturgisch tätig sind.

Der liturgische Bereich

Die Bayer. Regional-KODA ordnet diesem „liturgischen Bereich“ alle Tätig-

keiten zu, die zur Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung gottesdienstlicher Handlungen nötig sind. Dazu gehört z. B. auch winterliches Räumen und Streuen, damit die Gläubigen sicher in die Kirche kommen.

Damit besteht für eine große Zahl von MitarbeiterInnen für liturgische Tätigkeiten kein Schutz nach dem Arbeitszeitgesetz, das heißt die Eckwerte des Arbeitszeitgesetzes haben dafür keine Geltung. Um es ganz extrem auszudrücken, könnte ein/e MesnerIn an den Weihnachtsfeiertagen rund um die Uhr ohne Pausen im liturgischen Bereich beschäftigt werden.

Die Kirchliche Arbeitszeitregelung (KAZO) der Bayer. Regional-KODA

Um einerseits die Abweichungsmöglichkeiten des Arbeitszeitgesetzes (§ 7 Abs. 4) auszufüllen und andererseits die Lücke für MitarbeiterInnen im liturgischen Dienst zu schließen, beschloss 1997 die Bayer. Regional-KODA die von einer Gruppe der Mitarbeiterseite erarbeitete KAZO – zunächst für 2 Jahre zur Erprobung, dann 1999 mit geringen Änderungen ohne zeitliche Begrenzung. Die letzte Ergänzung erfolgte 2001.

Der Teil A der KAZO regelt die Abweichungen z. B. bei Seminaren, Wochenendmaßnahmen und längeren Fahrten bzw. Freizeiten, indem die Möglichkeit gegeben wird, im gewissen Maß die tägliche Arbeitszeit zu verlängern und die Ruhezeit zu verkürzen.

● Fortsetzung auf Seite 8

Arbeitszeitkalender 2001/2002

für KirchenmusikerInnen und MesnerInnen

☞ Markieren Sie mit einem Strich einen der Feiertage auf den für einen ganzen freien Ersatztag Tragen Sie gegebenenfalls zu (z. B. Friedensfest in der Sta dass der/die MitarbeiterIn üb

Liebe MesnerInnen und KirchenmusikerInnen, die im Kalender hervorgehobenen Festtage sind grundsätzlich arbeitsfrei – Karsamstag und der Samstag vor Pfingsten erst ab 12 Uhr. Wenn Sie an diesen Tagen arbeiten müssen, erhalten Sie immer einen Freizeitausgleich. Bei allen gesetzlichen und betriebsüblich freien Tagen gilt: Der Freizeitausgleich hat immer so zu erfolgen, dass der/die MesnerIn oder KirchenmusikerIn über einen ganzen zusätzlichen freien Tag verfügen kann, unabhängig davon, ob er/sie an dem Festtag viel oder wenig gearbeitet hat.

Die für die verschiedenen Tage im ABD vorgesehenen Regeln für die Berechnung der in der Ausgleichswoche zu erbringenden restlichen Arbeitsstunden (vgl. Anmerkungen unter dem Kalender) werden von vielen MitarbeiterInnen und Vorgesetzten als schwierig handhabbar empfunden. Oft erhält – im gegenseitigen Einvernehmen und zu beidseitiger Zufriedenheit – der/die MitarbeiterIn einen Ersatztag, ohne dass exakt erfasst und verrechnet wird, ob an dem Tag über- oder unterdurchschnittlich viele Stunden angefallen sind. In manchen Wochen arbeitet der/die Beschäftigte dann einige Stunden zu viel, in anderen einige Stunden zu wenig. Aufgrund der allgemeinen Arbeitszeitregelung im ABD (vgl. Teil A 1. § 15 Abs. 1) ist dies grundsätzlich zulässig – vorausgesetzt, man kann davon ausgehen, dass im Durchschnitt die vertragliche vereinbarte Zeit eingehalten wird. Unabhängig davon, wie Sie an Ihrer Dienststelle die Arbeitszeitregelung umsetzen, ist es empfehlenswert, zumindest zeitweise die eigenen Arbeitsstunden aufzuschreiben. So gewinnen Sie einen Überblick über die tatsächlich geleistete Arbeit – viele arbeiten weit über das vertragliche Maß hinaus, oft ohne es zu merken.

	August	September	Oktober	November	Dezember	Januar	Februar
Montag			1				
Dienstag			2			1 Neujahr**	
Mittwoch	1		3 Tag d. dt. Einheit**			2	
Donnerstag	2		4	1 Allerheiligen**		3	
Freitag	3		5	2		4	1
Samstag	4	1	6	3	1	5	2
Sonntag	5	2	7	4	2	6 Hl. Dreikönig***	3
Montag	6	3	8	5	3	7	4
Dienstag	7	4	9	6	4	8	5
Mittwoch	8	5	10	7	5	9	6
Donnerstag	9	6	11	8	6	10	7
Freitag	10	7	12	9	7	11	8
Samstag	11	8	13	10	8	12	9
Sonntag	12	9	14	11	9	13	10
Montag	13	10	15	12	10	14	11
Dienstag	14	11	16	13	11	15	12
Mittwoch	15 Mariä Himmelf.**	12	17	14	12	16	13
Donnerstag	16	13	18	15	13	17	14
Freitag	17	14	19	16	14	18	15
Samstag	18	15	20	17	15	19	16
Sonntag	19	16	21	18	16	20	17
Montag	20	17	22	19	17	21	18
Dienstag	21	18	23	20	18	22	19
Mittwoch	22	19	24	21	19	23	20
Donnerstag	23	20	25	22	20	24	21
Freitag	24	21	26	23	21	25	22
Samstag	25	22	27	24	22	26	23
Sonntag	26	23	28	25	23	27	24
Montag	27	24	29	26	24 Hl. Abend***	28	25
Dienstag	28	25	30	27	25 Weihnachten**	29	26
Mittwoch	29	26	31	28	26 Stephanus**	30	27
Donnerstag	30	27		29	27	31	28
Freitag	31	28		30	28		
Samstag		29			29		
Sonntag		30			30		
Montag					31 Silvester***		

Vorfeiertag, arbeitsfrei ab Mittag. Für nach 12.00 Uhr geleistete Arbeit besteht Anspruch auf entsprechenden Freizeitausgleich.

Ganztägig arbeitsfreier Tag. Muss gearbeitet werden, besteht Anspruch auf Freizeitausgleich.

Zur exakten Berechnung der Arbeitszeit in den Ausgleichswochen sieht das ABD unterschiedliche Verfahren vor. Zusätzliche gesetzliche oder betriebsübliche Feiertage sind in der Tabelle markiert. Gemeinden kein gesetzlicher Feiertag und fällt dort unter die Kategorie ***.

* An diesen Tagen besteht Anspruch auf genau einen freien Ersatztag, unabhängig davon wie viele Stunden gearbeitet wurden.

** An diesen Tagen besteht Anspruch auf einen ganzen freien Ersatztag. Die Zahl der gearbeiteten Stunden wird in der Ausgleichswoche von der Wochenarbeitszeit abgezogen. Der/die MitarbeiterIn bekommt einen freien Ersatztag und muss in dieser Woche noch 38,5 - 8 Std. = 30,5 Std. an den übrigen Tagen arbeiten.)

*** Für diese Tage ist "entsprechender Freizeitausgleich" zu gewähren. Es handelt sich um arbeitsfreie Tage nach ABD Teil A, 1. § 16. Die zeitliche Lage des Ersatztags ist dem gesetzlichen Feiertagen (**) zu verfahren.

Die Dienstordnungen für KirchenmusikerInnen und MesnerInnen mit Erläuterungen, eine Exel-Datei für KirchenmusikerInnen und MesnerInnen, die Vergütungstabellen und viel Interessantes rund ums ABD finden Sie auch auf unserer Website.

ft Ihren festen freien Tag (z. B. alle Montage im Kalender). Trifft
 freien Tag und müssen Sie an diesem Tag arbeiten, erhalten Sie immer
 g, unabhängig von der Zahl der gearbeiteten Stunden.
 zusätzliche regional oder betriebsüblich freie Tage ein
 (dt Augsburg). Für diese Tage ist Freizeitausgleich so zu gewähren,
 er einen ganzen freien Tag verfügen kann.

März	April	Mai	Juni	Juli	
	1 Ostermontag**			1	Montag
	2			2	Dienstag
	3	1 Tag der Arbeit**		3	Mittwoch
	4	2		4	Donnerstag
1	5	3		5	Freitag
2	6	4	1	6	Samstag
3	7	5	2	7	Sonntag
4	8	6	3	8	Montag
5	9	7	4	9	Dienstag
6	10	8	5	10	Mittwoch
7	11	9 Christi Himmelf.**	6	11	Donnerstag
8	12	10	7	12	Freitag
9	13	11	8	13	Samstag
10	14	12	9	14	Sonntag
11	15	13	10	15	Montag
12	16	14	11	16	Dienstag
13	17	15	12	17	Mittwoch
14	18	16	13	18	Donnerstag
15	19	17	14	19	Freitag
16	20	18 Tag vor Pfingsten	15	20	Samstag
17	21	19 Pfingstsonntag*	16	21	Sonntag
18	22	20 Pfingstmontag**	17	22	Montag
19	23	21	18	23	Dienstag
20	24	22	19	24	Mittwoch
21	25	23	20	25	Donnerstag
22	26	24	21	26	Freitag
23	27	25	22	27	Samstag
24	28	26	23	28	Sonntag
25	29	27	24	29	Montag
26	30	28	25	30	Dienstag
27		29	26	31	Mittwoch
28		30 Fronleichnam**	27		Donnerstag
29 Karfreitag**		31	28		Freitag
30 Karsamstag			29		Samstag
31 Ostersonntag*			30		Sonntag
					Montag

Ausgleich.

Feiertage fallen unter die Gruppe **. Mariä Himmelfahrt ist in überwiegend evangelischen

Arbeitszeit abgezogen. (z. B. Vollbeschäftigter mit 38,5 Std./Woche arbeitet 8 Std. am Feiertag ⇒ Er

Freizeitausgleichs ist nicht genauer festgelegt, es dürfte aber zweckmäßig sein, entsprechend

Tabellen zur automatischen Arbeitszeitberechnung für
 unserer Internet-Seite www.kodakompass.de

Der "feste freie Tag"

- Soweit nichts anderes vereinbart gilt die 6-Tage-Woche. Der Sonntag ist grundsätzlich Arbeitstag. Der "freie Tag" muss dauerhaft fest auf einen bestimmten Wochentag gelegt werden!
- Nur ausnahmsweise aus "dringenden betrieblichen Gründen" darf an diesem "festen freien Tag" gearbeitet werden. In diesem Fall ist ein anderer Tag in der selben Woche freizugeben, unabhängig davon wieviele Stunden gearbeitet wurden. Der Ersatztag darf kein gesetzlicher Feiertag sein.
- Fällt auf den "festen freien Tag" ein Feiertag, an dem der/die MitarbeiterIn arbeiten muss, erhält er/sie ebenfalls unabhängig von der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden einen ganzen Tag, möglichst in der selben Woche frei.

Der freie Sonntag

- Einmal im Vierteljahr besteht Anspruch auf einen freien Sonntag anstelle eines freien Wochenarbeitstages, davon kann nur einvernehmlich abgewichen werden.

Der zusätzliche freie Tag

- Jede/r Angestellte, der/die mindestens 5 Monate im Dienst ist, erhält einen zusätzlichen Tag im Jahr frei (Arbeitszeitverkürzung durch freie Tage, ABD Teil A, 1. § 15 a).

Der Feiertagsausgleich

- Freizeitausgleich gibt es nur für Feiertage, die durch die entsprechenden ABD-Regelungen erfasst werden. Für andere Festtage, z. B. Palmsonntag oder Aschermittwoch, gibt es keinen Freizeitausgleich, außer es wäre in der Dienststelle betriebsüblich.
- Freizeitausgleich für die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, sowie an betriebsüblich freien Tagen ist innerhalb von 8 Wochen zu gewähren.
- Zwei Ausgleichstage können einmal im Jahr zu einem freien Wochenende zusammengefasst werden.
- Selbstverständlich kann ein Ausgleichstag nicht auf den "festen freien Tag" gelegt werden, da dieser ohnehin arbeitsfrei ist.

Einschränkungen

- An Sonn- und Feiertagen dürfen – außer in Notfällen – nur Arbeiten verrichtet werden, die im Zusammenhang mit den gottesdienstlichen Handlungen stehen (z. B. Schneeräumen vor der Kirche ist notwendig, Sträucher zuschneiden nicht).
- Den MitarbeiterInnen sind ausreichende Ruhezeiten zu gewähren (vgl. Kirchl. Arbeitszeitordnung, "KAZO").

Ausnahmen

- Für MesnerInnen und KirchenmusikerInnen, die ausschließlich für den Sonn- und Feiertagsdienst angestellt sind, finden die Ausgleichsregelungen keine Anwendung (vgl. § 9 Abs. 6 Dienstordnung Mesner und Dienstordnung Kirchenmusiker).

Erholungsurlaub

- Bei einer 6-Tage-Woche erhöht sich die Zahl der Urlaubstage gegenüber einer 5-Tage-Woche. Dies ist notwendig, da ein 6-Tage-Beschäftigter um eine Woche Urlaub nehmen zu können auch 6 statt 5 Urlaubstage einbringen muss. Daher beträgt die Zahl der Urlaubstage bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 31 Tage, bis zum vollendeten 40. Lebensjahr 35 Tage, nach dem vollendeten 40. Lebensjahr 36 Tage (vgl. ABD Teil A 1. § 48).

Fortsetzung von Seite 5

Der Teil B der KAZO läßt die MitarbeiterInnen auch im liturgischen Bereich in den Genuss der Höchstleistungszeit und der Mindestruhezeit des Arbeitszeitgesetzes (§§ 3, 5) kommen, mit den auf Praxiserfahrungen beruhenden Ausnahmen für kirchliche Festzeiten. Die Beschäftigung an Sonntagen und Feiertagen ist beschränkt auf Tätigkeiten im liturgischen Bereich (§ 13 KAZO).

Die Arbeitszeit der Mesner und der Kirchenmusiker in der Dienstordnung

In den Dienstordnungen für MesnerInnen und KirchenmusikerInnen wird unter anderem auch die Arbeitszeit näher geregelt. Im § 6 der Dienstordnungen ist festgelegt, dass MesnerInnen oder KirchenmusikerInnen grundsätzlich eine 6-Tage-Woche haben und dass der Sonntag ein Arbeitstag ist. Der wöchentliche arbeitsfreie Tag ist dauerhaft festzulegen.

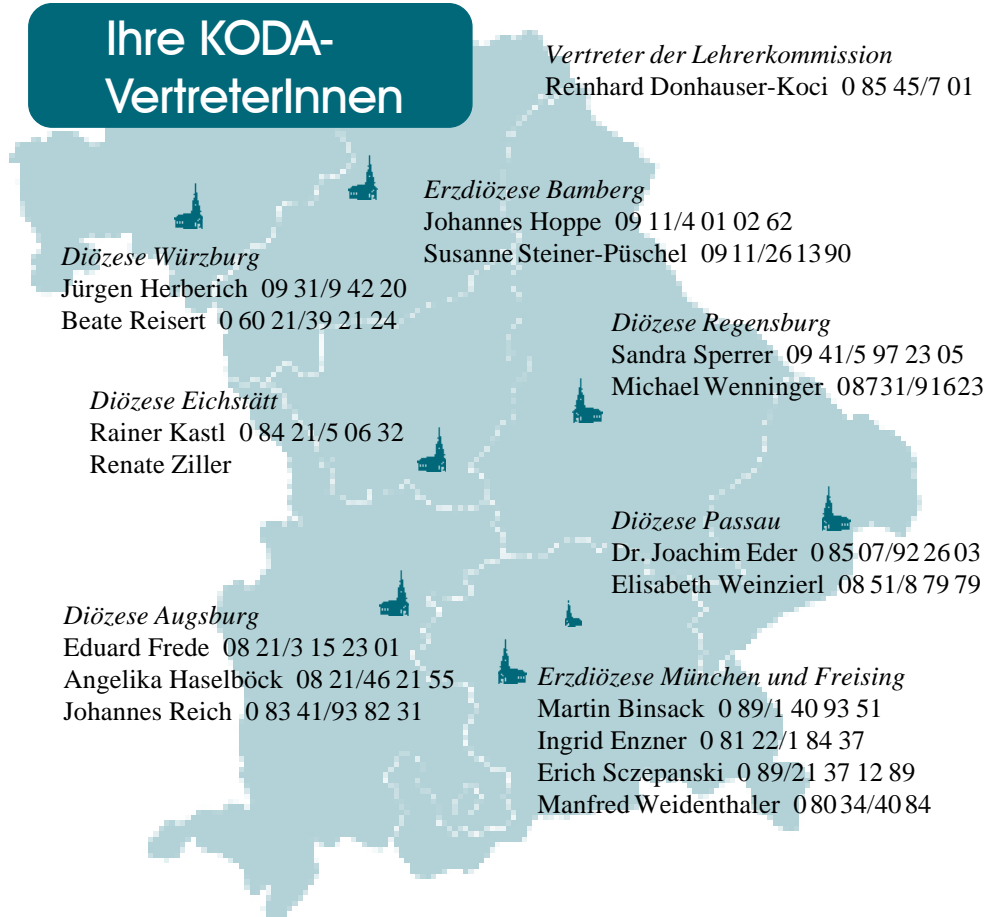
Die Benennung des Sonntages als Arbeitstag für den/die MesnerIn oder KirchenmusikerIn ist keine Abwertung des Sonntags als Tag des Herrn, sondern wegen der Eigenart des Mesnerdienstes oder Kirchenmusikerdienstes sinnvoll. Die Beschäftigung an diesem Tag ist nur im liturgischen Bereich, also für Tätigkeiten im Zusammenhang mit den Gottesdiensten erlaubt (KAZO §13).

Der Sonntag ist im liturgischen Dienst ein regulärer Arbeitstag

Mit der Festlegung 'Sonntag ist Arbeitstag' kann konsequenterweise der 'freie Tag' kein Ausgleichstag mehr sein, sondern er ist der eine freie Tag bei einer 6-Tage-Woche und dauerhaft festgelegt. Bei einem/einer nicht kirchlichen ArbeitnehmerIn mit 6-Tage-Woche ist der freie Tag der Sonntag, Arbeitstage sind Montag mit Samstag. Bei einem/einer MesnerIn oder KirchenmusikerIn ist der freie Tag zum Beispiel der Montag, Arbeitstage sind dann Dienstag mit Sonntag.

Martin Binsack

Ihre KODA-VertreterInnen



Vertreter der Lehrerkommission
Reinhard Donhauser-Koci 0 85 45/7 01

Erzdiözese Bamberg
Johannes Hoppe 09 11/4 01 02 62
Susanne Steiner-Püschel 09 11/26 13 90

Diözese Würzburg
Jürgen Herberich 09 31/9 42 20
Beate Reisert 0 60 21/39 21 24

Diözese Eichstätt
Rainer Kastl 0 84 21/5 06 32
Renate Ziller

Diözese Regensburg
Sandra Sperrer 09 41/5 97 23 05
Michael Wenninger 08731/91623

Diözese Passau
Dr. Joachim Eder 0 85 07/92 26 03
Elisabeth Weinzierl 08 51/8 79 79

Diözese Augsburg
Eduard Frede 08 21/3 15 23 01
Angelika Haselböck 08 21/46 21 55
Johannes Reich 0 83 41/93 82 31

Erzdiözese München und Freising
Martin Binsack 0 89/1 40 93 51
Ingrid Enzner 0 81 22/1 84 37
Erich Sczepanski 0 89/21 37 12 89
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84

Impressum

KODA Kompass
Informationen der Bayerischen
Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der
Dienstgeberseite

Für die Inhalte und sachliche Richtigkeit
tragen die AutorInnen die Verantwortung.
Die Beiträge sind nicht Meinungsäußerungen
der Redaktion oder der KODA als Ganzes.
Rechtskräftig sind ausschließlich die
Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der
Bayer. Beamtenkrankenkasse, Abt. Beihilfe.

Herausgeber- und Autorenanschrift
Bayerische Regional-KODA
Alte Gasse 14, 86152 Augsburg
Tel.: 08 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 37 93

Redaktionsanschrift
c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
Tel.: 0 80 34/40 84 Fax: 0 80 34/7 08 98 61
email: redaktion@kodakompass.de

Redaktion
Jürgen Herberich, Johannes Hoppe,
Christian Spannagl, Sandra Sperrer,
Susanne Steiner-Püschel, Manfred
Weidenthaler, Vertreter der Dienstgeber-
seite: Wolfgang Rückl

Redaktionsleitung und Layout
Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.)

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: 34000

Erscheinungsweise und Bezug
KODA Kompass erscheint i. d. R. 4x jährlich.
Kostenbeitrag für Herstellung und Versand 10
DM pro Kalenderjahr (bei Auslandsbezug
zzgl. Porto). Für MitarbeiterInnen im ABD-
Bereich werden die Kosten von den Bayer.
(Erz-)Diözesen getragen. Über der Gering-
fügigkeitsgrenze beschäftigte MitarbeiterIn-
nen der (Erz-)Diözesen, Kirchenstiftungen, so-
wie angegliederter Einrichtungen erhalten den
KODA Kompass automatisch zugestellt. Be-
schäftigte weiterer Einrichtungen erhalten ihn
persönlich oder über ihre Dienststelle, soweit
diese ABD anwendet und bei der Bayer. Regional-
KODA registriert ist. Sonstige Bezieher
können den KODA Kompass bei der Druckerei
Fuchs gegen Kostenbeitrag abonnieren.
Einzel Exemplare, auch älterer Ausgaben, er-
halten Sie bei Einsendung eines adressierten
und mit 3 DM frankierten Rückumschlags
von der KODA-Geschäftsstelle. **Alle Aus-
gaben können unter www.kodakompass.de
eingesehen und ausgedruckt werden.**

**Vervielfältigung und Weitergabe ist ge-
stattet und erwünscht.** Der Abdruck in an-
deren Publikationen ist gestattet, wenn der
Text nicht ohne Zustimmung geändert, der
Verfasser genannt und ein Belegexemplar
an den KODA Kompass gesandt wird.

Aktuelles und Nützliches zum Thema Höherversicherung

Was bietet die Höherversicherung bei privaten Auslandsreisen?

Bei Urlaubsreisen von längstens zwei Monaten Dauer werden bei einem unvorhergesehen eintretenden Versicherungsfall, z. B. plötzliche Erkrankung, die Kosten für eine medizinisch notwendige Behandlung im Rahmen der Höherversicherung übernommen. Den Umfang der Erstattung können Sie den Tarifmerkbältern zur kirchlichen Beihilfeversicherung entnehmen.

Für Reisen, die länger als zwei Monate dauern, können Sie sich bei der Bayerischen Beamtenkrankenkasse im Rahmen des Tarifs AV jeden weiteren Tag mit einer Tagespolice absichern.

Wie verhalte ich mich bei einer Erkrankung im Ausland?

Bei kleineren Unpäßlichkeiten kann der/die Erkrankte natürlich auf eigene Faust zum Arzt gehen.

Bei schwerwiegenderen Fällen ist unter Telefon (0 89) 21 60-62 62 rund um die Uhr ein kompetenter Ansprechpartner erreichbar, der Ihnen gegebenenfalls einen Krankenhausaufenthalt organisiert, einen medizinisch notwendigen Krankenrücktransport in die Wege leitet oder Ihnen einen deutschsprachigen Arzt vermittelt. Für Ihre Reiseunterlagen liegt bei uns eine Servicekarte mit herausnehmbarer Hotline-Karte für Sie bereit. Bitte fordern Sie diese unter Telefon an (0 89) 21 60-85 06 bzw. -85 03.

Die Originalrechnungen bitte mit dem Vermerk der Krankenversicherung/privaten Zusatzversicherung und dem ausgefüllten Beihilfeantrag bei uns einreichen

Was bietet die Höherversicherung bei Krankenhausaufenthalt?

Der Höherversicherte hat die Möglichkeit, eine privatärztliche Behandlung und ein Zweibettzimmer in Anspruch zu nehmen, wenn bei der Aufnahme im Krankenhaus eine Wahlleistungsvereinbarung unterschrieben wurde. Für den Fall, daß er eine oder beide Wahlleistungen nicht in Anspruch nimmt, also Mehrbettzimmer und/oder Stationsarzt, bieten wir für die ersparten Aufwendungen ein sogenanntes Ersatzkrankenhaustagegeld. Dieses beträgt sowohl für den Verzicht auf die Chefarztbehandlung als auch für den Verzicht auf das Zweibettzimmer je 30 DM/Tag. Nimmt der Höherversicherte beide Wahlleistungen nicht in Anspruch, erhält er dafür 60 DM/Tag.

Hier ein paar Tips, die die umgehende und zeitnahe Abrechnung Ihrer Aufwendungen sicherstellen sollen:

Nach einem Krankenhausaufenthalt bekommen Sie als Patient die Rechnungen direkt zugeschickt.

- Die Zweibettzimmerrechnungen können sofort an uns weitergeleitet werden.

- Stationäre Arztrechnungen sind vorab bei der Krankenkasse vorzulegen, da diese teilweise noch einen Zuschuß gewährt. Anschließend reichen Sie die Belege mit dem Kassenleistungsvermerk bzw. dem Stempel, daß keine Leistung zusteht, bei uns ein.
- Sofern Sie die Wahlleistungen nicht in Anspruch genommen haben und das Ersatzkrankenhaustagegeld geltend machen wollen, genügt eine Bestätigung des Krankenhauses über den Aufenthalt und die Nichtinanspruchnahme. Hieraus sollten auch Diagnose und Aufenthaltsdauer ersichtlich sein. Sofern eine solche nicht vorliegt oder gebührenpflichtig ist, akzeptieren wir auch die Vorlage der Entlassungsanzeige mit den o.g. handschriftlichen Vermerken.
- Zur Abrechnung jeglicher Leistungen aus der Höherversicherung benötigen wir (im Gegensatz zu früher) Originalbelege und einen vollständig ausgefüllten und unterschriebenen Beihilfeantrag. Sollte Ihnen keiner vorliegen, genügt ein kurzer Anruf bei unserem Servicetelefon (0 89) 21 60-85 06).

Die Überweisungen erfolgen übrigens auf das Konto des Beihilfeberechtigten und nicht auf das Konto des Leistungserbringers



Mehr Lohn

Zum 1. September 2001 werden die Gehälter und Löhne im Öffentlichen Dienst um 2,4 % angehoben. Die Erhöhung wurde bereits im vergangenen Jahr zwischen den Tarifparteien vereinbart. Aufgrund der "Tarifautomatik" steigen auch die kirchlichen Vergütungen im September um den selben Prozentsatz. Die Vergütungstabellen finden Sie unter www.kodakompass.de/abd oder im Amtsblatt.

Die Redaktion

Ballungsraumzulage bleibt

Bis zu einer Einigung bei den entsprechenden Tarifverhandlungen im Öffentlichen Dienst bleibt die Ballungsraumzulage für die MitarbeiterInnen im ABD-Bereich über den 30.6.2001 hinaus unverändert erhalten.

Ingrid Enzner

Sonderurlaub

Zur Betreuung von Kindern unter 18 Jahren, zur Pflege von Angehörigen sowie aus anderen wichtigen Gründen konnte bereits bislang Sonderurlaub ohne Bezüge gewährt werden. Die Bayer. Regional-KODA hat die Sonderurlaubsregelung (§ 50 ABD Teil A, 1.) nun der Regelung des Öffentlichen Dienstes angepasst. Beim Sonderurlaub zur Betreuung von Kindern und Pflege von Angehörigen mit bis zu 5 Jahren Dauer wurde aus der bisherigen Kann-Bestimmung eine Soll-Bestimmung. Der Dienstgeber kann einen Antrag künftig nurmehr aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen.

Die Redaktion

Personenkräftfahrer

Auf ihrer 100. Vollversammlung beschloss die Bayer. Regional-KODA die Übernahme des aktuellen Tarifvertrags für Personenkräftfahrer. Die ABD-Regelung entspricht der des Öffentlichen Dienstes, wurde aber den Gegebenheiten im Bereich des ABDs angepasst. Sie wird im ABD nicht abgedruckt, ist aber im Amtsblatt und im Internet unter www.kodakompass.de/abd verfügbar.

Die Redaktion

Mehr Flexibilität für Eltern

Neuregelung des Erziehungsurlaubs

Das neue Gesetz zum Bundeserziehungsgeld ist seit 1. Januar 2001 in Kraft getreten und gilt für Kinder, die ab 1.1.2001 geboren, bzw. adoptiert oder in Adoptionspflege sind. Mit dem neuen Rechtsanspruch ist auch ein neuer Name für „Erziehungsurlaub“ entstanden, denn „Urlaub“ wie bisher, wertet laut Bundesministerin Bergmann die in dieser Zeit geleistete Erziehungsarbeit ab.

Für vor 2001 Geborene gilt altes Recht

Für Kinder, die vor dem 1. Januar 2001 geboren sind, gilt das alte Recht und der alte Begriff Erziehungsurlaub. Deshalb wird in den Umsetzungen jetzt häufig der Begriff „Erziehungsurlaub/Elternzeit“ verwendet.

Die Novellierung des Bundeserziehungsgeldgesetzes sieht neben der Erhöhung der Einkommensgrenzen für das ungekürzte Erziehungsgeld (schriftlicher Antrag beim jeweils zuständigen Versorgungsamt) auch eine deutliche Umgestaltung für Eltern zur Betreuung ihrer kleinen Kinder vor.

Künftig gemeinsame Elternzeit möglich

In Zukunft können beide Eltern für denselben Zeitraum, also gemeinsam, Elternzeit nehmen. Sowohl der Vater, als auch die Mutter des Kindes kann während der Elternzeit einer Tätigkeit bis zu 30 Wochenstunden nachgehen. Die Höchstdauer der Elternzeit bleibt bei drei Jahren. Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann je-

doch das dritte Elternzeitjahr bis zum 8. Geburtstag des Kindes aufgespart werden. Damit wird dem vielfachen Anliegen von Eltern entsprochen, sich in den wichtigsten Entwicklungsjahren verstärkt um ihre Kinder kümmern zu können.

Die Elternzeit darf von beiden Eltern auf nicht mehr als vier Zeitabschnitte verteilt werden. Soll die Elternzeit unmittelbar nach der Geburt des Kindes oder nach der Mutterschutzfrist beginnen, muss sie spätestens sechs Wochen, sonst acht Wochen vor Beginn schriftlich beim Arbeitgeber beantragt werden. Gleichzeitig muss erklärt werden, für welche Zeiten innerhalb von maximal zwei Jahren Elternzeit genommen wird.

Der Erholungsurlaub wird anteilig gekürzt, um 1/12 für jeden vollen Monat, in dem Erziehungsurlaub/Elternzeit ge-



Das neue Gesetz soll Vätern die Entscheidung für die Kindererziehung leichter machen.

Foto: Corel Corp.

nommen wurde. Diese Regelung gilt jedoch nicht, wenn während der Elternzeit Teilzeitarbeit geleistet wird.

Susanne Steiner-Püschel

Nähere Informationen zum neuen Gesetz bietet die Broschüre "Erziehungsgeld, Elternzeit" des Familienministeriums: Taubenstraße 42/43, 10117 Berlin, Fax: 0 30/20 65 5-11 45 Internet: www.bmfsfj.de

Infos rund um Mutterschutz, Elternzeit und Sonderurlaub finden Sie auch unter www.kodakompass.de

Viel auf den Weg gebracht

Mitarbeiterseite zieht Halbzeitbilanz

Von Anfang Oktober 1998 bis Ende März 2001 stand die Bayerische Regional-KODA unter dem Vorsitz der Mitarbeiterseite. Auf 14 Vollversammlungen wurde um arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für MitarbeiterInnen gerungen; vieles wurde entschieden, einiges Weitere wurde auf den Weg gebracht und soll in der zweiten Hälfte der Amtszeit erreicht werden.

Beihilfe, Tarifautomatik, Altersversorgung ... – die wichtigsten Beschlüsse

Im Regelungsbereich ist besonders hervorzuheben:

- Die Neuregelung im Beihilfebereich, die einen arbeitsvertragsrechtlichen Anspruch der MitarbeiterInnen auf Beihilfe nach sich zog und mit der Neugestaltung des Tarifes 820 K die Gesundheitsvorsorge in den Blickpunkt rückte.
- Die Einführung einer Versorgungsordnung B, mit der abschließend für alle MitarbeiterInnen im Geltungsbereich des ABD eine zusätzliche betriebliche Alterssicherung erreicht werden konnte.
- Die Tarifabschlüsse des Öffentlichen Dienstes wurden ausnahmslos übernommen; die Mitarbeiterseite konnte damit ihr Grundanliegen der Gleichstellung mit dem Öffentlichen Dienst weiterführen. In diesem Zusammenhang wurde auch erreicht, dass die Automatik zum Öffentlichen Dienst in der Vergütung gestärkt werden konnte.
- Die Schlichtungsverfahrensordnung für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis wurde insoweit verändert, als eine Verwaltungsvereinfachung erfolgte und der Charakter einer echten Schlichtung verstärkt wurde.
- Die Dienst- und Vergütungsordnungen für KirchenmusikerInnen und MesnerInnen wurden novelliert, wobei eine Klärung im Bereich der Arbeitszeit und des Freizeitausgleiches erfolgte.
- Hervorzuheben ist die Verabschiedung einer Empfehlung bezüglich des Herabgruppierungsschutzes für LeiterInnen von Kindertagesstätten.
- Die langwierigen Vorarbeiten an einer gemeinsamen Reisekostenregelung für die bayerischen Diözesen konnten zu einem Ergebnis geführt werden.

Mehr Information und Meinungsbildung

Entscheidend war für die Mitarbeiterseite die Einführung des KODA Kompass, der bis auf weiteres kostenfrei vier Mal pro Jahr an alle sozialversicherungspflichtigen MitarbeiterInnen im Bereich des ABD versandt wird. Damit kann der Informationsfluss in ausreichendem Maße erfolgen. Die ebenfalls eingeführte Internet-Domain gibt nicht nur die Möglichkeit aktualisierter Informationen, sondern in Zukunft auch eines breiten Meinungsbildungsprozesses in wichtigen Fragen. Die Mitarbeiterseite will damit die Arbeit der Bayerischen Regional-KODA in der Öffentlichkeit transparent machen und zu einer höheren Zufriedenheit auf Seiten der MitarbeiterInnen beitragen.

Zusammenarbeit mit Verbänden stärken

Die Arbeit der Regional-KODA ist inzwischen bayernweit auf Dienstgeber- wie Mitarbeiterseite anerkannt, so dass die relevanten arbeitsvertragsrechtlichen Entscheidungen in Abstimmung mit den betroffenen Gremien gelöst werden können. Der enorme Arbeitsaufwand lässt demnächst die Frage der ausreichenden Freistellung jedoch wieder in den Vordergrund treten. Innerhalb der KODA bestehen

Mehr Geld für PfarrhelferInnen in der Diözese Augsburg

Bislang nicht einheitlich geregelt ist die Vergütung von Pfarr- und SeelsorgehelferInnen, die in einigen Diözesen zusätzlich zu Pastoral- und GemeindereferentInnen arbeiten.

Für die PfarrhelferInnen in der Diözese Augsburg wurde nun auf der 100. KODA-Vollversammlung eine Verbesserung der Vergütung beschlossen. Ziel dieser Neuregelung, die am 01.04.2001 in Kraft trat, ist die Gleichbehandlung aller LaienmitarbeiterInnen im pastoralen und katechetischen Dienst. Die Bewährungsfristen wurden an die für GemeindereferentInnen und ReligionslehrerInnen geltende Systematik angepasst.

Albtraum Berufsunfähigkeit

Krankheit oder Unfall sind Ursachen für das vorzeitige Ende des Erwerbslebens. Doch nicht genug: Seit Jahresbeginn erhalten aufgrund einer Gesetzesänderung diejenigen ArbeitnehmerInnen, die nach dem 1.1.61 geboren sind, keine Berufsunfähigkeitsrente mehr. Sie bekommen von der gesetzlichen Rentenversicherung und der Zusatzversorgung nur noch eine niedrigere Rente wegen Erwerbsminderung. Eine private Absicherung ist deshalb dringend zu empfehlen.

Johannes Hoppe

Konfliktstrategien, die bislang alle auftretenden Probleme lösen konnten. Dies ist neben der fachlichen Kompetenz auch durch die gegenseitige Wertschätzung bedingt. Die Einsicht, dass Probleme nur durch ein gemeinsames Aufeinanderzugehen und durch Kompromisse gelöst werden können, führt aber nicht dazu, dass Eckdaten für die Mitarbeiterseite aufgegeben werden müssen. Die Zusammenarbeit mit den Verbänden wird auf Mitarbeiterseite weiter verstärkt werden, um die berufsspezifischen Probleme ebenfalls in die Sachdiskussionen einbringen zu können.

Dr. Joachim Eder

Halbzeitbilanz im Detail: [Beschlüsse, Projekte, Arbeitsgruppen unter www.kodakompass.de/vv](http://www.kodakompass.de/vv)

Nach dem einjährigen Vorbereitungsdienst (ABD VII) erfolgt eine Eingruppierung in die Vergütungsgruppe VI b des ABD. Nach bestandener 2. Dienstprüfung erfolgt die Höhergruppierung in ABD V c. Nach 5 Jahren Bewährung in dieser Vergütungsgruppe erfolgt ein Aufstieg nach V b.

Bisher erfolgte die Höhergruppierung nach Vergütungsgruppe V c erst nach bestandener 2. Dienstprüfung und fünfjähriger Bewährung in ABD VI b. Erst nach weiteren 10 Dienstjahren konnte die Vergütungsgruppe ABD V b erreicht werden.

Eduard Frede

§ Auf den Punkt gebracht

Kindertagesstätten

"Können wir zusätzliche Stunden nicht bis Juli abbauen, verfallen sie. Ist das denn rechtmäßig?"

Im Kindergartenbereich fallen durch Sommerfeste, Fahrten und ähnliches oft zusätzliche Arbeitsstunden an. Diese werden in der Regel binnen eines Jahres durch



Foto: zur Verfügung gestellt von S. Steiner-Pitschel

Kindergartenfest: Zusätzliche Arbeit muss der Dienstgeber ausgleichen.

entsprechenden Freizeitausgleich wieder abgebaut (vgl. ABD Teil A, 1. § 15 Abs. 1). Will der Dienstgeber den Abbau dieser zusätzlichen Arbeitsstunden, muss er Freizeitausgleich anordnen. Er hat Ihnen also zu sagen, wann Sie zu Hause bleiben oder früher Feierabend machen sollen.

Wie dies zu organisieren ist, ist zuerst einmal Sache des Dienstgebers.

Sollte Freizeitausgleich betrieblich nicht möglich sein, gibt es mehrere Alternativen:

- Die Stunden können auf das nächste Kindergartenjahr übertragen werden (der maximale Ausgleichszeitraum von einem Jahr ab Anfall der Stunden darf nicht überschritten werden);
- sie können auch ausbezahlt
- oder auf einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden (Arbeitszeitkonten können nicht einseitig vom Dienstgeber, sondern nur auf Ihren Antrag hin eingerichtet werden.).

Sie haben Rechtsanspruch auf Anwendung einer der geschilderten Möglichkeiten. In der Praxis wird sich der Dienstgeber aber fast immer für Freizeitausgleich entscheiden

(vgl. ABD Teil A, 4.6 a DO Mitarbeiter in kath. Kindertagesstätten § 7 Abs. 3).

Zusätzliche Arbeitsstunden kann sich der/die MitarbeiterIn aber nicht selbst anordnen! Arbeiten Sie ohne entsprechenden Auftrag aus eigener Initiative mehr, ist der Dienstgeber nicht verpflichtet, solche Stunden anzuerkennen. Sprechen Sie sich deshalb immer vorher mit dem Dienstgeber bzw. Ihrer Kindergartenleitung ab.

Manfred Weidenthaler



Robert Maier

Beihilfe

"Ich erhalte nach der 'Altfallregelung' den Tarif 820K auf Kosten des Dienstgebers und möchte nach dem Erziehungsurlaub teilzeit arbeiten. Verliere ich jetzt meine Ansprüche?"

Entscheidend war der Stichtag 1.9.94. Der mindestens hälftige Beschäftigungsumfang war damals ein Kriterium um "Altfall" zu werden. Wenn Sie aber "Altfall" sind und jetzt oder später Ihren Beschäftigungsumfang ändern, behalten Sie Ihre Ansprüche (vgl. ABD Teil A 1. § 72). Die frühere Regelung, dass MitarbeiterInnen mit weniger als der Hälfte des Beschäftigungsumfangs eines Vollbeschäftigten aus der Beihilfe herausfallen, gibt es nicht mehr.

Sie müssen aber in Ihrem kirchlichen Arbeitsverhältnis krankenversicherungspflichtig und beihilfeberechtigt nach Tarif 810 bleiben. Die

Beihilfeberechtigung nach Tarif 810 haben alle über der Geringfügigkeitsgrenze Beschäftigten.



Foto: KNA-Bild

Sicherheit für sich und die Familie: Auch Teilzeitbeschäftigte bleiben im Tarif 820 K.

Sollten Sie vorübergehend in geringfügige Beschäftigung wechseln, lebt der Anspruch auf den kostenfreien Tarif 820 K wieder auf, sobald Sie die Geringfügigkeitsgrenze überschreiten.

Im Erziehungsurlaub und im Sonderurlaub zur Erziehung von Kindern oder Pflege von Angehörigen wird der Beihilfetarif 820 K den "Altfällen" immer gewährt, ungeachtet dessen ob Sie zusätzlich eine Nebenbeschäftigung im kirchlichen Dienst ausüben.

Grundsätzlich gilt aber, dass das Arbeitsverhältnis ununterbrochen bestehen muss, kündigen Sie und schließen Sie später einen neuen Arbeitsvertrag, sind Ihre Ansprüche verloren.

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen, die eine Versorgungszusage entsprechend der Sonderregelung SR 2 I haben, sind keine "Altfälle". Die entsprechenden Regelungen sind für sie ohne Bedeutung.

Manfred Weidenthaler

Renten Kürzung wegen Erziehungsurlaub

Wie Sie Ihre Zusatzrente retten

Ein Sonderurlaub, der ununterbrochen länger als 12 Monate dauert, führt zu einer Rentenkürzung (§ 34 b der Satzung der Zusatzversorgungskasse). Dabei ist es unerheblich, aus welchem Grund der Sonderurlaub gewährt wurde.

Erziehungsurlaub nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz führt für sich alleine zu keiner Kürzung. Schließt sich jedoch ein Sonderurlaub nahtlos an den Erziehungsurlaub an, werden bei der Rentenberechnung Erziehungs- und Sonderurlaub zusammengezählt und beide wie Sonderurlaub behandelt. Dies kann zu einer erheblich geringeren Zusatzrente führen. Nimmt ein/e Versicherte/r jedoch nach dem Erziehungsurlaub kurzzeitig eine in der Zusatzversorgung versicherungspflichtige Beschäftigung auf oder bringt er/sie nach dem Erziehungsurlaub noch Resturlaub ein, so ist nach derzeitiger Auslegung der Satzung der für die Rentenkürzung maßgebende Berechnungszeitraum unterbrochen. Der Erziehungsurlaub führt dann nicht zu einer Kürzung der Zusatzrente.

Wer beabsichtigt, nach dem Erziehungsurlaub einen Sonderurlaub zur Kindererziehung anzutreten, sollte sich einige Tage "Resturlaub" aufheben, diese dann zwischen Erziehungs- und Sonderurlaub "einschieben". Dieses Verfahren bringt dem Dienstgeber keine Kosten, erhält dem/der Betroffenen aber erhebliche Rentenansprüche. Für MitarbeiterInnen, die keinen Resturlaub haben, ist es vielleicht möglich, für kurze Zeit die Arbeit wieder aufzunehmen, ehe sie den Sonderurlaub beginnen.

Auch Lehrkräfte können vorübergehend als Vertretungen wieder in Dienst treten. Inwieweit sich Nachteile durch die Ferienregelung vermeiden lassen, wird noch geprüft.

Nach derzeitigem Kenntnisstand reichen die beschriebenen Verfahren aus, um Rentenkürzungen zu vermeiden. Allerdings lag bei Redaktionsschluss noch keine Stellungnahme der Zusatzversorgungskasse vor.

Erich Sczepanski

Beispiele zur Höhe der Renteneinbußen unter www.kodakompass.de/zv



Öffentlich-rechtliche Zusatzversorgung:
Weniger Rente als Dank für Kindererziehung

Foto: J. Hoppe

Themen

● Vergütung

"630 DM-Kräfte" gleichgestellt

● Ballungsraumzulage

Neugestaltung zu erwarten

● Halbzeitbilanz

Lehrerkommission zieht Fazit

● Wechsel – Erich Sczepanski für Gabriele Baumann

● Jubiläum – Gäste aus ganz Deutschland

● KODA-Rätsel – die Gewinner

Sonderteil

Altersteilzeit

● Voraussetzungen

● Vergütung

● Tipps, Musterschreiben...

Bestattung von Fehlgeburten

Seit 1.1.2001 erhalten MitarbeiterInnen eine Pauschale zu den Kosten der Beerdigung einer Fehlgeburt in Höhe von 700 DM. Dieser neue § 40 c ABD Teil A gilt auch für MitarbeiterInnen, deren Beschäftigungsverhältnis wegen Erziehungsurlaub oder Sonderurlaub zum Zwecke der Erziehung eines Kindes ruht. Sind beide Ehepartner bei einem Dienstgeber beschäftigt, der das ABD anwendet, so besteht dennoch nur einmal Rechtsanspruch auf die Kostenpauschale.

Das christliche Verständnis von der Würde des Menschen von Beginn des Lebens an war Grund für den Antrag aus der Diözese Würzburg. Immer häufiger besteht der Wunsch von Eltern, auch Kinder unter 500 Gramm (Fehlgeburten) zu beerdigen. Es besteht hier ein Bestattungsrecht, jedoch keine Bestattungspflicht. Das Gewähren dieser Leistung ist für die Bayer. Regional-KODA ein wichtiges Zeichen für die Gleichwertigkeit von geborenem und ungeborenem Leben.

Beate Reisert

Projekte

Woran wir arbeiten

Weitere Informationen erhalten Sie von Ihren KODA-DienstnehmervertreterInnen.

Arbeitsplatzcomputer

Die wachsende Bedeutung der EDV macht auch Regelungen zu Haftung, privater Nutzung, Überwachung der MitarbeiterInnen etc. erforderlich. In einigen Einrichtungen bestehen bereits Dienstvereinbarungen. Eine Arbeitsgruppe soll prüfen, inwieweit hier auch arbeitsvertragsrechtliche Regelungen durch die KODA zu treffen sind.

Kindergärten: Förderrecht

Das in der Versuchsphase befindliche neue Förderrecht für Kindertagesstätten stellt die bisherige Refinanzierung auf eine völlig neue Grundlage. Dies hätte erhebliche Folgen für den Betrieb (z. B. Ausweitung der Öffnungszeiten) und für die Finanzierung. Eine Arbeitsgruppe wird sich unter anderem mit dieser Entwicklung beschäftigen, um rechtzeitig reagieren zu können.

Manfred Weidenthaler

Doch Änderungskündigung nötig?

Keine automatische Rückgruppierung für Kindergartenleiterin und stellvertretende Leiterin bei verringerter Durchschnittsbelegung.

Im KODA Kompass Nr. 5 berichteten wir, dass offen sei, ob für die Herabgruppierung eine Änderungskündigung vorzunehmen ist. Ein Urteil des Arbeitsgerichts Ludwigshafen (6.7.99 -5Ca355/99) besagt, dass bei verringerter Durchschnittsbelegung und damit verbundener Rückgruppierung in jedem Fall eine Änderungskündigung erfolgen muss, da die ursprünglich festgelegte Vergütungsgruppe Bestandteil des bisher bestehenden Arbeitsvertrages ist. Die Rechtsprechung ist hier noch nicht abgeschlossen, wie andere Gerichte entscheiden, bleibt abzuwarten.

Susanne Steiner-Püschel

Jugendpfleger, Erwachsenenbildner

Die Vergütungsordnungen für „Mitarbeiter in der kirchlichen Verbands- und Bildungsarbeit für Erwachsene“ und „für bestellte Jugendpfleger...“ wurden versehentlich im ABD 2000 nicht abgedruckt, gelten jedoch unverändert.

Die Redaktion

Ballungsraumzulage: Neugestaltung erwartet

Die Ballungsraumzulage für die Angestellten, Arbeiter und Auszubildenden der bayerischen (Erz-)Diözesen, die in Gemeinden mit extrem hohen Mietkosten tätig sind, wird zunächst weiterhin erhalten bleiben. Die Bayerische Regional-KODA hat die Regelung bis zum 30.06.2001 verlängert. Die Zulage beträgt für Arbeiter und Angestellte der Vergütungsgruppen X bis IV b 150 DM, Auszubildende erhalten 75 DM. Bis Vergütungsgruppe II a werden zudem 40 DM pro Kind gewährt.

Es ist zu erwarten, dass nach der Neugestaltung der Ballungsraumzulage für Staatsbedienstete auch für die kirchlichen MitarbeiterInnen eine Veränderung eintreten wird. Das neue Konzept der Staatsregierung orientiert sich künftig an den Vorgaben des Landesentwicklungsprogramms, das nach der Neufassung der bundesrechtlichen Mietstufenverordnung überprüft werden musste. Der staatliche Entwurf sieht den Wegfall mehrerer Gemeinden aus der Ballungsraumzulagenberechtigung vor.

Ingrid Enzner

Regelung aufgehoben

Geringfügig Beschäftigte gleichgestellt

Ab sofort sind geringfügig Beschäftigte den übrigen MitarbeiterInnen in der Vergütung voll gleichgestellt. Bezahlung nach der meist ungünstigeren Stundentabelle ist nicht mehr zulässig. Alle Beschäftigten erhalten jetzt anteiliges Weihnachts- und Urlaubsgeld, ein Verzicht ist nicht mehr gestattet. Notwendig wurde diese Änderung durch das neue Teilzeitgesetz, das unterschiedliche Vergütungsregelungen für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte generell verbietet. Die KODA hat daher die Aufhebung der entsprechenden 630 DM-Kräfte betreffenden ABD-Paragrafen beschlossen. Dies gilt rückwirkend ab 1. Januar 2001.

Da für einen Teil der MitarbeiterInnen dadurch die Vergütung steigt, kann die Geringfügigkeitsgrenze überschritten werden. Zusammen mit Urlaubs- und Weihnachtsgeld dürfen höchstens 7560 DM jährlich verdient werden. Ab einer monatlichen Vergütung von ca. 550 DM besteht die Gefahr der Überschreitung dieser Jahresgrenze. Sind

Sie betroffen und wollen Sie sozialversicherungsfrei bleiben, sollten Sie einen geringeren Beschäftigungsumfang vereinbaren.

"Außertariflich Beschäftigte"

„Außertarifliche Arbeitsverhältnisse“ sind im Rahmen von Arbeitsbeschaffungs-, Eingliederungsmaßnahmen, Praktika u. ä., sowie bei MitarbeiterInnen, deren Vergütung über der höchsten Vergütungsgruppe liegt, erlaubt. In allen anderen Fällen waren sie bereits bislang unzulässig. Soweit noch „ATA-Beschäftigungsverhältnisse“ existieren, in denen nicht nach ABD vergütet wird, ist davon auszugehen, dass sie jetzt in ordnungsgemäße ABD-Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt werden. Sollte bei Ihnen die Umstellung übersehen worden sein, informieren Sie Ihre Bezügestelle.

Manfred Weidenthaler

Die Bezügetabellen sind im Amtsblatt abgedruckt und im Internet abrufbar unter www.kodakompass.de/abd

Wechsel auf Mitarbeiterseite

Derzeit ruht die Mitgliedschaft von **Gabriele Baumann**, Dienstnehmervertreterin aus der Erzdiözese München und Freising in der Bayer. Regional-KODA. Für die Zeit des Ruhens ist Erich Sczepanski nachgerückt.



Erich Sczepanski, Verwaltungsfachwirt im Baureferat München, bringt langjährige Erfahrung in MAV und DiAG mit. Als Mitglied des Verwaltungsrates der Zusatzversorgungskasse der Bayer. Gemeinden verfügt er auch über hohe Kompetenz im Bereich der betrieblichen Altersversorgung, einem Thema, das in den nächsten Jahren von Bedeutung sein wird.

Fotos: J. Hoppe



Dr. Joachim Eder

55 plus

Altersteilzeit in der Kirche

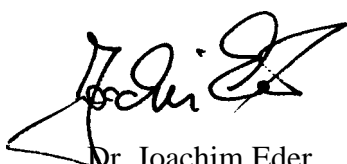
50 % Arbeit bei 83 % Netto
Der neue Übergang zur Rente

- Voraussetzungen
- Vergütung
- Auswirkungen auf die Rente
- Antragsstellung

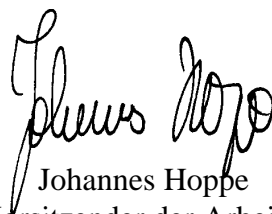
Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

die Altersteilzeitarbeit soll den Beschäftigten einen gleitenden Übergang in den Ruhestand ermöglichen. Zudem kann damit ein aktiver Beitrag zur Schaffung von neuen Arbeitsplätzen geleistet werden.

Die Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA hat sich ausdrücklich für die Umsetzung der Altersteilzeitarbeit ausgesprochen. Im Rahmen einer Arbeitsgruppe wurde diese Information erstellt, um einen Überblick über die Regelungen zur Altersteilzeitarbeit zu bieten und eine erste Orientierungs- und Entscheidungshilfe zu geben. Die Altersteilzeitregelung im Wortlaut und Rechenbeispiele finden Sie auf unserer Homepage im Internet: www.kodakompass.de/atz



Dr. Joachim Eder
Vorsitzender der
Bayer. Regional-KODA



Johannes Hoppe
Vorsitzender der Arbeits-
gruppe Arbeitszeitmodelle



Foto: J.Hoppe

Erfülle ich die Voraussetzungen?

Ja, wenn...

✓ ...Sie das 55. Lebensjahr vollendet haben, oder bis zum Jahr 2009 55 Jahre alt werden.

- ab 55 können Sie die Altersteilzeitarbeit mit Ihrem Dienstgeber vereinbaren
- ab 60 haben Sie einen Anspruch auf Altersteilzeitarbeit

✓ ...Sie keine geringfügige Beschäftigung ausüben (sogenannte 630 DM-Tätigkeit) und nicht im Rahmen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme (ABM) tätig sind.

✓ ... Sie auch bei einer Halbierung Ihres Beschäftigungsumfangs noch die 630 DM-Geringfügigkeitsgrenze überschreiten würden.

✓ ... Sie eine Beschäftigungszeit von mindestens 5 Jahren vollendet haben.

✓ ... Sie in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeitarbeit an mindestens 1080 Kalendertagen in einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis gestanden haben.

➤ Ein Altersteilzeitvertrag kann nur auf Antrag des/der MitarbeiterIn zustande kommen.

➤ Bei Lehrkräften, die Altersteilzeit in Anspruch nehmen, entfällt die Ermäßigung des Unterrichtsdeputats wegen Alters.

Ablehnungsgründe

Eine Ablehnung von Seiten des Dienstgebers kann nur erfolgen, wenn ein sachlicher Grund hierfür vorliegt. Vor dem 60. Lebensjahr „kann“ Altersteilzeit vereinbart werden, ein zwingender Anspruch besteht nicht. Die Entscheidung, einen Antrag auf Altersteilzeitarbeit abzulehnen, muss aber auch vor dem 60. Lebensjahr billigem Ermessen entsprechen (darf also z. B. nicht willkürlich sein) und unter Berücksichtigung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen.

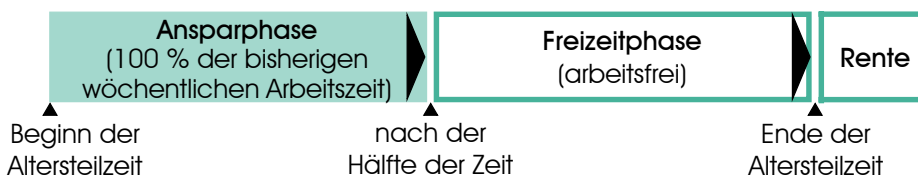
Der Dienstgeber kann Anträge auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses von über 60 Jahre alten ArbeitnehmerInnen grundsätzlich nur dann ablehnen, wenn dringende betriebliche Gründe vorliegen. Rein finanzielle Gründe sind nicht ausreichend.



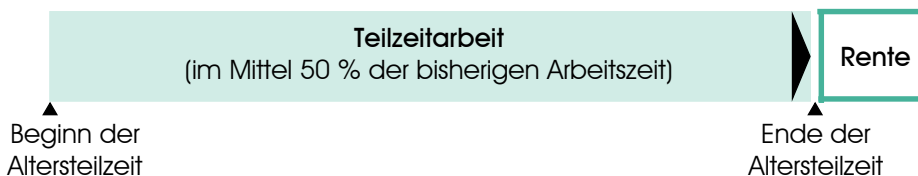
Altersteilzeit: Für die meisten kirchlichen MitarbeiterInnen möglich. Foto: kna-Bild

Wie gestalte ich meine Altersteilzeit?

Das Blockmodell



Das Teilzeitmodell



Weitere Möglichkeiten

Sie müssen im Teilzeitmodell nicht die ganze Zeit häftig arbeiten, auch andere Arbeitszeitverteilungen sind möglich. Wichtig ist nur, dass sich Ihre Beschäftigung über die ganze Laufzeit hinweg insgesamt halbiert.

Grafik: M. Weidenthaler

Grundsätzlich gilt: Bei Altersteilzeitarbeit wird die bisherige Beschäftigung auf die Hälfte reduziert.

Dies kann blockweise geschehen, Sie arbeiten zuerst im bisherigen Umfang weiter und wechseln anschließend in die Freizeitphase. Im Teilzeitmodell können Sie die gesamte Laufzeit über mit der halben wöchentlichen Arbeitszeit tätig sein.

Welches Modell Sie vereinbaren, richtet sich auch nach Ihrer Tätigkeit und Ihrem Arbeitsplatz und wird vertraglich vereinbart. Ein Rechtsanspruch auf ein bestimmtes Modell besteht nicht.

Welche Laufzeit kann ich vereinbaren?

Der frühestmögliche Beginn ist die Vollendung des 55. Lebensjahres.

Minstdauer: 2 Jahre, wenn die „Rente nach Altersteilzeitarbeit“ in Anspruch genommen werden soll. Ansonsten kann im Ausnahmefall auch eine geringere Laufzeit vereinbart werden, z. B. 6 Monate.

Höchstdauer: 10 Jahre

Förderungshöchstdauer

Altersteilzeitarbeit wird vom Arbeitsamt längstens 6 Jahre gefördert. Vereinbaren Sie einen längeren Zeitraum, erhält der Dienstgeber für die darüberhinausgehende Zeit keine Zuschüsse. Auf Ihre Vergütung hat die Überschreitung der Förderungshöchstdauer jedoch keinen Einfluss.

Übergang in die Rente

Altersteilzeit soll den gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in die Altersrente ermöglichen. Die Dauer der Altersteilzeitarbeit ist so zu vereinbaren, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Ende der Altersteilzeit endet und Sie anschließend direkt in Rente gehen können.

Nebenbeschäftigungen eingeschränkt erlaubt

Während der Freizeitphase sind nur "geringfügige Beschäftigungen" erlaubt (i. d. R. 630 DM-Jobs). Eine Ausnahme macht das Gesetz hinsichtlich solcher Nebentätigkeiten, die bereits innerhalb der letzten 5 Jahre vor Beginn des Altersteilzeitarbeit mit Kenntnis des Dienstgebers ständig ausgeübt worden sind.

Wie hoch ist die Vergütung während der Altersteilzeit?

Grundsätzlich gilt, Sie arbeiten nur noch die Hälfte, bekommen dafür aber mindestens 83 % Ihres Nettogehaltes.

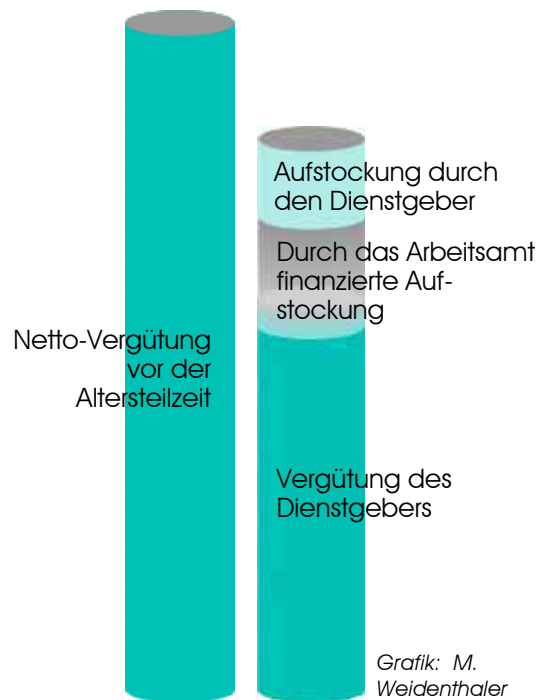
Wie sieht das genau aus?

Sie arbeiten nach Vereinbarung mit Ihrem Dienstgeber nur noch die Hälfte der bisherigen vereinbarten Wochenarbeitszeit.

Der Arbeitgeber stockt die Vergütung für die Altersteilzeitarbeit auf mindestens 83 % des vorhergehenden Nettoentgeltes auf. Dabei wird Ihr Netto nach der Pauschaltabelle der „Mindestnettoetragsverordnung“ errechnet. Er leistet außerdem zusätzliche Zahlungen zu Ihrer Rentenversicherung.

Das Arbeitsamt erstattet Ihrem Dienstgeber einen großen Teil dieses Aufstockungsbetrages für längstens 6 Jahre. Voraussetzung hierfür ist, dass für jede durch Altersteilzeit freigewordene Stelle ein neuer Arbeitnehmer eingestellt, oder ein fertig Ausgebildeter übernommen wird.

**Mindestens 83 %
des vorherigen Netto
werden garantiert**



Grafik: M. Weidenthaler

Für Einrichtungen unter 50 Beschäftigten (z. B. Pfarrkirchenstiftungen) gilt: Altersteilzeitarbeit wird vom Arbeitsamt auch dann gefördert, wenn eine andere als die freigewordene Stelle besetzt wird.

Was tun bei Krankheit?

Wenn Sie in der Arbeitsphase des Teilzeitmodells oder des Blockmodells erkranken, erhalten Sie wie andere MitarbeiterInnen zunächst Lohnfortzahlung in der für Sie geltenden Dauer.

Nach Ablauf der Lohnfortzahlung

Befinden Sie sich in der Arbeitsphase und sind so lange krank, dass Ihre Lohnfortzahlung abgelaufen ist, erhalten Sie Krankengeld von der Krankenkasse. Es liegt dann keine Nettovergütung mehr vor, die aufgestockt werden kann. Es ist geregelt, dass in diesem Fall bis zur 26. Woche der

Aufstockungsbetrag in Höhe des täglichen Durchschnitts des in den letzten drei Kalendermonaten maßgebenden Aufstockungsbetrages gezahlt wird. Sie erhalten also auch in diesem Fall weiterhin ungefähr die bisherige Vergütung.

Nach Ablauf der Lohnfortzahlung kann sich die Arbeitsphase verlängern. Die Hälfte der über die Lohnfortzahlung hinausgehenden Krankheitsdauer muss auf Verlangen nachgearbeitet werden. Dadurch werden im Blockmodell auch Nachteile bei der Rente vermieden. Die Freizeitphase verkürzt sich entsprechend.

Erfüllen Sie aufgrund längerer Arbeitsunfähigkeit nicht mehr die Voraus-

setzungen für die „Rente nach Altersteilzeitarbeit“, haben Sie Anspruch auf Verlängerung der Altersteilzeit.

In der Freizeitphase – keine Folgen

Eine Erkrankung in der Freizeitphase des Blockmodells hat in keinem Fall Auswirkung auf die Vergütung. Einer Anzeige der Arbeitsunfähigkeit bedarf es daher nicht.

Beihilfe ist gesichert

Altersteilzeitarbeit hat keine Auswirkungen auf die Beihilfe. Sie bekommen während der gesamten Zeit unverändert die Leistungen entsprechend Ihren Tarifen.

Und was ist mit meiner Rente?

Es gibt verschiedene Formen von Rente, Altersrente für langjährig Versicherte, Altersrente für Frauen, Altersrente für Schwerbehinderte.... Um Altersteilzeitbeschäftigten einen frühen Übergang in den Ruhestand zu ermöglichen, wurde eine weitere Rente geschaffen, die „Altersrente nach Altersteilzeitarbeit“.

Wann habe ich Anspruch auf „Altersrente nach Altersteilzeitarbeit“?

Wenn Sie...

- das 60. Lebensjahr vollendet haben,
- 24 Kalendermonate Altersteilzeitarbeit ausgeübt haben,
- in den letzten 10 Jahren vor Rentenbeginn 8 Jahre Pflichtbeitragszeiten haben,
- und eine Wartezeit von 15 Jahren erfüllen. (Zur Wartezeit zählen Zeiten in den Sie Beiträge gezahlt haben aber u. a. auch der Wehrdienst und 1 Jahr Kindererziehungszeit pro Kind bei vor 1992 geborenen Kindern.)

Rente vor 65 – meist mit Abschlägen

Ohne Abschläge ab 60 können die „Rente nach Altersteilzeit“ nur Beschäftigte erhalten, die vor 1937 geboren sind. Vor 1940 geborene Frauen können generell ab 60 „Rente für Frauen“ ohne Abschläge erhalten, in der Zusatzversorgung gilt dies für vor Dezember 1938 Geborene.

Ansonsten muss, wer vor 65 in Rente gehen will, in der Regel einen sogenannten "Abschlag" hinnehmen. Dieser beträgt 0,3% pro Monat vorgezogener Altersrente. Mindestens beträgt die Rente aber 82 % der ohne Abschläge erreichbaren Rente. Die Rentenabschläge gelten auch für Ihre Zusatzversorgung. Es gibt jedoch Übergangsregelungen für ArbeitnehmerInnen, die zwischen 1937 und vor 1942 geboren sind, sogenannte Vertrauensschutzregelungen und Besonderheiten bei Frauen. Lassen Sie sich zu den verschiedenen Möglichkeiten und ihren Folgen fachkundig beraten.

Auswirkungen auf die Zusatzversorgung

Altersrente löst auch den Rentenanspruch bei der Zusatzversorgung aus. Bei der Berechnung der Zusatzversorgung wird die Altersteilzeit mit einem "Beschäftigungs-

quotienten" von 0,9 berücksichtigt. Die Altersteilzeit wird in der Zusatzversorgung also so bewertet, als ob sie während der Zeit mit 90 % Ihres vorherigen Beschäftigungsumfangs tätig gewesen wären. Dieser verminderte Beschäftigungsquotient hat jedoch nur relativ geringen Einfluss auf die spätere Zusatzversorgung.

Beispiel: Sie waren 10 Jahre bei einem privaten Arbeitgeber und 25 Jahre bei der Kirche vollbeschäftigt. Sie sind verheiratet und waren in den letzten 3 Jahren in Vergütungsgruppe ABD V b. Ohne Altersteilzeit erhalten Sie mit 65 Jahren 2.512 DM Gesamtversorgung. Waren Sie die letzten 5 Jahre in Altersteilzeit, bekommen Sie 2.478 DM.

Wegweiser zur Altersteilzeit



Foto: kna-Bild

Ich erfülle die Voraussetzungen, wenn...

- ich mindestens 55 Jahre alt bin.
- ich seit 5 Jahren beschäftigt bin.
- mein Beschäftigungsumfang so hoch ist, dass auch bei einer Halbierung das Arbeitsverhältnis sozialversicherungspflichtig bleibt.

Gibt es Ablehnungsgründe?

Vor dem 60. Lebensjahr kann der Dienstgeber Altersteilzeit ablehnen. Er muss aber nach „billigem Ermessen“ entscheiden und den Gleichbehandlungsgrundsatz beachten.

Ab dem 60. Lebensjahr kann ein Antrag auf Altersteilzeit nur in Ausnahmefällen, wegen dringender betrieblicher Gründe, abgelehnt werden. Rein finanzielle Gründe genügen nicht.

Ich lasse mir meine Rente berechnen.

Wenden Sie sich an Ihren Rentenversicherungsträger. Lassen Sie sich anschließend auch die Ihnen zustehende Zusatzrente von der Zusatzversorgungskasse berechnen.

Ich entscheide, ob meine Ruhestandsversorgung trotz möglicher Rentenabschläge ausreichend sein wird.

Ich entscheide mich für Altersteilzeit

und überlege, welches Modell für mich in Frage kommt: Blockmodell oder Teilzeitmodell. Rechtsanspruch auf ein bestimmtes Modell besteht nicht, setzen Sie sich mit Ihrem Dienstgeber in Verbindung.

Ich stelle bei meinem Dienstgeber Antrag auf Altersteilzeitarbeit...

(In der Regel mindestens drei Monate vor dem geplanten Beginn.)

... und gehe nach der Altersteilzeit in den Ruhestand.

Rentenauskünfte



**Rentenauskünfte
für ANGESTELLTE
erhalten Sie bei der**

Bundesversicherungsanstalt für Angestellte BfA

Post: 10704 Berlin

Tel.: 0 30/8 65-1 Fax: 0 30/86 52 72 40

email: bfa@bfa-berlin.de Internet: www.bfa-berlin.de

und bei den Auskunfts- und Beratungsstellen der BfA in

86150 Augsburg	Bahnhofstr. 7	Tel.: 08 21/50 35-0	Fax: 08 21/5 03 51 90
80331 München	Viktualienmarkt 8	Tel.: 0 89/5 10 81-0	Fax: 0 89/51 08 11 90
90402 Nürnberg	Kornmarkt 8	Tel.: 09 11/23 80-0	Fax: 09 11/2 38 01 92
93047 Regensburg	Maximilianstr. 9	Tel.: 09 41/58 49-0	Fax: 09 41/5 84 91 90
97070 Würzburg	Schönbornstr. 4-6	Tel.: 09 31/35 72-0	Fax: 09 31/3 57 2 1 90



**Rentenauskünfte für ARBEITER erteilt die
Landesversicherungsanstalt (LVA),
in deren Bereich der Versicherte wohnt.**

LVA Niederbayern-Oberpfalz

84024 Landshut Tel.: 08 71/81-0 Fax: 08 71/81-21 40

email: presse@lva-landshut.de

LVA Oberbayern

81729 München Tel.: 0 89/67 81-0 Fax: 0 89/67 81-23 45

email: lva-oberbayern@t-online.de

LVA Oberfranken und Mittelfranken

95440 Bayreuth Tel.: 09 21/6 07-0 Fax: 09 21/6 07-3 98

email: lva@bayreuth-online.de

LVA Schwaben

86135 Augsburg, Postfach 10 00 70 Tel.: 08 21/5 00-0 Fax: 08 21/5 00-10 00

email: info@lva-schwaben.de

LVA Unterfranken

97064 Würzburg Tel.: 09 31/8 02-0 Fax: 09 31/8 02-2 43

email: Service@LVA-Unterfranken.de

Gemeinsame Internet-Seite der LVAs: www.lva.de



**Aukünfte
zu Ihrer ZUSATZRENTE
erhalten Sie bei der**

Versorgungskammer Bayern, Zusatzversorgungskasse der bayer. Gemeinden

Post: Postfach, 81921 München Hausanschrift: Denninger Str. 37, 81925 München
(Haltestelle „Richard-Strauss-Straße“ der U 4)

Geschäftszeiten: 9.00 - 15.30 Uhr, Freitags bis 12.30 Uhr. Telefonzentrale: 089/9235-6.

Ihren persönlichen Ansprechpartner erreichen Sie je nach Endziffer Ihrer Versicherungsnummer:

Endziffer	0	Tel.: 0 89/92 35-85 15	Fax: 0 89/92 35-89 01
	1	Tel.: 0 89/92 35-85 12	Fax: 0 89/92 35-89 01
	2	Tel.: 0 89/92 35-85 23	Fax: 0 89/92 35-89 04
	3	Tel.: 0 89/92 35-85 29 oder -89 18	Fax: 0 89/92 35-89 04
	4	Tel.: 0 89/92 35-85 34	Fax: 0 89/92 35-89 05
	5	Tel.: 0 89/92 35-85 32 oder -89 19	Fax: 0 89/92 35-89 05
	6	Tel.: 0 89/92 35-85 43	Fax: 0 89/92 35-89 06
	7	Tel.: 0 89/92 35-85 45	Fax: 0 89/92 35-89 06
	8	Tel.: 0 89/92 35-85 53	Fax: 0 89/92 35-89 07
	9	Tel.: 0 89/92 35-85 53	Fax: 0 89/92 35-89 07

email: zkdbg@versorgungskammer.de

Internet: www.versorgungskammer.de/zkdbg

Ansprechpartner in den Ordinariaten

Diözese Augsburg

Bischöfliche Finanzkammer
Herr Peter Wagner,
Leiter der Abteilung Zusatzversorgung
Fronhof 4, 86152 Augsburg
Tel.: 08 21/31 66-7 04

Erzdiözese Bamberg

Erzbischöfliches Ordinariat
Besoldung
Herr Hubert Bäuerlein
Postfach 10 02 61
96049 Bamberg
Tel.: 09 51/ 5 02-2 68

Diözese Eichstätt

Bischöfliches Ordinariat
Personalabteilung
Frau Tanja Habermayr
Luitpoldstr. 2, 85072 Eichstätt
Tel.: 084 21/5 02 32 und 08421/5 02 19

Erzdiözese München und Freising

Erzbischöfliches Ordinariat
Personalreferat II
Herr Oberrechtsrat Martin Floß
Rochusstraße 5-7, 80333 München
Tel.: 0 89/21 37-14 42

Diözese Passau

Bischöfliches Ordinariat
Hauptabteilung Personalwesen
Personalreferent Herr Dr. Josef Meier
Residenzplatz 8, 94032 Passau
Tel. 08 51/39 32 13

und Hauptabteilung Finanzwesen
Herr Johann Mandl,
Leiter Besoldungsstelle
Residenzplatz 8, 94032 Passau
Tel. 08 51/39 32 25

Diözese Regensburg

Bischöfliches Ordinariat
Herr Oberrechtsrat Matthias Klein
93043 Regensburg
Tel.: 09 41/5 97-10 21

Diözese Würzburg

Bischöfliche Finanzkammer
Herr Stephan Siegl
Domerschulstraße 2
97070 Würzburg
Tel.: 09 31/3 86-3 81

Rentenauskunft

Susanne Musterfrau
 Musterstrasse 10
 88888 Musterstadt
 Versicherungsnummer Datum

An die
 (Anschrift des Rentenversicherungsträgers;
 BfA bzw. LVA und Zusatzversorgungskasse)

Rentenauskunft;
 hier: Inanspruchnahme von Altersteilzeitarbeit

Sehr geehrte Damen und Herren,
 ich trage mich mit dem Gedanken, mein derzeitiges Arbeitsverhältnis in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis umzuwandeln.

Maßgebend hierfür ist neben den vom Arbeitgeber im Rahmen dieser besonderen Form des Teilzeitarbeitsverhältnisses zu zahlenden allmonatlichen Bezügen einschließlich des Aufstockungsbetrages die zu erwartende Altersrente.

Die geplante Altersteilzeitarbeit soll am beginnen und am enden.

Ich bitte um Mitteilung, mit welchen Renten, Rentenhöhen und Rentenabschlägen ich rechnen kann bzw. muss, wenn mein Altersteilzeitarbeitsverhältnis mit Ablauf des endet, und ich danach unmittelbar eine Altersrente in Anspruch nehme.

Weiter bitte ich um Auskunft, mit welchen Renten ich rechnen kann, wenn ich am in Rente gehe ohne zuvor Altersteilzeit in Anspruch genommen zu haben.

Mit freundlichen Grüßen

Bezügeauskunft

Susanne Musterfrau
 Musterstrasse 10
 88888 Musterstadt Datum

An
 (Dienstgeber)

Altersteilzeitarbeit;
 hier: Auskunft über zu erwartende allmonatliche Brutto- und Nettozüge

Sehr geehrte Damen und Herren,
 ich trage mich mit dem Gedanken, mein derzeitiges Arbeitsverhältnis in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis umzuwandeln.

Maßgebend hierfür ist neben den zu erwartenden Renten (vom Träger der gesetzlichen Rentenversicherung und vom Träger der Zusatzversorgung) die Höhe der allmonatlichen zu erwartenden Bezüge während der Ableistung der Altersteilzeitarbeit.

Ich bitte deshalb um eine vorläufige Berechnung meiner Nettozüge aufgrund folgender Bedingung:

Beginn der Altersteilzeit am

Mit freundlichen Grüßen

Altersteilzeitantrag

Susanne Musterfrau
 Musterstrasse 10
 88888 Musterstadt Datum

An
 (Dienstgeber)

Änderung des Arbeitsverhältnisses;
 hier: Inanspruchnahme der Regelungen zur Altersteilzeitarbeit gemäß Teil C Abschnitt 13 ABD

Sehr geehrte Damen und Herren,
 ich möchte die arbeits- und bezügerechtlichen Regelungen zur Altersteilzeitarbeit des ABD in Anspruch nehmen.

Ab möchte ich für die Dauer von Jahren (also bis) Altersteilzeitarbeit in Form des **Blockmodells** ausüben.

Damit ergäbe sich für die Zeit vom bis Altersteilzeitarbeit mit Arbeitsphase und vom bis Altersteilzeitarbeit mit Freizeitphase.

Mit Ablauf des würde also meine Altersteilzeitarbeit und damit auch mein Arbeitsverhältnis enden.

Ich bitte um Abschluss eines Altersteilzeit-Vertrages nach dem Blockmodell.

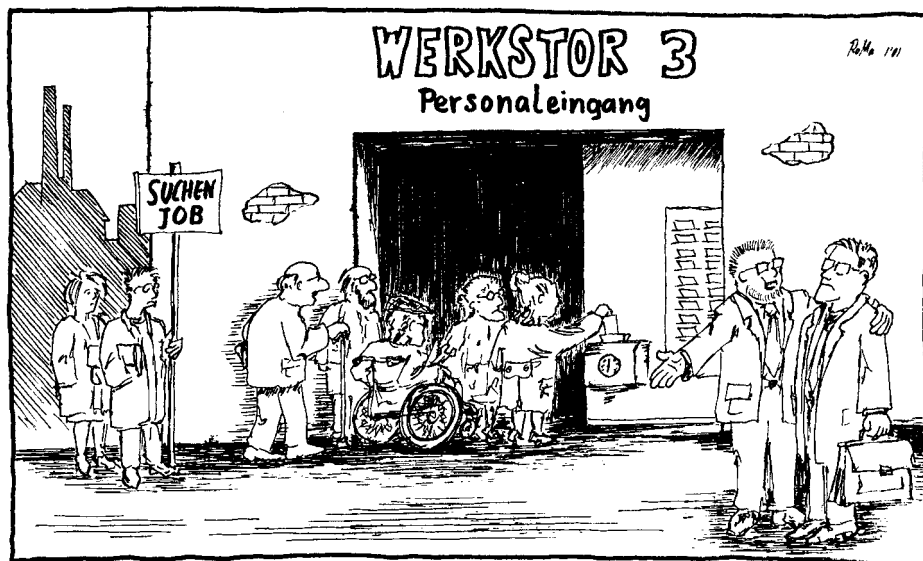
Mit freundlichen Grüßen

Ab möchte ich für die Dauer von Jahren (also bis) Altersteilzeitarbeit in Form des **Teilzeitmodells** ausüben.

Die Arbeitszeitverteilung im Rahmen dieser Teilzeitbeschäftigung bitte ich auf die Wochentage bis mit je Stunden zu legen.

Ich bitte um Abschluss eines Altersteilzeit-Vertrages nach dem Teilzeitmodell.

Die Musterschreiben können Sie unter www.kodakompass.de/atz herunterladen.



Na, was hab' ich gesagt? Altersteilzeit und die Renten sind sicher!

Robert Maier

Ihre KODA-VertreterInnen

Vertreter der Lehrerkommission
Reinhard Donhauser-Koci 0 85 45/7 01

Erzdiözese Bamberg
Johannes Hoppe 09 11/4 01 02 62
Susanne Steiner-Püschel 09 11/26 13 90

Diözese Würzburg
Jürgen Herberich 09 31/9 42 20
Beate Reisert 0 60 21/39 21 24

Diözese Eichstätt
Rainer Kastl 0 84 21/5 06 32
Renate Ziller 0 84 21/5 02 41

Diözese Regensburg
Sandra Sperrer 09 41/5 97 23 05
Michael Wenninger 08731/91623

Diözese Passau
Dr. Joachim Eder 0 85 07/92 26 03
Elisabeth Weinzierl 08 51/8 79 79

Diözese Augsburg
Eduard Frede 08 21/3 15 23 01
Angelika Haselböck 08 21/46 21 55
Johannes Reich 0 83 41/93 82 31

Erzdiözese München und Freising
Martin Binsack 0 89/1 40 93 51
Ingrid Enzner 0 81 22/1 84 37
Erich Sczepanski 0 89/21 37 12 89
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84

Impressum

KODA Kompass
Informationen der Bayerischen
Regional-KODA Mitarbeiterseite
Erstellt in Zusammenarbeit mit der
Dienstgeberseite

Für die Inhalte und sachliche Richtigkeit
tragen die AutorInnen die Verantwortung.
Die Beiträge sind nicht Meinungsäußerungen
der Redaktion oder der KODA als
Ganzes. Rechtskräftig sind ausschließlich
die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.
Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der
Bayer. Beamtenkrankenkasse, Abt. Beihilfe.

Herausgeber- und Autorenanschrift
Bayerische Regional-KODA
Alte Gasse 14, 86152 Augsburg
Tel.: 08 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 37 93

Redaktionsanschrift
c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
Tel.: 0 80 34/40 84 Fax: 0 80 34/44 74
email: redaktion@kodakompass.de

Redaktion
Jürgen Herberich, Johannes Hoppe,
Christian Spannagl, Sandra Sperrer,
Susanne Steiner-Püschel, Manfred
Weidenthaler, Vertreter der Dienstgeber-
seite: Wolfgang Rückl

Redaktionsleitung und Layout
Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.)

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: 36000

Erscheinungsweise und Bezug
KODA Kompass erscheint i. d. R. 4x jährlich.
Kostenbeitrag für Herstellung und Versand 10 DM
pro Kalenderjahr (bei Auslandsbezug zzgl. Porto).
Für MitarbeiterInnen im ABD-Bereich werden die
Kosten von den Bayer. (Erz-)Diözesen getragen.
Über der Geringfügigkeitsgrenze beschäftigte Mit-
arbeiterInnen der (Erz-)Diözesen, Kirchen-
stiftungen, sowie angegliederter Einrichtungen er-
halten den KODA Kompass automatisch zuge-
stellt. Beschäftigte weiterer Einrichtungen erhal-
ten ihn persönlich oder über ihre Dienststelle,
soweit diese ABD anwendet und bei der Bayer.
Regional-KODA registriert ist. Sonstige Bezieher
können den KODA Kompass bei der Druckerei
Fuchs gegen Kostenbeitrag abonnieren.
Einzel exemplare, auch älterer Ausgaben, erhal-
ten Sie bei Einsendung eines adressierten und
mit 3 DM frankierten Rückumschlags von der
KODA-Geschäftsstelle. Alle Ausgaben sind auch
abrufbar unter www.kodakompass.de.

Vervielfältigung und Weitergabe ist gestattet und erwünscht. Der Abdruck in
anderen Publikationen ist gestattet, wenn
der Text nicht ohne Zustimmung geändert,
der Verfasser genannt und ein Belegexem-
plar an den KODA Kompass gesandt wird.

www.kodakompass.de

Hier finden Sie...

- alles, was Sie zur Zusatzversorgung wissen müssen,
- aktuelle ABD-Informationen, z. B. Vergütungs- und Lohn-tabellen
- Berichte von den Sitzungen der KODA und der Lehrerkommission
- bisher erschienene Print-Ausgaben...

- und wenn Sie auf dem Lau-fenden gehalten werden wollen, bestellen Sie den kostenlosen Newsletter unter www.kodakompass.de/newsletter

Nicht mehr wegzudenken: Die Höherversicherung (kirchliche Beihilfeversicherung) im Tarif 820 K

Jeder gesetzlich Versicherte kennt die Situation: Optimale gesundheitliche Versorgung muß mehr und mehr aus eigener Tasche bezahlt werden. Will man gar auf die inzwischen anerkannte alternative oder sanfte Heilmethodik eines Heilpraktikers zugreifen, so wird sich das Motto – Selbstzahler – wohl auch in naher Zukunft nicht ändern.

Das Bewußtsein für Gesundheit und damit einhergehend der Bedarf an optimaler gesundheitlicher Versorgung wird jedoch, nicht zuletzt aufgrund des medizinisch-technischen Fortschrittes, allgemeiner Erkenntnisse und daraus resultierenden Heil- und Vorsorgemöglichkeiten, von Jahr zu Jahr größer.

Im Zuge dieses Bewußtseins muß sich der gesetzlich Krankenversicherte, auch der kirchliche Mitarbeiter mit Beihilfeanspruch, über den Umfang seines Versicherungsschutzes in folgenden Bereichen klar werden:

geringe Leistung für Heilpraktiker (Behandlung, verschriebene Arznei- und Verbandmittel) über den Beihilfeanspruch

keine Leistungen für Brillengestelle; geringe Leistungen für Brillengläser; für Kontaktlinsen gibt es nur unter bestimmten Umständen Zuschüsse der Eigenanteil bei Zahnersatz beträgt trotz Beihilfe bis zu 40 %

eingeschränkte Leistungen im Ausland; bei fehlendem Sozialversicherungsabkommen keine Leistung; kein krankheitsbedingter Rücktransport im Krankenhaus kann weder der behandelnde Arzt noch die Art der Unterbringung gewählt werden

Die Bayerische Beamtenkrankenkasse hat sich dieser Problematik in Zusammenarbeit mit der Kirche angenommen und speziell für kirchliche Mitarbeiter den Ergänzungstarif (820 K) entwickelt. Die Leistungen dieses Ergänzungstarifes wurden nach dem Bedarf der gesetzlich Versicherten mit Beihilfeanspruch zusammengestellt und sind, zu besonders günstigen Beiträgen, nur Mitarbeitern der Kirche und deren Familienangehörigen zugänglich.

Die Leistungsübersicht des Tarifes 820 K hat ein neues Outfit

Die Vorteile, die Leistungen und die günstigen Beiträge unseres Tarifes wurden übersichtlich und anschaulich in eine neue Broschüre verpackt. Anhand von alltäglichen Beispielen erhalten Sie ausführliche Informationen darüber, wann und wieviel die Höherversicherung für Sie leistet.

Brandaktuell:

Leistungsverbesserung in der Höherversicherung – ohne Mehrbeitrag.

Ab 1. März 2001 wird das Leistungsspektrum im Teilbereich der Auslandsreiseversicherung erweitert. Bisher hatten Sie nur bei einer privaten Auslandsreise für die Dauer von 2 Monaten einen Krankenversicherungsschutz.

Jetzt sind Sie auch im Rahmen Ihrer dienstlichen Auslandsreisen für den gleichen Zeitraum gegen unvorhersehbare Krankheitsfälle abgesichert.

Informationen über den Tarif 820 K oder die neue Broschüre erhalten Sie von Ihrer Personalstelle oder durch die

Bayerische Beamtenkrankenkasse
Abtlg. Beihilfe- und Firmenversicherung
Richard-Reitzner-Allee 8
85540 Haar
Telefon (0 89) 21 60-85 05
Telefax: (0 89) 21 60-85 96
E-Mail t.voggenauer@vkb.de.



Auch künftig Orientierung am Beamtenrecht

Halbzeitbilanz der Lehrerkommission

Nachdem im Frühjahr 2001 der Vorsitz in der Lehrerkommission in der Bayerischen Regional-KODA von der Arbeitnehmer- zur Dienstgeberseite wechselt, ist das Anlass für die Arbeitnehmer, Bilanz zu ziehen, was bisher für die LehrerInnen an kirchlichen Schulen erreicht wurde.

Die Lehrerkommission wurde 1998 von den bayerischen Bischöfen mit dem Auftrag ins Leben gerufen, die einzelvertraglich geregelten Arbeitsverhältnisse der LehrerInnen als Angestellte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft zu vereinheitlichen und sie in die Arbeitsrechtsgesetzungen der Bayerischen (Erz-)Diözesen zu überführen.

Die Umsetzung dieses Auftrages erwies sich als schwieriger als erwartet, denn in der Hauptsache ging es – sehr vereinfacht ausgedrückt – darum, Beamtenrecht in Angestelltenrecht zu transformieren. Da die vergleichbaren LehrerInnen beim Staat praktisch durchweg im Beamtenverhältnis sind, die LehrerInnen an den kirchlichen Schulen mit wenigen Ausnahmen aber alle Angestelltenstatus haben, mussten beamten- und besoldungsrechtliche Vorschriften möglichst ohne Brüche in die Rechtsregelungen des ABD umgesetzt werden. Es zeigte sich bald, dass es eine kluge Entscheidung der Bischöfe war, damit eine eigene Kommission zu beauftragen, denn die Regional-KODA, die mit dieser Problematik noch nie befasst war, hätte für die Einarbeitung in diesen komplexen Problemkreis eine nicht unerhebliche Zeit gebraucht und wäre wohl länger mit diesem Auftrag blockiert gewesen.

Realschulen und Gymnasien geregelt

Da der überwiegende Teil der Lehrkräfte im katholischen Kirchendienst an Gymnasien und Realschulen tätig ist und für beide die gleiche staatliche Refinanzierung gemäß Schulfinanzierungsgesetz gilt, war es die erste Aufgabe der Lehrerkommission, einheitliche Arbeitsbedingungen und Bezügeregelungen für diesen Bereich zu schaffen. Im Einzelnen waren dies vor allem Bestimmungen zur Arbeitszeit, Mehrarbeit, Eingruppierung, Vergütung, zu

Anrechnungen, Ermäßigungen, Beförderungen, Beihilferegulungen und zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

Die vorgenannten Regelungen finden ihren arbeitsrechtlichen Niederschlag in den SR 2 L (Sonderregelungen für Angestellte als Lehrkräfte im Bereich des ABD) und sind zum 1.5.2000 in Kraft getreten. Nachzulesen sind sie in der Neuausgabe des ABD S. 92 ff oder im Internet unter www.kodakompass.de/abd.

Neue Lösungen für berufliche Schulen

Diese arbeitsrechtlichen Regelungen für Lehrkräfte im Kirchendienst an Gymnasien und an Realschulen sind aufgrund der andersartigen Refinanzierung nicht ohne weiteres auf die Lehrkräfte an den beruflichen Schulen (z. B. Berufsfachschulen, Fachakademien) übertragbar. Dies bedingt neue Überlegungen und spezielle Lösungen für diese Personenkreise. Darüber hinaus müssen noch für Grund-, Haupt- und Förderschulen und für noch nicht erfasste Schultypen Regelungen arbeitsrechtlicher Natur geschaffen werden, damit den je-

weiligen Besonderheiten Rechnung getragen werden kann.

Zukünftige Aufgaben

Auch künftig wird es unerlässlich sein, beamten- und besoldungsrechtliche Veränderungen arbeitsrechtlich unter Beachtung sozial- und zusatzversorgungsrechtlicher Gegebenheiten in das ABD umzusetzen, damit die Vergleichbarkeit der angestellten Lehrkräfte im Kirchendienst mit den verbeamteten Lehrkräften beim Freistaat Bayern gewährleistet bleibt. Als Beispiele wären hier zu nennen die andersartigen Altersteilzeitregelungen, die unterhältige Beschäftigung von verbeamteten Lehrkräften, die Beschäftigung einer Lehrkraft an mehreren Schulen. Ein weiteres Problem, mit dem sich die Lehrerkommission sicher zu beschäftigen haben wird, ist der in den nächsten Jahren immer stärker werdende Lehrermangel.

Die Bayer. Regional-KODA und die Lehrerkommission haben zu Beginn ihrer Arbeit 1998 gemeinsam eine gegenseitige Kompetenzabgrenzung erreicht, die zu beiderseitiger Zufriedenheit geführt hat. Auf der Grundlage dieser Kompetenzabgrenzung halten wir auch für die nächsten Jahre die Beschlusskompetenz der Lehrerkommission in ihrem Bereich für unerlässlich.

Reinhard Donhauser-Koci,

Vorsitzender der Lehrerkommission

Weitere Informationen für LehrerInnen an kirchlichen Schulen unter www.kodakompass.de/lehrer

DAS STICHWORT

Fortbildung

„Fortbildung“ umfasst das Bestreben nach Erhaltung, Ergänzung, Erweiterung und Verbesserung der vorhandenen beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten und soll die ständige Anpassung an die Entwicklung eines Berufes sowie einen beruflichen Aufstieg ermöglichen. Der Begriff ist abzugrenzen von der „Ausbildung“ (= Erlernen von Kenntnissen mit dem Ziel eines eigenen Berufes) und von der „Weiterbildung“ (= Erlernen von Kenntnissen in einem vom bereits erlernten Beruf abweichenden Fachgebiet).

Arbeitsrechtlich ist zwischen angeordneter und freiwilliger Fortbildung zu

unterscheiden. Vom Dienstgeber angeordnete Fortbildung steht dem Dienstgleich und ist ggf. wie eine Dienstreise zu behandeln. Sie ist im vorgeschriebenen Umfang wahrzunehmen und muss vom Dienstgeber voll finanziert werden. Drei freiwillige Fortbildungstage, die beantragt und genehmigt werden müssen, stehen gemäß § 52 Abs. 6 a ABD Teil A jedem/r MitarbeiterIn zu; allerdings werden angeordnete Fortbildungstage im vollen Umfang darauf angerechnet. Für pastorale MitarbeiterInnen, ErzieherInnen und MitarbeiterInnen im Jugend- und Bildungsbereich gelten gemäß ABD oder nach diözesanen Vorschriften berufsspezifische weiterreichende Regelungen. Bei anerkanntem dienstlichen Interesse werden die anfallenden Kosten zur Hälfte erstattet (Unterkunft, Verpflegung, Seminargebühren). Die Kostenerstattung für Fahrtkosten richtet sich nach diözesanen Regelungen.

Dr. Joachim Eder

KODA-Jubiläum

Perspektiven ausgelotet

In einem festlichen Rahmen feierte die Bayer. Regional-KODA ihr 20jähriges Bestehen. Das Jubiläum stand unter Beteiligung von Gästen aus dem deutschen KODA-Bereich ganz im Zeichen der Diskussion über die zukünftige Entwicklung des Dritten Weges. Zwei Professoren waren geladen, die je aus ihrer Fachrichtung zwei Themen ansprachen, die in den nächsten Jahren den größten Einfluss auf die Weiterentwicklung des Dritten Weges haben werden.

Prof. Dr. Rudolf Streinz, Uni Bayreuth, Lehrstuhl für öffentliches Recht, sprach über die „Auswirkung der EU-Verträge und des Europäischen Rechts auf die Gestaltung des überbetrieblichen kollektiven Arbeitsrechts in Deutschland unter Berücksichtigung des kirchl. Selbstbestimmungsrechts“. Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Kirchen im individuellen Arbeitsrecht – also im Bereich des Arbeitsvertragsrechtes – in den nächsten Jahren mehr und mehr durch die Entwicklung des europäischen Rechts gebunden werden. Im kollektiven Arbeitsrecht – also im Bereich des KODA- und MAV-Rechtes – bleibt den Kirchen ein größerer Freiraum erhalten, eigene Modelle zu entwickeln.

Prof. DDr. Mag. Helmuth Pree, Uni Passau, Lehrstuhl für Kirchen-

recht, referierte über „Inhalt und Reichweite des Art. 6 Grundordnung „Koalitionsfreiheit“, insbesondere unter dem Aspekt der Beteiligung von Koalitionen gemäß Art. 6 GO bei den Kommissionen gemäß Art. 7 GO“. Durch die kirchenrechtliche Ausrichtung dieses Referats lag der Schwerpunkt auf der Begriffsbestimmung der „kirchlichen Koalition“, ihrer Einbindung und Reichweite im kirchlichen Recht sowie ihrer Gestaltungsmöglichkeit im Rahmen des Dritten Weges. Deutlich wurde, dass das Kirchenrecht der Entwicklung eines kirchlichen Koalitionssystems enge Grenzen setzt. Offen – aber für weitere Überlegungen wichtig – blieb die Frage, wie weit sich der Diözesanbischof im kirchlichen Arbeitsvertragsrecht gerade auch vertraglich gebunden hat. Diese Spannung zwischen der Freiheit des bischöflichen Gesetzgebers und der gleichzeitig bestehenden vertraglichen Bindung des Bischofs ist nicht deutlich herausgestellt worden, bleibt aber für die Beantwortung der Frage nach der Möglichkeit der Einbindung von Koalitionen bedeutsam.

Dr. Joachim Eder

Die Referate sind erhältlich unter www.kodakompass.de/referate



Weibischof Grünwald zelebrierte den Festgottesdienst und eröffnete die kodakompass-Homepage. Am Rande des Studenttags ergaben sich viele Möglichkeiten zu Gespräch und Austausch.

Fotos: J. Hoppe



Foto: J. Hoppe

Norbert Kronawitter von der Bayer. Beamtenkrankenkasse, Abteilung Beihilfe, überreicht Pfarrsekretärin Monika Aust aus Bischberg bei Bamberg den Hauptpreis, ein Wellness-Wochenende im Wert von 2100 DM.

Herzlichen Glückwunsch

366 KollegInnen sandten uns ihre Lösungen und ihre Rückmeldungen zum KODA Kompass ein. Neben viel ermutigender Zustimmung erhielten wir auch so manche Anregung. Von einigen KollegInnen wurde die schlechte Lesbarkeit des Kreuzworträtsels kritisiert: ein Fehler beim Druck, für den wir uns entschuldigen. Alle Rückmeldungen können Sie im Internet nachlesen: www.kodakompass.de/raetsel.

Einen Familien-Gutschein, Wert 400 DM, für das Haus St. Michael, Bad Königshofen, gewinnen

- Martin Laußer aus Geisenbrunn,
- Doris Erber aus Burgkirchen/Alz,
- Ilse Klein aus Steingaden.

Einen Gutschein über 500 DM für das Haus St. Ulrich in Augsburg erhält

- Christina Eckert aus Herschfeld.

Ein Seminar im Wert von 400 DM bei der Landvolkshochschule Klaus von der Flüe gewinnt

- Judith Trifellner-Spalt aus Bad Endorf. Einen Gutschein im Wert von 500 DM für die Arbeitnehmerbildungsstätte Benediktushöhe bekommt

• Matthias Löffler aus Kahl am Main. Einen Gutschein im Wert von 395 DM für das cph in Nürnberg gewinnt

- Aloisia Weinzierl aus Viehhausen.

Einen Gutschein, Wert 300 DM, für das Kardinal-Döpfner-Haus, Freising, erhält

- Ferdinand Heller aus Schmidmühlen.

Die Redaktion

November 2000 Nr. 6

www.kodakompass.de

Ausgabe
zum Jubiläum

KODA Kompass

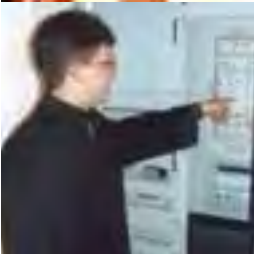
Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Was bringt uns die Zukunft?



**20 Jahre Bayerische
Regional-KODA**

**Bilanzen
Hintergründe
Perspektiven**





KODA in
schwierigen
Situationen
bewährt

Wachsende
Akzeptanz
in Bayern

Grußwort



Als sich die bayerischen Diözesanbischöfe im Herbst 1978 entschlossen, eine „Ordnung zur Mitwirkung bei der Gestaltung des Arbeitsvertragsrechtes durch eine Kommission für den Bereich der bayerischen Diözesen (Regional-KODA)“ mit Wirkung zum 1. Januar 1979 in Kraft zu setzen, hatten sie sich ganz bewusst dafür entschieden, bei der Schaffung eines kirchlichen Arbeitsvertragsrechtes im verfassten Bereich der beiden bayerischen Kirchenprovinzen Bamberg sowie München und Freising einen einheitlichen Weg zu gehen.

Im Oktober 1980 konnte sich dann die erste Bayerische Regional-KODA konstituieren und ihre Arbeit aufnehmen. In den seither vergangenen zwanzig Jahren wurde der „Dritte Weg“ zu einem auch in schwierigen Situationen brauchbaren Instrument entwickelt. Die Arbeit der ersten Jahre bestand vor allem darin, in den bayerischen (Erz-)Diözesen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die gleichen Arbeitsbedingungen zu schaffen; in einer zweiten Phase ging es mehr um die Fortschreibung des Erreichten.

Seit 1995 gilt das „Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD)“ im Bereich der Bayerischen Regional-KODA in seiner jeweiligen Fassung. Dieses kirchliche kollektivrechtliche Regelungswerk verdankt sein Entstehen und seine Weiterentwicklung dem Auftrag der bayerischen Bischöfe an die Bayerische Regional-KODA, ein einheitliches, regionales und eigenständiges Arbeitsvertragsrecht zu schaffen.

Für die ersten drei Amtsperioden wurden die Vertreter der Mitarbeiter in der Bayerischen Regional-KODA noch durch so genannte Wahlmänner, also indirekt gewählt. Mit der Einführung der Urwahl der Vertreter der Mitarbeiter zur 4. Amtsperiode hat das Interesse der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Arbeit und an den Ergebnissen der Bayerischen Regional-KODA stark zugenommen. Der seit Beginn des 5. Amtsperiode erscheinende „KODA Kompass“ erreicht alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den bayerischen (Erz-)Diözesen und trägt zur Akzeptanz der Bayerischen Regional-KODA bei.

Die Bayerische Regional-KODA setzt in ihrer oft mühsamen Arbeit den Art. 7 der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ zur Beteiligung der Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen in einer guten Weise um. Die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen wird von den Vertretern der Dienstgeber und der Mitarbeiter sehr ernst genommen und mit großer Verantwortung für das kirchliche Gemeinwohl wahrgenommen.

Ich wünsche den Mitgliedern der Bayerischen Regional-KODA weiterhin den Willen zur sinnvollen Gestaltung, die Fähigkeit zu realistischen Zielsetzungen und den Mut zu gegenseitigem Vertrauen. Vor allem aber wünsche ich Gottes Segen.

München, 11. Mai 2000

+ Friedrich Carl Wetter

Vorsitzender der Freisinger Bischofskonferenz

Themen



Alles über KODA, ABD und
Dritter Weg - in 15 Minuten **4**



Wir müssen umlernen. Inter-
view mit Joachim Eder und
Wolfgang Rückl **26**



Gewinnen Sie ein Wellness-
Wochenende im 4-Sterne-
Hotel... **30**



Edmund Stoiber und Renate
Schmidt über die KODA **18**



Wenn das Geld knapp wird -
Finanzdirektor Eugen Klein-
dienst zur Finanzlage **12**

Grußwort von Erzbischof Kardinal Friedrich Wetter **2**
Editorial **3**

Einblick

Leicht verständlich 15-Minuten Schnellkurs in Sachen
KODA und ABD **4**
Grundordnung Mitwirkungsrechte und ihre Umset-
zung **5**
Hinter dem Vorhang So wird Arbeitsvertragsrecht
gemacht **16**

Bilanzen

Gründerväter Im Gespräch mit den ersten beiden
Vorsitzenden der Bayerischen Regional-KODA **6**
Fünf Jahre danach Ablösung vom BAT – „Wir
können mit den Ergebnissen zufrieden sein“ **10**

Perspektiven

Haushalten Finanzielle Leistungsfähigkeit wird
abnehmen – Sicht eines Finanzdirektors **12**
Grenzen des Wachstums? Mitarbeiterzahl und
Personalkosten verdoppelt **15**

Meinungen

Was andere über uns denken Stimmen zum Jubi-
läum aus Politik, Gesellschaft und Kirche **18**

Kirchliche Schulen

Katholische Schulen „Die Menschen laufen uns das
Haus ein“ – Kirchliches Profil ist gefragt **20**
Lehrerkommission in der Bayer. Regional-KODA **21**

Im Gespräch

Verwaltung Klima ist anders als in einem privaten
Unternehmen **23**
Kindergärten Wo Kirche die Menschen trifft **24**

Visionen

Seelsorgskonzern und Evangelium Die Perspektiven
des kirchlichen Dienstes - Zukunftsgespräch mit den
Vorsitzenden **26**

Preisausschreiben

Kreuzworträtsel Über 5000 DM Gewinne **30**

Chronik 20 Jahre auf einen Blick **7** Inner- und
überbetriebliche Mitwirkung **11** Die Vorsitzenden
8 Stabilität und Wandel **14** **Die Mitglieder der**
KODA **14** **KODA-Wappen** Die Diözesen rücken zu-
sammen **32** **Humor** Bei uns werden Sie geholfen
– MitarbeiterInnen über die KODA **9** **Kurioses, Stil-**
blüten und Versprecher **23, 25** **Dritter Weg** – aus
evangelischer Perspektive **29** **Impressum** **29**

Liebe Kolleginnen und Kollegen im kirchlichen Dienst,

Mitbestimmung und Mitwirkung der Beschäftigten sind auch in der Kirche keine Selbstverständlichkeit. Die Älteren unter uns kennen noch aus eigener Erfahrung die Zeit, in der es keine Mitarbeitervertretungen, keine KODA und auch keine „Vergleichbarkeit mit dem Öffentlichen Dienst“ gab, in der Vergütung und Arbeitsbedingungen vielfach einseitig vom Dienstgeber festgelegt wurden.

Mit der steigenden Zahl und dem wachsenden Selbstbewusstsein kirchlicher MitarbeiterInnen wurde in den 70er Jahren klar, dass sich etwas ändern musste. Die Bischöfe wollten Möglichkeiten partnerschaftlicher Mitwirkung schaffen, ohne das System der Privatwirtschaft mit Tarifkommissionen und Betriebsräten zu kopieren. Auf Grundlage des Evangeliums sollte ein neuer Weg beschritten werden. Die „Dienstgemeinschaft“ aller in der Kirche Beschäftigten sollte die Grundlage, der Konsens zwischen Beschäftigten und Dienstgebern das Ziel sein. Mit Gründung der Regional-KODA begann in Bayern die Umsetzung dieses völlig neuen „Dritten Weges“.

Seitdem hat sich die Mitwirkung im kirchlichen Dienst beständig weiterentwickelt. Ein Prozess, der keineswegs abgeschlossen ist. Das wachsende berufspolitische Bewusstsein und Engagement der Kolleginnen und Kollegen tragen zur Fortentwicklung ebenso bei, wie der Wille der Bischöfe, den „Dritten Weg“ so zu gestalten, dass die Kirche den Vergleich mit anderen Bereichen nicht zu scheuen braucht.

20 Jahre KODA, ein guter Anlass Bilanz zu ziehen. Wir laden Sie mit dieser Jubiläumsausgabe ein, hinter die Kulissen zu schauen, Fakten abzuwägen und Zukunftsperspektiven auszuloten. Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen Ihr KODA Kompass-Team!

*Jürgen Herberich,
Johannes Hoppe,
Sandra Sperrer,
Susanne Steiner-Püschel,
Manfred Weidenthaler
und Wolfgang Rückl*

KODA leicht verständlich

In 15 Minuten für EinsteigerInnen



ABD, KODA, Dritter Weg... Jeder hat die Begriffe schon mal gehört, aber was steckt dahinter? Wir laden Sie zu einem Schnellkurs "Arbeitsvertragsrecht für EinsteigerInnen" ein.

Grundlage

Dienstgemeinschaft

Alle im Dienst der Kirche Stehenden – von der Reinigungskraft bis zum Generalvikar – tragen gemeinsam dazu bei, das Evangelium Jesu Christi zu verwirklichen. In dieser "Dienstgemeinschaft" sehen die deutschen Bischöfe das Besondere des kirchlichen Dienstes. Das Prinzip der „Dienstgemeinschaft“ haben sie zuletzt 1994 in der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ festgehalten. Streiks oder Aussperrungen kann es – so die Bischöfe – in der Kirche nicht geben. Zum einen ist es nicht Aufgabe der Kirche, Gewinne zu machen. Es gibt daher keinen Gegensatz, wie zwischen den kapitalbesitzenden Unternehmern und den abhängig Beschäftigten, die jährlich um die Verteilung der Gewinne ringen. Zum anderen kann die Kirche schon von ihrem Wesen her niemals den Dienst am Nächsten einstellen. Arbeitskämpfe in der Seelsorge oder in sozialen Einrichtungen der Kirche seien undenkbar.

Prinzip

Erster, zweiter, dritter Weg

Die Bischöfe wissen, dass auch in der Kirche Vergütung und Arbeitsbedingungen geregelt werden müssen. In frühkapitalistischer Zeit musste jede/r selbst seine/ihre gesamten Vertragsbedingungen mit dem Arbeitgeber aushandeln – dieses Verfahren wird „Erster Weg“ genannt. Die einzelnen Beschäftigten waren dabei dem Arbeitgeber ausgeliefert, der die Bedingungen zumeist einseitig diktieren konnte. In einigen Branchen, z. B. in Teilen des EDV-Bereichs, ist ein weitgehend freies Aushandeln noch heute üblich. Durch Sozialstaat, Arbeitsgesetze und den Wettbewerb um qualifizierte Kräfte ist dies mit dem „Ersten Weg“ früherer Zeiten jedoch nicht mehr vergleichbar.

Die Interessen der meisten Beschäftigten werden heute von Gewerkschaften und Berufsverbänden vertreten, die aufgrund ihrer Größe, Finanzkraft und Fachkompetenz ebenbürtige Partner der Arbeitgeber sind. Deren VertreterInnen sitzen in Tarifkommissionen, die Verträge mit den Vertretern der Arbeitgeberverbände aushandeln – diese Praxis wird „Zweiter Weg“ genannt.

Die beiden großen Kirchen haben sich entschlossen, anstelle dieses „Zweiten Weges“ einen dritten zu gehen. Sie sind überzeugt, dass dieser „Dritte Weg“ ohne Tarifverhandlungen und den damit verbundenen Arbeitskämpfen dem Gedanken der „Dienstgemeinschaft“ entspricht. Kon-



Manfred Weidenthaler ist Religionslehrer und seit 1998 Dienstnehmervertreter in der Bayer. Regional-KODA
Foto: J. Hoppe

sensfindung und Mehrheitsentscheidungen treten dabei an die Stelle von Vertragsabschlüssen.

Praxis

KODA statt Tarifkommission

Bei der Regelung der Vergütung und der Arbeitsbedingungen sind die MitarbeiterInnen gleichberechtigt zu beteiligen, so ist es in der Grundordnung festgehalten. Dies geschieht durch je zur Hälfte von Dienstgebern und MitarbeiterInnen besetzte Kommissionen, den „Kommissionen zur Ordnung des

diözesanen Arbeitsvertragsrechtes“, kurz KODA; in Bayern durch die „Bayerische Regional-KODA“. Diese erarbeitet und beschließt alle arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen für die verfasste katholische Kirche in Bayern. Zur verfassten Kirche gehören im Grunde alle Einrichtungen, soweit sie nicht dem Caritas-Bereich und seinen Fachverbände zuzurechnen sind. Für diese gibt es eine eigene deutschlandweite Kommission. Die bayerischen Bischöfe haben sich verpflichtet, keine Regelungen ohne Beschluss der Regional-KODA in Kraft zu setzen. Im Gegenzug gilt, dass ein KODA-Beschluss erst nach Inkraftsetzung durch den jeweiligen Bischof gültig wird, d. h. durch die Veröffentlichung im Amtsblatt. KODAs können die Inkraftsetzung nicht erzwingen.

Die KODA-VertreterInnen werden derzeit einzeln nach Diözesan- und Berufsbereichszugehörigkeit gewählt. Die Beteiligung von Verbänden oder Gewerkschaften an den KODA-Wahlen ist bislang nicht vorgesehen, obwohl die bischöfliche Grundordnung das Recht der kirchlichen MitarbeiterInnen, sich zu „Koalitionen“ – z. B. Berufsverbänden – zusammenzuschließen, anerkennt.

Ergebnis

ABD statt Tarifverträge

Das Ergebnis der Verhandlungen einer Tarifkommission sind Tarifverträge (im Öffentlichen Dienst der "Bundes-Angestellten-Tarifvertrag", kurz BAT). Das Ergebnis der Verhandlungen in der Bayer. Regional-KODA ist das „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen“, kurz ABD. In dem, was sie regeln, unterscheiden sich Tarifverträge und ABD nicht. Eingruppierung, Vergütung, Urlaub, Lohnfortzahlung, Kündigungsschutz, Pflichten, Arbeitszeiten... sind in beiden geregelt. Der Unterschied liegt darin, wie sie zustande kommen. Inhaltlich ist das ABD zu großen Teilen identisch mit dem BAT. Bis 1995 übernahm die KODA automatisch alle Regelungen des BAT und ergänzte sie vor allem in speziell kirchlichen Fragen – besonders bei rein kirchlichen Berufsgruppen (MesnerInnen, Gemeinde- und PastoralreferentInnen, ReligionslehrerInnen...). Noch heute ist das ABD sehr stark durch den BAT geprägt, obwohl die Zahl eigenständiger Regelungen zunimmt. Auch für die Zukunft wünschen die Bischöfe eine bleibende Vergleichbarkeit von ABD und BAT.

Ob Urlaub, Altersversorgung oder Eingruppierung, die KODA entscheidet über alle arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen.

Die VertreterInnen der DienstnehmerInnen sind von den Beschäftigten direkt gewählt, die DienstgebervertreterInnen werden von der Freisinger Bischofskonferenz berufen.



Fotos: J. Happe, Lehrerkommission

Sonderfall Gehaltstabelle Vergütungsautomatik statt Lohntarifverhandlungen

Von der früheren automatischen Geltung des BAT ist vor allem die sogenannte „Vergütungsautomatik“ übrig geblieben. Der Vergütungstarifvertrag des Öffentlichen Dienstes gilt auch für den kirchlichen Bereich. Das bedeutet, KirchenmitarbeiterInnen bekommen die selben jährlichen Vergütungserhöhungen wie staatliche Angestellte oder ArbeiterInnen.

Diese „Vergütungsautomatik“ ist letztlich ein Zugeständnis an die bestehenden Problempunkte des „Dritten Weges“. Aufgrund des nicht vorhandenen Streikrechts und des Fehlens von starken Koalitionen auf Seiten der MitarbeiterInnen wird auf diesem Weg bislang sichergestellt, dass die kirchlichen MitarbeiterInnen nicht den Anschluss an die allgemeine Einkommensentwicklung verlieren. Zudem sind große Teile des kirchlichen Dienstes, z. B. Kindergärten, durch die staatlichen Zuschüsse in ihren Tarifen weitgehend gebunden.

Umsetzung vor Ort MAV statt Betriebsrat

Die KODA beschließt arbeitsvertragsrechtliche Regelungen, die vom Bischof in Kraft gesetzt werden. Die konkrete Mitbestimmung in den Einrichtungen, z. B. bei Einstellungen, Kündigungen, Umsetzung von Schutzvorschriften... ist nicht ihre Aufgabe. Hier ist die Mitarbeitervertretung, MAV, zuständig. Sie ist in vieler Hinsicht vergleichbar dem Betriebsrat in der Privatwirtschaft bzw. dem Personalrat in staatlichen Einrichtungen.

Manfred Weidenthaler

„Grundordnung im kirchlichen Dienst“ (GO) von 1994, von den Bischöfen erlassen aufgrund des „Selbstbestimmungsrechts der Kirchen“ nach Art. 140 Grundgesetz in Verbindung mit Art. 137 Weimarer Reichsverfassung.

Die Grundordnung und ihre Umsetzung in der kirchlichen Mitbestimmung

Art. 6:
Koalitionsfreiheit

Berufsverbände, Gewerkschaften

Alle MitarbeiterInnen haben das Recht ihre Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen mit Hilfe von Koalitionen (z. B. Berufsverbänden) zu beeinflussen. Koalitionen stellen z. B. Kandidaten für MAV und KODA-Wahlen.

Art. 7:
Beteiligung an der
Gestaltung der
Arbeitsbedingungen

Bayerische Regional-KODA

Dienstgeber und -nehmer beschließen mit 2/3-Mehrheit alle arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen für die bayer. verfasste Kirche. Wirksam werden die Beschlüsse nach Inkraftsetzung durch den jeweiligen Bischof.

Lehrerkommission in der Bayer. Reg.-KODA

Befristet eingerichtete Kommission zur Vereinheitlichung der Regelungen an den kirchlichen Schulen in Bayern

Art. 8:
Mitarbeitervertretung

Mitarbeitervertretung (MAV)

Gremium für die innerbetriebliche Mitwirkung, ähnlich einem Betriebs- oder Personalrat. Ist in Einrichtungen mit mindestens fünf MitarbeiterInnen vorgesehen. U. a. wirkt sie bezüglich Einhaltung und Umsetzung der von der KODA beschlossenen arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen mit.

Art. 10:
Gerichtlicher
Rechtsschutz

Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung (KAGO)

Entwurf der Ordnung liegt in Rom zur Prüfung vor.

Zentral-KODA

Bundesweite mit DienstgeberInnen und -nehmerInnen paritätisch besetzte Kommission. *Sonderregelung für Bayern:* Zentral-KODA-Beschlüsse bedürfen der Bestätigung der Regional-KODA, um in Kraft gesetzt werden zu können.

DiAG MAV, BAG-MAV

MAVen innerhalb eines Bistums sind zur „Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen“ zusammengeschlossen. Ihre Aufgabe ist u. a. die Unterstützung der Arbeit der MAVen. Auf Bundesebene besteht eine „Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen“.

Gründerväter

Im Gespräch mit den ersten Vorsitzenden – Eine Bilanz nach 20 Jahren KODA-Tätigkeit.



Hans Reich, Dienstnehmervertreter,
1980 zum ersten Stellvertretenden Vorsitzenden der KODA gewählt
Foto: privat

HANS REICH, 49 Jahre, zu Hause in Kaufbeuren, ist seit 20 Jahren Dienstnehmervertreter in der KODA und war von 1980 bis 1986 Vorsitzender bzw. Stellvertretender Vorsitzender.

KODA – zwischen Ablehnung und Euphorie

Wie reagierten 1980 die MitarbeiterInnen auf die Einrichtung der KODA?

Die Reaktionen der kirchlichen Mitarbeiter waren aus meiner Sicht betrachtet viergeteilt:

- Zum einen gab es kirchliche Mitarbeiter, die mit großer Euphorie der Errichtung der KODA entgegen sahen und mit vielen Illusionen ein neues, „eigenes und gerechteres“, kirchliches Arbeitsvertragsrecht errichten wollten.

- Dann gab es gerade in den MAVen eine Anzahl Mitarbeiter, denen bewusst war, dass mit der KODA das im Grundgesetz verfassungsrechtlich festgeschriebene Selbstbestimmungsrecht der Kirchen umgesetzt wird. Dieser Kreis von Mitarbeitern, zu denen ich auch selbst gehörte, sahen in der aktiven Mitgestaltung dieses Weges eine Herausforderung mit dem Ziel, einvernehmliche Regelungen für alle kirchlichen Mitarbeiter im Bereich der bayerischen (Erz-)Diözesen zu erreichen.

- Es gab aber auch eine ebenso große Anzahl von kirchlichen Mitarbeitern, die diesen sogenannten „Dritten Weg“ der Kirche als „Irrweg“ völlig ablehnten und Tarifverträge für den Bereich der Katholischen Kirche forderten.

- Sicherlich war die überwiegende Anzahl der kirchlichen Mitarbeiter damals jedoch noch völlig unbeteiligt in dieser Frage. Diese Grundhaltung wurde durch die damals geltende Wahlordnung gestärkt, die eine Wahl der Vertreter der Mitarbeiter in die KODA nur durch die gewählten Mitarbeitervertretungen oder durch sogenannte „Wahlmänner“ in den Diözesen vorsah.

Rechtssicherheit durch BAT-Anbindung

Welche Schwerpunkte setzten die DienstnehmervertreterInnen in der ersten Amtsperiode?

Wegen der weitgehenden Vergleichbarkeit des kirchlichen Dienstes mit dem Öffentlichen Dienst hat die Bayer. Regional-KODA mit Beschluss vom 7. Oktober 1981 die Anwendung des Bundesangestelltentarifes (BAT) in seiner jeweils gültigen Fassung als Grundsatz festgeschrieben. Die Dienstgeber und die Dienstnehmervertreter sahen damals darin eine gewisse Rechtssicherheit für das Arbeitsverhältnis aller kirchlicher Mitarbeiter. Darüber hinaus wurde als Aufgabe der Regional-KODA nur angesehen, dort einheitliche Regelungen für einzelne Berufsgruppen bzw. Aufgabengebiete im kirchlichen Dienst anzustreben, wo der BAT nicht voll anwendbar erscheint oder wo der BAT diese Bereiche nicht ausreichend berücksichtigt und spezifische Anliegen und Eigenschaften des kirchlichen Dienstes nicht mit einbezogen sind.

Zusammenarbeit war vertrauensvoller

Auch wenn es im Jahre 1980 durch ein besseres Kirchensteueraufkommen mehr Gestaltungsmöglichkeiten in der Bayer. Regional-KODA gab, so war doch aus meiner Sicht die vertrauensvolle und offene Zusammenarbeit als wichtige Grundlage für den Dritten Weg im Unterschied zu heute stärker gegeben.

Gab es Anfangsschwierigkeiten?

Anfangsschwierigkeiten bestanden in der Suche nach dem richtigen Weg für die Gestaltung der KODA-Arbeit insgesamt. Die ersten Sitzungen fanden z.B. noch ohne Vorbesprechungen statt. Außerdem waren die Sitzungen nur eintägig.

Was war für Dich der wichtigste Beschluss der KODA in diesen 20 Jahren?

Die Festschreibung der grundsätzlichen Anwendung des Bundesangestellten-tarifvertrages (BAT) mit Beschluss vom 7. Oktober 1981 für den Bereich der Bayerischen (Erz-)Diözesen in seiner jeweils gültigen Fassung ist und bleibt für mich auch heute von grundlegender Bedeutung. Darauf baut letztlich dessen Fortschreibung durch das ABD und die heutige Arbeitsbasis in der Bayer. Regional-KODA nach wie vor auf.

Wie siehst Du die heutige Struktur der Mitarbeiterseite im Vergleich mit vor 20 Jahren?

Die damaligen Vertreter der Mitarbeiterseite hatten in ihren jeweiligen

Chronik 20 Jahre auf einen Blick

Diözesen eine große persönliche Akzeptanz bei den Mitarbeitervertretungen wie auch bei den Verantwortlichen der Diözesanleitungen und ihren Vertretern auf Dienstgeberseite in der Bayer. Regional-KODA.

Mehr Offenheit für die Zukunft

Bist Du persönlich mit Deiner KODA-Arbeit zufrieden?

Ja, da ich in den Jahren an vielen wichtigen KODA-Entscheidungen maßgeblich mitwirken konnte. Nicht nur in den vorbereitenden Arbeitsgruppen, sondern oft durch vermittelnde persönliche Gespräche bei konfliktbeladenen Beratungspunkten.

Natürlich gab es auch Entscheidungen, die ich mir aus heutiger Sicht betrachtet anders vorstellen könnte.

Was wünschst Du Dir für die nächste Zeit für Impulse in der KODA?

Für die Zukunft wünsche ich mir trotz unterschiedlicher berechtigter Interessen wieder mehr Offenheit und gegenseitiges Vertrauen im gemeinsamen und ehrlichen Bemühen, die arbeitsrechtlichen Fragen in den bayerischen (Erz-)Diözesen zum Wohle aller im kirchlichen Dienst zu regeln.

Wie siehst Du die Zukunft der KODA und des „Dritten Weges“ in Bayern und in Deutschland?

Der bisher beschrittene Dritte Weg hat sich in Bayern bewährt und wird auch in Zukunft anstehende Entscheidungen tragen.

Die Zentral-KODA hingegen ist aus meiner Sicht gescheitert. An dieser Situationsbeschreibung wird auch die 1999 neu errichtete Zentral-KODA nichts ändern.

Fortsetzung ►

1980

Gründung der Bayer. Regional-KODA, bayernweite Wahl der 14 DienstnehmervertreterInnen durch Wahlmänner der MAVen, Berufung der Dienstgebervertreter durch die Freisinger Bischofskonferenz

1981

Einführung der BAT-Automatik (automatische Geltung des Tarifvertrags des Öffentlichen Dienstes für kirchliche Beschäftigte neben ergänzenden KODA-Regelungen)

1984

Wahl der DienstnehmervertreterInnen nach Bistümern durch die Mitarbeitervertretungen

1986

KODA-Sekretariat in München eingerichtet

1991

KODA-Geschäftsstelle in Augsburg errichtet, Juristin als Geschäftsführerin

1992

Übernahme der Kindertagesstätten in den Bereich der Bayer. Reg.-KODA (in der Diözese Würzburg verblieben sie im Caritas-Bereich)

1993

Erste Urwahl der 17 DienstnehmervertreterInnen durch die MitarbeiterInnen

1994

Inkraftsetzung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes

1995

Abschaffung der umfassenden BAT-Automatik, Einführung des kircheneigenen Arbeitsvertragsrechts ABD

Freistellungsregelung für DienstnehmervertreterInnen und eigene Rechtsberater für die Dienstnehmerseite

Errichtung des KODA-Gerichts

1998

Befristete Errichtung der „Lehrerkommission in der Bayer. Regional-KODA“ zur Vereinheitlichung der Regelungen an Schulen in kirchl. Trägerschaft, bayernweite Wahl durch die Lehrkräfte, die Vorsitzenden sind auch Mitglieder der Regional-KODA

Erste Ausgabe des „KODA Kompass“

1999

Neufassung des Beihilferechts, Einführung des Tarifs 820K

2000

Einheitliche Regelungen für Realschulen und Gymnasien in kirchl. Trägerschaft

Ergänzung der Regelung der Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Einrichtung der Internet-Domain „kodakompass.de“

Recherche Beate Dieterle,
Geschäftsführerin der Bayer. Regional-KODA



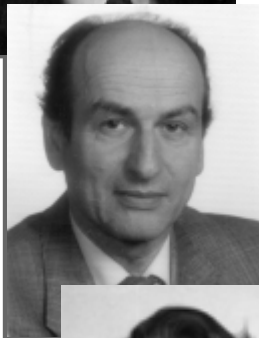
Fritz Söllner
Vorsitzender 1980 - 1982,
Dienstgebervertreter



Johannes Reich
Stellv. Vorsitzender /
Vorsitzender 1980 - 1986,
Dienstnehmervertreter



Dr. Josef Meier
Stellv. Vorsitzender
1982 - 1984,
Dienstgebervertreter



Franz Meidert
Stellv. Vorsitzender /
Vorsitzender 1986 - 1990,
Dienstgebervertreter



Wolfgang Rückl
Stellv. Vorsitzender /
Vorsitzender seit 1986 ,
bis 1993 Dienstnehmervertreter,
seit dem Dienstgebervertreter



Dr. Richard Fackler
Stellv. Vorsitzender
1990 - 1993,
Dienstgebervertreter



Dr. Joachim Eder
Stellv. Vorsitzen-
der / Vorsitzender
seit 1993,
Dienstnehmer-
vertreter

Chronik Die Vorsitzenden

FRITZ SÖLLNER, 61 Jahre, zu Hause in Bamberg, ist seit 20 Jahren Dienstgebervertreter in der KODA und war von 1980 bis 1982 der erste Vorsitzende.

Herr Söllner, was veranlasste vor 20 Jahren die Dienstgeber bzw. die Bischöfe, eine arbeitsrechtliche Kommission für die bayerischen Diözesen ins Leben zu rufen?

Zum einen das durch die Verfassung garantierte Recht, innerhalb der für alle geltenden Schranken ein eigenständiges kirchliches Arbeitsrecht zu schaffen und zum anderen der Wille, die Mitarbeiter paritätisch an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu beteiligen.

Welche Hoffnungen verbanden die Dienstgeber mit der Einrichtung der KODA in Bayern. Sind diese erfüllt worden?

Die Hoffnung, dass trotz natürlicher Gegensätze, gegebenenfalls nach langen Verhandlungen, immer wieder ein Konsens erreicht wird. Diese Hoffnung ist im ganz überwiegendem Maße nicht enttäuscht worden.

Gab es damals auch Diskussionen, einen anderen Weg einzuschlagen, als den sogenannten „Dritten Weg“?

Die Alternativen zum Dritten Weg, nämlich der Erste und der Zweite Weg, wurden gesehen, jedoch nur vereinzelt als Möglichkeit in Erwägung gezogen.

Worin bestanden die Anfangsschwierigkeiten in der bayerischen Regional-KODA?

Die Anfangsschwierigkeiten bestanden in der mangelnden Erfahrung mit dem Komplex „Tarifverhandlungen“ und im Fehlen notwendiger Instrumentalien, z. B. einer Geschäftsstelle.

Was war für Sie der wohl bedeutendste KODA-Beschluss in den letzten 20 Jahren?

Zwei Beschlüsse stehen gleichrangig nebeneinander: Der allererste Beschluss, mit dem der BAT und MTL mit allen Verästelungen zur „tariflichen“ Grundlage aller Einzelarbeitsverträge in den sieben bayerischen (Erz-)Diözesen wurden. Zum Zweiten der Beschluss, mit dem die kirchlichen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ihr verfassungsrechtlich garantiertes Selbstbestimmungsrecht, die Arbeitsbedingungen eigenständig zu regeln, wahrnahmen,

indem sie mit dem ABD ihr Arbeitsvertragsrecht von der Automatik des öffentlichen Dienstes abkoppelten.

Wie sehen Sie die Zukunft der KODA und des Dritten Weges in Bayern und in Deutschland?

Wenn der Wille zum Konsens erhalten bleibt, die Verantwortung für das Ganze nicht verloren geht, besteht eine reale Chance für die KODA und den Dritten Weg.

Sind Sie persönlich mit den Ergebnissen von 20 Jahren KODA-Arbeit zufrieden, oder würde Ihnen noch etwas besonderes fehlen?

Es kommt darauf an, wie hoch man die Messlatte legt. Im Großen und Ganzen ja.

Was wünschen Sie der Bayerischen Regional KODA für die nächsten Jahre?

Den KODA-Mitgliedern wünsche ich Augenmaß, Ehrlichkeit, gegenseitiges Vertrauen und Humor.

Die Interviews führte Johannes Hoppe.

Wenn die Verantwortung für das Ganze nicht verloren geht, hat die KODA auch in Zukunft eine Chance.

*Ordinariatsrat Fritz Söllner,
einer der Gründerväter*



Foto: J. Hoppe

Bei uns werden Sie geholfen... MitarbeiterInnen über die KODA

Etwa dreißig MitarbeiterInnen aus beinahe allen kirchlichen Berufsgruppen, wie ErzieherInnen, PastoralreferentInnen, PfarrsekretärInnen, MesnerInnen, ReligionslehrerInnen und GemeindeferentInnen, stellten wir drei Fragen. Hier finden Sie eine kleine Auswahl der "besten" Antworten, die Sie etwas erheitern sollen.

Was ist die KODA?

"Auf italienisch 'Stau' (mit c)"

"Im Lateinischen heißt KODA 'Schwanz'"

"Eine Spielwiese für Menschen, die Spaß am politischen Streit, am Schachern und Mitbestimmen haben."

"Eine Konferenz zur Durchsetzung anderer Meinungen."

Was tut die KODA?

"Tagen, sitzen, tagen."

"Streiten, schachern und bestimmen."

"Kontrolliert die Arbeitgeber."

"Sorgt dafür, dass Dienstgeber und Dienstnehmer anständig miteinander umgehen."

"Betreibt Seelsorge für die Arbeitnehmer."

Was erwarten Sie von der KODA?

"Chancengleichheit für Dienstnehmer und Dienstgeber."

"Faire Lösungen bei Differenzen zwischen Dienstgebern und Dienstnehmern."

"Es gab in meiner Tätigkeit immer die KODA und es wird sie immer geben."

"Antworten auf meine Fragen."

Die richtigen Antworten zu den drei Fragen im "15-Minuten Schnellkurs" auf S. 4!

Die Fragen stellte Susanne Steiner-Püschel.

Fünf Jahre danach

Die Ablösung vom BAT – Rückblick und Bilanz

Wir können
mit den
Ergebnissen
zufrieden sein



*Dr. Joachim Eder, Dienstnehmervertreter, Vorsitzender der Bayer. Regional-KODA
Foto: J. Hoppe*

Nach Errichtung der Bayerischen Regional-KODA im Jahre 1980 fasste diese Kommission im Oktober 1981 den Grundsatzbeschluss, dass der BAT in seiner jeweiligen Fassung, sowie die unter Mitwirkung der BayRK vom Bischof in Kraft gesetzten Beschlüsse Bestandteil der kirchlichen Arbeitsverträge sind. Die KODA sollte vorwiegend Regelungen in den kirchenspezifischen Bereichen schaffen, die im Öffentlichen Dienst nicht vorhanden waren.

Damit erhielten alle kirchlichen MitarbeiterInnen einen Rechtsanspruch auf die jährlich von den Tarifpartnern neu vereinbarten tariflichen Regelungen. Allerdings war damals in der Praxis der Gestaltungsbereich der KODA gering. Das kirchliche Arbeitsvertragsrecht unterschied sich nicht vom Öffentlichen Dienst; lediglich kirchenspezifische Bereiche (z. B. ReligionslehrerInnen) wurden eigenständig geregelt.

1995: Automatik nur noch bei der Vergütung

1994 wurde die Mitarbeiterseite mit der politischen Vorgabe der bayerischen Dienstgeber konfrontiert, dass die BayRK diese BAT-Automatik ändern solle und ein „einheitliches, regionales und eigenständiges kirchliches Arbeitsvertragsrecht“ schaffen solle.

Auslöser waren:

- kirchenpolitische Gründe (Verzicht der Ausübung des Selbstbestimmungsrechtes, wenn die Automatik beibehalten würde);
- juristische Bedenken, dass der Verzicht der BayRK auf die Gestaltungsfreiheit Auswirkungen auf das Recht der Gestaltung überhaupt hat;
- Abwehr einer Zentral-KODA mit umfassender Beschlusskompetenz und einer damit verbundenen Schwächung der bayer. Eigenständigkeit.

Die Mitarbeiterseite war unter folgenden Bedingungen bereit, diese Veränderungen mit zu tragen:

- Beibehaltung der BAT-Automatik im Bereich der Vergütung wegen fehlender Arbeitskämpfmöglichkeiten;

- Beibehaltung des BAT in seiner Struktur und in seinem wesentlich gleichen Inhalt als Grundlage des neuen kirchlichen Arbeitsvertragswerkes, um die Vergleichbarkeit zum Öffentlichen Dienst zu erhalten;
- Freistellungsregelung für die Mitarbeiterseite mit eigener Rechtsberatung;
- Kein Inkrafttreten von arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen ohne vorherigen KODA-Beschluss;
- Zuständigkeit der KODA für das gesamte Arbeitsvertragsrecht in Bayern.

Umsetzung des neuen Weges

Von Anfang an war es beiden Seiten in der BayRK klar, dass die Ausrichtung auf den Öffentlichen Dienst bestehen bleiben muss. Intern wurde deshalb vereinbart:

- regelmäßige zügige Übernahme der Tarifabschlüsse;
- eventuell erforderliche Veränderungen der Tarifabschlüsse möglichst in einem zweiten nachträglichen Schritt;
- so viel BAT wie möglich, so viel ABD wie nötig;
- Angleichung noch bestehender diözesaner Unterschiede.

In drei Schritten über einen Zeitraum von drei Jahren wurden der BAT und der Manteltarifvertrag für Arbeiter sowie die diese ergänzenden Tarifverträge auf den kirchlichen Bereich hin bearbeitet. Damit wurde der bischöfliche Auftrag erfüllt. Dabei wurde ein auch nach außen hin vorzeigbares und rechtlich nachprüfbares Arbeitsvertragswerk geschaffen, das sich im wesentlichen am BAT orientiert und damit keine Abkoppelung von den im Öffentlichen Dienst geltenden Regelungen vornimmt. Eigenständige Regelungen, wie das Arbeitszeitkontenmodell, die Sabbatjahrregelung, die Regelung zur Beschäftigungssicherung, verschiedene Dienststörungen für kirchenspezifische Berufe, Beihilfe- und Altersversorgungsregelungen sind darüber hinaus vorgenommen worden.

Chronik

Inner- und überbetriebliche Mitwirkung

Erfolgsbilanz des ABD

Fünf Jahre nach Einführung des ABD ist eine Bewertung angesagt. Es ist festzuhalten, dass

- die Vergütungsbestandteile weiterhin den Vergütungstarifverträgen des BAT im Verhältnis 1:1 entsprechen;
- die jährlichen Änderungstarifverträge des Öffentlichen Dienstes zeitnah und zumeist problemlos übernommen worden sind;
- die Zusatzversorgung so erweitert worden ist, dass für alle MitarbeiterInnen eine ZV-Regelung geschaffen wurde (Stichwort „VOBD“= siehe KODA Kompass Nr.4);
- die Beihilferegelungen denen des Öffentlichen Dienstes weiterhin entsprechen, teilweise sogar günstiger sind;
- die kirchenspezifischen Berufsgruppen eindeutige Dienstordnungen mit entsprechenden Tätigkeitsmerkmalen besitzen;
- die Unterschiede zwischen Angestellten und ArbeiterInnen kontinuierlich abgebaut werden;
- eigene kirchenspezifische Arbeitszeit- und Beschäftigungssicherungsregelungen geschaffen worden sind;
- Verwaltungsvereinfachungen bei Regelungen vorgenommen worden sind (z.B. § 36 Abs.9);
- geringfügig entlohnte MitarbeiterInnen nicht vom ABD ausgenommen sind;
- Verbesserungen im Bereich der Krankenbezüge und der Bewährungs- bzw. Zeitaufstiege erzielt wurden;
- erweiterte, zusätzliche kirchenspezifische Befreiungstatbestände bei den Arbeitsbefreiungen eingeführt wurden.

In Zukunft

Bewährtes fortsetzen

Trotz der knappen finanziellen Mittel der bayer. (Erz-)Diözesen hat der Dritte Weg in Bayern bisher Ergebnisse erzielt, mit denen beide Seiten zufrieden sein können. Die BayRK will diese Arbeit auch in den nächsten Jahren in bewährter Weise fortsetzen, d. h. in gegenseitigem Vertrauen darauf, dass das dem KODA-System zugrundeliegenden Konsensprinzip die Interessen beider Seiten berücksichtigt.

Dr. Joachim Eder



Zusammenstellung Wolfgang Rückl

Haushalten unter veränderten Bedingungen

In den Medien wird nicht selten der Eindruck erweckt, der Kirche liefen die Menschen davon. Durch Austritte und Schwund der Gläubigen gerate sie in erhebliche Probleme. Solche Problemanzeigen werden oft so übertrieben dargestellt, dass sich ein Zerrbild der Realität ergibt. In Wirklichkeit zeigen die Mitglieder der Kirche weiterhin ein nachhaltiges Interesse am Bestand und der Fortführung kirchlicher Aufgaben.

Keine Alternative zur Kirchensteuer

Das wird auch belegt durch die Bereitschaft, zur Finanzierung kirchlicher Aufgaben beizutragen; dies oftmals auch in Fällen, in denen ein regelmäßiger

Gottesdienstbesuch nicht üblich ist. Daraus darf man schließen, dass die Aufgaben der Kirche Akzeptanz besitzen. Das Kernstück der Kirchenfinanzierung in Deutschland ist die Kirchensteuer. Zu mehr als 80 % werden die kirchlichen Haushalte aus Kirchensteuereinnahmen finanziert. Häufig ist dies Anlass für die Behauptung, die Kirche in Deutschland sei zu reich. Setzt man jedoch die Einnahmen aus Kirchensteuern in Vergleich zu öffentlichen Haushalten, wird dieser Vorwurf haltlos. Im Jahr 1998 umfassten die Haushalte aller sieben bayerischen (Erz-)Bistümer 2,4 Mrd. DM, also 3,9 % des Haushaltsvolumens des Freistaates Bayern, das bei 61,5 Mrd. DM lag. Mit 8,6 Mrd. DM übertraf allein der Haushalt der Landeshauptstadt München den Gesamtetat aller bayerischen Diözesen nahezu um das Vierfache. Ganz

aus dem Blick gerät bei solcher Kritik außerdem, dass die Kirche in Deutschland ihre Sendung in vielfältiger Weise im Dienst an der Gesellschaft ausübt. Die Sorge um eine angemessene Kirchenfinanzierung korrespondiert also mit der Verantwortung, den zahlreichen Verpflichtungen gerecht zu werden, die sich aus den breit gefächerten Aufgaben der Kirche, nicht zuletzt auch gegenüber den zahlreichen MitarbeiterInnen ergeben. Dabei gibt es zur Finanzierung der kirchlichen Aufgaben durch die Kirchensteuer keine Alternative.

Stärke und Schwäche des Kirchensteuersystems

Prof. Paul Kirchhoff nennt die Kirchensteuer ein zeitgerechtes und zukunftsfähiges System der Kirchenfinanzierung. Bemessungsgrundlage für die Kirchensteuer ist die Lohn- bzw. Einkommensteuer. Besteuert werden Kirchenmitglieder, die Lohn- bzw. Einkommensteuer zahlen. Der Hebesatz für die Kirchensteuer beträgt in Bayern einheitlich 8 %. Die Anbindung an diese Bemessungsgrundlage ist eine Stärke der Kirchensteuer. Dadurch werden die Kirchenmitglieder nach Maßgabe ihrer wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit beansprucht. Es handelt sich also nicht um einen Mitgliedsbeitrag, auch nicht um eine staatliche Steuer, sondern um eine eigenständige mitgliedsbezogene Kirchenfinanzierung in Form einer echten Steuer, zu deren Erhebung die Kirche als Religionsgemeinschaft mit dem Status einer Körperschaft des öffentlichen Rechts einen grundgesetzlich gesicherten Anspruch hat. Im übrigen erhält der Staat für die von ihm gestellte Dienstleistung beim Kirchensteuereinzug eine Gebühr in Höhe von 2 % des Steueraufkommens. Die Anbindung an die Lohn- und Einkommensteuer ist aber zugleich auch eine Schwäche im System. Jede Veränderung der Bemessungsgrundlage durch die staatliche Steuerpolitik wirkt sich nämlich auch auf das



Die finanzielle Leistungsfähigkeit wird abnehmen

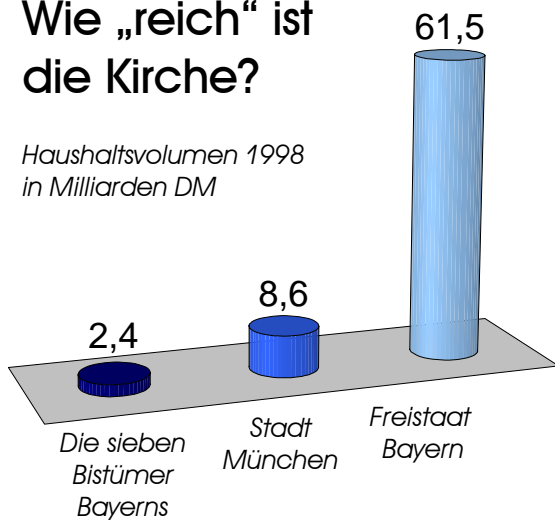
Domdekan Prälat Dr. Eugen Kleindienst, Finanzdirektor und Bischofsvikar für wirtschaftliche Angelegenheiten der Diözese Augsburg, Dienstgebervertreter in der Bayer. Regional-KODA

Foto: privat

Kirchensteueraufkommen aus. Die Steuerreformen der letzten Jahre haben durchwegs zu Absenkungen der Lohn- und Einkommensteuertarife geführt. Zusammen mit den negativen Auswirkungen der Arbeitslosigkeit und der Austritte aus der Kirche entstanden für die kirchlichen Haushalte spürbare Probleme. Die Verbesserung

Wie „reich“ ist die Kirche?

Haushaltsvolumen 1998
in Milliarden DM



der Einnahmen in den Jahren 1999 und 2000 ist erfreulich, allerdings nach Expertenurteil kein dauerhaftes Phänomen. Gravierendere Veränderungen stehen durch die nächste Steuerreform bevor, die schon ab 2001 nicht nur die Lohn- und Einkommensteuertarife absenkt, sondern darüber hinaus im Bereich der Unternehmenssteuerreform Teile des Einkommens von der Bemessungsgrundlage abkoppelt. Der Ertrag aus der Kirchensteuer wird dadurch nicht nur erheblich, sondern vor allem strukturell dauerhaft geschwächt. Die neue Steuerreform droht also wohl einen „Systembruch“ zu bringen, der in Verbindung mit dem europaweiten Trend zur Erhöhung der Verbrauchsteuern und Senkung der direkten Steuern die Gefahr der Aushöhlung der Bemessungsgrundlage für die Kirchensteuer einschließt. In Verbindung mit der demographischen und insbesondere der Entwicklung der Kirchenmitglieder muss deshalb davon ausgegangen werden, dass die Kirche in Deutschland zwar immer noch höhere und stetigere Einnahmen als andere Kirchen in Europa haben wird, künftig aber nicht mehr jene finanzielle Leistungsfähigkeit besitzen wird, die sie ihren Entscheidungen zum Auf- und Ausbau kirchlicher Einrichtungen noch bis in die jüngste Zeit zugrunde gelegt hat.

Mit anderen Voraussetzungen leben lernen

Alle Diözesen haben schon seit einigen Jahren begonnen, sich auf finanzielle Veränderungen einzustellen. Eine Verbesserung der Einnahmeseite ist dabei nur sehr begrenzt möglich. Die Erwartungen richten sich vor allem auf eine bessere staatliche Refinanzierung solcher kirchlicher Aufgaben, die der ganzen Gesellschaft dienen, wie etwa Schulen, Kindergärten, Denkmalpflege. Fraglich ist, ob diese Hoffnung begründet ist. Der Freistaat Bayern setzt etwa bei der Finanzierung der Kindertagesstätten eher Signale, die unsere Besorgnisse noch vergrößern. Der Kostendruck wird vor-

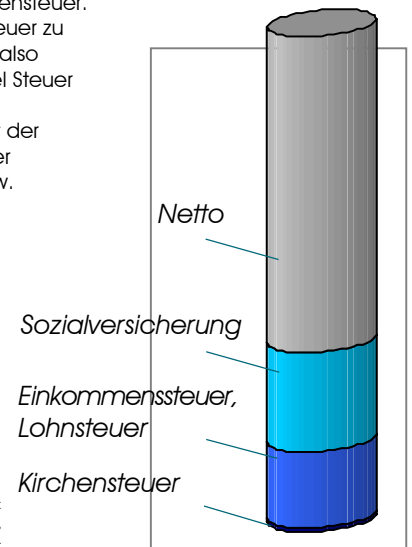
ausichtlich steigen und die Fortführung solcher kirchlicher Trägerschaften wird immer kritischer geprüft werden. Eine Anhebung des Hebesatzes für die Kirchensteuer wird allerdings nicht in Betracht gezogen. Bei ihren Entscheidungen muss die Kirche nämlich nicht nur die finanziellen Anforderungen, sondern noch mehr auch die pastoralen Auswirkungen bedenken. Das wesentliche Regulativ für den Ausgleich von Mindereinnahmen ist also die Kürzung der Ausgabenseite der Haushalte. Bisher geschah dies überall und durchaus wirkungsvoll durch eine Reduzierung der Ausgaben für Baumaßnahmen. Dieser Weg dürfte jedoch bald ausgereizt sein, so dass zwangsläufig auch der größte Kostenblock in den Haushalten in den Blick kommen wird. Mit durchschnittlich etwa 60 % sind dies die Personalkosten. Wenn die kirchlichen Steuereinnahmen durch wesentliche Veränderungen der Bemessungsgrundlage für die Kirchensteuer mit dem allgemeinen Steueraufkommen nicht mehr Schritt halten werden, wird der sog. „Dritte Weg“ mehr als bisher die besondere Lage der

kirchlichen Finanzkraft zu bedenken und zu realisieren haben. Dass der kirchliche Dienstgeber im Kontext der Dienstgemeinschaft seine Verantwortung gegenüber den MitarbeiterInnen sehr deutlich sieht, soll und darf nicht unerwähnt bleiben. Die Einstellung auf veränderte Rahmenbedingungen finanzieller Möglichkeiten wird schließlich auch von den Diözesanleitungen verlangen, Wesentliches zu definieren und festzuhalten. Es geht auch um ein aktives Eintreten für die Ertragskraft der Kirchensteuer, ohne die die Vielzahl durchaus nachgefragter und geschätzter kirchlicher Aufgaben und Angebote nicht finanziert und fortgesetzt werden kann. Dies setzt natürlich auch voraus, dass die

Der Löwenanteil

der Abzüge geht in die Sozialversicherung sowie die Einkommens- bzw. Lohnsteuer. Letztere ist die Bemessungsgrundlage für die Kirchensteuer. Wieviel Kirchensteuer zu zahlen ist, hängt also davon ab, wieviel Steuer abzuführen ist. In Bayern beträgt der Satz max. 8 % der Einkommens- bzw. Lohnsteuer.

Die Beispielgrafik bezieht sich auf 6000 DM Brutto, verh. 2 Kinder, Steuerklasse III



Kirche eine Volkskirche bleiben will und kann. Die bloße Hoffnung, dass es noch immer gut gegangen sei und es schon nicht so schlimm kommen werde, ist kein angemessenes Verhaltensmuster. Zur Finanzierung kirchlicher Aufgaben in dem bei uns gewachsenen und anerkannten Umfang und Qualität gibt es keine Alternative zur Kirchensteuer. Je mehr es uns gelingt, deren Ertragskraft und auch die Treue der Kirchensteuerzahler zu erhalten, umso gesicherter wird trotz mancher Herausforderungen die wirtschaftliche Zukunft kirchlicher Aufgaben sein.

Dr. Eugen Kleindienst

Mitglieder der Bayer. Regional-KODA



Stabilität und Wandel

Mitgliedschaft in der Bayer. Regional-KODA

Seit 1998 zählt die Vollversammlung 36 Mitglieder:

- 17 Vertreter der Dienstgeber
- 17 VertreterInnen der Dienstnehmer
- 1 Dienstgebervertreter aus der Lehrerkommission
- 1 Dienstnehmervertreter aus der Lehrerkommission

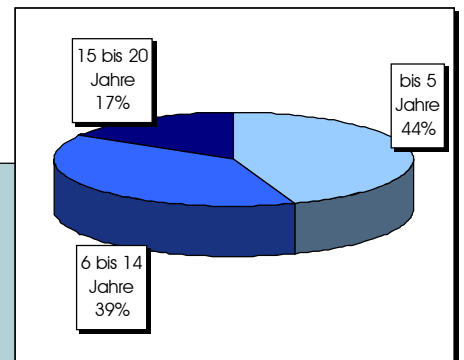
Betrachtet man die Dauer der Zugehörigkeit zur KODA, ergibt sich eine Verteilung über die gesamten 20 Jahre hinweg. 5 Mitglieder gehören diesem Gremium seit seiner Gründung an. Die relativ hohen Zahl langjähriger Mitglieder kann als Garant für Stabilität und Kontinuität gelten. 13 KODA-Mitglieder sind erst in den letzten

beiden Jahren hinzugekommen. Ein personelles Potential für Wandel und Weiterentwicklung.

Die Redaktion

Mitgliedschaft in der Bayer. Regional-KODA

Anzahl	Dauer	Jahre
13	bis 2	Jahre
3	3 bis 5	"
10	6 bis 8	"
2	9 bis 11	"
2	12 bis 14	"
1	15 bis 17	"
5	seit 20	Jahren



Mitarbeiterzahl verdoppelt Kräftiger Anstieg der Personalkosten

Zwanzig Jahre Bayer. Regional-KODA sollten der Anlass sein, die Personalentwicklung in den bayer. Diözesen nachzuzeichnen. Das war einfach gedacht und ist schwierig zu veranstalten. Das Ergebnis einer Umfrage ist nämlich, dass kaum für alle bayerischen Diözesen geltende Aussagen gemacht werden können. Der Grund: Die Personalverwaltung ist nicht einheitlich. In der Diözese Würzburg sind z. B. die Erzieherinnen dem Caritasbereich zugeordnet. Außerdem sind die MitarbeiterInnen und Mitarbeiter in den Kirchenstiftungen in den einzelnen Diözesen zu unterschiedlichen Zeitpunkten in die zentrale Personalverwaltung überführt worden.

Dennoch lässt sich insgesamt feststellen, dass sich die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst seit 1980 etwa verdoppelt hat, dies nicht zuletzt wegen der Schaffung zahlreicher Teilzeitarbeitsplätze. In der Erzdiözese München und Freising arbeiten z. B. über 60 % aller Beschäftigten in Teilzeit.

Die Personalkosten haben sich seit 1980 sogar mehr als verdoppelt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Geltungsbereich des ABD haben die Einkommenszuwächse der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst ungeschmälert auf ihrem Konto verbuchen können.

Wolfgang Rückl



Wolfgang Rückl ist Schulrat i. K. für arbeitsrechtliche Angelegenheiten, Dienstgebervorteiler und Stell. Vorsitzender der Bayer. Regional-KODA

Foto: J. Hoppe

Allein im Bistum Augsburg stieg die Zahl der ArbeiterInnen und Angestellten seit 1980 um 107 %

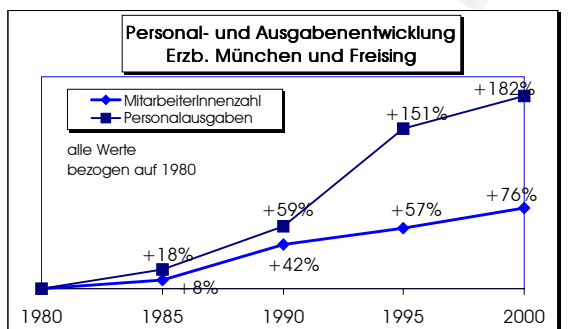
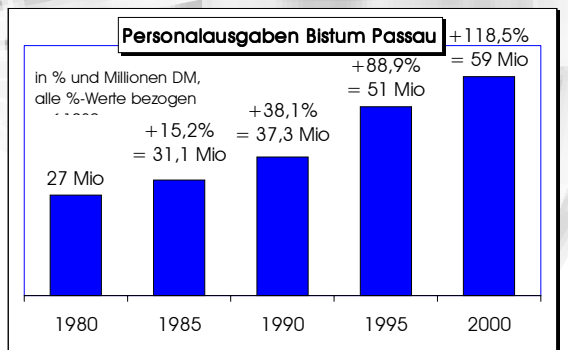
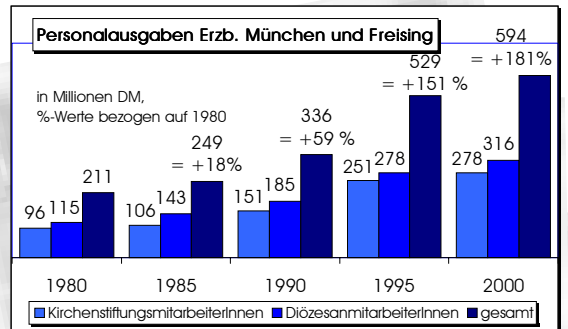
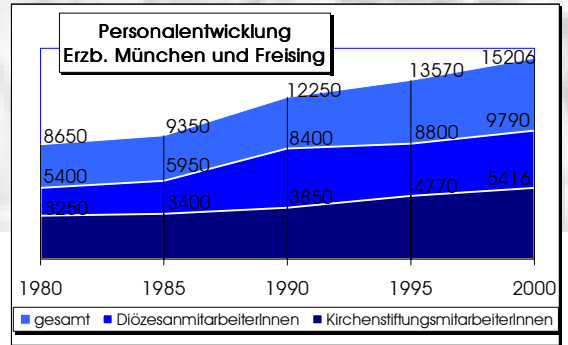
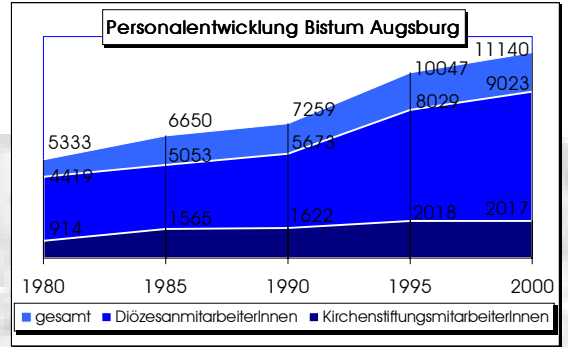
Im Erzbistum München und Freising wuchs die Zahl der ArbeiterInnen und Angestellten um 76 %.

Grenzen des Wachstums?

In dem Anstieg der Personalausgaben spiegelt sich auch die Zunahme der Lohnnebenkosten wider.

Vergleichsweise moderat verlief die Personalkostenentwicklung im Bistum Passau

Trotz Zunahme der Teilzeitbeschäftigung stiegen die Ausgaben zwischen 1990 und 2000 stark an.



Der Blick hinter so wird Arbeitsvertr

Wenn eine neue Regelung für die MitarbeiterInnen in Kraft gesetzt wird, hat sie bereits einen langen, manchmal jahrelangen Weg hinter sich. Ausgangspunkt sind häufig Probleme vor Ort, neue staatliche Vorgaben, Forderungen von Mitarbei-

terverbänden oder auch der Dienstgeber. Bevor aus den verschiedenen Vorstellungen und Forderungen ein Antrag wird, erfolgen oft Vorgespräche auf Mitarbeiter- oder Dienstgeberseite. Umfassendere und komplexere Fragen, z. B. die Überarbeitung von Dienstord-

1 Information steht am Anfang: Was sind die Probleme der Beschäftigten? Welche neuen gesetzlichen Vorgaben sind umzusetzen? Wohin geht die tarifliche Entwicklung in anderen Bereichen?



Zu Fachfragen werden **Rechtsberater und Experten** hinzugezogen.

Die **Vollversammlung** ist das Besondere. Beschlüsse und verweist gegebenenfalls

In **getrennten Sitzungen** beraten Dienstnehmer und Dienstgeber, erarbeiten Anträge und bereiten sich auf die Vollversammlung vor.



Im **Vorbereitungsausschuss** wird die Vollversammlung vorbereitet, die Themen werden besprochen, Sachfragen geklärt.

Die **Geschäftsstelle** in Augsburg organisiert Sitzungen, wickelt die laufenden Geschäfte ab und erstellt Vorlagen für die Vollversammlung.



den Vorhang – agsrecht gemacht

nungen oder die Vereinheitlichung des Reisekostenrechts, behandeln von der Vollversammlung eingesetzte Arbeitsgruppen. Die in den Arbeitsgruppen erstellten Berichte und Vorlagen, werden in Dienstgeber- und Dienstnehmer-sitzungen besprochen und schließlich in der Vollversammlung vorgelegt. Auch externe Fachleute und Rechtsberater werden nötigenfalls hinzugezogen. Die Vollversammlung entschei-

det selten sofort; zunächst beleuchtet sie die Themen ausführlich von verschiedenen Seiten und steckt Positionen und Wege zu einem möglichen Konsens ab. Mitarbeiter- und Dienstgeberseite versuchen dann, diese Vorgaben in getrennten Sitzungen und gemeinsamen Arbeitsgruppen umzusetzen. Zur Erleichterung der Beratung in der Vollversammlung werden im Vorbereitungsausschuss die Vorhaben ko-

ordiniert, die Tagesordnung besprochen und Sachfragen zu den einzelnen Anträgen geklärt. Erhält ein Antrag in der Vollversammlung die 2/3-Mehrheit, wird er den Diözesanbischöfen zur In-Kraft-Setzung vorgelegt. Sobald diese ihn in der Amtsblattanlage veröffentlichen, ist der KODA-Beschluss kirchliches Gesetz und Teil des ABDs.

*Fotos: Johannes Hoppe
Zusammenstellung, Text:
Manfred Weidenthaler*

chlussgremium der KODA. Sie berät, fasst
lls in Arbeitsgruppen zur Weiterarbeit.



Bischöfliche In-Kraft-Setzung der Beschlüsse durch Veröffentlichung im Amtsblatt, Abdruck im ABD



Information der MitarbeiterInnen durch KODA Kompass und KODA Kompass online



5 Mit Dienstgeber- und DienstnehmervertreterInnen besetzte **Arbeitsgruppen** beraten und erstellen Vorlagen für die Vollversammlung



Was andere über uns denken

Stimmen zum Jubiläum aus Politik, Gesellschaft und Kirche

Dienstgemein- schaft für ein höheres Ziel

*Dr. Edmund Stoiber,
Bayerischer
Ministerpräsident,
Vorsitzender der CSU*

Zum 20jährigen Jubiläum der Bayerischen Regional-KODA gratuliere ich herzlich.

Im Jahre 1980 hat die katholische Kirche in Bayern den sog. „Dritten Weg“ im Bereich des Arbeitsvertragsrechtes beschritten und die „Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechtes für den Bereich der bayerischen Bistümer“ mit ihren rd. 50.000 Mitarbeitern eingerichtet. Der Weg der Kirche zeichnet sich dadurch aus, dass nicht das Vertragsverfahren, sondern das Konsensverfahren herrscht.

Damit soll den Besonderheiten der kirchlichen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die sich als Dienstgemeinschaft für ein höheres Ziel verstehen, Rechnung getragen werden. Die paritätisch besetzte Regional-KODA zeichnet sich vor allem durch ein basisdemokratisches Element aus: Ihre Mitglieder auf der Arbeitnehmerseite werden von allen kirchlichen Mitarbeitern in Urwahl gewählt. In Bayern haben sich die Bischöfe außerdem dazu entschieden, Regelungen im arbeitsvertraglichen Bereich nur in der KODA zu regeln. Dies sind sicherlich Elemente, die auch in Zeiten knapper werdender Mittel helfen, Konsenslösungen in der kirchlichen Dienstgemeinschaft zu finden.

Ich wünsche der Bayerischen Regional-KODA für ihre Arbeit auch in Zukunft viel Erfolg!



Arbeitnehmer wie alle anderen

*Renate Schmidt,
ehem. Vorsitzende
der bayerischen
SPD*

Kirchen haben mit Parteien unter anderem eines gemeinsam:

Als Arbeitgeber sind sie „Tendenzbetriebe“ und haben somit das Recht von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu verlangen, dass sie sich den gleichen Zielen und auch den damit verbundenen Regeln verpflichtet fühlen. Ist das gewährleistet, sind meines Erachtens die kirchlichen (genauso wie die parteilichen) Arbeitnehmer wie alle anderen auch. Deshalb sollten sich – wenn schon „dritte Wege“ für notwendig erachtet werden – diese sich eng an Tarifrecht und Betriebsverfassung anlehnen.



Der Dritte Weg ist überholt

*Fritz Schösser,
Landesbezirkvorsitzender
des Deutschen
Gewerkschaftsbundes,
Landesbezirk Bayern*

Für ca. 50.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Katholischen Kirche in Bayern werden alle arbeitsrechtlich relevanten Fragen weder durch Tarifautonomie, noch durch einseitig gesetztes Recht geregelt, sondern durch einen sogenannten „Dritten Weg“. Diesen „Dritten Weg“, der in seiner derzeitigen Form auf die Erklärung des Ständigen Rates der Deutschen Bischofskonferenz vom Juni 1983 beruht, halte ich für einen falschen Weg, zumindest für einen überholten. Die Bischofskonferenz geht davon aus, daß das Tarifsysteem „auf der funktionalen Trennung von Arbeit und Kapital beruht und vom sozialen Interessengegensatz zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bestimmt wird“¹

Übersehen wird hier zweierlei:

1. Betriebs- und Personalräte verstehen sich nicht als Gegner ihrer jeweiligen Arbeitgeber, sondern übernehmen Verantwortung im Interesse des Ganzen. Das Tarifvertragssystem ist eine kontrollierte, immer wieder zum Kompromiss hin offene Konfliktregelung.

2. Die Erklärung übersieht, daß es zwangsläufig auch in der Kirche Interessengegensätze zwischen Dienstherrn und Arbeitnehmern gibt.

Kirche hat das Recht ihre Angelegenheiten eigenständig zu regeln, dieses Recht ist vom Gesetzgeber gewollt und vom Bundesverfassungsgericht bestätigt worden, dieses Recht wird auch von den Gewerkschaften anerkannt. Die Forderungen des DGB, die z. B. auch von der Katholischen Arbeitnehmerbewegung unterstützt werden, nach eigenen Tarifverträgen (kollektivem Arbeitsrecht) stehen dazu nicht im Widerspruch.

¹Erklärung der Deutschen Bischofskonferenz vom 27. Juni 1983, Nr. 4, Satz 2





Das Landeskomitee der Katholiken in Bayern als Dachorganisation der Diözesanräte und Verbände in den bayerischen (Erz-)Bistümern begrüßt die seit 20 Jahren bestehende Einrichtung zur Regelung kirchlicher Arbeitsverhältnisse in Bayern außerordentlich. Anerkennung gebührt den Vertragspartnern vor allem deshalb, weil sie es geschafft haben, auf einem so genannten „Dritten Weg“ die beiderseitigen Rechte zu formulieren, zu achten und auch in Vertragswerke umzusetzen. Auf dieser Weise konnte und kann die Kirche auch dort, wo in ihr Arbeitgeber und Arbeitnehmer einander gegenüberstehen, ihre Angelegenheiten selbstständig regeln. Angesichts der derzeitigen Diskussionen um die Reformen des Sozialstaates wird es große Anstrengungen bedürfen, das Selbstbestimmungsrecht der Kirche als Arbeitgeber und die berechtigten Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in dieser Kirche in der Waage zu halten. Die Ehrenamtlichen in Räten und Verbänden sind auf hauptamtlich Beschäftigte angewiesen und wünschen auch deshalb der Bayerischen Regional-KODA für die Zukunft viel Erfolg in ihrem Handeln auf der Basis der katholischen Soziallehre.

Positive Bilanz

*Prof. Dr. Bernhard Sutor,
Vorsitzender des
Landeskomitees
der Katholiken
in Bayern*



Die Kirche hat sich aufgrund ihres gesetzlich anerkannten Selbstbestimmungsrechtes für den „Dritten Weg“ entschieden. Er bringt die kirchliche Dienstgemeinschaft zum Ausdruck, in der Dienstgeber und Mitarbeiter in gemeinsamer Verantwortung den Auftrag der Kirche mittragen. Auf diesem Weg werden die unterschiedlichen Interessen von Dienstgebern und Mitarbeitern nach einem in der KODA-Ordnung geregelten Verfahren einer Lösung zugeführt. Dies hat sich in der Vergangenheit bewährt.

Die KODAs müssen das kirchliche Arbeitsrecht weiterhin zeitgerecht fortentwickeln. Hier nenne ich insbesondere die Anpassung der arbeitsrechtlichen Regelungen an geänderte Rahmenbedingungen, z. B. gestiegene Flexibilitätserwartung in verschiedenen Bereichen. Umstrukturierungen der kirchlichen Einrichtungen erfordern Offenheit gegenüber Neuem.

Ich bin zuversichtlich, dass die KODAs hier innovative Ideen entwickeln werden. So bleibt das kirchliche Arbeitsrecht aktuell und wird den Bedürfnissen kirchlicher Einrichtungen gerecht.

Innovative Ideen gefragt

*Pater Dr. Hans
Langendörfer SJ,
Sekretär des
Verbandes der
Diözesen
Deutschlands*



Der Dritte Weg hat dort seine Chance der Bewährung, wo er von beiden Seiten ernstgenommen wird. Nur dort, wo die Kommissionen in echter Parität miteinander Kompromisse aushandeln können, werden diese auch in kritischen Situationen tragen. Die Zeit der Bewährung ist mit zurückgehenden Finanzmitteln nunmehr da. Auf dass beide Seiten sie nutzen...

Zeit der Bewährung ist gekommen

*Georg Grädler,
Dienstnehmervertreter,
stellv. Vorsitzender
der Zentral-KODA*



Der eigene sogenannte Dritte Weg der Kirchen bei der Festlegung der Arbeitsvertragsbedingungen hat sich in den letzten 20 Jahren durchaus bewährt, weil der BAT (Bundesangestelltentarifvertrag des öffentlichen Dienstes) die wesentliche Grundlage der Arbeitsvertragsregelungen bildete und immer noch bildet und weil die Vergütungsanpassungen durch die BAT-Automatik gewährleistet sind. Der Dritte Weg hatte und hat also lediglich die Funktion, kirchenspezifische Besonderheiten in die Arbeitsvertragsbedingungen aufzunehmen, die in einigen Fällen auch günstigere Regelungen im Vergleich zum BAT erreichten.

Grundlegende Änderungen der Arbeitsvertragsbedingungen abweichend vom BAT sind mit den vorhandenen Strukturen und der gegenwärtigen fachlichen und personellen Ausstattung nicht erreichbar.

Gegenwärtige Struktur setzt Grenzen

*Prof. Dr. Renate
Oxenkecht-Witzsch,
Herausgeberin
der ZMV Zeitschrift für
Mitarbeitervertretungen*

Katholische Schulen in Bayern

Gefragter denn je

Als vor zwei Jahren die ersten Wahlen zur Lehrerkommission der Bayerischen Regional-KODA anstanden, lag die größte Schwierigkeit darin, die davon betroffenen Schulen festzustellen. Das Katholische Schulwerk in Bayern hatte die Wahlen zwar durchzuführen, nur ein Teil der katholischen Schulen Bayerns ist aber in ihm organisiert. So war die Überraschung groß, als man feststellte, dass ihre Zahl weit größer als vermutet war. Nicht minder überrascht

Kirchliche Schulen gehören zur Sendung der Kirche

„Die katholische Schule gehört in der Tat mit vollem Recht zur Sendung der Kirche, so wie sie auch im Dienst des ganzen Landes steht. Es darf also keinen Bereich von Fremdsein oder gegenseitiger Gleichgültigkeit geben, so als ob das Leben und die Tätigkeit der Kirche eine Sache sei und die katholische Schule mit ihren Problemen eine andere.“ (Papst Johannes Paul II., Ansprache am 30. Oktober 1999 zur Nati-

haben diese ihre Aufgabe getreu beizubehalten (can. 801). In der katholischen Schule müssen Unterricht und Erziehung von den Grundsätzen der katholischen Lehre geprägt sein; die Lehrer haben sich durch Rechtgläubigkeit und rechtschaffenen Lebenswandel auszuzeichnen (can. 803 § 2). Dem Diözesanbischof steht das Aufsichts- und das Visitationsrecht über alle in seiner Diözese befindlichen katholischen Schulen zu. Ihm steht es ferner zu, Vorschriften zur allgemeinen Ordnung der katholischen Schulen zu erlassen (can. 806 § 1). Die Leiter der katholischen Schulen haben dafür zu sorgen, dass die Ausbildung in



Foto: privat

„Die Menschen laufen uns das Haus ein“

Dr. Andreas Hatzung,
Direktor des Kath. Schulwerks in Bayern



waren vor einigen Jahren manche Abgeordnete des bayerischen Landtags, als sie bei dem Versuch, die staatliche Schulfinanzierung drastisch zu kürzen, erfuhren, dass davon auch die in ihrem Wahlkreis so geschätzte Klosterschule betroffen war. Ihnen war nicht bewusst gewesen, dass es sich hier um eine Schule in freier Trägerschaft, eine Privatschule handelte. Katholische Schule also terra incognita? Sogar eine quantite negligeeable, so könnte man angesichts mancher diözesanen Verlautbarung vermuten, die sich zu Kindergärten und Erwachsenenbildung äußert, kein Wort aber über kirchliche Schulen verliert. Katholische Schule also auch fernab des Interesses von Kirche? Eine solche Auffassung stünde in einem unauflösbaren Widerspruch zu den offiziellen Verlautbarungen der katholischen Kirche:

onalversammlung der italienischen katholischen Schulen)

Über katholische Schulen finden sich in den Canones (can.) des kirchlichen Gesetzbuches, dem Codex Iuris Canonici (CIC) klare Aussagen, die über den Kreis von Experten hinaus leider kaum bekannt sind. Danach sollen die Eltern ihre Kinder jenen Schulen anvertrauen, in denen für die katholische Erziehung gesorgt wird (can. 797). Die Gläubigen haben die katholischen Schulen zu fördern, indem sie nach Kräften zu ihrer Gründung und Erhaltung beitragen (can. 800 § 2) - ein Appell auch an Diözesansteuerausschüsse! Wenn es keine Schulen gibt, in denen eine Erziehung in christlichem Geist vermittelt wird, ist es Aufgabe des Diözesanbischofs, dafür zu sorgen, dass solche gegründet werden (can. 802 § 1). Ordensinstitute, denen die Erziehungsaufgabe eigen ist,

wissenschaftlicher Hinsicht hervorragend ist (can. 806 § 2).

Wie sieht nun die Wirklichkeit aus? Wir sind längst so weit, dass es nicht mehr genügt, mit Martin Luther zu sagen: „Um der Kirche willen muss man christliche Schulen haben.“ Wir sind schon einen Schritt weiter: Allenthalben mahnen Politiker Werteeziehung an. Der schwindende Einfluss der Kirchen in der Öffentlichkeit, ihre mangelnde Präsenz in den Medien werden beklagt und bits and chips sowie die Gier nach shareholder-value verdrängen Gemeinschaftsleben und Solidarität schon bei Jugendlichen.

Die genaue Zahl der katholischen Schulen in Bayern liegt bei 350. Nur in Nordrhein-Westfalen gibt es mehr katholische Schulen. In den bayerischen Diözesen liegen die Schwerpunkte in Augsburg, München und Freising sowie Regensburg.

Es handelt sich um Schulen aller Schularten. Das reicht von Volksschulen sowie Berufsschulen für Behinderte, Grund- und Hauptschulen, Realschulen, Gymnasien, Kollegs und Abendgymnasien, einer Fachoberschule, einer Abendrealschule, einer Wirtschaftsschule, über Berufsfachschulen für Sozialpflege, für Hauswirtschaft, für Kinderpflege, für Musik, Fachschulen für Familienpflege, für Altenpflege, für Heilerziehungspflege und -hilfe, Fachakademien für Hauswirtschaft, für Sozialpädagogik, für Heilpädagogik, für Kirchenmusik bis hin zu Berufsfachschulen des Gesundheitswesens aller Art, wie für Krankenpflege oder Kinderkrankenpflege. Träger dieser Schulen sind neben den bayerischen Bistümern an die 60 Orden sowie Stiftungen und Vereine. Alle sind selbst-

Die Lehrerkommission in der Bayerischen Regional-KODA



Reinhard Donhauser-Koci,
P. Johannes Bauer

Fotos: J. Hoppe, privat

Mitglieder der Lehrerkommission

Vorsitzender ist

- Reinhard Donhauser-Koci (Dienstnehmerseite = DN).

Stellvertretender Vorsitzender ist

- Pater Johannes Bauer OSB (Dienstgeberseite = DG).

Die weiteren Mitglieder sind

- Wolfgang Dennstädt (DN),
- Hannelore Hoffmann (DN),
- Klaus Jüttler (DN),
- Josef Landherr (DN),

- Dr. Christian Spannagl (DN),
- Domdekan Prälat Ernst Blöckl (DG),
- Ulrich Haaf (DG),
- Abt Wolfgang Hagl OSB (DG),
- Dr. Andreas Hatzung (DG),
- Schw. Petra Steinbüchler IBMV (DG).

Per Amt sind Vorsitzender und Stellv.

Vorsitzender der KODA auch

Mitglieder der Lehrerkommission:

- Dr. Joachim Eder (DN),
- Wolfgang Rückl (DG).



ständig; in gewisser Weise organisiert sind nur die Schulen des Katholischen Schulwerks in Bayern: 44 Gymnasien, 69 Realschulen, 32 Berufsfachschulen für Hauswirtschaft, Kinderpflege und Sozialpflege, 26 Fachakademien für Sozialpädagogik, Heilpädagogik und Hauswirtschaft. Insbesondere bei allgemein bildenden Schulen handelt es sich um sogenannte Versorgungsschulen, welche ein nicht vorhandenes öffentliches Schulangebot ersetzen. Die Finanzierung der Schulen und das wirtschaftliche Risiko sowie Errichtung und Erhalt der Gebäude treffen zunächst in vollem Umfang den Schulträger. Der Staat ersetzt durch die Schulfinanzierung unterschiedliche Beträge, z. B. bei allgemeinbildenden Schulen etwa bis zu

Das Ziel

Die Lehrerkommission in der Bayer. Regional-KODA hat den Auftrag, das Arbeitsvertragsrecht für LehrerInnen als Angestellte an kirchlichen Schulen zu vereinheitlichen.

Der Weg

1998 hat sich die Lehrerkommission konstituiert. Sie ist eine Kommission in der Bayerischen Regional-KODA und soll maximal zwei Amtsperioden (10 Jahre) bestehen. Für diese Zeit hat sie die Aufgabe, einheitliche arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für alle kirchlichen Schulen in Bayern zu entwickeln.

Die DienstnehmervertreterInnen in der Kommission werden von ca. 4000 Lehrkräften gewählt, die DienstgebervertreterInnen von der Freisinger Bischofskonferenz berufen.

Darüberhinaus sind der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende der KODA Mitglieder ohne Stimmrecht.

Umgekehrt sind der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende der Lehrerkommission stimmberechtigte Mitglieder der KODA.

Erste Erfolge

Im Mai 2000 traten die die neuen einheitlichen ABD-Regelungen für Lehrkräfte an Realschulen und Gymnasien in Kraft. In weiten Teilen ist es gelungen, mit den verbeamteten staatlichen KollegInnen vergleichbare Regelungen zu schaffen.

Derzeit arbeitet die Kommission an Regelungen für die Schulen des beruflichen Bereichs.

Die Redaktion

► 80%. Der Rest muss durch Eigenmittel erbracht werden, also Kirchensteuern, Leistungen der Orden, freiwillige Zuwendungen durch Kommunen, Spenden, zunehmend auch durch Schulgelder. Die Personalkosten sind in den letzten Jahren erheblich gestiegen; die staatliche Schulfinanzierung ist dem nicht entsprechend gefolgt. Die Forderung insbesondere nach einer Beteiligung der Kommunen, die sich durch Privatschulen erhebliche eigene Aufwendungen sparen, besteht schon lange.

Steigende Personalkosten setzen Forderungen der Lehrkräfte Grenzen

Da zeigen sich die Grenzen für den Wunsch der Lehrkräfte in der Lehrerkommission, möglichst an die Bezüge heranzukommen, die ein vergleichbarer staatlicher Lehrer als Beamter des Freistaats Bayern erhält. Keineswegs verdient nämlich z. B. ein Studienrat an einem kirchlichen Gymnasium dasselbe wie ein Studienrat am daneben liegenden staatlichen Gymnasium. Viele Lehrkräfte an kirchlichen Schulen wissen dennoch ganz genau, warum sie ein staatliches Angebot ausgeschlagen haben.

Aus rechtlicher Sicht handelt es sich bei den kirchlichen Schulen um Privatschulen, man verwendet heute lieber den Begriff „Schulen in freier Trägerschaft“, um den Anschein des Elitären zu nehmen. In der Tat ist es aus finanziellen Gründen niemandem verwehrt, eine katholische Schule zu besuchen. Die Schulen haben die staatliche Anerkennung, das heißt, sie können Zeugnisse wie öffentliche Schulen erteilen. Freilich sind sie damit auch an einige staatliche Vorschriften strikt gebunden, etwa an die Prüfungsvorschriften sowie die Versetzungsregelungen, im Wesentlichen auch an die Lehrpläne und Stundentafeln. Das gibt die Gewähr, dass die Leistungen „stimmen“. So haben z. B. beim letzten zentralen Mathe-Test die Schülerinnen und Schüler an kirchlichen Realschulen besser als die an Realschulen aller sonstigen Träger abgeschnitten.

Kirchliches Profil ist gefragt

Frei sind die Schulen aber neben der Möglichkeit, sich Schülerinnen und Schüler sowie Lehrkräfte auszusuchen, sich von ihnen auch wieder zu trennen, darin, der Schule ein besonderes pädagogisches und

religiöses Profil zu geben. Sie können auch zusätzliche Anforderungen stellen, etwa die verpflichtende Teilnahme an sozialen Praktika während der Ferien. Zwischen der Schule und den Eltern bzw. volljährigen Schülern wird ein privatrechtlicher Schulvertrag geschlossen, in dem das Schulverhältnis umfassend geregelt werden kann. So haben die Schulen einen erheblichen Freiraum, der es ihnen ermöglicht, einen „Lebensraum zu schaffen, in dem der Geist der Freiheit und der Liebe des Evangeliums lebendig ist“. (II. Vatikanisches Konzil, Erklärung über die christliche Erziehung). Fest steht: Wenn katholische Schulen kein eigenes Profil haben, sind sie überflüssig.

Etwa 60.000 Schülerinnen und Schüler, keineswegs ausschließlich katholisch, besuchen in Bayern katholische Schulen. Ihre Eltern haben die Entscheidung für eine solche Schule meistens sehr bewusst getroffen. Etwa 20 % aller Realschulen in



"Reichhaltiges religiöses Schulleben erreicht oft mehr als pfarrliche Jugendarbeit." Foto: KNA-Bild

Bayern sind in katholischer Trägerschaft, bei den Gymnasien sind es über 8 %. Das Besondere oder Andersartige dieser Schulen liegt sicher in der Verwirklichung eines zentralen Begriffs der katholischen Schule, nämlich dem der Erziehungsgemeinschaft. Wer noch katholische Schulen vor 30 oder 40 Jahren kennt, wird überrascht sein, solche Schulen heute zu besuchen. Mehr als früher sind die Schulen in kirchlicher Trägerschaft schulpolitisch aktiv. So startete der Schulversuch zur sechsstufigen Realschule, der sich eindeutig bewährt und durchgesetzt hat, 1992 an kirchlichen Realschulen. Die Reform der Unter- und Mittelstufe des Gymnasiums geht auf eine Initiative katholischer Gymnasien zurück. Vor allem entwickeln die Schulen ein reichhaltiges religiöses Schulleben, mit dem Kinder und Jugendliche oft mehr als in der pfarrlichen Jugendarbeit erreicht werden.

Viel wird von katholischen Schulen erwartet, und sie brauchen große Unter-

stützung. Die Probleme: Mit großem Elan machten sich viele Orden gleich nach Kriegsende an die Wiedereröffnung oder Neugründung ihrer nahezu sämtlich in der NS-Zeit geschlossenen Schulen. Seither mussten, oft kaum bemerkt, viele Schulen geschlossen werden. Heute befinden sie sich in einem zweifachen Strukturwandel, der seine Ursache darin hat, dass nur noch wenige Ordensmitglieder für den Schuldienst zur Verfügung stehen. Das hat dazu geführt, dass mittlerweile alle Diözesen Ordensschulen in ihre Trägerschaft übernommen haben. Außerdem sind selbst an vielen Schulen, die von Orden getragen werden, keine Ordensmitglieder mehr tätig, auch nicht in den Schulleitungen. Eine weitere Schwierigkeit, dies schon seit Jahrzehnten, liegt überhaupt in der Gewinnung geeigneter Lehrkräfte. Für viele Lehrkräfte ist, nicht unverständlich, der Staatsdienst die erste Wahl. Dieser bedeutet nämlich:

Verbeamtung und lebenslang sicherer Arbeitsplatz. Das können die kirchlichen Schulträger nicht uneingeschränkt bieten; nur etwa 5 % aller kirchlichen Lehrkräfte sind Beamte. In Bälde wird man froh sein, in manchen Fächern oder Schularten überhaupt genügend Lehrkräfte zu gewinnen. Nicht zuletzt die Lehrerkommission hat ein großes Problem des katholischen Schulwesens aufgezeigt, nämlich seine unzulängliche Organisation. Schon die bisherigen Beratungen der Lehrerkommission haben gezeigt, dass die Bayerische Regional-KODA gut daran getan hat, sich die kirchlichen

Schulen in dieser Phase nicht unmittelbar aufzuhalten. Zu unterschiedlich sind die Verhältnisse, zu vielfältig die Probleme, zu fern die Materie, zu drängend der ständige Abgleich mit auch häufig wechselnden staatlichen Vorgaben.

Katholische Schulen gehören zu den kirchlichen Einrichtungen, denen die Menschen „das Haus einlaufen“. Hier steht die Kirche mitten im Leben und am Puls der Zeit. Schulen sind ein Pfund, mit dem es zu wuchern gilt. Sie bedürfen der besonderen Aufmerksamkeit und Weitsicht aller Verantwortlichen, auch der Lehrerkommission der Bayerischen Regional-KODA. Betrachtet man die kirchliche Schulpolitik der vergangenen Jahre, kann man erfreulicherweise zuversichtlich sein, dass für kommende Generationen die klingenden Namen heutiger kirchlicher Schulen nicht bloß Merkposten wehmütiger Erinnerungen oder verтанer Chancen sind.

Dr. Andreas Hatzung

VerwaltungsmitarbeiterInnen

(K)ein Thema für die KODA?

Frau Renate Ziller, 31 Jahre, ist Verwaltungsangestellte im Ordinariat Eichstätt und seit 1998 Dienstnehmervertreterin in der Bayer. Regional-KODA.

Frau Ziller, in der KODA kommt der Bereich Verwaltung relativ selten vor. Es scheint, dass dort schon alles geregelt ist. Gibt es in der Verwaltung keine Probleme?

Probleme treten von Zeit zu Zeit auch im Bereich der Verwaltung auf. Aber im wesentlichen sind die ABD-Regelungen für unseren Bereich vom BAT übernommen. Das bedeutet, dass für den Verwaltungsbereich bisher die Vertragsbedingungen im Großen und Ganzen geregelt sind und daher nur wenig Änderungen durch die KODA beschlossen werden müssen.

Gibt es in der Verwaltung Wünsche, Vorstellungen, was sich ändern sollte im ABD?

Also mir ist unmittelbar nichts bekannt von den Kollegen und Kolleginnen. So wurde bisher auch nicht gefragt. Ich weiß aber z. B., dass Möglichkeiten, die persönliche Arbeitszeit flexibel zu gestalten, für viele eine gute Sache wären.

Unterscheidet sich denn die Arbeit in einer kirchlichen Verwaltung von der in einer staatlichen oder in einem Privatunternehmen?

Ich denke, zu staatlichen Unternehmen, also Öffentlicher Dienst, verwaltungstechnisch sicher nicht. Aber zu privaten Unternehmen gibt es einige Unterschiede. Dort denke ich, ist das unternehmerische Ziel, die Ausrichtung des Unternehmens auf Gewinn sicher maßgebend. Es werden aber auch an die Mitarbeiterinnen in der Privatwirtschaft teilweise an-

dere Anforderungen gestellt, als jetzt bei uns im Bereich der Kirche.

Was ist denn das spezifisch Kirchliche an einer kirchlichen Verwaltung?

Das Klima ist sicherlich anders im Vergleich zu staatlichen oder privaten Unternehmen. Für mich ist halt die besondere Dienstgemeinschaft herausragend.

Wie zeigt sich das in der praktischen Arbeit?

Im Umgehen miteinander. Es wird schon Rücksicht genommen auf die Belange der Mitarbeiterinnen, der Mitarbeiter.

Auch vor den kirchlichen Verwaltungen macht die Computerisierung, Vernetzung und Automatisierung nicht Halt. Sind die Arbeitsplätze in der Verwaltung in Gefahr?

Das sehe ich nicht unbedingt so. Es ist natürlich so, dass wir uns im Bereich der Kirche den neuen Anforderungen stellen müssen, d. h. also, wir müssen flexibel

sein und auch bereit, Neues dazu zu lernen.

Muss die Verwaltung insgesamt moderner, effektiver werden oder ist sie schon modern?

Ein Versuch, die Verwaltung zu modernisieren und effektiver zu machen ist immer sinnvoll. Es wäre auch sinnvoll, hierzu Erfahrungen aus dem Bereich Industrie und Handel, vor allem der Dienstleistung, in den ganzen Prozess mit einzubeziehen.

Frau Ziller, wenn Sie heute noch einmal die Wahl hätten, würden Sie wieder im kirchlichen Verwaltungsdienst anfangen oder lieber zum Staat oder zur Privatwirtschaft gehen?

Die Frage stellt sich nicht für mich. Ich bin zufrieden und denke, dass ich den gleichen Weg wieder machen würde. Vielen Dank für das Gespräch. Das Interview führte Manfred Weidenthaler.

Das Klima ist anders als in einem privaten Unternehmen

Renate Ziller, Dienstnehmervertreterin



Foto: J. Hoppe

Kurioses, Stilblüten und Versprecher aus KODA-Vollversammlungen, Teil 1

- "Ob Pfarrei oder zoologischer Garten bleibt sich gleich." Dieterle, 16.6.99
- "Wir haben die Eingruppierung in vielfacher Hinrichtung durchdacht." Söllner, 18.2.99
- "München ist die größte und wichtigste Diözese. – Augsburg kann auch mit dazukommen, die sind auch noch katholisch." Münchens Generalvikar Dr. Simon, 21.7.99
- "Wir sind dazu da, Arbeitsrecht zu machen und kein Lesebuch." Söllner, 24.2.99
- "Jeder kann das so mit seinem Dienstgeber vereinbaren, wie es der Dienstgeber will." Rückl, 7.10.98
- "Bei der Regelung muss ich wohl tief und intensiv geschlafen haben." Söllner
- "Ich sitz mit brennender Hose hier." Dr. Eder, 08.2.00

gesammelt von Martin Binsack

Wo Kirche die Menschen trifft

Kirchliche Kindergärten mit Zukunft



Foto: privat

KODA Kompass im Gespräch mit **Elisabeth Weinzierl**, 42 Jahre, Kindergartenleiterin in Schalding r. d. Donau. Seit 1993 ist sie Dienstnehmervertreterin in der Bayerischen Regional-KODA.

Frau Weinzierl, 1992 wurden die meisten kirchlichen Kindergärten Bayerns – das Bistum Würzburg ausgenommen – vom Bereich der Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas in den Zuständigkeitsbereich der Bayer. Regional-KODA übernommen. Wie beurteilen Sie diesen Wechsel?

Erste Voraussetzung für den Wechsel war, dass es zu keinen Verschlechterungen kommt. Diese sind meines Erachtens jetzt doch eingetreten, denn die Vergütungsberechnung nach Gruppen wurde gestrichen; nun gelten Kinderzahlen. Es kostet Nerven, die Standards zu halten. Außerdem muss man immer zwischen Altfällen – die schon vor dem Wechsel im Dienst standen – und Neufällen unterscheiden.

Als positiv kann die Bewährungsaufstiegsregelung bezeichnet werden. Die neuen Mitarbeiter starten jedoch schlechter. Das heißt konkret, die Kindergärten im AVR-Bereich der Caritas sind in einzelnen Bereichen etwas besser gestellt.

Die Kinderzahlen werden in den nächsten Jahren rapide sinken. Steht uns eine Massenarbeitslosigkeit bei Kinderpflegerinnen und Erzieherinnen bevor?

Es wird sicher Einrichtungen geben, die die Beschäftigten nicht mehr alle halten können. Da ist unsere Erwartung an die Träger, dass sie sozialverträglich handeln. Erzieherinnen können auf eine Breitbandausbildung zurückgreifen, und es könnten sich durchaus neue Einsatzbereiche öffnen.

Grundsatz muss sein: Die alten, bewährten Mitarbeiter anderweitig beschäftigen. Erzieherinnen haben nicht nur gelernt, mit Kindern und Jugendlichen umzugehen, auch der Erwachsenenbildungsbereich gehört zu ihrer Ausbildung. Moderationstechniken, Gesprächsführung oder Beratungsgespräche werden regelmäßig bei Elternarbeit oder einer Teamförderung angewandt. Man kann sagen, eine Kindergartenleiterin leitet einen Betrieb.

Zu dem Problem sinkender Kinderzahlen kommt hinzu, dass in der letzten Stufe des Dreistufenplans das neue Förderrecht umgesetzt werden soll. Können oder wollen sich die Träger dann ältere Mitarbeiterinnen noch leisten? Da stellt sich für mich die Frage, wie schafft es der Träger, junges, experimentierfreudiges

und erfahrenes Personal in einer Einheit zusammen wirken zu lassen.

Ich hoffe, dass die Träger hier konsequent handeln und dass sie sich dessen bewusst sind, dass junge Kolleginnen noch eher theoriebezogen sind, den Kopf noch nicht frei haben für manche Sachen, die wirklich eingefordert werden. Qualität bedeutet viel Erfahrung, erfordert aber auch, dass junge Mitarbeiter einen geschützten Raum haben, wo sie ihre Erfahrungen machen können, die von verantwortungsbewusstem und bewährtem Fachpersonal gestützt und getragen werden.

Müssten angesichts dieser Zukunftsaussichten junge Leute nicht gewarnt werden, diese Berufe zu ergreifen?

Es wird immer interessant sein mit Menschen zusammen zu arbeiten und wer sich dazu berufen fühlt, wird diese Warnungen in den Wind schlagen.

Trotz Refinanzierung durch den Staat gehören die Kindergärten mit zu den größten Ausgabeposten der Kirche. Brauchen wir über schätzungsweise 2000 kirchliche Kindergärten in Bayern?

Ja, und es sollten bestimmt nicht weniger sein. Der Kindergarten ist ein Ort, an dem ohne Hemmschwelle und Berührungängste Kontakte zur Kirche aufgenommen



Kindergartenfest - Kontakt zur Kirche ohne Hemmschwelle Foto: privat

werden können, und nach zwei bis drei Jahren Verweildauer in den Kindergärten kann man bei den Eltern große Zufriedenheit feststellen. Im Kindergarten trifft die Kirche wirklich auf die meisten Menschen, vor allem auf junge Familien. Ich denke 90 % aller Familien werden im Kindergarten erreicht. Wenn die Kirche wirklich in die Welt hinein wirken will, kann dies vor allem im Kindergarten geschehen. Die Kirche hat meines Erachtens dort die große Chance gesellschaftlicher, positiver Wirkung.

Was ist in Ihren Augen das spezifisch Katholische an der Arbeit in einem katholischen Kindergarten?

Katholisch bedeutet ja nicht fünfmal am Tag zu beten, oder jeden zweiten Tag ein religiöses Angebot zu machen, sondern katholisch bedeutet für uns die Art und Weise des miteinander Umgehens. Dies zeichnet uns aus. Wie offen sind wir? Wie ernst nehmen wir in den katholischen Kindergärten die Menschen, mit denen wir es zu tun haben? Helfen wir Menschen, die auf der Suche sind bei ihrer Sinnfindung? Dies sollte den katholischen Kindergarten auszeichnen.

Gehören Gebet und kindgerechter Gottesdienst auch dazu?

Sie lassen sich im Kindergartenalltag nicht wegdenken, aber sie sollten nicht die alleinige Voraussetzung für katholisches Profil sein.

„Wiederheirat nach Scheidung“, obwohl noch eine kirchlich gültige Ehe besteht, führt nicht mehr in jedem Fall zur Kündigung. Dennoch unterliegen auch Kinderpflegerinnen und Erzieherinnen den Loyalitätsforderungen der bischöflichen Grundordnung. Wird das in der Praxis zum Problem?

Manchmal ja, aber eine Belastung muss es nicht werden, wenn die Vorge-



Religiöse Erziehung gehört dazu

Foto: privat

setzten insgesamt deutlich machen, dass dahinter ein Anspruch aus dem Glauben heraus steht. Die Grundordnung schreibt die Prüfung des Einzelfalls vor. Leider tun sich Verantwortungsträger in der Kirche oft schwer, auf die persönlichen Lebensumstände der Mitarbeiter einzugehen. So wird aus dem Anspruch ein Gesetz um des Gesetzes willen.

Für Frauen ist die Lage besonders schwierig, weil sie es hier überwiegend mit Männern zu tun haben, die Entscheidungen über sie und ihre berufliche Zukunft treffen. Man könnte sagen, ein reiner Frauenberuf trifft hier auf einen reinen Männerberuf.

Wenn Sie noch einmal vor der Wahl stünden, würden Sie wieder in einem kirchlichen Kindergarten anfangen oder einen staatlichen oder privaten vorziehen?

Ich würde mich wieder für einen kirchlichen Kindergarten entscheiden, denn es

"menschelt" in diesem Bereich. Der Dialog kann immer wieder gelingen, und es gibt für mich genügend Raum und Möglichkeiten einer Gestaltung im Kindergarten.

Wenn Sie einen Wunsch an die Kirche freihätten, wie würde er aussehen?

Gerade in einer Zeit, in der der Betrieb einer Einrichtung teuer wird, sollte die Kirche sich deutlich am Menschen orientieren. Den Wert einer Gesellschaft erkennt man daran, was ihr die Erziehung und Bildung ihrer Kinder wert sind. Der katholische Kindergarten kann auf eine 150jährige Entwicklung zurückblicken, die sich immer an den Anforderungen der Zeit orientiert hat. Der Kindergarten hat bisher immer Qualität gezeigt. Damals hat die Kirche die Not erkannt und gehandelt, obwohl es auch zu dieser Zeit für sie nicht leicht war, die Mittel zu beschaffen. Nach den nächsten 150 Jahren sollte man immer noch sagen können, die Entwicklung der katholischen Kindergärten war gut.

Sollten flexiblere Öffnungszeiten in den Kindergärten üblich werden, gäbe es dann verstärkt die Möglichkeit in den Kindergärten auch Arbeitszeitmodelle, wie z. B. Arbeitszeitkonten, einzuführen?

Hier ist der Dialog mit den Trägern gefordert. Wenn die Träger sich für neue Modelle, sprich das Arbeitszeitkontenmodell, erwärmen können, dann stünde einer Einführung im Kindergartenbereich nichts im Wege. Arbeitszeitmodelle können eine Chance für die Mitarbeiterinnen sein. Flexibilisierung darf aber nicht dazu führen, dass Beschäftigungsverhältnisse in die Beliebigkeit abgleiten. Die Situation der Familien der Mitarbeiterinnen ist dabei besonders zu beachten.

Vielen Dank für das Gespräch.

Das Interview führten Johannes Hoppe und Manfred Weidenthaler.

Kurioses, Stilblüten und Versprecher aus KODA-Vollversammlungen, Teil 2

"Ich versteh das ABD nicht mehr. Ich weiß nicht, was wir im ABD ausgeschlossen haben."

Dr. Eder, 1.12.99

"Der Donnerstag - das ist der einzige Tag, wo ich was tun kann." Rückl, 31.5.00

"Es ist lobend zu erwähnen, dass der Vorsitzende der Bayer. Regional-KODA jeden Tag dazulernen kann." Frede, 15.5.00

"Der Generalvikar ist auch ein Künstler." Söllner, 17.5.00

"Das ist der genetische Code der Gemeindereferenten." (zur Dienstordnung der GemeindereferentInnen) Rückl, 31.5.00

"Der Diskussion bin ich ausgewichen!" - "Das ist der Dritte Weg!" Wenninger, Rückl, 17.6.00

gesammelt von Martin Binsack



Foto: J. Hoppe

v. l. n. r.: Dr. Joachim Eder, Vorsitzender; Wolfgang Rückl, Stellv. Vorsitzender; Manfred Weidenthaler, Redaktion KODA

Seelsorgekonzern und Evangelium

Die Perspektiven des kirchlichen Dienstes

Herr Dr. Eder, Herr Rückl, die Kirche beschäftigt in Bayern im verfassten Bereich an die 50 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Größtenteils mit Zusatzversorgung, Beihilfe und weitgehender Unkündbarkeit langjährig Beschäftigter. Ist aus der Kirche Jesu ein Seelsorgekonzern geworden?

Dr. Eder: Ja, die gesellschaftliche Bedeutung von Kirche bringt wohl auch mit sich, dass ein gewisser Konzern-Charakter nach außen hin entsteht. Nach innen glaube ich jedoch hat sich die Kirche zu hüten, dass sie ein Konzern wird. Entscheidend ist aber, dass keine Gesellschaft ohne ein Wertesystem oder ohne Orientierung leben kann. Ich glaube, darin besteht die Aufgabe der Kirche auch für die Zukunft, dafür dienen ihre Einrichtungen.

Rückl: Ein großes Unternehmen ist die Kirche – ja, aber unternehmerische Strategien im Sinne von Gewinnmaximierung – nein. Ein großes Unternehmen ist auch notwendig, weil die Kirche immer noch eine Volkskirche ist, sich damit an viele wendet und von vielen auch gebraucht wird.

Müsste Kirche nicht nach ganz anderen Kriterien handeln? Ein Pastoralreferent verdient ungefähr das 3fache eines Pförtners. Ist das mit kirchlichen Prinzipien vereinbar? Erzbischof Dyba favorisierte eine generelle Begrenzung der Gehälter auf maximal Vergütungsgruppe II a.

Rückl: Was die Vergütungsfrage betrifft, bringt es nicht viel, immer das Gleichnis vom Weingarten zu zitieren. Das sind Arbeiter, die alle das Gleiche getan haben und dafür alle den Tageslohn bekommen haben. Bei uns arbeiten viele aber nicht das Gleiche, sondern in unterschiedlichen Tätigkeiten mit unterschiedlichen Verantwortlichkeiten, Qualifikationen, auch Erschwernissen, und deshalb ist eine unterschiedliche

Das Gleichnis von den Arbeitern im Weinberg passt nicht

Vergütung, auch noch familienbezogen, angebracht und in Ordnung. Was Obergrenzen betrifft, muss man sich auch hier am allgemeinen gesellschaftlichen Level orientieren. Hochqualifizierte Leute haben auch in der Kirche, wenn sie ihre Arbeit tun, einen Anspruch darauf, ihrer Arbeit entsprechend vergütet zu werden.

Ein Pastoralreferent verdient das 3fache eines Pförtners, die 3fache Mühe?

Dr. Eder: Man kann nicht eine quantitative Wertung vornehmen. Die Frage ist, dass wir in einem System leben, in dem bestimmte Arbeiten als qualitativ hochwertig angesehen werden und dies wird auch von Ausbildung und von Verantwortung abhängig gemacht. Ein Pastoralreferent hat in seinem Bereich eine enorm hohe Verantwortung, der er sich stellen muss, natürlich auch im Falle von Versagen.

In der Zeitschrift „ZMV“ war vor zwei Jahren im Zusammenhang mit der KODA von einer „Laienspieltruppe“ die Rede. Was muss sich ändern, damit die KODAs stärker akzeptiert werden?

KODA wird in Bayern akzeptiert

Dr. Eder: Die Akzeptanz der Bayer. Regional-KODA besteht sicher im Gegensatz zu anderen KODAs in Deutschland in einem höheren Maße. Das liegt zum einen an der Frage der Urwahl, jetzt auch an neuen Informationskonzepten wie dem KODA-Kompass. Allein am ABD sieht man, dass hier keine Laienspieltruppe am Werk war, sondern dass hier Tarifarbeit im echten Sinne betrieben wird und ich denke, viele unserer Mitglieder könnten auch in Tarifkommissionen hochwertigste Arbeit leisten.



Beim Zurückgreifen auf einen funktionierenden Apparat ist die Dienstnehmerseite im Nachteil.

Foto: J. Hoppe

Rückl: Der Ausdruck „Laienspieltruppe“ ist disqualifizierend und so war er auch gemeint. Er ist unpassend. Wenn man aber von einer Laiengruppe spricht, dann in dem Sinn, dass diese gewählten Vertreter der Mitarbeiter mit hohem Engagement in dieser KODA arbeiten; es sind keine Funktionäre und auch die Dienstgebervertreter sind täglich in ihre sonstige Arbeit eingebunden und sind immer noch mehr mit der Praxis verbunden, als viele andere in hohen Verbandsstrukturen.

Aber besteht in der KODA wirklich Parität zwischen Dienstgebern und Dienstnehmern?

Rückl: Was ist Parität? Einmal die Anzahl der Stimmen, dann natürlich die Möglichkeit der Einflussnahme und auch die Möglichkeit, sich kundig zu machen. Da hat sich in den 20 Jahren seit Bestehen der Bayer. Reg.-KODA sehr viel verändert, und wer die Diskussion in der Vollversammlung verfolgen könnte, sie sind ja nicht öffentlich, würde sich manchmal fragen, von welcher Seite kommt eigentlich gerade die jeweilige Wortmeldung, da sich vom Qualitativen her kein Gefälle aufzeigt. Dienstnehmervorteile und Dienstgebervertreter sind durch die KODA-Ordnung auf den Konsens verwiesen und letztendlich ist dann Parität auch gegeben, weil keine Seite etwas verändern kann ohne die Zustimmung der anderen. Beide Seiten sind gleichwertig und gleichberechtigt.

Dr. Eder: Zahlen- und Fachparität besteht wohl. Beim Zurückgreifen auf einen echten funktionierenden Apparat, da glaube ich, besteht noch Nachholbedarf auf Seiten der Mitarbeiter.

Dem öffentlichen Dienst wird immer wieder mangelnde Effizienz vorgeworfen, angeblich sei er reformunwillig, auch leistungsfeindlich. Hat die enge Anbindung des kirchlichen Dienstes an den Staat wirklich noch Zukunft oder müsste die Kirche andere Wege gehen?

Dr. Eder: Diese Frage stellt sich für die Mitarbeiter in der KODA anders. Die Forderung der Anbindung an den

öffentlichen Dienst ist eine Grundforderung der Mitarbeiter vor Ort draußen, an der wir nicht vorbeikommen. Und diese Anbindung hat auch Nachteile, die man durch eigene KODA-Regelungen nicht völlig kompensieren kann.



Vergleichbarkeit zum Öffentlichen Dienst hat sich bewährt, zumal viele Tätigkeiten ähnlich sind. Foto: J. Hoppe

Rückl: Die Orientierung an den Regelungen des öffentlichen Dienstes hat den Vorteil, dass bisher der öffentliche Dienst in der Gesamteinkommensskala, in der gesamten Regelungsmenge, die es draußen gibt bei über 400 Tarifbereichen, in etwa eine Mittellage einnimmt. Wenn man davon ausgeht, dass kirchliche Mitarbeiter nicht wesentlich besser, aber auch nicht wesentlich schlechter als andere in der Gesellschaft vergütet werden oder behandelt werden sollen, dann liegt es nahe, sich an diesem öffentlichen Dienst, zumal ja auch viele Tätigkeiten vergleichbar sind, zu orientieren.

Kirchliche Arbeitsplätze gelten als so sicher wie im Staatsdienst. Nun ist die Finanzlage schon seit Jahren angespannt, durch die kommende Steuerreform drohen neue Einbrüche. Werden wir uns mittelfristig auf Vergütungseinbußen, z. B. durch veränderte Eingruppierungen oder gar auf Kündigungen einstellen müssen?

Rückl: Alle Veränderungen, das sei vorweg gesagt, sind nur möglich durch

Beim Einkommen in der Mitte

entsprechende Beschlüsse, hier in Bayern durch die Bayer. Reg.-KODA. Es wird Einrichtungen geben, die auf Grund mangelnden Zuspruchs nicht mehr gefragt sind und deswegen auch umstrukturiert werden müssen. Es wird neue Arbeitsplätze geben, an anderen Orten; andere Bedürfnisse werden entstehen. Ob sich die Gesamtzahl der kirchlichen Mitarbeiter wesentlich verändern wird, das ist wirklich fraglich. Sie dürfte im Großen und Ganzen erhalten bleiben, aber Flexibilisierung, Flexibilität auch der Mitarbeiter, Umlernen, Umschulen, das wird sicher nötig.

Dr. Eder: Änderungskündigungen wegen eines geringeren Beschäftigungsumfanges sind bereits jetzt immer häufiger, auch die in Zukunft mehr geplanten projektbezogenen Maßnahmen werden mehr befristete Arbeitsverhältnisse nach sich ziehen. Das heißt, die Mitarbeiterseite wird sich der Frage nach Rationalisierungsschutzregelungen vorrangig stellen und an dieser Frage werden wir in Zukunft nicht vorbeikommen.

In diesem Zusammenhang wird immer wieder von der Beschränkung der Kirche auf die sogenannten Kernaufgaben, also vor allem die Seelsorge in den Pfarreien, gesprochen. Wird man sich aus dem Sozial- und Bildungsbereich schrittweise zurückziehen?

Rückl: Der Sozial- und Bildungsbereich gehört wie der Gemeindebereich zur Sendung, zum Sendungsauftrag der Kirche. Einen Rückzug kann es nicht geben, Konzentration auf bestimmte Felder eher.

Dr. Eder: Ich hielte es aufgrund der gesellschaftspolitischen Bedeutung der Kirchen für eine Katastrophe, wenn dies aus finanziellen Gründen erfolgen sollte. In Zukunft muss unter Umständen geschaut werden, ob bestimmte Projekte, bestimmte wesentliche Vorhaben im Wege einer gemeinsamen Stiftung mit anderen Institutionen erfolgen sollten.

Die KODA kann Rahmenbedingungen schaffen. Die Probleme ergeben sich dann oft erst vor Ort. Konflikte am Arbeitsplatz,

Burn-Out oder innere Kündigung gibt es auch im kirchlichen Dienst. Herr Rückl, nehmen die Dienstgeber diese Probleme wahr?

Rückl: Die angesprochenen Probleme sind keine KODA-Materie, aber sie sind natürlich Bestandteil des Arbeitslebens und sie werden wahrgenommen. Es wird oft versucht, hier zu helfen durch ein erweitertes Angebot an Fortbildung,

durch Supervisionen und durch berufsbegleitende Maßnahmen. Allerdings, man kann nicht in allen Fällen jedem so helfen, dass die Berufstätigkeit ohne Probleme oder wie in jungen Jahren geleistet werden kann, vor allem, wenn unter erschwerenden Situationen gearbeitet wird.

Die Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten machen immer wieder die Erfahrung, dass KODA-Regelungen vor Ort von Dienstvorgesetzten ignoriert werden oder gar nicht bekannt sind. Was kann man tun, damit die Umsetzungen in den Dienststellen sichergestellt wird?

Dr. Eder: Eine Möglichkeit wird jetzt versucht durch breitere Information, größere Transparenz, wie zum Beispiel durch den KODA-Kompass. Die Bedeutung der KODA ist bei den Mitarbeitern gewachsen. Sie muss ein selbstverständlicher Teil werden, man muss wissen, dass dort die wesentlichen arbeitsvertragsrechtlichen Grundlagen behandelt werden und dass auch dort die entsprechende Interpretation uns immer wieder zugänglich gemacht wird. Ich denke, dies ist der einzige Weg, hier weiter fortschreiten zu können.

Herr Dr. Eder, Herr Rückl, wenn ich Sie einladen dürfte, einen Blick weit voraus zu werfen, wie wird der kirchliche Dienst in 20 Jahren aussehen?

Dr. Eder: In Stichworten: Rückbesinnung auf die kirchlichen Grundlagen,

Beteiligung kirchlicher Institutionen an gemeinsamen Projekten auch mit staatlichen und privaten Stellen, Ausbau des Seelsorgebereichs und der kirchlichen Bildungsarbeit und wachsende Bedeutung des Religionsunterrichts als einer kirchlichen Sozialisierung in einer wertereoffenen Gesellschaft.

Rückl: Es wird ihn weiterhin geben, es wird ihn sicherlich offener geben als heute und er wird noch mehr als bisher auf die Fragen der Gesellschaft, einer nicht mehr christlich geprägten oder aus christlichem Leben heraus existierenden Gesellschaft, Einladungen, Sinnangebote und Hilfen geben müssen.



Religionsunterricht und kirchliche Bildungsarbeit werden künftig noch wichtiger Foto: KNA-Bild

Herr Rückl, zum Schluss noch eine persönliche Frage, wie sieht Ihre ganz eigene Vision von Kirche aus?

Rückl: Wenn ich ab und zu mal wieder in die Dokumente der Würzburger Synode schaue oder auch das Eine oder Andere in den Dokumenten des II. Vatikanischen Konzils lese, dann entdecke ich darin noch so viele Schätze, dass die Umsetzung der seinerzeit gefassten Beschlüsse oder auch der dort niedergelegten Möglichkeiten noch längst nicht ausgeschöpft sind.

Herr Dr. Eder, wenn Sie einen Wunsch an die Deutschen Bischöfe frei hätten, wie würde Ihr Wunsch aussehen?

Dr. Eder: Die Bischöfe sollten sich Berater suchen, die auch darauf vertrauen, dass die Mitarbeiter vor Ort für viele Probleme, die im kirchlichen Arbeitsbereich entstehen, bereits die Lösungen haben, sie nur danach gefragt werden müssen und

Kein Rückzug
aus dem
Sozial- und
Bildungs-
bereich

dass man ihnen auch zutraut, dass sie die richtigen Antworten von selber finden können.

*Vielen Dank für das Gespräch.
Das Interview führte Manfred Weidenthaler.*

www.
kodakompass.de

Hier finden Sie...

- Aktuelles aus der KODA
- Infos zu den Beschlüssen
- Wissenswertes rund ums Arbeitsrecht
- Newsletter
- und natürlich alle bisher erschienenen Print-Ausgaben

Impressum

KODA Kompass

Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite

Für die Inhalte und sachliche Richtigkeit tragen die AutorInnen die Verantwortung. Die Beiträge sind nicht Meinungsäußerungen der Redaktion oder der KODA als Ganzes. Rechtskräftig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Herausgeber- und Autorenanschrift

Bayerische Regional-KODA
Alte Gasse 14, 86152 Augsburg
Tel.: 08 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 37 93

Redaktionsanschrift

c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
Tel.: 0 80 34/40 84 Fax: 0 80 34/44 74
e-mail: redaktion@kodakompass.de

Redaktion

Jürgen Herberich, Johannes Hoppe,
Sandra Sperrer, Susanne Steiner-Püschel,
Manfred Weidenthaler, Vertreter der
Dienstgeberseite: Wolfgang Rückl

Redaktionsleitung und Layout

Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.)

Druck und Auflage

Druckerei Fuchs, Berching, 39000 Exempl.

Erscheinungsweise und Bezug

KODA Kompass erscheint 4x jährlich. Preis dieses Einzelheftes incl. Mwst. 3 DM (bei Auslandsbezug zzgl. Porto). Für MitarbeiterInnen im Bereich des ABD werden die Bezugskosten von den Bayer. (Erz-)Diözesen getragen.

Über der Geringfügigkeitsgrenze beschäftigte MitarbeiterInnen der (Erz-)Diözesen, Kirchenstiftungen, sowie angegliederter Einrichtungen erhalten den KODA Kompass automatisch zugestellt. Die Beschäftigten weiterer Einrichtungen erhalten ihn über ihre Dienststelle, soweit diese ABD anwendet und bei der Bayer. Regional-KODA registriert ist.

Sonstige Bezieher können den KODA Kompass bei der Bayer. Regional-KODA anfordern.

Alle Ausgaben abrufbar unter kodakompass.de.

Vervielfältigung und Weitergabe an kirchliche MitarbeiterInnen ist gestattet und erwünscht.

Der Abdruck in anderen Publikationen ist gestattet, wenn der Text nicht ohne Zustimmung geändert, der Verfasser genannt und ein Belegexemplar an den KODA Kompass gesandt wird.

Der Dritte Weg - aus evangelischer Perspektive



mit freundlicher Genehmigung von „Tiki“ Küstenmacher

Das große ABD-Preisaus

Preise im Wert von über 5000 DM zu gewinnen



Wellness im 4-Sterne-Hotel

Freuen Sie sich auf zwei Tage der Entspannung und Erholung hoch über dem Tegernsee. Sie wohnen mit Ihrer Begleitung zwei Nächte im 4-Sterne-Hotel Bayern und kommen in den Genuss eines Schönheitspakets für „Sie“ und „Ihn“. Es enthält ein Anti-Stressbad mit Musik, eine Schönheits-Intensivbehandlung, einen Entschlackungs- und Saunawickel, eine Rücken-Schulter- und Nackenmassage, eine Kräuterpackung sowie eine Maniküre und eine Fußpflege. Darüber hinaus können Sie sich im Hotelhallenbad mit angeschlossener Saunalandschaft erholen. Kulinarisch verwöhnt Sie der Küchenchef morgens mit einem großen Buffet-Frühstück und abends mit einem 3-Gang- bzw. 4-Gang-Gourmet-Menue. Wert des Preises: 2000 DM + 100 DM Taschengeld pro Person. Zur Verfügung gestellt von der Bayer. Beamtenkrankenkasse/Beihilfeversicherung (Versicherungskammer Bayern).

Auftanken in St. Michael

Von „Einmal raus aus der alten Rolle“ über „Wenn Kinder streiten“ bis „Wege zur Meditation“ reicht das vielfältige, attraktive Angebot des Familienbildungs- und Begegnungshauses St. Michael. Das in Bad Königshofen im Naturpark Rhön gelegene modern und kinderfreundlich ausgestattete Haus lädt drei Familien zu je einem Wochenende im Wert von ca. 400 DM aus seinem Bildungs- und Freizeitprogramm ein.

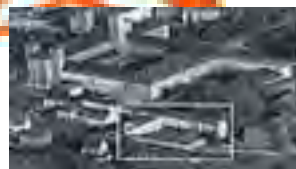


St. Ulrich - viel gelobt...

wird nicht nur die Küche des Tagungshauses. Es zeichnet sich ebenso mit 16 Tagungsräumen für 10 bis 400 Personen, modernster Technik und Flexibilität aus. Von der Tiefgarage bis zum Hallenbad bietet das Augsburger Haus alles, was Sie brauchen um sich wohlfühlen. Dank zentraler Lage sind die Sehenswürdigkeiten bequem zu Fuß zu erreichen. Mit einem Gutschein im Wert von 500 DM lädt Haus St. Ulrich ein, die Stadt der Fugger zu entdecken.



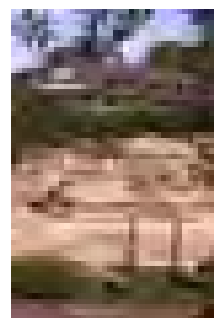
Entspannung bis Zeitmanagement...



Soweit reicht das vielfältige Angebot der Landvolkshochschule Klaus von der Flüe. Das Bildungshaus liegt in Münsterschwarzach, östlich von Würzburg. Der Ort ist durch seine Benediktiner-Abtei weithin bekannt. Das Seminarangebot umfasst Persönlichkeitsentwicklung, Menschenführung, Konfliktbewältigung ebenso wie politische und religiöse Themen. Das Haus lädt zur Teilnahme an einem Seminar nach Wahl ein. Wert: ca. 400 DM.

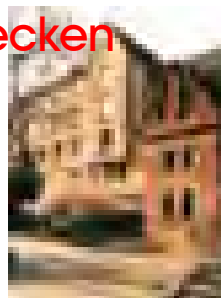
Benediktushöhe - Bildung + mehr

Die Arbeitnehmerbildungsstätte der Diözese Würzburg liegt reizvoll zwischen Rhön und Spessart in Zellingen-Retzbach. Sie bietet Seminare für Betriebs- und Personalräte, aber auch eine bunte Palette von Kursen wie „Ökologie und Ökonomie“ und „Rhetorik und Öffentlichkeitsarbeit“ u. ä. für alle Interessierten. Weiter gibt es Familienfreizeiten und Angebote für Benachteiligte. Ihr Gutschein im Wert von 500 DM bietet Familien die Teilnahme an einer Wochenendveranstaltung, Einzelpersonen an einem Wochenseminar jeweils nach Wahl.



cph - Nürnberg entdecken

Christkindles-Markt, Germanisches Nationalmuseum, Oper, historische Altstadt. Vom Caritas-Pirckheimer-Haus aus ist dies alles in wenigen Minuten erreichbar. Das moderne Bildungs- und Tagungshaus liegt in unmittelbarer Nähe des Hauptbahnhofs. Es lädt den/die GewinnerIn und eine Begleitperson zu einem zweitägigen Aufenthalt im Wert von ca. 395 DM ein, um die Stadt Nürnberg zu erleben.



Fotos: Sponsoren

Wo Bayerns Bischöfe tagen...

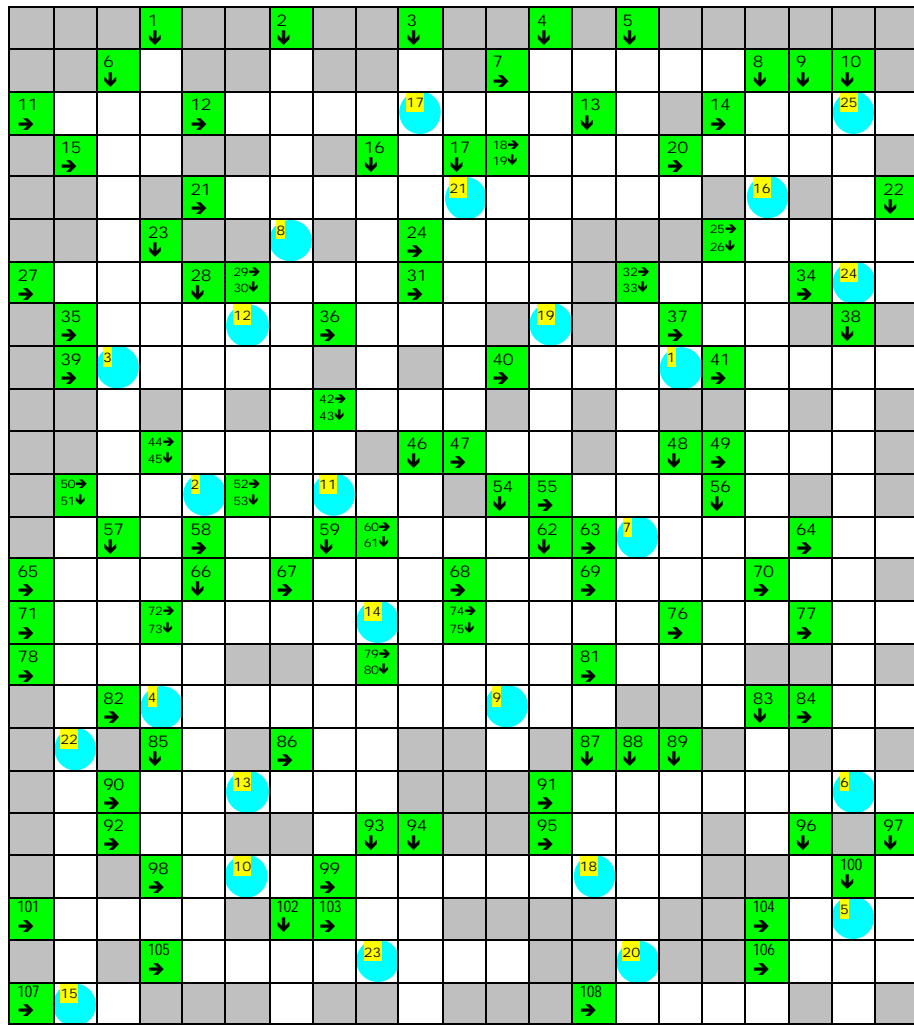


Das Kardinal-Döpfner-Haus veranstaltet jährlich mehr als 100 Kurse in Theologie, Spiritualität, Politik, lebensbegleitender und musischer Bildung. Durch seine Größe (155 Zimmer, 13 Seminarräume) und exponierte Lage am Freisinger Domberg wird es von Gruppen gerne als Beleghaus genutzt. Das Bildungszentrum der Erzdiözese München und Freising stellt einen Gutschein im Wert von 300 DM für ein Angebot nach Wahl zur Verfügung.

schreiben

- 1 Nicht die, sondern
- 2 Die erste Hälfte seines Namens klingt wie jemand vom Militär, aber er ist trotzdem die rechte Hand vom Bischof
- 3 italienische Währung
- 4 Kann auch als Strafe empfunden werden, wenn man seinen alten Arbeitsplatz behalten will
- 5 In der Kirche ein Nicht-Priester, außerhalb der Kirche das Gegenteil von Profi
- 6 Das kriegt man für seine Arbeit
- 7 Kelchtuch
- 8 Neues Organ der Bayer. Reg.-KODA
- 9 Abk. Anno Domini
- 10 Danach wird man bezahlt oder man muss ihn bezahlen
- 11 lat. Gruß
- 12 Dort sind 820K, 810 und 835 wichtig
- 13 Abk. für den älteren Teil der Bibel
- 14 Kleine Hütte
- 15 Nicht sie, sondern
- 16 Billigen Urlaub gibt's in der richtigen ...
- 17 Da gehen am Sonntag alle MitarbeiterInnen hin, oder?
- 18 Abk. staatl. ital. Rundfunk
- 19 lat. bete
- 20 Abk. für Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechtes
- 21 Diese entstehen, wenn man für den Arbeitgeber unterwegs ist
- 22 Abk. Europ. Gemeinschaft
- 23 engl. Abk. desoxyribonucleic acid
- 24 Inseleuropäer
- 25 Singt man nicht in der Kirche, sondern in der Oper
- 26 Abk. Deutsche Bahn
- 27 Das, worin etwas gekocht wurde
- 28 Damit kann man Knödel machen oder Brei
- 29 Um Dipl.-Theologe zu werden braucht man üblicherweise erst einmal das ... (Kurzwort)
- 30 Gibt es hart und weich, auch als Spiegel- oder Rühr...
- 31 Manchmal ist er teuer, wenn er gut sein soll
- 32 Zentralkomitee der deutschen Katholiken
- 33 Wenn der Dienstnehmer seinen Arbeitsplatz verliert, bekommt er oft eine
- 34 Abk. Frauengemeinschaft
- 35 Gott gesandte Wesen zwischen Himmel und Erde
- 36 lat. So!
- 37 Abk. Bischöfliches Ordinariat oder Beschäftigungsordnung
- 38 Sozusagen das Gegenteil vom Dienstnehmer
- 39 So ähnlich wie bei Nr. 10, doch der letzte Buchstabe ist 'valsch'
- 40 Segen des Papstes: ... et orbi
- 41 Manche leben im Speck wie eine ...
- 42 Zitat J. Bond „Sag niemals ...“
- 43 lat. und
- 44 Winkel des Zimmers
- 45 „So ... wie eine Kirchenmaus“ oder „Der Dienstgeber hat meistens den längeren ...“
- 46 In Norddeutschland heißt er Küster
- 47 Abk. Dienstgeber
- 48 gallertartige Substanz
- 49 Tschüs
- 50 Man sieht es nicht, doch man kann damit heizen
- 51 Angestellte erhalten Grundvergütung und...
- 52 Oft braucht man einen längen, aber schlecht riechen soll er nicht
- 53 Abk. Pfarrgemeinderat
- 54 Kreuz und Knoblauch sollen ihn bannen
- 55 schmal
- 56 Nur wenn dienstlich vonnöten, wird er gezahlt und man bekommt einen Tag dafür frei
- 57 Großvaters Frau
- 58 Abk. Pastoralreferent
- 59 junger Mann

- 60 Abk. Elektronische Datenverarbeitung
- 61 U
- 62 Staat in Indochina
- 63 lat. Gott oder Rock me Ama...
- 64 Abk. Jesuitenorden
- 65 Da wohnt der Papst
- 66 Die mögen wir am liebsten, wenn sie auf einen Wochentag fallen
- 67 Verkehrsmittel
- 68 chem. Zeichen für Aluminium
- 69 süddt. Stadt
- 70 Abk. Altes Testament
- 71 Fernsehsender ohne 3
- 72 Sie machen über die Hälfte der Menschheit aus, aber auf der KODA-Dienstgeberseite gibt es sie seit 20 Jahren nicht
- 73 Abk. Gottesdienst
- 74 Um ein katholischer Priester zu werden, muss man es sein
- 75 chem. Zeichen für Xenon
- 76 Nicht auf, sondern...
- 77 Abk. und eigentlich fast schon Kose-name für den Generalvikar
- 78 Geschichte mit historischem Kern
- 79 Weltausstellung
- 80 Wenn man den Berg runter läuft, kommt man ins ...
- 81 Ein Tier, das es bei uns nicht gibt, fängt mit 'g' an und hört mit 'nu' auf
- 82 Wenn man auf Kosten des Arbeitgebers wo hin fährt
- 83 Die arbeitsvertraglichen Regelungen der bayer. Diözesen finden Sie im...
- 84 Abk. für die Landesverfassung Bayerns
- 85 Abk. unter dem Meeresspiegel
- 86 Abk. circa
- 87 engl. Bezeichnung für das Tier, das dem Menschen sehr ähnelt
- 88 Meistens ist er viel zu kurz
- 89 englisch: Gott
- 90 Ein anderes Wort für Dschungel, wo das 'h' dazukommt und das 'd' wegfällt
- 91 Stadt mit Sitz der Geschäftsstelle der Bayer. Regional-KODA
- 92 Abk. für einen Evangelisten
- 93 Der ... macht die Musik
- 94 alttestamentarischer König
- 95 Ich bin nicht contra, sondern...
- 96 Zum Kirchturm gehört sie
- 97 Reha-Maßnahme mit oder ohne Schatten
- 98 Abkürzung für Altersteilzeit
- 99 Wer sich entsprechend versichert hat, bekommt es jeden Tag, wenn er im Krankenhaus liegt
- 100 engl. Ohr
- 101 Manchmal dauert es bis zum Wochenende fürchtbar ...
- 102 Abk. Religionslehrer
- 103 Ausruf des Erstaunens beim Öffnen des Gehaltszettels
- 104 Angeblich verdient man woanders Geld wie...
- 105 Arbeit zum 'Vergelt's Gott-Tarif'
- 106 selten
- 107 Abk. Gemeindefereferent
- 108 Früherer Sitz der Bundesregierung



Die Lösung ist eine Frage, die Fritz Schösser (S. 18) verneint, Kardinal Wetter aber bejaht:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	

Um Sie noch besser informieren zu können, bitten wir Sie folgende Fragen zu beantworten:

- **Mir ist die Information durch den KODA Kompass...**

sehr wichtig
 wichtig
 teils/teils
 unwichtig
 völlig unwichtig
- **Von den Beiträgen lese ich...**

fast nichts
 einzelnes
 die Hälfte
 einen Großteil
 fast alles
- **Die Verständlichkeit der Artikel ist insgesamt...**

sehr gut
 eher gut
 eher schlecht
 sehr schlecht
- **Was ich noch zum KODA Kompass zu sagen hätte...**

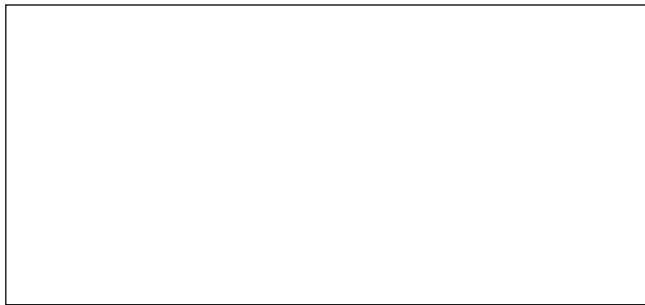
• **Mein Beruf:**

Bitte ausschneiden und auf eine Postkarte kleben. Unsere Anschrift:
Bayer. Regional-KODA
 Alte Gasse 14, 86152 Augsburg.
 Absender nicht vergessen!
 Oder online: www.kodakompass.de/raetsel

Einsendeschluss: 11.12.00
 Die GewinnerInnen werden ausgelost und im KODA Kompass veröffentlicht. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. BayRK-Mitglieder und Angehörige dürfen nicht teilnehmen.

Die Diözesen rücken zusammen – Das KODA-Wappen

Am 18. September 1980 trafen sich 28 Dienstnehmer- und Dienstgebervertreter aus den sieben bayerischen (Erz-)Diözesen zur ersten Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA in München. Mit der Schaffung der Regional-KODA rückten die Bistümer Bayerns näher zusammen. Dies spiegelt sich im KODA-Wappen wider, das die sieben Diözesanwappen vereint.



BISTUM WÜRZBURG

Das Bistums Würzburg umfasst 8.529,34 km²; in ihm leben etwa 897.000 Katholiken.

Anlässlich der 1300 Jahr-Feier des Martyriums der hl. Frankena-postel Kilian, Kolonat und Totnan gab sich das Bistum ein neues Wappen. Im oberen Drittel ist der sogenannte fränkische Rechen abgebildet, der seit dem Mittelalter Franken symbolisiert. Der untere Teil zeigt das irische Radkreuz als Bezug auf das Herkunftsland des Hl. Kilian und seiner Gefährten. Das mit dem Kreuz verbundene Rad wird als Ewigkeit Gottes, die ohne Ende ist, gedeutet.

BISTUM EICHSTÄTT

Im Bistum Eichstätt leben auf einer Fläche von rund 6000 km² ca. 455.000 Katholiken. Das Wappen ist ein silberner (weißer) Bischofsstab auf rotem Grund. Er ist der Hirtenstab, das Symbol der bischöflichen Amtsgewalt.

ERZBISTUM MÜNCHEN UND FREISING

Mit ca. 1,9 Mio. Katholiken ist das Erzbistum die größte Diözese Bayerns. Seine Fläche umfasst etwa 12.000 km².

Das Wappen zeigt den „Freisinger Mohr“, das herkömmliche Wappen des früheren Fürstbistums Freising. Die Krone ist Zeichen der bischöflichen Souveränität; der Mohr könnte ein Hinweis auf die Verwaltung bischöflichen Besitzes sein (Taufe des äthiopischen Schatzmeisters durch Philippus, Apg 8,27). Zuerst war er wohl ein Zeichen der Verwaltung; später wurde er in das Bistumswappen aufgenommen. Die Farben Gold und Rot werden als Verweise auf das Geheimnis Gottes gedeutet: Rot auf die Liebe, die Gottes Wesen ist (1 Joh 4,8) und Gold auf Gottes leuchtende Majestät (1 Joh 1,5).

BISTUM REGENSBURG

Das flächenmäßig größte Bistum Bayerns umfasst 14.665 km²; in ihm leben ca. 1,3 Mio. Katholiken.

Das Wappen der Diözese ist das des ehemaligen Hochstifts Regensburg. Es findet sich erstmals 1267 auf einer Urkunde von Bischof Leo Thundorfer. Das Wappen zeigt auf rotem Schild einen von links nach rechts unten verlaufenden silbernen Schrägbalken.

ERZBISTUM BAMBERG

Im rund 10.288 km² umfassenden Erzbistum leben ca. 800.000 Katholiken.

Seit mehr als 700 Jahren erscheint der schwarze Löwe auf goldenem Grund, belegt mit silbernem Schrägfaden, unverändert als Schildfigur des Wappens des kaiserlichen Hochstifts und des darauffolgenden Erzbistums Bamberg.

BISTUM PASSAU

Das Bistum Passau umfasst 5442 km²; in ihm leben ca. 542.000 Katholiken.

Das Wappen des Bistums Passau enthält in Rot den Passauer Wolf, der den goldfarbigen Bischofsstab hält. Es zeigt so die frühere Verbindung von kirchlicher und staatlicher Gewalt im Amt des Passauer Fürstbischofs. Darüber sieht man auf schwarzem Grund ein goldenes Kreuz.

BISTUM AUGSBURG

Mit ca. 1,5 Mio. Katholiken ist das Bistums das zweitgrößte Bayerns. Seine Fläche umfasst ca. 13.250 km².

Das Wappen mit den Farben Rot und Silber kann erstmals 1331 nachgewiesen werden. Dies war eine Zeit, in der es nicht üblich war, bestimmte Inhalte in ein Wappen zu transportieren. Sie wurden lediglich zur Kennzeichnung der Ritter verwendet. Seit 1340 wurde das Wappen auch in rot/weißen Fahnen verwendet.



KODA Kompass

Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

KODA goes online

Mitarbeiterseite baut Infoarbeit aus

Noch aktueller wird der KODA Kompass zum 20jährigen Jubiläum der Bayerischen Regional-KODA. Die Mitarbeiterseite wird mit einer eigenen Homepage schnell und umfassend informieren.

Wir sagen Ihnen, was die Vollversammlung beschlossen hat. Von A wie Arbeitsvertragsrecht bis Z wie Zusatzversorgung finden Sie alle Artikel der bisherigen Print-Ausgaben alphabetisch geordnet. Eine Volltextsuche ermöglicht blitzschnelle Suche nach jedem Wort. Sie können mit Ihren DienstnehmervertreterInnen per Mausclick Kontakt auf-

nehmen. Wir geben Ihnen einen Einblick in die Bayerische Regional-KODA und Surftipps für kirchliche ArbeitnehmerInnen. Und natürlich können Sie auch alle gedruckten Ausgaben des KODA Kompass herunterladen.

Den KODA Kompass online finden Sie ab Herbst 2000 im Internet unter www.kodakompass.de. Haben Sie Anregungen? Oder möchten Sie den Start nicht versäumen? Dann schicken Sie uns ein Mail: kodakompass@web.de

Jürgen Herberich



Ab Herbst 2000: www.kodakompass.de

Foto: J. Hoppe

Beihilfe überarbeitet

Probleme geklärt, Detailverbesserungen

Seit 1. März gilt eine neue Beihilfeordnung in Bayern. Erstmals wurden einheitliche Regelungen für alle kirchlichen Beschäftigten – Arbeiter, Angestellte, Beamte – geschaffen. Sie gelten auch für Geistliche – Diakone, Priester – und die Einrichtungen der Caritas.

Dienstliche Auslandsreisen

Geklärt ist: Wer einen Beihilfeanspruch hat (egal welchen Tarif), ist bei dienstlichen Auslandsaufenthalten, z. B. Jugendfahrten, abgesichert. Voraussetzung ist, dass die ärztliche Behandlung notwendigerweise im Ausland erfolgen

musste. Nicht versichert ist ein eventueller Krankenrücktransport.

Verdienstgrenze

Die 35 000 DM-Verdienstgrenze gibt es für gesetzlich Krankenversicherte nicht mehr. Ab sofort haben auch gesetzlich versicherte EhepartnerInnen, die über 35 000 DM verdienen, entsprechende Ansprüche auf Beihilfe.

Altersteilzeit

Geklärt wurde, dass bei „Altersteilzeit“ oder „Teilrente“ der Anspruch auf Beihilfe unverändert bestehen bleibt.

● Fortsetzung auf Seite 2

Themen

- Über-65jährige
Neuregelung – mehr Flexibilität
- Weniger Kinder
Keine Angst vor Herabgruppierung
- Projekte
Woran wir arbeiten
- ReligionslehrerInnen
Regelungen vereinfacht
- Berufliche Schulen
Sondierung des Ist-Standes

Sonderteil

Das Sabbatjahr

- Wie es funktioniert
- Was es kostet
- Praktische Beispiele

● Fortsetzung von Seite 1

„Altfälle“ im 820K

Für sogenannte Altfälle, also Beschäftigte, die einen Anspruch auf (kostenfreie) Beihilfe im Tarif 820K aus der Zeit vor dem 1.9.1994 haben (§ 72, ABD Teil A 1.), gibt es eine Reihe von Änderungen:

- Die MitarbeiterInnen und die gesetzlich versicherten Familienangehörigen erhalten ab sofort im „Erziehungsurlaub“ und bei Sonderurlaub aus „familienpolitischen Gründen“ (zur Erziehung von Kindern oder zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger) Beihilfe nach Tarif 820K.
- Auch wenn der/die gesetzlich versicherte EhepartnerIn eines „Altfalls“ Anspruch auf eine eigene Beihilfe hat, bekommt die gesamte Familie die Leistungen des 820K. Dies ist wichtig, wenn der/die EhepartnerIn im öffentlichen oder kirchlichen Dienst arbeitet, dort jedoch nur die geringeren Leistungen des Tarifs 810 erhält.
- Auch „Altfälle“ haben ab jetzt Anspruch auf Ersatzkrankenhaustagegeld. Wenn der/die Versicherte im Krankenhaus auf das Zweibettzimmer oder die Chefarztbehandlung verzichtet, erhält er/sie jeweils 30 DM pro Tag ausbezahlt. Verzichtet er/sie auf beides, sind es 60 DM täglich.

Höherversicherung

Bereits seit 1. Januar ist der Zugang zur freiwilligen Höherversicherung im Tarif 820K erleichtert. Eine schriftliche „Gesundheitsprüfung“ reicht aus. An Schulen und einigen anderen Einrichtungen kann der Höherversicherungsvertrag erst zum Januar 2001 in Kraft treten. Interessenten können sich bereits jetzt an ihren Dienstgeber wenden. *Die Redaktion*

Projekte

Woran wir arbeiten

Für weitere Informationen wenden Sie sich an Ihre DienstnehmervertreterInnen in der Bayer. Regional-KODA.

Reisekosten

Die sehr langwierigen Verhandlungen über eine einheitliche bayerische Reisekostenordnung machen Fortschritte. Die derzeitigen Entwürfe lehnen sich stark an das bayerische staatliche Reisekostenrecht an. Dies würde für einen Teil der MitarbeiterInnen Verbesserungen zur Folge haben.

Werbung hilft informieren

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

die letzten beiden Ausgaben konnten wir Dank der Unterstützung der Versicherungskammer Bayern und der SELBSTHILFE Zusatzrentenkasse nahezu allen MitarbeiterInnen persönlich zusenden.

Ohne die externen Geldgeber wäre dies nicht möglich gewesen. Um auch in Zukunft möglichst viele von Ihnen zu erreichen, haben wir uns entschlossen, in beschränktem Umfang Werbung zuzulas-

sen. Die Werbepartner unterstützen mit ihren Anzeigen unsere Informations- und Öffentlichkeitsarbeit.

Dennoch müssen wir uns bei der vorliegenden Ausgabe noch auf eine kleinere Auflage von 13 500 Stück beschränken. Vielfach erhalten Pfarrämter und Dienststellen lediglich ein oder zwei Exemplare zum Weitergeben. Bitte vergessen Sie dabei Ihre „Außenstellen“, vor allem die Kindergärten, nicht.

Eine glückliche und erholsame Urlaubszeit wünscht Ihnen

Ihre Redaktion



Manfred Weidenthaler

Ihre KODA-VertreterInnen

Vertreter der Lehrkommission

Reinhard Donhauser-Koci 08545/701



Diözese Würzburg
Jürgen Herberich 0931/94220
Beate Reisert 06021/392124

Erzdiözese Bamberg
Johannes Hoppe 0911/4010262
Susanne Steiner-Püschel 0911/261390

Diözese Eichstätt
Rainer Kastl 08421/50632
Renate Ziller 08421/50241

Diözese Regensburg
Sandra Sperrer 0941/5972305
Michael Wenninger 08731/91623

Diözese Passau
Dr. Joachim Eder 08507/922603
Elisabeth Weinzierl 0851/87979

Diözese Augsburg
Eduard Frede 0821/3152301
Angelika Haselböck 0821/462155
Johannes Reich 08341/938231

Erzdiözese München und Freising
Gabriele Baumann 089/21371800
Martin Binsack 089/1409351
Ingrid Enzner 08122/18437
Manfred Weidenthaler 08034/4084

Jubiläum

Die Zukunft gestalten – so könnte das Motto der 20Jahr-Feier der Bayer. Regional-KODA im Oktober lauten. Im Mittelpunkt wird ein Studientag mit Gästen aus ganz Deutschland stehen. Die Auswirkungen des Europa-Rechts auf den kirchlichen Dienst und eine mögliche künftige Beteiligung von Koalitionen – also Zusammenschlüssen von MitarbeiterInnen – werden Thema sein. Die Referate werden voraussichtlich in einer Dokumentation veröffentlicht.

Verzögerung bei Altersteilzeit

Durch die unerwartet schwierigen Tarifverhandlungen im Öffentlichen Dienst hat sich auch die Überarbeitung der Altersteilzeitregelung der KODA verzögert. Die angekündigte Altersteilzeit-Broschüre wird daher nicht vor Herbst verfügbar sein.

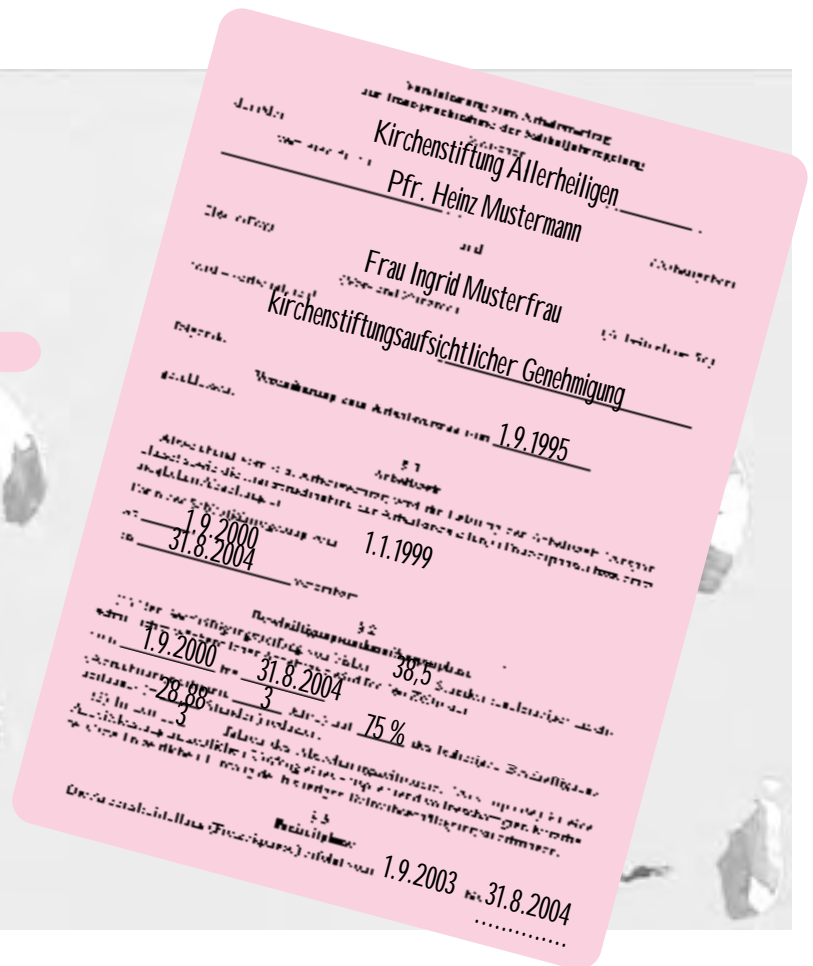
Manfred Weidenthaler

Sonderteil

Das Sabbatjahr

- neue Kraft schöpfen
- Zeit für sich haben
- einen Traum verwirklichen

Wie es funktioniert
Was es kostet
Praktische Beispiele



Im siebten Jahr sollst Du ruhen

Ein altes Modell neu entdeckt

Im siebten Jahr sollst du ruhen, sprach nicht Gott, sondern der Arbeitgeber und entließ seine Angestellten in die Freizeit. 365 Tage Urlaub: 12 Monate lang Träume verwirklichen, die jahrelang nicht zu verwirklichen waren. Eine große Reise, Weiterbildung, ein Haus bauen, Bücherberge abarbeiten.... Das Sabbatjahr – ein uraltes Modell – wieder entdeckt am Anfang des 21. Jahrhunderts. Wir kennen das Prinzip aus dem Alten Testament. Sechs Jahre lang sollten die Kinder Israels die Felder bestellen, Wein ernten und Früchte sammeln; im siebten Jahr sollten sie Gott loben. Ein Gebot nicht ohne agrikulturelle Hintergedanken: Nach sechs Jahren sind die Böden ausgelaugt. Liegen sie ein Jahr lang brach, können sie sich erholen.

Anderswo längst üblich

Längere Zeit aus dem Arbeitsleben auszuweisen und sich selbst etwas gönnen, ist in anderen Ländern bereits gang und gäbe:

- Australier und Japaner nehmen sich diese Zeit um auf Reisen nach Europa zu gehen, oder sich in den USA weiterzubilden;

- in den USA stellen viele Männer und Frauen ihre Arbeitskraft sozialen Projekten zur Verfügung;
- Manager aus Nordamerika melden sich in ihrem Konzern ab und genießen die Freiheit vom ständigen Zwang zu folgen-schweren Entscheidungen.

Loslassen können

Bei Forschungen der Bundesanstalt für Arbeit über die Möglichkeiten des Sabbatjahres in Deutschland stellte sich allerdings heraus, dass sich die Arbeitnehmer in unserem Land nur sehr schwer auf dieses „Loslassen“ einstellen können. So wurde bei der Untersuchung von Aufgaben von Topmanagern in Deutschland entdeckt, dass selbst die Delegation von kleinsten Aufgaben für sie einen Machtverlust darstellt. Die Untersuchung kam zum Ergebnis, dass die kulturellen Voraussetzungen in Deutschland völlig anders seien als zum Beispiel in den USA. In Deutschland definierten sich viele Menschen hauptsächlich durch ihren Beruf – und so wecke eine längere Unterbrechung Selbstzweifel und stelle ihre Unentbehrlichkeit in Frage.

Trotz dieses Befundes werden auch die Vorteile dieses Arbeitszeitmodells immer mehr entdeckt. In der Wirtschaft war Hewlett Packard (HP) in Böblingen ein Vorreiter, der seinen MitarbeiterInnen das Sabbatjahr ermöglichte – in Kombination mit Arbeitszeitkonten. Seit 1998 eröffnet der Bayerische Staat seinen LehrerInnen die Möglichkeit des Sabbatjahres und am 1.1.1999 trat die Sabbatjahrregelung der Bayer. Regional-KODA in Kraft.

Vorreiter im Kirchendienst

Vorreiter dieser Sabbatjahrregelungen im kirchlichen Bereich waren Pastoralreferenten im Erzbistum Freiburg im Jahre 1990: Damals schlossen acht Pastoralreferenten einen Vertrag mit ihrem Dienstgeber. In den kommenden acht Jahren wollten sie auf ein Achtel ihres Gehaltes verzichten. Dafür sollten sie ein Jahr nicht arbeiten müssen, weiterhin aber ihren reduzierten Lohn erhalten. Die Besonderheit hier: Im Gegenzug erklärte sich das Ordinariat bereit, eine zusätzliche PastoralreferentInnenstelle zu schaffen. Ein ähnliches

● Fortsetzung auf Seite 4

● Fortsetzung von Seite 3

Modell läuft seit einem Jahr in der Erzdiözese Bamberg, wo die eingesparten Gelder in einen Fonds fließen und dafür verwendet werden, auf zwei Jahre befristete Anstellungsverhältnisse für PastoralreferentInnen zu schaffen, die ansonsten arbeitslos geworden wären. Möglich wäre auch eine Koppelung mit der Altersteilzeitregelung. So könnten der Rentenbeginn vorgezogen und Arbeitsplätze frei werden.

Egal ob das Sabbatjahr mit einem Solidaritätsmodell gekoppelt oder nur „einzeln“ genutzt wird, eines steht fest: Es tut dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin gut. Auftanken und eine neue Motivierung für Menschen in psychisch belastenden Berufen ist dringend notwendig. Das Burn-Out-Syndrom gibt es auch im kirchlichen Dienst.

Dienstgeber gefordert

Die weitere Umsetzung von Arbeitszeitmodellen im Bereich des ABD hängt im zunehmenden Maße von der Bereitschaft der Dienstgeber ab, sich mehr auf solche Modelle – wie Arbeitszeitkonten oder Sabbatjahr – einzulassen und somit den MitarbeiterInnen mehr unabhängige Gestaltungsmöglichkeiten bei ihren persönlichen Arbeitszeiten zuzugestehen. Das Vertrauen, das dabei den MitarbeiterInnen entgegengebracht wird, wird mit Sicherheit durch geringere Ausfallzeiten und höhere Motivation mehrfach zurückgegeben werden.

Johannes Hoppe

Sabbatjahr konkret

Praktische Beispiele

Die Sabbatjahrregelung (SJR) ist eine besondere Form der Teilzeitbeschäftigung:

- Sie wird mit einer bestimmten Laufzeit abgeschlossen.
- Sie ist eine Zusatzvereinbarung zum bestehenden Arbeitsvertrag.
- Ein Vertragsmuster ist im ABD abgedruckt, Teil C, 12. (Das ABD muss den MitarbeiterInnen zugänglich sein.)

Für wen es in Frage kommt

- SJR gilt für alle MitarbeiterInnen im Bereich des ABD, die mindestens mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt sind (= mindestens 19,25 Wochenstunden).
- SJR ist zu gewähren (Rechtsanspruch) - außer es stehen dringende dienstliche oder einrichtungsspezifische Gründe entgegen. (Das muss der Arbeitgeber nachweisen!)

Vier Beispiele

(Vergütung jeweils Stand vom 1.4.99)

Sekretärin im Pfarrbüro...

- 30 Wochenstunden, verheiratet, 35 Jahre alt, keine Kinder, ABD VIb, möchte nach vier Jahren ein Jahr frei (Gründe sind

nicht ausschlaggebend für das Sabbatjahr = SJ);

- vereinbart die SJR für 5 Jahre;
- arbeitet vier Jahre wie gewohnt mit 30 Wochenstunden, bekommt aber nur 4/5 ihres Gehalts;
- hat ein Jahr frei und bekommt 4/5 ihres Gehalts.

⇒ Berechnung brutto:

30 Std. aus 38,5 ergibt 3115,82 DM, davon 4/5 = 2492,66 DM fünf Jahre lang.

⇒ Rentenbeiträge, Krankenkasse, Pflege- und Arbeitslosenversicherung werden von diesem Betrag berechnet und abgeführt. ⇒ Die Kirchenstiftung muss für das Freijahr unter Umständen eine/n MitarbeiterIn befristet anstellen, dies ist für den Dienstgeber zumutbar.

Erzieherin in Kindertagesstätte...

- ledig, in München (Zulage), Vergütung Vc, Stufe 6, Vollzeit;
- möchte im Jahr 2006 ein Jahr frei haben.
- vereinbart das SJ ab 1.9.2000 bis 31.8.2006 = sechs Jahre (Kindergartenjahr einhalten, Wechsel unterm Jahr vermeiden);

Die KODA-Regelung im Überblick

Sie erhalten weniger Vergütung, dafür können Sie später ein Jahr „bezahlten Urlaub“ nehmen.

Voraussetzungen

- mindestens 50% Beschäftigungsumfang
- unbefristeter Arbeitsvertrag
- keine leitende Stellung im Betrieb (insbesondere keine „leitenden Angestellten“)
- der Dienstgeber macht keine dringenden dienstlichen bzw. einrichtungsspezifischen Gründe geltend, die einem Sabbatjahr entgegenstehen. Allein die Tatsache, dass der Dienstgeber eine Vertretung suchen oder die Arbeit anders organisieren muss, ist kein dringender Grund.

Vorzeitige Beendigung

Wenn Sie sich aus wichtigen persönlichen oder familiären Gründen während der „Arbeitsphase“ entscheiden, das Sabbatjahr doch nicht in Anspruch zu nehmen, wird Ihnen die Differenz zur vollen Vergütung rückwirkend ausbezahlt. Mit Zustimmung des Dienstgebers ist auch Gutschrift auf einem Arbeitszeitkonto möglich. Im Todesfall erhalten die Hinterbliebenen das Geld.

Arbeitsphase

(mindestens 1, maximal 8 Jahre)



anschließend
Freizeitphase
(1 Jahr)

Die Vergütung hängt von der Dauer der Arbeitsphase ab, z. B. bei 4 Jahren Arbeit und dann 1 Jahr Freizeit erhalten Sie während der gesamten 5 Jahre 80 % Ihrer Brutto-Bezüge. Netto ist das Verhältnis etwas günstiger, da bei geringerem Brutto auch geringere Steuersätze gelten.

Dauer, einschl. Freizeitjahr	Brutto-bezüge
2 Jahre	50 %
3 Jahre	66,67 %
4 Jahre	75 %
5 Jahre	80 %
6 Jahre	83,33 %
7 Jahre	85,71 %
8 Jahre	87,50 %
9 Jahre	88,89 %

Bezüge und Beschäftigungsquotient für die Zusatzversorgung

Manfred Weidenthaler

- arbeitet fünf Jahre weiter Vollzeit, bekommt 5/6 ihres Gehalts bis 31.8.2005;
- hat ein Jahr frei von 1.9.05 bis 31.8.06, bekommt ebenfalls 5/6 ihres Gehalts.

⇒ *Berechnung brutto:*

Vollzeit 4992,31 DM

davon 5/6 = 3493,59 DM sechs Jahre lang.

⇒ Rentenbeiträge, Krankenkasse, Pflege- und Arbeitslosenversicherung werden von diesem Betrag berechnet und abgeführt.

⇒ Zumutbar für Dienstgeber, er kann eine/n ErzieherIn für ein Jahr befristet anstellen.

Leiterin eines 4gruppigen Kindergartens (100 Ki.)...

- verheiratet, ohne Kinder, Vergütung IVa, Stufe 8, Vollzeit;

• möchte in drei Jahren ein Jahr frei (1.9.-31.8.);

• vereinbart SJR über drei Jahre (1.9.2000 - 31.8.2003), arbeitet zwei Jahre voll weiter, bekommt 2/3 ihres Gehalts;

• hat ein Jahr frei, ebenfalls mit 2/3 des Gehalts.

⇒ *Berechnung brutto:*

Vollzeit 5967,38 DM

davon 2/3 = 3978,25 DM drei Jahre lang.

⇒ Rentenbeiträge, Krankenkasse, Pflege- und Arbeitslosenversicherung werden von diesem Betrag berechnet und abgeführt.

⇒ Hier braucht es mehr Organisation, um den Betrieb des Kindergartens nicht zu sehr zu gefährden. Eine Leiterin kann nicht mit einer befristet angestellten Aushilfskraft ersetzt werden. Folgendes wäre aber möglich: Die vorhandene ständig stellvertretende Leiterin übernimmt für das eine Jahr die Kindergartenleitung, dann kann eine „normale“ Erzieherin als Aushilfe für ein Jahr angestellt werden. Bei gutem Willen, Flexibilität und geeignetem Personal ist sogar dieser Fall einem Dienstgeber zumutbar.

Pastoralreferent in der Gemeinde...

- verheiratet, zwei Kinder, 37 Jahre, Vergütung IIa, Vollzeit;

• möchte in vier Jahren ein Jahr frei;

• wie beim Kindergarten ist das Schuljahr zu beachten;

• vereinbart SJR für vier Jahre, arbeitet drei Jahre Vollzeit weiter, erhält 3/4 des Gehalts, hat ein Jahr frei mit 3/4 des Gehalts.

⇒ *Berechnung brutto:*

Vollzeit 7062,39 DM

davon 3/4 = 5269,79 DM vier Jahre lang.

⇒ Rentenbeiträge, Krankenkasse, Pflege- und Arbeitslosenversicherung werden von diesem Betrag berechnet und abgeführt.

⇒ Für eine kontinuierliche Seelsorge in der Pfarrei ist dies schwierig: Die Inanspruchnahme SJR ist wohl nur bei einem nachfolgenden Stellenwechsel möglich. Der Mitarbeiter müsste also zusammen mit Dienstvorgesetzten und Referatsleitung genau planen und entsprechende Absprachen treffen.

Und danach?

Nach Ablauf der Vereinbarung zum Sabbatjahr gilt wieder der ursprüngliche Arbeitsvertrag weiter.

Das Sabbatjahr ist bereits geleistete Arbeitszeit, die in Freizeit ausgeglichen wird: Der Arbeitgeber kann in der Freizeitphase keine Bedingungen stellen. Auch in der Freizeitphase werden anteilig Weihnachts- und Urlaubsgeld bezahlt.

Martin Binsack

Anzeige

Gesundheit

**Wir versichern
die Kirche.**

VER | **SICHER** | UNGS
KAMMER
BAYERN

 Finanzgruppe

Bayerische Beamtenkrankenkasse AG

Richard-Reitzner-Allee 8 · 85539 Haar · Telefon (0 89) 21 60-85 05

E-Mail: N.Kronawitter@vkb.de · Internet: www.vkb.de

Kinderzahl nicht erreicht

Keine Angst vor Herabgruppierung

Was Sie als LeiterIn einer Kindertagesstätte tun können, um einer Herabgruppierung entgegenzuwirken:

⇒ Berufen Sie sich auf das Schreiben des Bayerischen Sozialministeriums vom 16.3.99, das in Absprache mit dem Arbeitgeberverband und dem Finanzministerium empfiehlt, geringfügige Schwankungen förderrechtlich nicht sofort zu bewerten. Erst wenn in zwei aufeinanderfolgenden Jahren die Durchschnittsbelegung nicht erreicht werden kann, es sich also um einen erkennbaren Dauerzustand handelt, soll dies Auswirkungen bei der Personalkostenförderung nach sich ziehen.

Offen ist, ob für die Herabgruppierung seitens des Trägers eine Änderungskündigung vorzunehmen ist.

⇒ Weisen Sie Ihren Träger auf die nebenstehende Empfehlung der Bayer. Regional-KODA vom 15.12.99 hin.

⇒ Klären Sie mit Ihrem zuständigen Jugendamt – der Bewilligungsbehörde für Personalkostenzuschüsse – mit Verweis auf das Schreiben des Ministeriums, dass von einer Kürzung der Personalkosten abzusehen und in der dort vorgeschlagenen Vorgehensweise zu verfahren sei.

⇒ Sind Sie bereits seit mindestens 1.9.92 LeiterIn, beachten Sie die Übergangsregelung im ABD 99 auf S. 203 (Teil A, 3.3 G2), die in bestimmten Fällen vor Herabgruppierung schützt.

⇒ Sollte Ihnen das Schreiben des Ministeriums nicht vorliegen, wenden Sie sich an Ihre KODA-VertreterInnen. Weitere Informationen finden Sie auch im KODA Kompass Nr. 3 und 4.

Elisabeth Weinzierl

Im Wortlaut

Die KODA-Empfehlung

„Betrifft: Personalkostenzuschüsse nach Art. 24 Bayer. Kindergartengesetz (BayKiG); Eingruppierung von Kindergartenleiterinnen, förderrechtliche Behandlung von Rück- bzw. Herabgruppierungen aufgrund von Änderungen der Durchschnittsbelegung

Die Bayer. Reg.-KODA empfiehlt, nach Abklärung der Refinanzierung mit der jeweils zuständigen Behörde, sowie der jeweils zuständigen politischen Gemeinde, bei vorliegenden Voraussetzungen von einer Herabgruppierung der betroffenen Mitarbeiter entsprechend dem Schreiben des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit an das Diakonische Werk der Evang.-Lutherischen Kirche in Bayern e. V. vom 16.03.99 (Aktenzeichen VI 2/7364-1/5/99) abzusehen und unter Verweis auf dieses Schreiben wie dort vorgesehen zu verfahren.“

92. Vollversammlung, 15.12.99

DAS STICHWORT

Eingruppierung

Der § 22 ABD Teil A bestimmt, dass der/die Angestellte seine/ihre Vergütung nach der Vergütungsgruppe erhält, in die er/sie eingruppiert ist. Die Eingruppierung selbst richtet sich nach den Allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnung oder der entsprechenden Vergütungsordnung bzw. -regelung für kirchliche Berufsgruppen.

Die Zugehörigkeit zu einer Vergütungsgruppe ist für das Arbeitsverhältnis von entscheidender Bedeutung, da die Eingruppierung nicht nur die Höhe der Vergütung bestimmt, sondern auch eine Reihe weiterer Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wie z. B. die Dauer des Erholungsurlaubes. Auch die Reisekostenstufe kann unter Umständen beeinflusst werden.

Für die Bemessung der Vergütung ist in erster Linie der Wert der Leistung maßgebend. Diesem Gesichtspunkt trägt der „Bundes-Angestelltentarifvertrag“ (BAT Bund/Länder) und davon abgeleitet das „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen“ (ABD) dadurch Rechnung, dass sie die verschiedenen Tätigkeiten, Leistungsanforderungen und Verantwortungskriterien in verschiedene Vergütungsgruppen aufgeteilt haben. Den Vergütungsgruppen selbst sind eine Vielzahl von Tätigkeitsmerkmalen (Fallgruppen) zugeordnet. Die Fallgruppen enthalten größtenteils abstrakte Umschreibungen der hierunter zusammengefassten Tätigkeiten sowie konkrete Beschreibungen mit typisierten, gleichbleibenden Funktionen und Anforderungen für die jeweilige Tätigkeit. Die Grundsätze für die Eingruppierung der kirchlichen MitarbeiterInnen und die ihrer Tätigkeit entsprechenden Vergütungsgruppen regeln die §§ 22 bis 25 ABD Teil A 1., wobei § 22 als Kernvorschrift für die Eingruppierung gilt.

Aufgrund der zwingenden Vorschrift des § 22 Abs. 1 richtet sich die Eingruppierung nach den Tätigkeitsmerkmalen der jeweils anzuwendenden Vergütungsordnung. Die Tätigkeitsmerkmale enthalten allerdings eine Vielzahl von sogenannten „unbestimmten Rechtsbegriffen“, wie z. B. „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“, „schwierige Aufgaben“, „besondere Leistungen“, „gleichwertige Fähigkeiten“, „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“, „besondere Fachkenntnisse“.

Diese Begriffe sind auslegungsbedürftig. Selbst eine umfangreiche Rechtsprechung der Arbeitsgerichtsbarkeit hat nicht zu einer eindeutigen Konkretisierung und Klarstellung geführt. Dieser Tatbestand gestaltet die Überprüfung der Richtigkeit einer Eingruppierungsfeststellung daher im Streitfall als sehr schwierig. Sie setzt eine schlüssige Beweisführung und Darlegung des/der kirchlichen Mitarbeiters/in voraus.

Hans Reich

Über-65jährige

Neuregelung – Vergütung künftig flexibler

Der BAT wie das ABD legen in § 60 Abs. 1 fest, dass jedes Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Erreichen des 65. Lebensjahres endet. Dies bedeutet, dass ein (neuer) Arbeitsvertrag abzuschließen ist, wenn eine Beschäftigung über das

keinen Rentenanspruch haben, nur im unumgänglich notwendigen Maße erfolgen. Die Attraktivität solcher Arbeitsverhältnisse sollte demnach gering sein.

MitarbeiterInnen ohne Rente weiterhin gleichgestellt

Wenn bei einem/r MitarbeiterIn mit 65 Jahren noch nicht die sachlichen Voraussetzungen für die Erlangung laufender Bezüge aus der Rentenversicherung oder der Zusatzversorgung gegeben sind, soll er/sie bis zum Eintritt der Voraussetzungen nach § 60 Abs. 3 ABD Teil A weiterbeschäftigt werden. Nach dem Willen der KODA werden diese MitarbeiterInnen unter denselben Bedingungen beschäftigt, die nach dem ABD Teil A gelten. In der Praxis bleibt die Vergütung unverändert.

MitarbeiterInnen mit Rente neu geregelt

Für die nach einem eigenen Teil H des ABD – der seit 1.9.1998 besteht und zum 1.7.2000 novelliert worden ist – beschäftigten MitarbeiterInnen mit Rente gelten vom ABD Teil A abweichende Regelungen:

- Die Eingruppierung richtet sich nach der Vergütungs- bzw. Lohngruppe, die in der bisherigen Tätigkeit erreicht worden ist.
- Weitere tarifliche Aufstiege jedweder Art bleiben unberücksichtigt.
- Das Entgelt kann frei vereinbart werden; es soll jedoch mindestens die pauschale Stundenvergütung bzw. der pauschale Stundenlohn vereinbart werden.
- Urlaubs- und Weihnachtsgeld werden gewährt.
- Es besteht kein Anspruch auf Beihilfe nach § 40 ABD Teil A, 1. (Mögliche Ansprüche von „Altfällen“ nach § 72 auf Beihilfe im Ruhestand bleiben unberührt.)
- Die Krankenbezüge richten sich nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz, d. h. es gilt nur die sechswöchige Lohnfortzahlung ohne Anspruch auf anschließenden Krankengeldzuschuss.
- Es besteht kein Anspruch auf Anmeldung zur Zusatzversorgung.
- Kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung nach § 52 Teil A, 1.
- Die Kündigungsfrist beträgt 4 Wochen zum Monatsschluss.

Dr. Joachim Eder



Foto: KNA-Bild

Mesner und Mesnerinnen sind die größte Gruppe bei den Über-65jährigen

65. Lebensjahr hinaus vorgenommen wird. Daher kann z. B. die Regelung der Krankenbezüge nach § 71 ABD Teil A, 1. keine Geltung besitzen.

Keine Anreize schaffen

Die Mitarbeiterseite drückte in der Bayer. Regional-KODA eindeutig ihren Willen aus, dass sie sich generell für die Beendigung der Arbeitsverhältnisse mit Vollendung des 65. Lebensjahres ausspricht, um jungen MitarbeiterInnen einen Arbeitsplatz zu ermöglichen. Eine Beschäftigung über das 65. Lebensjahr hinaus sollte mit Ausnahme der MitarbeiterInnen, die noch

Korrektur

Ein aufmerksamer Leser hat einen Fehler in der Nettoversorgungstabelle, Ausgabe Nr. 4, S. 5 entdeckt. Der korrekte Wert in der Spalte „30 Jahre“ ist 68,82 % nicht 66,82 %. Wir bitten das Versehen zu entschuldigen.

Die Redaktion

Regelungen für ReligionslehrerInnen

Teil II der „Sonderregelungen für Lehrkräfte“ (SR 21), der einige Regelungen für ReligionslehrerInnen beinhaltet hat, wurden aufgehoben und in die „Dienstordnung für ReligionslehrerInnen i. K. an Volks- und Förderschulen“ eingearbeitet.

Bis jetzt musste immer auch diese Sonderregelung beachtet werden, obwohl sie fast nur schon in der Dienstordnung bzw. im allgemeinen Teil geregelte Themen enthielt. Dies führte oftmals zu Verwirrung. Die Aufhebung bedeutet keine inhaltliche Änderung; sie erfolgte ausschließlich aus systematischen Gründen. Nun sind alle die ReligionslehrerInnen betreffenden Fragen in einer einzigen Dienstordnung geregelt.

Johannes Hoppe

Berufliche Schulen

Nach dem erfolgreichen Abschluss der Arbeit an den Regelungen für Realschulen und Gymnasien in kirchlicher Trägerschaft, sollen nun die Arbeitsverhältnisse der LehrerInnen an beruflichen Schulen einheitlich geregelt werden. Dabei handelt es sich vor allem um Berufsfachschulen und Fachakademien, an denen derzeit Lehrkräfte mit ganz unterschiedlichen arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen beschäftigt sind. Die Lehrerkommission in der Bayer. Regional-KODA sondiert zunächst den Ist-Stand, um anschließend die Vereinheitlichung beraten zu können. Bei Nachfragen und für Kontakte und Informationen wenden Sie sich bitte an den Vorsitzenden der Lehrerkommission, Donhauser-Koci, Tel. 08545/701.

Reinhard Donhauser-Koci

Erholungsurlaub

"Wenn ich im Urlaub krank werde, kann ich dann die Urlaubstage nachholen?"

Grundsätzlich ja, denn Krankheit unterbricht den Urlaub – vorausgesetzt, die Erkrankung ist schwerwiegend genug. Zwingend vorgeschrieben ist daher eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Dieses ärztliche Attest braucht der/die MitarbeiterIn bereits ab dem ersten Krankheitstag. Nicht ärztlich bestätigte Krankheitstage können auch nicht geltend gemacht werden. Darüberhinaus muss die Erkrankung unverzüglich dem Dienstgeber gemeldet werden. Das gilt auch während einer Urlaubsreise. Wer die Erkrankung erst später meldet, verliert in der Regel seine Ansprüche. Unzulässig ist die eigenmächtige Verlängerung des Urlaubs um die durch Krankheit ausgefallenen Tage. Dies kann sogar



Foto: KNA-Bild

Arbeitsunfähigkeit unverzüglich melden – auch im Urlaub Attest schicken oder faxen.

zur Kündigung führen. Wann die Urlaubstage nachzuholen sind, legt wie üblich der Dienstgeber in Absprache mit dem/der MitarbeiterIn fest (ABD Teil A, 1. § 47 Abs. 6 bzw. B, 1. § 52).

LehrerInnen erhalten „Ersatzurlaub“ nur dann, wenn trotz der Ferien weniger unterrichtsfreie Tage verbleiben als Urlaubsanspruch nach ABD besteht.

Manfred Weidenthaler

Nach dem Erziehungs- oder Sonderurlaub

"Ich möchte halbtags wieder in den Beruf einsteigen. Mein Chef besteht aber auf Vollzeit."

Kirchliche MitarbeiterInnen, die Kinder unter 18 Jahren oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, haben Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung. Bereits Teilzeitbeschäftigte können eine Verringerung ihres Beschäftigungsumfangs verlangen.

Bedingung ist, dass keine dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belange entgegenstehen (ABD Teil A bzw. B, 1. § 15 b Abs. 1). Konkret bedeutet das, der Dienstgeber kann die Zustimmung zur Teilzeitbeschäftigung verweigern. Er muss dann allerdings konkret nachweisen, dass Teilzeitbeschäftigung in diesem Fall tatsächlich unmöglich ist oder der Betriebsablauf unzumutbar beeinträchtigt würde. Allein die Tatsache, dass der Dienstgeber eine/n zusätzlichen MitarbeiterIn suchen oder die Arbeit etwas anders organisieren muss, ist kein dringender Grund.

Die Regelung wird in diesem Punkt immer wieder missverstanden. Dort steht, es „soll“ mit dem Angestellten eine geringere Arbeitszeit vereinbart werden. Der Begriff „Soll“ ist im Arbeitsrecht aber nichts anderes als ein „gemildertes Muss“. Gemildert dahingehend, dass der Dienst-



Fotos: KNA-Bild

Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, nicht nur für Frauen.

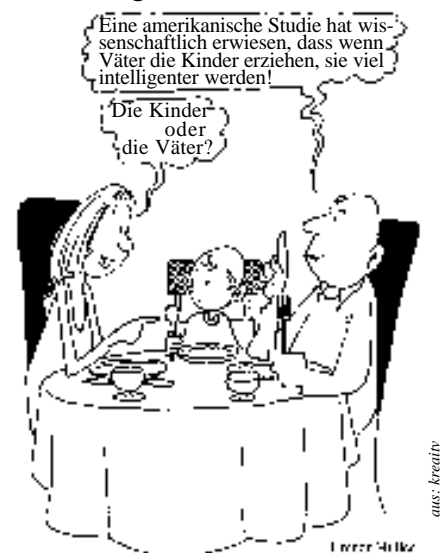
geber bei nachgewiesenen dringenden Gründen ausnahmsweise nicht „muss“.

Wer in Teilzeit wechselt, sollte auf keinen Fall seinen Arbeitsplatz kündigen. Der Anspruch auf den ursprünglichen Beschäftigungsumfang – z. B. wenn die Kinder größer sind – würde verloren gehen. Der/die MitarbeiterIn sollte stattdessen mit dem Dienstgeber ausdrücklich Teilzeitbeschäftigung nach § 15 b vereinbaren. Diese Teilzeitbeschäftigung wird, falls der/die MitarbeiterIn dies wünscht, auf bis zu maximal fünf Jahre befristet. Nach Ablauf der Befristung gilt wieder der ursprüngliche Beschäftigungsumfang. Die Befristung kann verlängert werden.

Wurde ausnahmsweise keine Befristung vereinbart und will der/die MitarbeiterIn später wieder im früheren Umfang arbeiten, soll er/sie bei der Besetzung des nächsten freiwerdenden Arbeitsplatzes bevorzugt berücksichtigt werden.

Manfred Weidenthaler

- Erziehungsurlaub für Männer? -



aus: kreativ

Impressum

KODA Kompass

Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite
Erstellt in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite

Für die Inhalte und sachliche Richtigkeit tragen die AutorInnen die Verantwortung. Die Beiträge sind nicht Meinungsäußerungen der Redaktion oder der KODA als Ganzes. Rechtskräftig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Herausgeber- und Autorenanschrift

Bayerische Regional-KODA
Alte Gasse 14, 86152 Augsburg
Tel.: 08 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 37 93

Redaktionsanschrift

c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
Tel.: 0 80 34/40 84 Fax: 0 80 34/44 74
e-mail: KODA-Kompass@gmx.de

Redaktion

Jürgen Herberich, Johannes Hoppe, Sandra Sperrer, Susanne Steiner-Püschel, Manfred Weidenthaler, Vertreter der Dienstgeberseite: Wolfgang Rückl

Redaktionsleitung und Layout

Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.)

Druck und Auflage

Druckerei Fuchs, Berching, 13500 Exempl.

Bezug

KODA Kompass ist kostenlos und erscheint bei Bedarf. Die Verteilung erfolgt über die Ordinate und Einrichtungen. Einzelne Exemplare können bei der Bayerischen Regional-KODA angefordert werden.

Vervielfältigung und Weitergabe an kirchliche MitarbeiterInnen ist gestattet und erwünscht.

Der Abdruck in anderen Publikationen ist gestattet, wenn der Text nicht ohne Zustimmung geändert, der Verfasser genannt und ein Belegexemplar an den KODA Kompass gesandt wird.

KODA Kompass

Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Eine schwierige Geburt

Lehrerkommission beschließt Regelung für kirchliche Realschulen und Gymnasien

Nach langen, zähen und zum Teil harten Verhandlungen hat die Lehrerkommission in der Bayer. Regional-KODA Regelungen für LehrerInnen an kirchlichen Gymnasien und Realschulen beschlossen. Sie sollen zum 1. Mai 2000 in Kraft treten. Mit den Neuregelungen wird deutlich, dass versucht wurde, die größtmögliche Nähe zum vergleichbaren staatlichen Lehrer, also dem Beamten, zu finden, d. h.:

- Vergütung nach der Besoldungsordnung, A-Tabelle des Freistaates
- Übernahme der Arbeitnehmeranteile zur Rentenversicherung durch die Arbeitgeber; Zusatzversorgung ist gewährleistet
- Beihilfe auch im Ruhestand bei Vorliegen einer arbeitsvertraglichen Zusage; sowie Beihilfe im Erziehungsurlaub und im Sonderurlaub aus familienbezogenen Gründen

- Übernahme der Arbeitnehmeranteile zur Arbeitslosenversicherung nach vier Jahren (Sonderregelung für Orden)
- Regelung der „Beförderung“ und Festsetzung der Anrechnungsstunden nach staatlichen Richtlinien
- Übergangsregelung für sog. „Altfälle“ nach dem Günstigkeitsprinzip

Die keineswegs vollständige Aufzählung soll einen ersten Überblick geben. Sicher haben manche KollegInnen noch mehr erwartet, andererseits können Kompromisse allenfalls zufriedenstellen, selten beide Seiten glücklich machen. Insgesamt ist eine Verschlechterung gegenüber den derzeit gültigen Regelungen auch für die Zukunft wohl nicht zu sehen, im Gegenteil: eine Reihe von KollegInnen werden im Lauf der Jahre Verbesserungen erfahren.

Reinhard Donhauser-Koci

Einmalzahlungen sicher

Die intensiven und teilweise kontroversen Verhandlungen haben sich gelohnt: Der Konflikt um die Auslegung der sogenannten „Tarifautomatik“ (ABD Teil A, § 26 Abs. 3 und B, § 22) ist beigelegt.

In einer Protokollnotiz wurde festgehalten, dass alle Regelungen in den Vergütungsstarifverträgen des Öffentlichen Dienstes für kirchliche MitarbeiterInnen automatisch gelten. Die umstrittene automatische Gewährung von Einmalzahlungen ist also gesichert.

Bei „Vergütungsbestandteilen, die nicht die Grundvergütung oder den Ortszuschlag betreffen“, kann mit entsprechender 2/3-Mehrheit von der Automatik abgewichen werden. Hierdurch bleibt die Handlungsfreiheit der KODA erhalten.

Dienstgeber- und Dienstnehmerseite bewerten die Einigung als Zeichen für die Konfliktfähigkeit der Bayer. Regional-KODA. Fairer und offener Umgang habe die Überwindung der grundsätzlichen Meinungsunterschiede ermöglicht.

Die Redaktion



Foto: VKRG e. V.

Kirchliche Schulen: Weitgehende Gleichstellung mit staatl. LehrerInnen vereinbart

Themen

● 630 DM-Kräfte
Künftig gleichgestellt

● Kindergartenleiterinnen

KODA-Empfehlung soll Rückgruppierung verhindern

● Projekte

Woran die KODA arbeitet

● Ballungsraumzulage
Anspruch überprüfen

● Schlichtung

Direkter Weg zum Arbeitsgericht

Großer Sonderteil

Die Zusatzrenten
in der Kirche

Danke...

**Liebe Kollegin,
lieber Kollege,**

der Jahreswechsel war für die KODA auch Anlass, den KODA Kompass auf den Prüfstand zu stellen. Viel Zuspruch haben wir für unsere neue Informations- und Öffentlichkeitsarbeit von Ihnen erhalten. Vielen Dank.

Aber auch von Dienstgeberseite erhielten wir positive Rückmeldungen. Durchschaubare und verständliche Information nutzt beiden Seiten. Wo Klarheit herrscht, gibt es weniger Ärger und Missstimmungen. Wir werden den eingeschlagenen Weg daher weitergehen.

Dank der finanziellen Unterstützung durch die „SELBSTHILFE Köln“ können wir die vorliegende Nummer wieder allen MitarbeiterInnen direkt zuschicken. Leider erreichen wir aber die geringfügig

Beschäftigten nicht. **Bitte geben Sie den KODA Kompass an diese KollegInnen weiter, da sich gerade für 630 DM-Kräfte viel ändert.**

Die zweite für Juni geplante Ausgabe dieses Jahres soll über den „kleinen“ Verteiler laufen. In den meisten Diözesen werden die Pfarrämter Exemplare zur Weitergabe erhalten. Für Oktober/November ist die dritte Nummer geplant. Sie wird im Zeichen des 20jährigen Bestehens der Bayer. Regional-KODA stehen: Was hat die KODA erreicht, wie wird es mit dem kirchlichen Dienst weitergehen? Diese Jubiläumsausgabe wird wieder an alle MitarbeiterInnen verschickt.

Für die Redaktion



Manfred Weidenthaler

Projekte

Woran wir arbeiten

Für weitere Informationen wenden Sie sich an Ihre DienstnehmervorteilerInnen in der Bayer. Regional-KODA.

Altersteilzeit für Teilzeitbeschäftigte

Auch Teilzeitbeschäftigte sollen künftig Altersteilzeit in Anspruch nehmen können. Das staatliche Altersteilzeitgesetz wurde

bereits geändert. Im Rahmen der Tarifrunde 2000 soll die Umsetzung für den Öffentlichen Dienst erfolgen. Mit der Übernahme dieser Regelung durch die Bayer. Regional-KODA ist zu rechnen.

Eine Arbeitsgruppe der Dienstnehmerseite erarbeitet darüberhinaus eine ausführliche Altersteilzeit-Broschüre, die Mitte des Jahres erhältlich sein soll.

Mesner, Kirchenmusiker: Dienstordnung vereinfachen

Von Dienstgeberseite wurde angeregt, die Texte der Kirchenmusiker- und Mesner-

noch nicht gab und die Diözesen den BAT anwandten, der solche Berufsgruppen nicht berücksichtigte. So wurden mit den DOen eigene kirchliche Regelungen geschaffen.

In einer DO finden sich arbeitsvertragsrechtliche Regelungen, die für andere Berufsgruppen in Sonderregelungen und/oder in den zusätzlichen Tätigkeitsmerkmalen beschrieben sind. Sie enthalten Tätigkeitsbeschreibungen, aber auch Abweichungen von und Ergänzungen zu den §§ 1-72 des ABD Teil A. Besondere Verpflichtungen der Berufsgruppe sind darin ebenfalls geregelt. Die Bayer. Re-

Ihre KODA- VertreterInnen

Diözese Augsburg

Eduard Frede 0821/3152301
Angelika Haselböck 0821/462155
Johannes Reich 08341/938231

Erzdiözese Bamberg

Johannes Hoppe 0911/4010262
Susanne Steiner-Püschel 0911/261390

Diözese Eichstätt

Rainer Kastl 08421/50632
Renate Ziller 08421/50241

Erzdiözese München und Freising

Gabriele Baumann 089/21371800
Martin Binsack 089/1431410
Ingrid Enzner 08122/18437
Manfred Weidenthaler 08034/4084

Diözese Passau

Dr. Joachim Eder 08507/922603
Elisabeth Weinzierl 0851/87979

Diözese Regensburg

Sandra Sperrer 0941/5972305
Michael Wenninger 08731/91623

Diözese Würzburg

Jürgen Herberich 0931/94220
Beate Reisert 06021/392124

Vertreter der Lehrerkommission

Reinhard Donhauser-Koci 08545/701

Dienststörungen sprachlich zu überarbeiten. Der Vorschlag fand die Zustimmung der DienstnehmervorteilerInnen. Für die Praxis eindeutige und verständliche Formulierungen sollen künftig mehr Klarheit für Vorgesetzte und MitarbeiterInnen schaffen.

Manfred Weidenthaler

DAS STICHWORT

Dienstordnung

Dienstordnungen (DO) beinhalten Regelungen für kirchenspezifische Berufsgruppen. Sie gelten z. B. für Pastoral- und GemeindeferentInnen, ReligionslehrerInnen, ErzieherInnen, KirchenmusikerInnen... (siehe § 2 ABD Teil A). Eingeführt wurden sie, als es das ABD

gional-KODA ist dabei ausschließlich für die arbeitsvertraglichen Inhalte zuständig.

Bei pastoralen MitarbeiterInnen beinhaltet die DO darüberhinaus die Ausgestaltung ihrer vom Bischof übertragenen Aufgaben. Diese sind damit keine KODA-Materie, werden aber in Zusammenhang mit den dazugehörigen KODA-Regelungen in der gemeinsamen Dienstordnung veröffentlicht. Ausschließlich der jeweilige Diözesanbischof kann die Aufgaben der pastoralen MitarbeiterInnen festlegen.

Dr. Joachim Eder

Sonderteil

Die Zusatzrenten in der Kirche

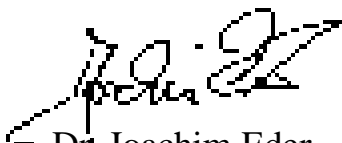
- Hinterbliebenen- und
- Altersversorgung
- Erwerbs- und
Berufsunfähigkeitsrente

Was Ihnen zusteht...

Wie Sie Ihre Versorgung optimieren...

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
zusätzliche betriebliche Altersversorgung
ist eine Thema, das jede/n Beschäftigte/n
angeht.

Anliegen der Bayer. Regional-KODA ist,
jeder/m kirchlichen MitarbeiterIn zu
entsprechenden Ansprüchen zu verhelfen.
Dies erfolgt durch zwei unterschiedliche
Formen der Altersvorsorge, die Ihnen hier
vorgestellt werden sollen.



-Dr. Joachim Eder
Vorsitzender



Die Zusatzversorgungskassen

Der Regelfall

Mindestens 4,35 % des „zusatzversorgungsfähigen“ Brutto-
lohns fließen als Arbeitgeber-Umlage in Ihre Invaliditäts-,
Hinterbliebenen- und Altersversorgung. Beiträge, die in vie-
len Fällen eine ausgezeichnete Absicherung garantieren. Nicht wenige
KollegInnen versichern sich in Unkenntnis ihrer Versorgungsansprüche
falsch, schließen z. B. unnötige Lebens- oder Rentenversicherungen ab
und zahlen Monat für Monat hohe Beiträge. Doch auch blindes Vertrau-
en in die Zusatzversorgung ist nicht angebracht. In vielen Fällen ist eine
maßgeschneiderte zusätzliche private Absicherung durchaus sinnvoll
und erforderlich. Wie Sie Ihre persönlichen Versorgungsansprüche
abschätzen und Ihre Vorsorge optimieren, erfahren Sie in dieser Zusam-
menstellung.

Träger Ihrer Zusatzversorgung sind in der Regel die öffentlich-
rechtlichen Zusatzversorgungskassen, ihnen gehören öffentliche wie
kirchliche Arbeitgeber an. Sie wurden geschaffen mit dem Ziel, Ange-
stellten und Arbeitern des Öffentlichen Dienstes eine den Beamten
vergleichbare Versorgung zu garantieren. Unabhängig von der Höhe der
gesetzlichen Rente wird eine „Gesamtversorgung“ gewährt, die bis zu
91,75 % des Netto-Gehalts eines Vollbeschäftigten betragen kann.

Einige – meist kleinere – kirchliche Einrichtungen, Vereine und
Verbände sind nicht Mitglied einer öffentlich-rechtlichen Zusatzver-
sorgungskasse. Für diese MitarbeiterInnen wurde von der Bayer. Regio-
nal-KODA eine neue Versorgungsordnung geschaffen, die im zweiten
Teil „Der Ausnahmefall“ dargestellt ist.

- **Voraussetzungen**
Wer Anspruch auf Zusatzversorgung hat
- **Leistungen**
Altersrente
Hinterbliebenenversorgung
Erwerbs- und Berufsunfähigkeitsrente
- **Arbeitgeberwechsel**
Was bei Kündigung und
Arbeitsplatzwechsel zu beachten ist
- **Gestaltungsmöglichkeiten**
Persönliche Vorsorge optimieren

Voraussetzungen

Sie haben Anspruch auf Zusatzversorgung...

- wenn Sie mindestens 17 Jahre alt sind,
- einen Arbeitsvertrag mit einer Laufzeit von über einem Jahr haben,
- mehr als geringfügig beschäftigt sind (über der 630 DM-Grenze) und
- wenn Ihr Arbeitgeber Mitglied einer öffentlich-rechtlichen Zusatzversorgungskasse ist („Bayer. Versorgungskammer – Zusatzversorgungskasse der bayer. Gemeinden“ oder „Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder – VBL“).

Sind alle Voraussetzungen erfüllt, werden Sie automatisch versichert.

Befreit von der Versicherungspflicht sind vor allem MitarbeiterInnen, die nicht der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht unterliegen (z. B. Beschäftigte, die bereits Altersrente beziehen).

Sollte Ihr Arbeitgeber nicht Mitglied einer öffentlich-rechtlichen Zusatzversorgungskasse sein, lesen Sie bitte im zweiten Teil „Der Ausnahmefall“ weiter. Im Zweifel fragen Sie bei Ihrem Dienstgeber nach, ob Sie bei einer derartigen öffentlich-rechtlichen Zusatzversorgungskasse versichert sind.

Sie haben einen befristeten Vertrag...

Ein/e MitarbeiterIn mit einer Befristung bis zu einem Jahr wird nicht zusatz-versichert, es sei denn er/sie war bereits zuvor schon einmal in der Zusatzversorgung.

Wurde Ihr Arbeitsverhältnis jedoch verlängert, so dass Sie insgesamt über ein Jahr beschäftigt sind, werden Sie rückwirkend für die gesamte Beschäftigungszeit nachversichert.

Leistungen Leistungen

Die Höhe der Versorgung

Die Zusatzversorgung soll den erreichten Lebensstandard sichern. Die Höhe der Versorgung hängt daher vom durchschnittlichen Netto-Einkommen der letzten 3 Jahre vor Rentenbeginn ab. Ebenso wichtig ist die Zahl der anrechnungsfähigen Jahre.

• Beispiel 1

SachbearbeiterIn ABD Vb wird nach 5 Beitragsjahren mit 25 J. erwerbsunfähig. Netto in den letzten 3 Jahren:

ledig 2533 DM, verheiratet 3160 DM

zusatzversorgungsfähige Zeiten:

5 Jahre kirchlicher Dienst (Bei Erwerbsunfähigkeit vor dem 60 Lj. kommen „Zurechnungszeiten“ hinzu: hier 22,5 Jahre)

Gesamtversorgung:

ledig 1624 DM verheiratet 1953 DM

• Beispiel 2

SachbearbeiterIn ABD Vb geht nach 15 Dienstjahren in Rente:

Netto in den letzten 3 Jahren:

ledig 3029 DM, verheiratet 3720 DM

zusatzversorgungsfähige Zeiten:

3 Jahre Ausbildung und 7 Jahre bei einem privaten Arbeitgeber (zählen je zur Hälfte), 15 Jahre kirchlicher Dienst

Gesamtversorgung:

ledig 2495 DM, verheiratet 2495 DM

(= die „Mindestgesamtversorgung“)

• Beispiel 3

SachbearbeiterIn ABD Vb geht nach 30 Dienstjahren in Altersrente:

Netto in den letzten 3 Jahren:

ledig 3029 DM, verheiratet 3720 DM

zusatzversorgungsfähige Zeiten:

10 Jahre im Öffentlichen Dienst,

30 Jahre kirchlicher Dienst

Gesamtversorgung:

ledig 2779 DM, verheiratet 3413 DM

Von dieser Gesamtversorgung wird die gesetzliche Rente abgezogen. Der Unterschiedsbetrag ist die von der Zusatzversorgung ausbezahlte Versorgungsrente. Wieviel der Versorgungsberechtigte insgesamt bekommt, ist also meist unabhängig von der Höhe der gesetzlichen Rente. Die Gesamtversorgung steigt im gleichen Umfang wie die Beamtenpensionen.

Der individuelle Anspruch

Sie können Ihren persönlichen Versorgungsanspruch selbst abschätzen:

1. Zählen Sie Ihre zusatzversorgungsfähigen Zeiten zusammen. Voll angerechnet

werden Zeiten im kirchlichen und Öffentlichen Dienst, in denen Sie bei der Zusatzversorgung versichert waren. Übrige Zeiten, zu denen Sie rentenversichert waren, und bis zu 3 Jahre Ausbildungszeit werden zur Hälfte angerechnet. Teilzeitbeschäftigung wird anteilig gerechnet (z. B. 1 Jahr Halbtagsarbeit zählt wie 0,5 Jahre).

• Beispiel: 3 Jahre Fachschule (50 %), 17 Jahre privater Arbeitgeber (50 %) und 20 Jahre bei Staat und Kirche (100 %) ergibt 30 Jahre zusatzversorgungsfähige Zeit.

2. Lesen Sie in der Tabelle Ihren Netto-Versorgungssatz ab (Für seit mindestens 1991 ununterbrochen Beschäftigte gelten etwas günstigere Werte).

Nettoversorgungssatz, seit 1992 grundsätzlich angewendet (zwischen 20 und 40 Jahre steigt die Versorgung linear in Jahresschritten)	
zusatzversorgungsfähige Zeit	Nettoversorgung (in % des durchschnittlichen Netto eines Vollbeschäftigten)
bis 19 Jahre	immer 45 %
20 Jahre	45,88 %
25 Jahre	57,35 %
30 Jahre	68,82 %
35 Jahre	80,29 %
40 Jahre	91,75 %

3. Maßgeblich für den Versorgungsbetrag ist das pauschal errechnete Durchschnittsnetto eines Vollbeschäftigten in den letzten 3 Jahren vor Rentenbeginn. Nehmen Sie also das Netto Ihrer Vergütungsgruppe unter Berücksichtigung der Steuerklasse (Verheiratete immer III, sonst I) und multiplizieren Sie es mit Ihrem Netto-Versorgungssatz. (Auch Teilzeitbeschäftigte müssen mit dem höheren Vollbeschäftigten-Netto rechnen, da sich der Beschäftigungsumfang bereits bei den Anrechnungszeiten auswirkt.) Das Ergebnis ist in der Regel eine brauchbare Schätzung Ihres gesamten Versorgungsanspruches.

Bei Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeitsrenten kommen Zurechnungszeiten hinzu, die oft zu einem höheren Anspruch führen (siehe Kasten). Aus Erziehungszeiten resultierende gesetzliche Rentenansprüche kommen zur Gesamtversorgung hinzu.

Die Berechnungen gelten nur für Versorgungsberechtigte. Wechseln Sie z. B. zu einem privaten Arbeitgeber, verlieren Sie meist diesen Anspruch und erhalten später die oft geringere Versicherungsrente (siehe Arbeitgeberwechsel). Langjährig Beschäftigte mit geringem Einkommen können eine „Mindestgesamtversorgung“ bekommen, derzeit 2495,93 DM.

Im Todesfall

erhält der/die EhepartnerIn, wenn er/sie keine Kinder zu erziehen hat und jünger als 45 Jahre ist, i. d. R. 42 % des vom Verstorbenen erworbenen Versorgungsanspruchs. Ist er/sie älter oder hat er/sie Kinder zu erziehen 60 %. Halbwaisen bekommen 12 %, Vollwaisen 20 % bis höchstens zum 27. Lebensjahr (Alle Renten zusammen dürfen 100 % nicht übersteigen.). Voraussetzung ist, dass bereits 5 Jahre lang Beiträge eingezahlt wurden. Bei Tod durch Arbeitsunfall entfällt diese Wartezeit.

Sterbegeld

Bei Tod des Versicherten, des/der EhegattIn oder der Witwe/des Witwers werden bis zu 3000 DM gezahlt. Hierauf angerechnet werden vom Dienstgeber gezahlte Sterbegelder.

Bei Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit

bekommen Sie 70 % (Berufsunfähigkeit) bzw. 100 % (Erwerbsunfähigkeit) Ihres Versorgungsanspruchs. (Hier kommen zu den Anrechnungszeiten „Zurechnungszeiten“ hinzu, die zu einer höheren Versorgung führen. Die Zeit zwischen dem Versicherungsfall und dem 55. Lj. wird zu 2/3, die zwischen 55. und 60 Lj. zur Hälfte zugerechnet. Vgl. Beispiel 1, erwerbsunfähig mit 25 J.: $(55 \text{ J.} - 25 \text{ J.}) \times 2/3 + (60 \text{ J.} - 55 \text{ J.}) \times 1/2 = 22,5$ Jahre Zurechnungszeit). Auch hier gilt eine 5jährige Wartezeit, die bei Arbeitsunfall entfällt.

Im Alter

Sie erhalten Ihre Versorgungsrente sobald Sie Anspruch auf Altersvollrente haben. Soweit dies bei Frauen bereits vor dem 63. Lebensjahr der Fall ist, erhalten Sie für die Zeit bis zum 63. Lebensjahr eine oft geringere „Versicherungsrente“. Die Inanspruchnahme vorgezogener Altersrenten, z. B. nach Altersteilzeitarbeit, führt wie bei der gesetzlichen Rentenversicherung zu bleibenden Abzügen (meist 0,3 % pro vorgezogener Monat). Auch bei Altersrenten gilt die 5jährige Wartezeit.

Der Beitrag

Der Beitrag – Umlage genannt – wird grundsätzlich vom Dienstgeber bezahlt. Derzeit beträgt der Umlagesatz mindestens 4,35 % des „zusatzversorgungsfähigen“ Bruttolohns. Soweit die Umlage 5,2 % übersteigt, ist die Hälfte des darüber hinausgehenden Betrags vom Arbeitnehmer zu zahlen. Dies ist im Bistum Augsburg der Fall, dort werden 1,25 % des Lohns als Arbeitnehmeranteil abgezogen.

Arbeitgeberwechsel

Arbeitgeberwechsel

Der Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen oder kirchlichen Dienstes ist in der Regel unproblematisch. Diese Arbeitgeber sind fast alle Mitglied einer Zusatzversorgungskasse. Die Versicherung läuft einfach weiter und der neue Arbeitgeber zahlt die Beiträge, die Umlage genannt werden.

Versorgung mitnehmen

Wenn Sie zu einem Arbeitgeber der katholischen Kirche in Bayern wechseln, der nicht Mitglied einer Zusatzversorgungskasse ist, wird in der Regel eine neue Versicherung bei der „SELBSTHILFE Zusatzrentenkasse der Deutschen Caritas VVaG“, Köln (siehe Abschnitt „Der Aus-

nahmefall“) abgeschlossen. Dies kann bei MitarbeiterInnen, die bereits hohe Versorgungsansprüche erworben haben, zu finanziellen Nachteilen führen.

Um dies zu vermeiden eröffnen die Satzungen der Zusatzversorgungskassen die Möglichkeit, die Umlagezahlungen an die Zusatzversorgung über den früheren Arbeitgeber weiterlaufen zu lassen. Die Kosten trägt auch in diesem Fall der neue Arbeitgeber.

Wechsel in die Privatwirtschaft

Wechseln Sie zu einem privaten Arbeitgeber bekommen Sie später eine „Versicherungsrente“, deren Höhe von Ihrem Gesamteinkommen während der Versiche-

rungszeit abhängt. „Versicherungsrenten“ sind meist geringer als „Versorgungsrenten“ und werden nicht der Einkommensentwicklung angepasst.

Gleiches gilt, wenn Sie sich selbstständig machen oder kündigen, ohne bereits eine gesetzliche Rente erhalten zu können.

Ab 58

Ab dem vollendeten 58. Lebensjahr behalten Sie Ihren Anspruch auf die „Versorgungsrente“, wenn Sie aus „betrieblichen Gründen“ aus dem Dienst ausscheiden und mindestens 20 Jahre lang Beiträge entrichtet wurden. Dies gilt auch für den „Alterssonderurlaub“. Wer jedoch aus „verhaltensbedingten“ Gründen entlassen wird, bekommt später nur „Versicherungsrente“.

Gestaltungsmöglichkeiten

Gestaltungsmöglichkeiten

Im Hinblick auf die Altersrente bietet die Zusatzversorgung in vielen Fällen ausreichende Absicherung. Natürlich gilt dies nur, wenn Sie genügend „zusatzversorgungsfähige“ Zeiten angesammelt haben (siehe Abschnitt „Leistungen“). Im Invaliditäts- und Todesfall sind die Leistungen in den ersten Berufsjahren und -jahrzehnten noch gering. Dies gilt besonders im Hinblick auf die Versorgung der Familie. Hier sollten Sie prüfen, ob eine zusätzliche Absicherung, z. B. durch eine Risikolebensversicherung oder private Risikorentenversicherung sinnvoll ist.

Zukunftsperspektiven

Die Zusatzversorgung ist unter anderem abhängig von der Zahl der aktiv Beschäftigten, die einzahlen. Massiver Personalabbau im Öffentlichen Dienst und in der Kirche könnte sich auf die Leistungen der Zusatzversorgung auswirken. Zudem ist die Höhe der Versorgungsleistungen an die Beamtenpensionen gebunden; steigen diese, steigen auch die Versorgungsrenten. Versorgungsberechtigte werden auch künftig wesentlich besser gestellt sein als Ruheständler, die lediglich gesetzliche Rente erhalten.

Thema Steuer

Die auf die Umlage entfallende Steuer wird im Rahmen der Pauschalierungsgrenze – derzeit 175 DM/Monat – vom Dienstgeber getragen.

Rente der Zusatzversorgungskassen wird – wie auch die gesetzliche Rente – nur teilweise besteuert. Der steuerpflichtige Ertragsanteil beträgt bei Rentenbeginn mit 65 Jahren derzeit 27 %, das bedeutet, dass von 1000 DM Versorgung 270 DM der Steuerpflicht unterliegen.

Erstellt von Manfred Weidenthaler. Besonderer Dank gilt Franz Aigner, KAB, und Walter Dietsch, Bayer. Versorgungskammer, für die fachliche Beratung. Stand März 2000, Angaben ohne Gewähr, rechtsverbindlich sind ausschließlich amtliche Veröffentlichungen.

Informationen
und
Beratung

Im Bereich der Zusatzversorgung gibt es noch eine Vielzahl von Sonder-, Detail- und Übergangsregelungen, die sich auf drei Seiten nicht darstellen lassen. Wenden Sie sich ggf. direkt an Ihre Zusatzversorgungskasse

Bayerische Versorgungskammer

089 / 92 35-6

Für das Bistum Augsburg:

Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder

0721 / 1 55-6 40

Noch
Fragen?

Die neue „Versorgungsordnung der bayerischen (Erz-)Diözesen“

Der
Ausnahmefall

Für kirchliche MitarbeiterInnen, deren Dienstgeber nicht Mitglied einer öffentlich-rechtlichen Zusatzversorgungskasse ist, hat die Bayerische Regional-KODA eine neue Form der Alters- und Hinterbliebenenversorgung geschaffen. Sie wird vor allem in kleineren Einrichtungen, Vereinen und Verbänden zum Tragen kommen. Sie ist in der „Versorgungsordnung der bayerischen (Erz-)Diözesen“, kurz VOBD, geregelt. Die neue Ordnung tritt zum 1. April 2000 in Kraft.

In vielen Fällen können Sie sich als kirchliche/r MitarbeiterIn das Geld für Lebens- oder private Rentenversicherungen sparen, da Sie bereits durch Ihren Arbeitgeber ausreichend versichert sind. Blindes Vertrauen ist jedoch nicht angebracht. Eine maßgeschneiderte zusätzliche Absicherung kann besonders in den ersten Berufsjahren durchaus sinnvoll sein. Der folgende Überblick zeigt Ihnen, welche Ansprüche Sie haben und wie Sie Ihre Vorsorge optimieren.

Träger der neuen Versorgung ist die „SELBSTHILFE Zusatzrentenkasse der Deutschen Caritas VVaG“ in Köln. Aufgrund rechtlicher Vorgaben – die nicht von der KODA beeinflussbar sind – gibt es für die einzelnen MitarbeiterInnen keine persönliche Wahlmöglichkeit zwischen den beiden Grundformen der Versorgung. Der jeweilige Dienstgeber trifft für seine Einrichtung die Entscheidung, ob er Mitglied einer Zusatzversorgungskasse wird oder seine MitarbeiterInnen bei der SELBSTHILFE versichert. In jedem Fall werden vom Arbeitgeber Beiträge bezahlt.

● Voraussetzungen

Für wen die neue Ordnung gilt
Übergangsregelungen

● Leistungen

Altersrente
Hinterbliebenenversorgung
Erwerbs- und Berufsunfähigkeitsrente

● Arbeitgeberwechsel

Was bei Kündigung und
Arbeitsplatzwechsel zu beachten ist

● Gestaltungsmöglichkeiten

Persönliche Vorsorge optimieren

Voraussetzungen

Voraussetzungen

Sie haben Anspruch auf Versorgung nach VOBD...

- wenn Sie mindestens 17 Jahre alt sind,
- einen Arbeitsvertrag mit einer Laufzeit von über einem Jahr haben,
- mehr als geringfügig beschäftigt sind (über der 630 DM-Grenze) und
- wenn Ihr Arbeitgeber nicht Mitglied einer öffentlich-rechtlichen Zusatzversorgungskasse (VBL oder ZVK Bayern) ist. Ist er bei einer Zusatzversorgungskasse, sind Sie dort versichert (siehe Teil 1 „Regelfall“). Befreit von der Versicherungspflicht ist, wer nicht der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht unterliegt (z. B. Beschäftigte, die Altersrente beziehen oder beim „Versorgungswerk der Presse“ versichert sind).

Sie haben einen befristeten Vertrag...

Ein/e MitarbeiterIn mit einer Befristung bis zu einem Jahr wird nicht Zusatzversichert. Wurde das Arbeitsverhältnis jedoch verlängert, so dass Sie insgesamt über ein Jahr beschäftigt sind, werden Sie rückwirkend für die gesamte Beschäftigungszeit nachversichert.

Ihnen wird eine Lebensversicherung o. ä. gezahlt...

Bereits bisher hatten alle kirchlichen ArbeitnehmerInnen Anspruch auf zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung. Dienstgeber, die nicht Mitglied der

Zusatzversorgungskassen waren, haben für ihre MitarbeiterInnen oft private Lebensversicherungen abgeschlossen.

Diese können weitergeführt werden, wenn der Arbeitgeberbeitrag dieselbe Höhe hat wie der Beitrag, der nach der neuen Versorgungsordnung zu entrichten wäre. Andernfalls sind bestehende Verträge im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten anzupassen.

In vielen Fällen ist eine Weiterführung der bestehenden Verträge für die Beschäftigten von Vorteil; daher hat die Bayer. Regional-KODA diese Übergangsmöglichkeit geschaffen. Neu Eingestellte müssen jedoch immer nach der neuen Versorgungsordnung bei der SELBSTHILFE versichert werden.

Leistungen Leistungen

Die Höhe des Rentenanspruchs

Die Versicherung bei der SELBSTHILFE funktioniert wie eine private Rentenversicherung. Wieviel Sie bekommen hängt davon ab, wieviel Ihr Dienstgeber für Sie eingezahlt hat:

• Beispiel 1

SachbearbeiterIn mit 3500 DM Monats-einkommen wird nach 5 Beitragsjahren im Alter von 30 Jahren erwerbsunfähig.
gezahlte Beiträge:
9900 DM (4,35% des Brutto)
erworbener Rentenanspruch:
Frauen: 620 DM, Männer: 610 DM.

• Beispiel 2

SachbearbeiterIn mit 3500 DM Monats-einkommen gibt nach 15 Beitragsjahren im Alter von 35 J. die Berufstätigkeit auf. 25 Jahre läuft die Versicherung beitragsfrei weiter. Ab 60 J. bezieht sie Rente.
gezahlte Beiträge:
29700 DM (4,35% des Brutto)
erworbener Rentenanspruch:
Frauen: 913 DM, Männer: 906 DM.

• Beispiel 3

SachbearbeiterIn mit 3500 DM Monats-einkommen geht nach 35 Dienstjahren mit 65 Jahren in Rente.
gezahlte Beiträge:
69300 DM (4,35% des Brutto)
erworbener Rentenanspruch:
Frauen 1150 DM, Männer: 1128 DM.

In der Praxis ist zu berücksichtigen, dass die Gehälter in der Regel von Jahr zu Jahr steigen. Darüberhinaus erwirtschaftet die SELBSTHILFE mit dem eingezahlten Geld Überschüsse, die sich rentensteigernd auswirken. In die Beispiele ist bereits eine vorsichtig geschätzte Überschussbeteiligung eingerechnet.

Die erwirtschafteten Überschüsse werden auch zur Anhebung der bereits laufenden Renten verwendet. So soll die Teilhabe an der allgemeinen Entwicklung des Lebensstandards sichergestellt werden.

Frauen und Männer stellen aus Sicht einer Versicherung unterschiedliche

Risiken dar. Frauen leben im allgemeinen länger und beziehen somit längere Zeit Zusatzrente, andererseits haben Männer ein höheres Unfallrisiko. Dies wird bei der Berechnung der Rentenhöhe berücksichtigt, indem zwischen dem Tarif „Männer 62“ und „Frauen 62“ unterschieden wird.

Die Zusatzrente der SELBSTHILFE wird ergänzend zur gesetzlichen Rente gezahlt. Um Ihr Ruhestandseinkommen abzuschätzen, müssen Sie gesetzliche Rente und Zusatzrente der SELBSTHILFE addieren.

Der individuelle Anspruch

Jeder SELBSTHILFE-Versicherte erhält jährlich eine Mitteilung über die Höhe des bislang erworbenen Rentenanspruches.

Zur ersten Orientierung können Sie Rentenansprüche nach folgendem Verfahren grob abschätzen: Rechnen Sie eines der obigen Beispiele anhand Ihres durchschnittlichen Bruttoeinkommens um – halbes Einkommen bedeutet halb so hohe Ansprüche, doppeltes Einkommen doppelt so hohe. Wählen Sie dabei das Beispiel, dessen Einzahlungszeitraum und ggf. beitragsfreie Wartezeit dem Ihren am nächsten kommt.

Wenn Sie es genau wissen wollen, lassen Sie sich von der SELBSTHILFE Ihren individuellen Fall kostenlos berechnen.

Der Beitrag

Die Beiträge werden vom Arbeitgeber bezahlt. Derzeit beträgt der Beitrag 4,35 % der „zusatzversorgungsfähigen“ Bruttovergütung. Das zusatzversorgungsfähige Brutto ist meist etwas geringer als das „Steuerbrutto“. Es wird genauso berechnet wie bei der öffentlich-rechtlichen Zusatzversorgung, so sind z. B. der Arbeitgeberanteil zur Vermögensbildung und steuerpflichtige Reisekosten nicht „zusatzversorgungsfähig“. Beiträge werden grundsätzlich nur entrichtet, wenn auch ein Einkommen vorhanden ist. Der Dienstgeber kann jedoch auch freiwillige Beiträge für Zeiten ohne Einkommen leisten, z. B. während des Erziehungs- oder Sonderurlaubs.

Im Todesfall

erhält der/die EhepartnerIn des/der Versicherten eine lebenslange Hinterbliebenenrente in Höhe von 50 % des vom Verstorbenen erworbenen Rentenanspruchs. Vollwaisen bekommen befristet bis maximal zum 25. Lebensjahr 25 %, Halbwaisen 15 % – alle Kinder erhalten zusammen höchstens 50 %. Voraussetzung ist, der Vertrag läuft seit mindesten 5 Jahren. Beitragsfreie Zeiten zählen dabei mit. Bei Tod durch Arbeitsunfall entfällt diese Wartezeit.

Sterbegeld

wird nach einem Jahr Wartezeit in Höhe von einmalig bis zu 15 000 DM gezahlt.

Bei Berufs- und Erwerbsunfähigkeit

bekommt der/die MitarbeiterIn die volle bis dahin erworbene Altersrente. Auch hier gilt: eine 5jährige Wartezeit muss abgelaufen sein. Die Wartezeit entfällt bei Arbeitsunfall.

Tritt eine nicht durch Arbeitsunfall verursachte Invalidität vor Ablauf der Wartezeit ein, werden 92 % der eingezahlten Beiträge erstattet. Alternativ kann der Versicherte auf die Rückerstattung verzichten und die Versicherung weiterführen, um einen Anspruch auf Alters- bzw. Hinterbliebenenrente zu erwerben.

Im Alter

Die Altersrente der SELBSTHILFE wird in der Regel ab dem 62. Lebensjahr gezahlt – daher der Name „Tarif 62“.

Sie können Ihre Rente aber schon ab dem 60. Lebensjahr in Anspruch nehmen: allerdings hat dies eine dauerhafte Rentenminderung zur Folge. Schieben Sie die Inanspruchnahme der Rente bis längstens zum 67. Lebensjahr hinaus, erhalten Sie entsprechend mehr Rente.

Die Höhe des Beitragssatzes ist identisch mit dem regulären Umlagesatz der Bayer. Versorgungskammer, wird also ggf. auch zusammen mit diesem abgesenkt oder erhöht.

Arbeitgeberwechsel

Arbeitgeberwechsel

Scheiden Sie aus dem kirchlichen Dienst aus, besteht die Versicherung bei der SELBSTHILFE beitragsfrei weiter. Das bedeutet, Sie erhalten in jedem Fall eine Rente auf Grundlage der bis dahin eingezahlten Beiträge und der erwirtschafteten Überschüsse.

Sie können aber auch privat weiterhin Beiträge einzahlen und damit auf eigene Kosten höhere Ansprüche erwerben. Der Mindestbeitrag beträgt 35,- DM/Monat.

Kirchliche Arbeitgeber

Versichert auch der neue Arbeitgeber seine MitarbeiterInnen bei der SELBSTHILFE, läuft der Versicherungsvertrag unverändert weiter. Ist der neue kirchliche Arbeit-

geber Mitglied einer öffentlich-rechtlichen Zusatzversorgungskasse, muss im jeweiligen Arbeitsvertrag vereinbart werden, dass die bisherige Versicherung bei der SELBSTHILFE weitergeführt wird. Ansonsten würde die Versicherung bei der SELBSTHILFE ruhen und Sie würden einen neuen Anspruch bei einer Zusatzversorgungskasse erwerben. Nahezu immer wird es günstiger sein, die bisherige Versicherung fortzuführen, anstatt später zwei „kleine“ Renten zu beziehen. Es kann sogar zu Abzügen kommen, da die SELBSTHILFE-Rente teilweise auf eine mögliche Versorgungsrente angerechnet wird.

Falls Sie eine bestehende SELBSTHILFE-Versicherung fortführen wollen, setzen

Sie sich mit den beteiligten Versicherungen in Verbindung. Einige Zusatzversorgungskassen vertreten derzeit noch die Rechtsauffassung, dass eine Fortführung der SELBSTHILFE-Versicherung nicht möglich sei und verweigern ihre Zustimmung.

Öffentliche Arbeitgeber

Der Öffentliche Dienst versichert seine MitarbeiterInnen grundsätzlich bei einer Zusatzversorgungskasse.

Auch hier besteht – wie im kirchlichen Bereich – die Möglichkeit, einzelvertraglich eine Fortsetzung der SELBSTHILFE-Versicherung zu vereinbaren (siehe Abschnitt „Kirchliche Arbeitgeber“).

Gestaltungsmöglichkeiten

Gestaltungsmöglichkeiten

Die tarifliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung kann private Vorsorge nicht immer ersetzen. Vor allem in den ersten Versicherungsjahren erhalten Sie keine oder geringe Leistungen. Sie sollten prüfen, inwieweit für diese Zeit eine zusätzliche Absicherung für den Invaliditäts- und Todesfall, besonders im Hinblick auf Ihre Familie nötig ist – z. B. durch eine Risikolebensversicherung oder private Risikorentenversicherung.

Sie haben die Möglichkeit, den Versicherungsvertrag bei der SELBSTHILFE privat zu erweitern:

- Der „Tarif Risiko“ deckt das Erwerbsunfähigkeitsrisiko während der 5jährigen Wartezeit ab.
- Der „Tarif 55“ ermöglicht Rentenzahlungen bereits ab dem 55. Lebensjahr.
- Darüberhinaus können Sie jederzeit zusätzlich eigene Beiträge in Ihre Versicherung einzahlen. Dadurch steigt der Rentenanspruch entsprechend. Der Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil zusammen ist auf maximal 10 % des Bruttolohns begrenzt.

Auskünfte und Vorabberechnungen erhalten Sie direkt bei der SELBSTHILFE.

Thema Steuer

Die auf den Arbeitgeberbeitrag entfallende Steuer wird im Rahmen der Pauschalierungsgrenze – derzeit 284 DM/Monat – vom Dienstgeber getragen.

Die Zusatzrente der SELBSTHILFE wird – wie die Rente der gesetzlichen Rentenversicherung – nur teilweise besteuert. Bei Rentenbeginn mit 65 Jahren beträgt der steuerpflichtige Ertragsanteil derzeit 27 %, das bedeutet, dass von 1000 DM Rente 270 DM der Steuerpflicht unterliegen.

Erstellt von Manfred Weidenthaler. Besonderer Dank gilt Christof Heinrich, SELBSTHILFE Köln, für die fachliche Beratung. Stand März 2000, Angaben ohne Gewähr, rechtsverbindlich sind ausschließlich die amtlichen Veröffentlichungen.

Informationen
und
Beratung

Die BeraterInnen der SELBSTHILFE erreichen Sie telefonisch
von Montag bis Donnerstag 8.30 - 16.30 Uhr,
und Freitag 8.30 - 15.00 Uhr unter
0221 / 460 15 24
0221 / 460 150

Post: Dürener Str. 341, 50935 Köln
Fax: 0221-4601546 Internet: www.sh-rente.de

Noch
Fragen?

Die Systeme im Vergleich, Chancen, Risiken, Zukunftsperspektiven...

Hintergrund

Grundsätzlich ist zu beachten, dass beide Systeme der zusätzlichen Altersversorgung nicht direkt miteinander vergleichbar sind, da sie von unterschiedlichen Voraussetzungen ausgehen.

- Die Zusatzversorgung des Öffentlichen Dienstes ist als Gesamtversorgung ausgestaltet, die unabhängig von Inflation oder anderen fiskalischen Unwägbarkeiten dem/der versicherten MitarbeiterIn eine sogenannte Versorgungsrente zukommen lässt. Sie wird nach eigenen für alle MitarbeiterInnen geltenden Kriterien errechnet und erreicht einen bestimmten Prozentsatz eines fiktiven Nettolohnes der entsprechenden Vergütungsgruppe; die individuelle gesetzliche BfA- oder LVA-Rente wird darauf angerechnet. Der Zusatzversorgung liegt das Umlagesystem zugrunde (Grafik 1).

- Die zusätzliche Altersversorgung nach der „Versorgungsordnung der Bayerischen (Erz-)Diözesen“, VOBD, ist eine zusätzliche Rente, die zur individuellen BfA- oder LVA-Rente hinzukommt. Sie stützt sich auf das Beitragssystem; jede/r MitarbeiterIn hat ein individuelles Konto mit einer individuellen Leistung im Rentenfall (Grafik 2).

Leistungsvergleich

Um dem Gleichbehandlungsgrundsatz gerecht zu werden, wurde der Beitrag ge-

mäß der VOBD nach dem Umlagesatz der in der verfassten Kirche Bayerns wichtigsten Zusatzversorgungskasse, der Bayerischen Versorgungskammer, ausgerichtet. Er beträgt seit 1.1.2000 etwa 4,35 % des monatlichen Bruttolohnes. Wegen der unterschiedlichen Ausgangslage der beiden Systeme sind deshalb auch unterschiedlich hohe Leistungen zu erwarten. Eine Bewertung ist jedoch schwierig, da eine eindeutige Voraussage der zukünftigen Entwicklung der Altersversorgungssysteme und der gesellschaftlichen Geldentwicklung generell nicht möglich ist.

Zukunftsperspektiven

Handlungsbedarf besteht für die Bayer. Regional-KODA insoweit, als im Laufe der nächsten Jahre versucht werden muss, die Versorgungssysteme mit der wachsenden Mobilität der MitarbeiterInnen – häufigerer Wechsel zwischen Arbeitgebern – in Einklang zu bringen. Die Möglichkeiten der KODA sind hier gering, da der kirchliche Dienst in weitem Umfang von den Tarifpartnern des Öffentlichen Dienstes und den auf dem Tarifrecht aufbauenden Satzungen der Zusatzversorgungskassen abhängig ist.

Dr. Joachim Eder



(1) Die öffentlich-rechtliche Zusatzversorgung funktioniert nach dem Prinzip des Generationenvertrages: Durch die im aktiven Dienst Stehenden werden die Zusatzrenten finanziert.



(2) Die Versorgung nach VOBD funktioniert wie eine private Versicherung: Je nach eingezahlten Beiträgen und erwirtschafteten Überschüssen erhält der Versicherte später seine Zusatzrente.

Grafik: M. Weidenthaler

Die Zusatzrente wird immer wichtiger



1970: Zwölf Erwachsene tragen den Nachwuchs im Rentennalter



2000: Neun Erwachsene tragen die Nachwuchs im Rentennalter



2040: Vier Erwachsene tragen den Nachwuchs im Rentennalter

Grafik: K. H. Groß

Geringfügig Beschäftigte

Die Entwicklung – die Neuregelung

Die Bayer. Regional-KODA hat Anfang der 90er Jahre hinsichtlich der Behandlung der geringfügig Entlohnnten (560 DM-, 580 DM-Kräfte etc.) eine Regelung getroffen, die rechtlich eine Gleichstellung dieser MitarbeiterInnen im Vergütungsbereich nach sich zog. § 3 n im ABD Teil A, 1, der die Ausnahmen von der Geltung des BAT und ABD festlegt, wurde dahingehend geändert, dass nur noch die MitarbeiterInnen, die kurzfristig beschäftigt waren (50 Tage oder 2 Monate), nicht vom ABD erfasst waren. Damit galt § 34 Abs. 1; alle waren anteilig zu vergüten. Für geringfügig Entlohnte führte dies zur Gleichstellung im Vergütungsbereich. Allerdings hatte der Arbeitgeber nach § 34 Abs. 3 die Möglichkeit, nach der sogenannten pauschalen Stundenvergütung zu bezahlen. Darüberhinaus konnte mit stets widerruflicher Zustimmung des/der Beschäftigten eine geringere Vergütung vereinbart werden.

Im September 1998 wurde auf Drängen der Arbeitgeberseite der Teil F eingeführt, der als Vergütung die Stundenvergütung festlegte und bei der Eingruppierung, den Aufstiegen sowie bei verschiedenen Vorgaben des ABD Teil A Verschlechterungen nach sich zog. In einigen Fällen führte die Regelung auch dazu, dass kein Anspruch auf Weihnachtsgeld bestand. In § 3 n wurde auch der Ausschluss der geringfügig Entlohnnten vom ABD Teil A wieder neu eingeführt.

Die Rechtsprechung

Der Europäische Gerichtshof hat mit Urteil vom 9.9.1999 entschieden, dass der tarifliche Ausschluss von geringfügig beschäftigten Arbeitnehmern vom Weih-

nachtsgeld eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstelle.

Vom Landesarbeitsgericht Bremen wurde entschieden, dass die Versicherungsfreiheit eines/einer ArbeitnehmerIn eine unterschiedliche Festsetzung der Vergütung im Vergleich zu Vollbeschäftigten wegen des Gleichbehandlungsgebots nicht begründe.

Die Entwicklung der Rechtsprechung geht damit in die Richtung, dass eine Gleichbehandlung aller Beschäftigten in der Vergütung erforderlich ist.

Die Neuregelung

Der von Arbeitgeberseite vorgelegte Beschlussentwurf auf der 92. Vollversammlung entsprach dieser Rechtsentwicklung insoweit, dass Teil F völlig entfallen soll und § 3 n gestrichen wird. § 34 enthält aber – ähnlich wie vor September 1998 – in Abs. 3 die Möglichkeit zur Vereinbarung der Stundenvergütung. Damit soll auf die finanzielle Situation der Kirchenstiftungen Rücksicht genommen werden. Die Vereinbarkeit eines geringeren Entgelts ist jedoch ausgeschlossen. Die Neuregelung wurde auf der 93. Vollversammlung verabschiedet und tritt zum 1. Januar 2001 in Kraft.

Die Mitarbeiterseite der Bayer. Regional-KODA erkennt die deutlichen Verbesserungen an. Offen ist für sie allerdings, ob nicht eine völlige Gleichstellung im Vergütungsbereich zwingend ist. Aufgrund der sozialversicherungsrechtlichen Neuregelung dieser Personengruppe ist allerdings nicht eindeutig, wie die Vergütung ausgestaltet werden müsste, um dem Gleichbehandlungsgebot voll zu entsprechen.

Dr. Joachim Eder

Auswirkungen für 630 DM-Kräfte

- Bezahlung nach Monatslohn- bzw. Vergütungstabelle, mindestens jedoch nach der pauschalen Stundentabelle. Die Möglichkeit des Lohnverzichts entfällt.
- Besitzstandswahrung bei Bewährungsaufstieg. Wer bereits einen Bewäh-

rungsaufstieg erworben hat, bleibt in dieser Lohn- bzw. Vergütungsgruppe – gleiche Tätigkeit vorausgesetzt. Eine Rückgruppierung gibt es nicht mehr.

- anteiliges Urlaubs- und Weihnachtsgeld
- volle Jubiläumswendung
- voller Kündigungsschutz; lediglich die „Unkündbarkeit“ langjährig Beschäftigter bleibt ausgenommen.
- Beihilfe- und Zusatzversorgungsanspruch besteht aufgrund staatl. und satzungsmäßiger Vorgaben auch künftig nicht.

Ballungsraumzulage

Entsprechend dem Öffentlichen Dienst hat auch die KODA diese befristete Regelung verlängert. Die Auszahlung erfolgt nach den staatlichen Listen, auf denen Städte und Gemeinden, in denen Ballungsraumzulage gewährt wird, aufgeführt sind. Derzeit sind nur die Ballungsräume München und Augsburg betroffen. Diese Listen können jedoch unvollständig sein. Wer in einer sehr teuren Wohngegend arbeitet und keine Ballungsraumzulage erhält, kann sich bei der Gemeinde oder im Landratsamt erkundigen. In den Mietenstufen 5 und 6 besteht Anspruch auf Ballungsraumzulage. Anspruch besteht auch, wenn der Beschäftigungsort vollständig von Gemeinden der Mietenstufen 5 und 6 umgeben ist und in einem gemeinsamen Mittelzentrum liegt (vollständiger Wortlaut: ABD Teil C, 9. § 1). Falls Sie einen Anspruch haben, aber noch keine Zulage erhalten, informieren Sie Ihren Dienstgeber.

Schlichtung

Das ABD verpflichtet Arbeitnehmer und Arbeitgeber, im Streitfall vor dem Gang zum Arbeitsgericht eine kirchliche Schlichtungsstelle anzurufen. In der Praxis kommt es jedoch vor, dass von vorneherein klar ist, dass eine Schlichtung aussichtslos ist. Durch eine Änderung des Teil A 1. § 8 u. B 1. § 8 kann jetzt MitarbeiterIn und Dienstgeber einvernehmlich auf das Schlichtungsverfahren verzichten und direkt den Gang zum Gericht antreten.

Manfred Weidenthaler

Sozialversicherung

Die Neuregelung führt vielfach zu Vergütungserhöhungen. Dies kann die Überschreitung der 630 DM-Grenze zur Folge haben. Soll dies vermieden werden, könnte gegebenenfalls ein geringerer Beschäftigungsumfang vereinbart werden.

Die Regelung tritt jedoch erst zum Beginn des neuen Kalenderjahres in Kraft. Im Schuldienst wird sie wie üblich ab Schuljahresbeginn angewandt.

Manfred Weidenthaler

Leiterinnen von Kindertagesstätten

Empfehlung verabschiedet

Im KODA Kompass Nr. 3 wurde auf das Problem der Rück- bzw. Herabgruppierung von Leiterinnen bei sinkenden Kinderzahlen hingewiesen. Die Eingruppierung richtet sich nach der tatsächlichen Belegung im Referenzzeitraum vom 1. Oktober bis 31. Dezember jeden Jahres. Einen Kindergarten müssen mindestens 40, 70, 100, 130 oder 180 Kinder besuchen. Werden diese Zahlen im Referenzzeitraum unterschritten, führt dies zur Herabgruppierung der Leiterin. In diesem Fall empfiehlt das Sozialministerium dem Träger, eine Änderungskündigung unter Beachtung der Kündigungsfristen auszusprechen. Dies bedeutet eine Entgeltminderung zwischen 300 und 500 DM und wirkt sich natürlich auch auf die Arbeitslosen- und Rentenversicherung, sowie vor allem auf die Zusatzversorgung aus.

Das bayerische Sozialministerium räumte in Absprache mit dem Arbeitgeberverband und dem Finanzministerium mit Schreiben vom 16. März 1999 die Möglichkeit ein, eine geringfügige Schwankung in der Durchschnittsbelegung erst nach

zwei Jahren Beobachtung förderrechtlich zu bewerten, also die Personalkostenförderung zu kürzen. Dies bedeutet, geringfügige Schwankungen müssen nicht unbedingt zur Herabgruppierung führen; sie wird erst unvermeidbar, wenn es sich aufgrund sinkender Kinderzahlen in zwei aufeinanderfolgenden Jahren um einen erkennbaren Dauerzustand handelt.

Die Jugendämter als Bewilligungsstelle für die Personalkostenförderung machen von dieser Möglichkeit unterschiedlich Gebrauch und sind nicht an das Empfehlungsschreiben des Ministeriums gebunden. Aufgrund der unterschiedlichen Handhabung der Refinanzierung war es nicht möglich, eine bindende Regelung durch die Bayer. Regional-KODA zu treffen. Die KODA verabschiedete im Dezember 1999 daher eine Empfehlung für die Träger von Kindertagesstätten. Diese sollen, falls die staatliche Refinanzierung gesichert ist, entsprechend dem Schreiben des Sozialministeriums verfahren und von einer Rück- bzw. Herabgruppierung absehen.

Angelika Haselböck



aus Images

§ Auf den Punkt gebracht

„Wenn mein Kind krank ist, muss ich zu Hause bleiben.“

Zur Betreuung eines kranken Kindes haben Sie Anrecht auf Freistellung von der Arbeit – jährlich bis zu 10 Arbeitstage, wenn Sie alleinerziehend sind 20.

Voraussetzungen sind: Eine andere Betreuungsperson steht nicht zur Verfügung; das Kind ist jünger als 12 Jahre und bei einer gesetzlichen Krankenversicherung (mit)versichert und der Arzt bescheinigt, dass die Betreuung notwendig ist.

Eltern können wählen, wer von ihnen Freistellung beansprucht. Bei mehreren Kindern dürfen pro Elternteil insgesamt 25 Arbeitstage – Alleinerziehende 50 – nicht überschritten werden. Für die Zeit der Freistellung erhalten Sie statt Vergütung das – geringere – Kinderpflegekrankengeld von Ihrer Krankenkasse. (Rechtsgrundlage: Sozialgesetzbuch V, § 45).

Praktisches Vorgehen: Informieren Sie Ihren Dienstgeber und lassen Sie sich die ärztliche Bescheinigung ausstellen. Diese schicken Sie der Krankenkasse. Sie erhalten einen Bescheid der Kasse, den Sie dem Dienstgeber vorlegen. Bei manchen Einrichtungen genügt es, die ärztliche Be-



© 1998 TLC Tevi Verlag GmbH

scheinigung dem Dienstgeber vorzulegen, den Rest erledigt Ihr Arbeitgeber für Sie.

Sind Sie privat versichert, erhalten Sie von Ihrer Krankenkasse kein Kinderpflegekrankengeld. Ihnen stehen 4 Tage Arbeitsbefreiung zu. Nach vorherrschender Rechtsmeinung haben Sie auch bei mehreren Kindern nur auf insgesamt 4 Tage Anspruch. (Weiter gilt für Privatversicherte: Nehmen Sie im selben Jahr auch Arbeitsbefreiung wegen Erkrankung eines Angehörigen oder einer Betreuungsperson in Anspruch, dürfen zusammen mit derjenigen zur Kinderbetreuung 5 Tage nicht überschritten werden.) Sie erhalten für die Zeit volle Vergütung. Da der Dienstgeber die Kosten trägt, muss die Krankenkasse nicht informiert werden. (ABDTeilA1. § 52 bzw. B § 33) Manfred Weidenthaler

Impressum

KODA Kompass

Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite
Erstellt in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite

Für die Inhalte und sachliche Richtigkeit tragen die AutorInnen die Verantwortung. Die Beiträge sind nicht Meinungsäußerungen der Redaktion oder der KODA als Ganzes. Rechtskräftig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Herausgeber- und Autorenanschrift

Bayerische Regional-KODA
Alte Gasse 14, 86152 Augsburg
Tel.: 0821/15 37 92 Fax: 0821/15 37 93

Redaktionsanschrift

c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
Tel.: 0 80 34/40 84 Fax: 0 80 34/44 74
e-mail: KODA-Kompass@gmx.de

Redaktion

Johannes Hoppe, Sandra Sperrer, Susanne Steiner-Püschel, Manfred Weidenthaler, Vertreter der Dienstgeberseite: Wolfgang Rückl

Redaktionsleitung und Layout
Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.)

Druck und Auflage

Druckerei Fuchs, Berching, 36000 Exempl.

Bezug

KODA Kompass ist kostenlos und erscheint bei Bedarf. Die Verteilung erfolgt über die Ordinariate und Einrichtungen. Einzelne Exemplare können bei der Bayerischen Regional-KODA angefordert werden.

Vervielfältigung und Weitergabe an kirchliche MitarbeiterInnen ist gestattet und erwünscht. Der Abdruck in anderen Publikationen ist gestattet, wenn der Text nicht ohne Zustimmung geändert, der Verfasser genannt und ein Belegexemplar an den KODA Kompass gesandt wird.

KODA Kompass

Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Ihr erster KODA Kompass?

Liebe Kollegin,
lieber Kollege,
Sie haben noch nie einen KODA Kompass gesehen? Vielleicht liegt das daran, dass ihn Ihr Dienstvorgesetzter zu sehr schätzt.

Manche unserer Chefs freuen sich so über den KODA Kompass, dass sie ihn lesen und anschließend gleich für sich behalten, anstatt ihn weiterzugeben. Aber das ist natürlich nicht Zweck der Sache. Der KODA Kompass soll vor allem die MitarbeiterInnen über aktuelle Beschlüsse und arbeitsrechtliche Fragen informieren.

Sollte auch Ihr Pfarrer, Rektor oder Dienststellenleiter zu diesen eifrigen Sammlern gehören, fragen Sie nach – bisher sind zwei Nummern (Dezember 98 und April 99) erschienen.

Nur die vorliegende Ausgabe wird den meisten Beschäftigten di-

rekt zugesandt. Ermöglicht wurde dies durch die Zusammenarbeit mit der Versicherungskammer Bayern, die sowohl das Porto als auch einen Druckkostenanteil übernommen hat.

630 DM-KollegInnen

Leider werden die geringfügig Beschäftigten durch diesen Sonderversand nicht erreicht. Bitte geben Sie den Kompass an diese KollegInnen weiter, sicher ist das eine oder andere Thema auch für sie von Bedeutung.

Künftige Ausgaben

Regulär wird der KODA Kompass in einer Auflage von 10500 Exemplaren gedruckt und von den Diözesen verschickt.

● Fortsetzung auf Seite 2

Die Themen

- **Erfolgskurs**
Kirchlicher Beihilfetarif 820K
- **Neue Zentral-KODA**
Die bayerischen Vertreter
- **Projekte**
Woran die KODA arbeitet
- **Vereine, Verbände, Orden**
Neue Altersversorgung
- **Neuer Anlauf**
Gemeinde- und PastoralreferentInnenordnung
- **Altersgrenze**
Im Ausnahmefall auch über 68
- **Kindertagesstätten**
Herabgruppierung vermeidbar
- **Eltern**
Arbeitsrechtliche Regelungen
- **Arbeitszeit**
Die kirchliche Arbeitszeitordnung
- **Lehrerkommission**
Kath. Schulbildung will mehr
- **Einmalzahlung**
Automatik umstritten
- **Altersteilzeit**
Noch attraktiver

Kurzmeldungen

- Kirchenmusiker – ohne Ergebnis
- Lohnabtretung eingeschränkt
- 630 DM-Kräfte – Neuregelung



Eingruppierung, Urlaub oder Altersversorgung – in der KODA fallen die Entscheidungen. Der KODA Kompass berichtet über Hintergründe, Beschlüsse und geplante Projekte. Foto: J. Hoppe

● Fortsetzung von Seite 1

Meist erhalten die jeweiligen Dienststellen – z. B. Kirchenstiftungen – ein oder zwei Exemplare, die per Aushang oder Rundlauf bekanntgemacht werden sollen. Einem Teil der Beschäftigten wird er direkt zugesandt.

Im Bistum Würzburg bekommen die Beschäftigten den KODA Kompass zusammen mit der Gehaltsmitteilung.

Kirchliche Schulen, Vereine, Verbände, Orden

Kircheneigene Schulen erhalten den Kompass direkt von der KODA. Ein Teil der Lehrkräfte an diesen Schulen hat keine ABD-Arbeitsverträge. Bitte beachten Sie, dass hier oft noch andere Regelungen gelten – z. B. bezüglich der Beihilfe.

In den Bereich der Bayer. Regional-KODA fallen auch viele Orden, Verbände und Vereine. Bislang war es nicht möglich, die dort Beschäftigten zu erreichen. Die Versicherungskammer Bayern erarbeitet ein aktuelles Verzeichnis dieser Einrichtungen. Sie hat sich freundlicherweise bereit erklärt, uns ihre Daten zur Verfügung zu stellen. Auch die dort Beschäftigten sollen in Zukunft den KODA Kompass erhalten.

Für die Redaktion



Manfred Weidenthaler

P. S. Der Termin für die nächste Ausgabe steht noch nicht fest. Sollten Sie aber bis März nichts von uns gehört haben, dann fragen Sie doch bei Ihrem Chef einmal nach. Wie gesagt, manche Dienstvorsetzte schätzen den KODA Kompass so sehr....

Kirchliche Beihilfe auf Erfolgskurs

Über 40000 Beschäftigte und Angehörige im neuen Beihilfetarif 820K

Künftig wird es noch einfacher sein, in den Genuss der freiwilligen Höherversicherung zu kommen. Durch geänderte Beitrittsbedingungen wird die kirchliche Beihilfe noch attraktiver.

Ende letzten Jahres hat die Bayerische Regional-KODA beschlossen, sich vom am Staat orientierten Beihilfetarif 820 zu trennen und eine eigene kirchliche Beihilfe zu schaffen - den Tarif 820K. Dies geschah auf dem Hintergrund sinkender Leistungen bei steigenden Kosten im bisherigen Beihilfesystem.

Optimales Preis-Leistungs-Verhältnis

Nach wie vor sind kirchliche MitarbeiterInnen automatisch und kostenlos im Grundtarif 810 versichert (mit einigen Ausnahmen, z. B. geringfügig Beschäftigte oder LehrerInnen an kircheneigenen Schulen).

Da die Leistungen dieses Tarifes gering sind, haben die Beschäftigten die Möglichkeit, sich und ihre Familien auf eigene Kosten im kirchlichen Tarif 820K höher zu versichern. Sogenannte Altfälle, das sind Beschäftigte, für die der Arbeitgeber die Kosten der Höherversicherung trägt, sind bereits im 820K versichert.

Unter anderem garantiert die hohe Zahl dieser Altfälle ein attraktives Preis-Leistungs-Verhältnis. Insgesamt sind bereits über 40000 kirchliche Beschäftigte und

Familienangehörige beihilfeberechtigt nach dem Tarif 820K.

Nachträglicher Beitritt ab 1.1.2000

Wer bislang noch nicht höher versichert ist, kann ab dem 1. Januar 2000 nachträglich beitreten. Im diesem Fall erfolgt eine schriftliche „Gesundheitsprüfung“. Mittels eines Fragebogens werden Zahnstatus, Krankheiten und Behandlungen der letzten 5 Jahre, sowie die Krankenhausaufenthalte der letzten 10 Jahre abgefragt. Diese Gesundheitsprüfung soll verhindern, dass Beschäftigte erst dann beitreten, wenn teure Behandlungen fällig werden und danach zum nächstmöglichen Zeitpunkt wieder austreten.

Bei allen Neueingestellten findet weiterhin keine Gesundheitsprüfung statt.

Information

Dem größten Teil dieser Auflage liegt die „Leistungsübersicht“ der Beihilfeversicherung bei. Dort werden anschaulich und mit Praxisbeispielen Leistungen und Kosten dargestellt. Weitere Auskünfte erhalten Sie bei den Beratern der Versicherungskammer Bayern. Die Namen und Telefonnummern sind unten abgedruckt. Anträge auf nachträgliche Höherversicherung im Tarif 820K können Sie ab sofort an Ihre Personalstelle richten.

Manfred Weidenthaler

Informationen zur kirchlichen Beihilfe

Ihre Beihilfeberater der Versicherungskammer Bayern sind erreichbar von Montag bis Freitag 9 – 11 Uhr und 12 – 15 Uhr

Frau Regine Ebert	089 / 2160-8119
Frau Anna Toth	089 / 2160-8968
Herr Thomas Voggenauer	089 / 2160-8946

Bei Detailfragen zu den Leistungen des 820K können Sie sich auch direkt an die Spezialisten der Leistungsabteilung wenden: 089/2160-8506.

Was leistet der Tarif 820K für mich?

Die neue Zentral-KODA

Erste Sitzung im November



Ähnlich wie die Bayer. Regional-KODA ist die Zentral-KODA eine arbeitsrechtliche Kommission, die das Zustandekommen von Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen regelt – allerdings bundesweit.

Zusammensetzung

42 Mitglieder umfasst dieses Gremium – jeweils die Hälfte Dienstnehmer und Dienstgeber. Die bayerischen Vertreter sind auf dem Bild vorgestellt.

Eingeschränkte Beschlusskompetenz

Die Zentral-KODA (ZK) hat nur eine eingeschränkte Beschlusskompetenz. Sie

Bayerns Vertreter: Hans Reich (Dienstnehmerseite = DN, Bistum Augsburg), Hans Hollerith (Dienstgeberseite = DG, Erzbistum München-Freising), Reiner Sroka (DG, Bistum Augsburg), Dr. Joachim Eder (DN, Bistum Passau), Johannes Hoppe (DN, Erzbistum Bamb.), nicht im Bild: Bertold Baunach (DG, Bistum Würzburg).
Foto: M. Weidenthaler

ist zuständig für die Ausfüllung von Öffnungsklauseln in staatlichen Gesetzen und die Fassung von Einbeziehungsabreden für Arbeitsverträge hinsichtlich der Loyalitätsobliegenheiten und Nebenpflichten. Auch bei einigen besonderen kirchenspezifischen Regelungen gelten die Beschlüsse der ZK für den gesamten deutschen Bereich.

Bayerische Besonderheit

Eine Besonderheit gilt dabei für den Bereich der Bayerischen Regional-KODA (BayRK), da hier Beschlüsse der ZK vor Inkraftsetzung durch die Diözesanbischöfe

der BayRK zur nochmaligen Beschlussfassung vorgelegt werden müssen.

Bewertung

In dem eng begrenzten Bereich ist damit die Zentral-KODA ein übergeordnetes Gremium. Sie muss allerdings in der Praxis erst ihre Wirksamkeit beweisen. Die sehr unterschiedlichen Regelungen im deutschen Bereich lassen erwarten, dass dies wohl schwer werden wird, vor allem da die Inkraftsetzung eines Beschlusses zusätzlich von der Zustimmung jedes einzelnen Diözesanbischofs abhängig ist.

Johannes Hoppe

Projekte

Woran die KODA arbeitet

Zu den in der letzten Ausgabe vorgestellten Projekten sind neue hinzugekommen. Für weitere Informationen wenden Sie sich an Ihre KODA-VertreterInnen. Namen und Telefonnummern finden Sie auf Seite 5.

Pfarrbeauftragte

„Pfarrbeauftragte“, „Ansprechpartner“ usw. werden in den bayerischen Diözesen Gemeinde- und PastoralreferentInnen mit

Gemeindeleitungsaufgaben genannt. Noch sind sie selten. Angesichts zurückgehender Priesterzahlen werden aber wohl in Zukunft immer häufiger Laien Gemeindeleitungsaufgaben übernehmen. In der KODA werden jetzt Wege gesucht, diese besonderen Aufgaben arbeitsvertragsrechtlich zu regeln und auch entsprechend zu honorieren.

Familienfreundlich

Von Dienstnehmerseite wurde ein Antrag zur Teilzeitarbeit eingebracht (§ 15b ABD, Teil A, 1.). Eltern, die im kirchlichen Dienst stehen, sollen künftig beide ein Recht auf Teilzeitarbeit haben, solange Anspruch auf Erziehungsurlaub besteht. Die bisherige

Soll-Bestimmung (Das „Soll“ kann z. B. aus schwerwiegenden betrieblichen Gründen verweigert werden.) würde zu einem Muss.

Archivare

Die Arbeit in den kirchlichen Archiven sei mit der in staatlichen nur eingeschränkt vergleichbar, wurde immer wieder von Seiten der Archivare angemahnt. So würden z. B. kirchliche Archive für die Stammbaum- und Urkundenforschung in ungleich größerem Maß in Anspruch genommen.

Die KODA prüft derzeit Tätigkeitsmerkmale und Arbeitsbelastung der Archivare und wird voraussichtlich noch in diesem Jahr entscheiden, ob Änderungen bei den Tätigkeitsmerkmalen und in der Eingruppierung erforderlich sind.

Manfred Weidenthaler

KirchenmusikerInnen

Ohne Erfolg blieben die Verhandlungen über eine Novellierung der KirchenmusikerInnen-Dienstordnung. Nicht nur zwischen den Positionen von Dienstnehmer- und Dienstgeberseite bestanden erhebliche Differenzen. Auch die einzelnen Bistümer hatten sehr unterschiedliche Vorstellungen.

Damit bleibt bis auf weiteres alles beim Alten. Für die Mehrzahl der MusikerInnen dürfte dies nicht von Nachteil sein, da mit wesentlichen Verbesserungen nicht zu rechnen war.

Überschuldung

Gehalts- und Lohnabtretungen sind in Zukunft nur noch bei Zustimmung des Dienstgebers zulässig. Die von der KODA beschlossene Änderung der §§ 36, Teil A, 1. und 31, Teil B, 1. des ABD soll MitarbeiterInnen in finanziellen Schwierigkeiten helfen. Ziel ist es, die Gefahr zu verringern, sich durch Abtretungen ausweglos zu verschulden. Zugleich soll verhindert werden, dass Beschäftigte durch Abtretungen an Freunde oder Bekannte versuchen, sich Zahlungs- oder Unterhaltungsverpflichtungen zu entziehen.

630 DM-Beschäftigte

Bislang ohne Ergebnis verliefen die Gespräche über die Situation der geringfügig Beschäftigten. Nach wie vor vertritt die Dienstnehmerseite die Rechtsauffassung, dass Beschäftigte im Zweifelsfall nach den günstigeren Regelungen des Teils A bzw. B des ABD zu behandeln sind, soweit sie nichts Anderes wünschen.

Die Dienstgeber legten einen Entwurf zur Neuregelung des ABD Teil F (geringfügig Beschäftigte) vor. Sie boten eine Erhöhung der Stundenvergütung. Dem gegenüber standen eine stärkere Abtrennung vom ABD Teil A (Angestellte), Streichung des Weihnachtsgeldes und Verzicht auf die automatische Übernahme der künftigen Vergütungserhöhungen im Öffentlichen Dienst. Die Vorlage fand in erster Lesung nicht die erforderliche Mehrheit und wurde zurückgezogen.

Im Herbst ist mit neuen Vorschlägen der Dienstgeberseite zu rechnen.

Manfred Weidenthaler

Altersversorgung bei Vereinen, Verbänden und Orden

Neue Ordnung soll Versorgung für alle sichern

Automatisch erhalten Beschäftigte der Ordinariate und Kirchenstiftungen zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung. Bis zu 91,75 % des Nettolohns können kirchliche MitarbeiterInnen als Altersbezüge bekommen (ausführliche Informationen im KODA Kompass Nr. 2).

Den MitarbeiterInnen kirchlicher Vereine, Verbände und Orden wird diese Alters- und Hinterbliebenenversorgung nicht immer gewährt. Manche Einrichtungen können oder wollen den Zusatzversorgungskassen nicht beitreten. Ein Grund dafür ist, daß es für den Arbeitgeber nahezu unmöglich ist, später wieder auszutreten, da dann hohe Ablösezahlungen fällig werden.

Einige Dienstgeber zahlen den Beschäftigten ersatzweise Beiträge zu einer Lebensversicherung.

Die MitarbeiterInnen anderer Einrichtungen gehen völlig leer aus. Um

diesem Missstand abzuhelpen, plant die KODA eine neue Versorgungsordnung.

Sie soll Einrichtungen, die keiner Zusatzversorgungskasse angehören, ermöglichen, für ihre Beschäftigten eine private Renten- und Hinterbliebenenversicherung abzuschließen. Die Dienstnehmerseite erarbeitet derzeit die Eckdaten für diese neue Versicherung. Neben einer Altersrente wird sie Witwen- und Waisenrente, sowie Erwerbs- und Berufsunfähigkeitsrente umfassen. Ziel ist eine weitgehende Vergleichbarkeit der Leistungen zwischen der bestehenden Zusatzversorgung und dem neuen System.

Auch künftig wird es für die Beschäftigten jedoch keine Wahlmöglichkeit zwischen den Alterssicherungssystemen geben. Der jeweilige Arbeitgeber trifft die Entscheidung für seine gesamte Einrichtung. Für Einrichtungen, die bereits in einer Zusatzversorgungskasse sind, wird sich nichts ändern.

Manfred Weidenthaler

Gemeinde- und PastoralreferentInnen

Neuer Anlauf zu gemeinsamer bayerischer Ordnung

Zuerst braucht das Haus ein Fundament und Mauern, erst dann kann das Dach errichtet werden. Im Fall der pastoralen Berufe legen die Bischöfe Fundamente und bauen Mauern. Die KODA setzt das arbeitsrechtliche Dach darauf.

Die in den bischöflichen Bereich fallenden Grundfragen wie Berufsdefinition, mögliche Tätigkeitsfelder und er-

forderliche Qualifikationen sind derzeit je Beruf in sieben zum Teil voneinander abweichenden Ordnungen geregelt.

Bis Ende des Jahres sollen in Arbeitsgruppen die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zusammengestellt werden. Auf dieser Grundlage soll dann die Überarbeitung der bisherigen Regelungen für Gemeinde- und PastoralreferentInnen fortgesetzt werden.

Manfred Weidenthaler

Altersgrenze bleibt

Über 68 nur in Ausnahmefällen

A Arbeit für Jüngere soll das Beschäftigungsverbot für über 68-jährige schaffen. Leider zeigt die Praxis, dass es in Einzelfällen nicht möglich ist, geeignete jüngere Ersatzkräfte zu finden.

Renter durften aber bisher höchstens bis zur Vollendung des 68. Lebensjahres beschäftigt werden. Die KODA hat jetzt in einer Protokollnotiz zum § 60 ABD Teil A, 1. festgelegt, dass eine Über-

schreitung der Altersgrenze in „begründeten Fällen ausnahmsweise“ möglich ist. Dies gilt für MesnerInnen, HausmeisterInnen, KirchenmusikerInnen, Hauswirtschaftskräfte und PfortnerInnen, „wenn keine geeigneten jüngeren Kräfte zur Verfügung stehen“.

Der jeweilige Dienstgeber ist weiterhin verpflichtet, sich um jüngere Kräfte zu bemühen. Die Protokollnotiz gilt zunächst für drei Jahre.

Manfred Weidenthaler

LeiterInnen von Kindertagesstätten

Herabgruppierung nicht zwingend

Das Bayerische Sozialministerium hat in Abstimmung mit dem Kommunalen Arbeitgeberverband Bayern und dem Staatsministerium der Finanzen förderrechtliche Klarstellungen hinsichtlich der Eingruppierung von LeiterInnen von Kindertagesstätten gegeben, die auch für den ABD-Bereich von Bedeutung sind.

Schwankende Kinderzahl

Gemäß ABD richtet sich die Eingruppierung von LeiterInnen nach der sogenannten Durchschnittsbelegung. Deren Er-

nis eine **Tarifautomatik und führt zu einer Rückgruppierung.**

Eine Herabgruppierung ist bei häufigen Schwankungen aber nur dann veranlasst, wenn in zwei aufeinanderfolgenden Jahren die erforderliche Durchschnittsbelegung nicht mehr erreicht worden ist. Bei einem nur vorübergehenden Absinken kann es deshalb bei der zuletzt maßgeblichen Eingruppierung bleiben. Mit dieser förderrechtlichen Klarstellung besteht bei **geringfügigen** Unterschreitungen der Kinderzahl die Möglichkeit, den Zweijahres-Zeitraum auszuschöpfen.

Zu beachten ist, dass **keine arbeitsrechtliche Verpflichtung des Dienstgebers** besteht, auf diese Weise zu verfahren; arbeitsrechtlich gilt weiterhin die Anmerkung Nr. 10 zur G.2-Regelung (ABD Teil A, 3.3) für Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst im Kindertagesstättenbereich, nach der der Ermittlung der Durchschnittsbelegung für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1.10.–31.12. des vorangegangenen Kalenderjahres vorgegebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen ist.

Es ist derzeit ausschließlich **förderrechtlich** möglich davon abzuweichen. Betroffene sollen ihre Träger darauf aufmerksam machen.



Sinkende Kinderzahlen müssen nicht immer zur Rückgruppierung führen. Foto: S. Steiner-Püschel

mittlung erfolgt im Zeitraum vom 01.10.–31.12. jedes Jahres. Bei Absinken der Kinderzahl unter die jeweils festgelegte Grenze greift nach **derzeitigem Verständ-**

Ihre KODA-VertreterInnen

Diözese Augsburg

Eduard Frede 0821/3152301
Angelika Haselböck 0821/462155
Johannes Reich 08341/938231

Erzdiözese Bamberg

Johannes Hoppe 0911/4010262
Susanne Steiner-Püschel 0911/261390

Diözese Eichstätt

Rainer Kastl 08421/50632
Renate Ziller 08421/50241

Erzdiözese München und Freising

Gabriele Baumann 089/21371800
Martin Binsack 089/1431410
Ingrid Enzner 08122/18437
Manfred Weidenthaler 08034/4084

Diözese Passau

Dr. Joachim Eder 08507/922603
Elisabeth Weinzierl 0851/87979

Diözese Regensburg

Sandra Sperrer 0941/5972305
Michael Wenninger 08731/91623

Diözese Würzburg

Jürgen Herberich 0931/94220
Beate Reisert 06021/392124

Vertreter der Lehrerkommission

Reinhard Donhauser-Koci 08545/701

Änderungskündigung bei Herabgruppierung

Darüberhinaus ist nach Auffassung des Ministeriums bei einer Verringerung der Durchschnittsbelegung **auf Dauer** eine Änderungskündigung vorzunehmen.

Förderrechtlich ist dabei die Durchsetzbarkeit dieser Änderungskündigung von Bedeutung. Eine Herabgruppierung ist förderungsrechtlich dann zu berücksichtigen, wenn sie tarif- und arbeitsrechtlich durchsetzbar ist bzw. durchsetzbar wäre.

Konkret würde dies bedeuten, dass – abhängig von der individuellen Kündigungsfrist – der Dienstgeber eine Änderungskündigung aussprechen muss, dabei aber die Kündigungsfristen zu beachten hat. Für unkündbare Angestellte gilt eine Kündigungsfrist von 6 Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

Die Mitarbeiterseite möchte baldmöglichst eine entsprechende Besitzstandsregelung für diese Fälle auch arbeitsrechtlich in der BayRK beantragen.

Dr. Joachim Eder

Arbeitsrechtliche Hinweise für werdende Mütter und Väter – sowie die, die es schon sind



Foto: B. Weidenthaler

Mutterschutzgesetz (MuSchG) von 1968

Stichwort	Fundstelle	Inhalt
Beschäftigungs- verbote	§ 3	- wenn nach ärztlichem Zeugnis das Leben oder die Gesundheit der Mutter oder des werdenden Kindes gefährdet ist; - in den 6 Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin – es sei denn, die werdende Mutter erklärt sich ausdrücklich bereit zu arbeiten, Widerruf jederzeit möglich;
	§ 4	- die Verbote bezüglich schweres Heben, dauerndes Stehen und Akkordarbeit sind für den kirchlichen Bereich kaum von Belang
	§ 6	nach der Entbindung: - 8 Wochen nach der Entbindung striktes Beschäftigungsverbot – auch nicht freiwillig! Bei Mehrfach- oder Frühgeburten 12 Wochen.
	§ 8	Nacht- und Sonntagsarbeit: - Werdende und stillende Mütter dürfen nicht in der Nacht (20.00 bis 6.00 Uhr) und nicht an Sonn- und Feiertagen arbeiten.
(weitere Ausführungen: ZMV 1/1996)		
Mitteilungspflicht	§ 5	Sobald der Zustand bekannt ist, soll die Mitarbeiterin die Schwangerschaft und den von Hebamme oder Arzt errechneten Termin dem Arbeitgeber mitteilen. Wenn keine Mitteilung erfolgt, besteht auch kein Mutterschutz!
Stillzeit	§ 7	Die benötigte Zeit ist freizugeben, sie darf keinen Verdienstausschlag nach sich ziehen.
Kündigungsschutz	§ 9	Einer werdenden Mutter und bis 4 Monate nach der Entbindung darf nicht gekündigt werden. (Befristete Arbeitsverträge laufen jedoch aus.)
	§ 10	Sie selbst kann zum Ende der Schutzfrist (8 Wochen nach Entbindung) ohne Fristen kündigen.
Mutterschaftsgeld	§§ 13 u.14	Für die 6 Wochen vorher und 8 Wochen nachher von der Krankenkasse (wenn selbst versichert), - dazu vom Arbeitgeber die Differenz zwischen 25,- DM und dem durchschnittlichen Netto-Tagesgeld (d.h. Netto-Gehalt ungefähr wie vor der Schutzfrist).
Vorsorge- untersuchungen	§ 16	Hierfür muss Dienstbefreiung gewährt werden.

Stichwort	Fundstelle	Inhalt
Erziehungsurlaub Frist Vater? Mutter? Beendigung/ Verlängerung Urlaub? Kündigungsschutz Arbeiten im EU? Kündigung durch AN	Bundeserziehungs- geldgesetz (BERzGG) verschiedene §§	Erziehungsurlaub ist der vom Gesetzgeber bis zum 3. Lebensjahr des Kindes mögliche Urlaub zu dessen Erziehung. - 4 Wochen vor Beginn vom Arbeitgeber verlangen; - zwischen Vater und Mutter kann bis zu 3x gewechselt werden; - kann mit Zustimmung des Arbeitgeber vorzeitig beendet oder verlängert werden; - vorher nicht eingebrachter Erholungsurlaub verfällt nicht bis zum Ablauf des Jahres nach Wiederaufnahme der Arbeit; - Kündigungsschutz während des Erziehungsurlaubs; - Teilzeitarbeit bis zu 19 Stunden beim gleichen Arbeitgeber oder mit Zustimmung des Arbeitgebers auch bei einem anderen Arbeitgeber möglich. Dabei handelt es sich immer um einen neuen, auf Zeit abgeschlossenen Arbeitsvertrag; - Der/die ArbeitnehmerIn kann zum Ende des Erziehungsurlaubes das Beschäftigungsverhältnis mit einer Frist von 3 Monaten kündigen.
Erziehungsgeld	Bundeserziehungs- geldgesetz (BERzGG) ver- schiedene §§	In den ersten 6 Monaten 600,- DM (Stand 1995), Einkommensgrenze 100.000,- DM pro Jahr für Ehepaare; - danach vermindertes Erziehungsgeld, sehr niedrige Einkommensgrenzen (z. B. Ehepaar, 2 Kinder: ab DM 50.400,- pro Jahr gibt es nichts mehr!); - beantragen in Bayern beim zuständigen Versorgungsamt.
Beihilfe kein Anspruch Möglichkeit der Selbstzahlung Weiterversicherung der sog. "Altfälle" unterhältig Weiter- beschäftigte	Beihilferegelungen der Bayerischen Regional-KODA und diözesane Regelungen	(komplizierte Materie – Beratung durch die zuständigen Stellen am Ordinariat ist unbedingt zu empfehlen!!!) - Im Erziehungsurlaub (EU) und Sonderurlaub (SU) besteht kein Anspruch auf Beihilfe; - wer schon vor Antritt des EU im Tarif 820K versichert war, kann für sich selbst und die Familienmitglieder diesen Tarif weiterbezahlen (für die Dauer des ganzen jeweiligen EU und anschließenden SU). Das kann allerdings recht teuer werden, da der Beitrag (Stand 1999) in diesem Tarif für die Frau DM 49,90 für den Mann DM 38,80 und für jedes Kind bis 18 J. DM 6,20, über 18 J. DM 18,90 pro Monat beträgt. Seit 1.1.99 kann der Beschäftigte wählen, ob er Familienangehörige mitversichern will. - Altfälle (also schon vor dem 31.8.1994 Beschäftigte) behalten ihren günstigen Status (Tarif 820 – ab 1.1.99: 820K), wenn sie nach dem EU bzw. SU mindestens mit der Hälfte der Vollbeschäftigten-Wochenstunden arbeiten (19,25) - Wenn sie unterhältig weiterarbeiten, müssen sie den Differenzbetrag selbst zahlen oder sich mit dem Tarif 810 begnügen. - Zahlung der Beihilfe bei der Geburt: Mit der Meldung beim AG über die Geburt wird die Beihilfezahlung von 450,- DM veranlasst - weitere 250,- DM gibt es nach Beantragung durch die Beihilfekasse selber.
Zusatzversorgung Rentenabschläge bei SU über 12 Monate	Bundeserzie- hungsgeldgesetz, verschiedene §§	Der EU nach dem BERzGG hat keine nachteiligen Folgen für die spätere Rente. Ein SU bis zu 12 Monaten auch nicht, dann allerdings müssen Rentenabschläge hingenommen werden. Vorsicht bei geringfügiger Beschäftigung: hier besteht kein Anspruch auf Zusatzversorgung.
Bewährungszeiten bis 5 Jahre keine Auswirkungen	ABD Teil A, 1. § 23a(4)	Bewährungszeit ist die Zeit, nach der ein/e ArbeitnehmerIn in die nächst höhere Vergütungsgruppe kommt, wenn er/sie die geforderte Arbeit leistet. Diese Zeit muss ohne Unterbrechung zurückgelegt werden. Keine Auswirkungen: Unterbrechungen wegen EU oder SU sind bis zu 5 Jahren unschädlich. (d.h.: nach 3 Jahren EU und 2 Jahren SU läuft die Bewährungszeit wieder weiter). Die Mutterschutzfristen (6 Wochen vor und 8 nach der Geburt) zählen sogar zur Bewährungszeit dazu. Wer länger pausiert, kann Nachteile haben: Die Bewährungszeit beginnt von vorne.
Dienstbefreiungen	ABD Teil A, 1. § 52	1 Tag bei Niederkunft der Ehefrau; 1 Tag zusätzlich bei Niederkunft, wenn ein weiteres Kind unter 12 Jahren im Haushalt lebt; 1 Tag bei Taufe, wenn die Feier auf einen Arbeitstag fällt.
Teilzeit	ABD Teil A, 1. § 15 b	Möglichkeit, die Arbeit zu reduzieren, wenn ein Kind unter 18 Jahren im Haushalt lebt. Möglich für 5 Jahre – Verlängerung möglich – Vorsicht! Beihilfe!!! Nach Ablauf dieser Zeit wird er/sie jedoch wieder „Altfall“ in der Beihilfe.

Martin Binsack

Ohne Anspruch auf Vollständigkeit! Irrtum vorbehalten! Rechtsansprüche gegenüber der Redaktion können aus den Artikeln nicht abgeleitet werden.

Und die Arbeit nimmt kein Ende

Die kirchliche Arbeitszeitordnung

Mit Inkrafttreten des Arbeitszeitrechtsgesetzes zum 6.6.1994 wurde im Artikel 1 das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) geschaffen. Für die Kirchen beinhaltet es in § 7 Abs. 4 in Verbindung mit Abs. 1 und Abs. 2 sowie § 12 die Möglichkeit, von den Regelungen über die Arbeitszeit, Ruhezeit, Ausgleichszeiträume und Nachtarbeit abzuweichen. Ausdrücklich ausgenommen aus dem Geltungsbereich wurde der liturgische Bereich (§ 18 Abs. 1 Nr. 4 ArbZG).

Die Bayerische Regional-KODA hat in der Folge zum 1.5.1997 die Kirchliche Arbeitszeitordnung (KAZO) mit einer Laufzeit bis zum 30.4.1999 in Kraft gesetzt. Nach einem 2jährigen Probelauf wurde auf der 88. Vollversammlung diese Befristung aufgehoben. Nachdem die KAZO insgesamt positiv bewertet wird, wurde auf Wunsch der MitarbeiterInnen nur eine inhaltliche Änderung vorgenommen: ein von 4 auf 8 Wochen verlängerter Ausgleichszeitraum für Dienst an Feiertagen, die auf einen Werktag fallen (§8 und §13 KAZO). Diese Änderungen treten zum 1.5.1999 in Kraft.

Jugendpfleger, Bildungsreferenten...

Diese MitarbeiterInnen mit sogenannten „kirchenspezifischen“ Tätigkeiten sind in der Regel in der kirchlichen Kinder-, Erwachsenen-, Verbands-, Jugend-, und Beratungsarbeit tätig (§2a KAZO). Für sie ist es möglich, die jährliche Höchstarbeitszeit von 2002 Stunden nicht im 8-Stunden-Tag, sondern im 9- oder maximal 10-Stunden-Tag abzuleisten. Dabei sollen 60 Stunden in der Woche nicht überschritten werden. Die dabei anfallenden Reisezeiten sind keine Arbeitszeiten im Sinne des ArbZG, sondern werden nach ABD nur zur Vergütung als solche berechnet. Für MitarbeiterInnen mit Referententätigkeit heißt dies, dass nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme Arbeitszeit im Sinne des ArbZG ist.

MitarbeiterInnen, die Kurse und Seminare am Wochenende abhalten, bietet § 4 KAZO die Möglichkeit, an bis zu 10 Wochenenden im Jahr die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 10 Stunden zu verlängern. An 4 der 10 Wochenenden kann die maximale tägliche Arbeitszeit sogar auf 12 Stunden verlängert werden. In der Folge kann die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden ebenfalls an 4 Wochenenden auf 9 Stunden reduziert werden. Für die Begleitung von Zielgruppen auf längeren Fahrten, Reisen oder Freizeiten (§ 5 KAZO) kann an bis zu 60 Tagen im Jahr die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 10 Stunden ohne Zeitausgleich verlängert werden. Auch hier ist es möglich, die tägliche Ruhezeit auf bis zu 9 Stunden zu reduzieren.

Bis zu siebenmal im Monat kann gemäß § 7 KAZO die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden auf bis zu 9 Stunden verkürzt werden. Damit ist den MitarbeiterInnen die Möglichkeit gegeben, ihre Arbeitszeit besser einzuteilen ohne auf einen Mindestschutz verzichten zu müssen. Eine Anpassung der Ruhezeit bei Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft ist dabei der Dienststelle überlassen.

Ein Ausgleich für die Beschäftigung an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag ist nach § 8 KAZO innerhalb eines Zeitraumes von 8 Wochen zu gewährleisten.

Mesner, Kirchenmusiker, Gemeindereferent...

Bei diesen MitarbeiterInnen, die im „liturgischen“ Bereich tätig sind, handelt es sich vor allem um GemeindeassistentInnen und -referentInnen, PastoralassistentInnen und -referentInnen, SeelsorgshelferInnen, KirchenmusikerInnen und MesnerInnen. Für diese MitarbeiterInnen ist – sofern sie laut Arbeitsvertrag im liturgischen Bereich beschäftigt sind – gemäß § 18 Abs. 1 Nr. 4 ArbZG das Arbeitszeitgesetz nicht anzuwenden. Mit den vorliegenden Regelungen der KAZO Teil B ist gewährleistet, dass diese MitarbeiterInnen

DAS STICHWORT

Codex Iuris Canonici – Das Kirchenrecht

CIC - Codex Iuris Canonici ist die Bezeichnung für die Sammlung des weltweit gültigen kirchlichen Rechts der lateinischen katholischen Kirche. Der heute gültige Kodex wurde vom Papst 1983 in Kraft gesetzt.

Er regelt die wesentlichen Rechtsbeziehungen der „Christgläubigen“, der kirchlichen Amtsträger, der Verbände und der öffentlichen wie privaten juristischen Rechtspersonen zueinander und nach außen in den staatlichen Bereich. Dazu kommen Verfassungsgrundlagen, Sakramenten-, Straf- und Prozessrecht.

Für den arbeitsrechtlichen Bereich besteht nur eine Rahmengesetzgebung, die von jedem Bischof für seine Diözese in unterschiedlicher Weise ausgefüllt werden kann. Diözesanes Recht kann sich dabei nur im vorgegebenen Rahmen des weltkirchlichen Rechts bewegen.

Dr. Joachim Eder

erstmalig nicht mehr der völlig freien Arbeitszeitgestaltung des jeweiligen Arbeitgebers unterliegen, sondern einen Mindestschutz besitzen. Die KAZO Teil B regelt dabei nur die Tätigkeiten der genannten MitarbeiterInnen, die gemäß § 10 Abs. 1 KAZO im liturgischen Bereich mit der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Gottesdiensten und damit im Zusammenhang stehenden Gründen notwendig sind. Für alle übrigen Tätigkeiten gelten die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes, des ABD bzw. Teil A der KAZO. In der Regel wird es eine berufliche Tätigkeit ausschließlich im liturgischen Bereich nur im Teilzeitbereich geben, z. B. bei MesnerInnen und KirchenmusikerInnen.

Die dienstplanmäßige Arbeitszeit kann nach § 11 KAZO auf höchstens 6 Tage pro Woche verteilt werden. Ein freier Tag pro Woche ist somit Pflicht. Die tägliche Arbeitszeit beträgt 8 Stunden, kann jedoch

auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, sofern die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit von 8 Stunden im Jahresmittel nicht überschritten wird. An Ostern und Weihnachten – für höchstens je 3 Tage – und an bis zu 8 besonderen Gemeindefesttagen kann sie auf höchstens 12 Stunden verlängert werden, wenn hierfür ein Ausgleich innerhalb von 4 Wochen geschaffen wird.

Die ununterbrochene Ruhezeit (§ 12 KAZO) darf für diese MitarbeiterInnen bis zu achtmal im Kalenderjahr um bis zu 2 Stunden wegen dringender dienstlicher oder betrieblicher Gründe gekürzt werden. Es muss jedoch ein Ausgleich innerhalb von 4 Wochen durch die Verlängerung anderer Ruhezeiten auf 12 Stunden erfolgen. Eine Kürzung der Ruhezeit an Ostern und Weihnachten ist an 3 aufeinanderfolgenden Tagen möglich. Damit wird der liturgischen Praxis vieler Pfarreien Rechnung getragen.

An Sonn- und Feiertagen dürfen MitarbeiterInnen nur zu Tätigkeiten gemäß § 10 Abs. 1 oder aus damit in Zusammenhang stehenden Gründen herangezogen werden. Werden Arbeiten an einem auf einen Werktag fallenden gesetzlichen Feiertag oder an einem Werktag, an dem aufgrund einer besonderen kirchlichen Feiertagsregelung oder betrieblichen Regelung nicht gearbeitet wird, verrichtet, ist ein Ausgleich zu gewähren. Dies kann durch einen zusätzlichen arbeitsfreien Tag innerhalb der nächsten 8 Wochen oder einmal im Jahr für je 2 Wochenfeiertage durch einen arbeitsfreien Samstag mit dem darauffolgenden Sonntag erfolgen. Letzteres gilt auch für die MitarbeiterInnen, die an einem auf einen Sonntag fallenden gesetzlichen Feiertag arbeiten müssen.

Praktikabler Arbeitnehmerschutz

Die Bayerische Regional-KODA setzt mit der KAZO den Schutzgedanken des Arbeitszeitgesetzes für den kirchenspezifischen Bereich um, unter Berücksichtigung praktikabler Lösungen. Gerade für die MitarbeiterInnen mit liturgischen Tätigkeiten gewährt die KAZO einen bisher nicht vorhandenen Rechtsschutz. Sie entspricht mit ihren Regelungen auch dem Anliegen vieler Dienstgeber und MitarbeiterInnen im Bildungsbereich, die aufgrund ihrer Tätigkeit bisher nicht ausreichend im ArbZG berücksichtigt waren.

Eduard Frede

Auf den Punkt gebracht

KirchenmusikerIn, MesnerIn

„Was ist, wenn der 3. Oktober auf einen Sonntag fällt?“

Für Mesner und Kirchenmusiker ist der Sonntag Arbeitstag. Fällt auf einen solchen Sonntag ein Feiertag wie in diesem Jahr am 3. Oktober, haben Sie Anspruch auf einen zusätzlichen freien Tag. Entsprechendes gilt für die übrigen gesetzlichen Feiertage.

Darüberhinaus haben Sie Anspruch auf ersatzweise Arbeitsbefreiung für Dienst am Hl. Abend, an Silvester und an Mariä Himmelfahrt. Für den Karsamstag und den Samstag vor Pfingsten steht Ihnen für Arbeit ab 12 Uhr Freizeitausgleich zu (ABD Teil A, 1. § 16). Ferner kann an weiteren Tagen aufgrund betrieblicher Regelung Anspruch auf Arbeitsbefreiung bestehen.



Foto: M. Paschwitz

Diese zusätzliche Freizeit ist Ihnen jeweils innerhalb der darauffolgenden 8 Wochen zu gewähren. Ersatzweise kann Ihr Dienstgeber auch zwei derartige zusätzliche freie Tage zusammenfassen und Ihnen einmal im Jahr ein zusätzliches Wochenende frei geben (vgl. Kirchliche Arbeitszeitordnung Teil B, ABD Teil C).

BaubezirksleiterIn

„Ich bin oft 12 Stunden und länger unterwegs.“

Da Sie keine „kirchenspezifische“ Tätigkeit ausüben, greift bei Ihnen nicht die kirchliche Arbeitszeitordnung, sondern das ABD Teil A § 17. Grundsätzlich werden Ihnen pro Tag bis zu 10 Stunden einschließlich Reisezeit angerechnet.

Leisten Sie an mindestens 10 Tagen im Monat auswärts mindestens die betriebsübliche/dienstplanmäßige Arbeitszeit und



© 1998 TLC TeWi Verlag GmbH

fallen darüberhinaus mehr als 2 Stunden Reisezeit an, wird jeweils eine weitere Stunde hinzugerechnet. Maximal sind also 11 Stunden/Tag zu vergüten.

PfarrsekretärIn

„Ich bin alleinerziehend, habe 2 kleine Kinder und soll in meiner Freizeit noch zu Sitzungen und Veranstaltungen kommen.“

Das „Weisungsrecht“ erlaubt dem Arbeitgeber zu bestimmen, wann und wo Sie arbeiten. Er kann also anordnen, dass Sie z. B. zu einer Kirchenverwaltungssitzung kommen, um den Haushaltsplan vorzustellen. Dabei hat er jedoch nach „Billigkeit“ vorzugehen (§ 315 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch). Wird der Termin z. B. am Tag vorher oder gar erst am gleichen Tag mitgeteilt, ist dies in der Regel wohl offensichtlich „unbillig“. Erstens gibt es im Allgemeinen keinen sachlichen Grund für eine so späte Information, zweitens kann nicht verlangt werden, dass Sie innerhalb von Stunden einen Babysitter finden bzw. kleine Kinder

unbeaufsichtigt lassen. Sie können notfalls die Arbeit als unzumutbar verweigern.

Nehmen Sie an Veranstaltungen auf Anweisung teil, handelt es sich um Arbeitszeit. Die Zeit ist entweder durch Freizeit auszugleichen oder als Überstunden zu bezahlen. Bei Arbeit zu besonderen Zeiten stehen Ihnen darüberhinaus Zeitzuschläge zu: ab 20 Uhr 2,50 DM/Stunde, am Samstag ab 13 Uhr 1,25 DM/Stunde, am Sonntag 25 % der Stundenvergütung (ABD Teil A, 1. § 35; Definition von Nachtarbeit: § 15 Abs. 8). An Feiertagen gelten zum Teil höhere Sätze.

Für Auskünfte wenden Sie sich ggf. an die zuständige Stiftungsaufsicht.

Manfred Weidenthaler

Katholische Schulbildung will mehr

Die Lehrerkommission für kircheneigene Schulen



DienstnehmervertreterInnen der Lehrerkommission: J. Landherr, K. Jüttler, H. Hofmann, Dr. C. Spannagl, W. Dennstädt, R. Donhauser-Koci

Die Kommission zur Regelung des Arbeitsrechts der angestellten Lehrkräfte an kirchlichen Schulen hat sich konstituiert:

Vorsitzender ist

- Reinhard Donhauser-Koci (Dienstnehmerseite = DN)

Stellvertretender Vorsitzender ist

- Pater Johannes Bauer OSB (Dienstgeberseite = DG);

im Vorbereitungsausschuss sind

- Dr. Andreas Hatzung (DG),
- Ulrich Haaf (DG),
- Klaus Jüttler (DN)
- Josef Landherr (DN);

die anderen stimmberechtigten

Mitglieder sind

- Prälat Ernst Blöckl (DG),
- Abt Wolfgang Hagl OSB (DG),
- Schwester Petra Steinbüchler IBMV (DG),
- Hannelore Hoffmann (DN),
- Dr. Christian Spannagl (DN)
- Wolfgang Dennstädt (DN).

Wie eine „Tarifkommission“ wird diese Lehrerkommission über alles beraten, was das Arbeitsverhältnis der rund 4000 Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis an kirchlichen Schulen in Bayern angeht.

Nach dem Willen der Bischöfe, die die Einheitlichkeit des kirchlichen Dienstes betonen, wurde vereinbart, dass die Lehrer-

kommission, ihrem speziellen Auftrag folgend, eigenständig arbeitet und dennoch Teil der Bayer. Regional-KODA ist.

Die Lehrerkommission ist notwendig, um ein einheitliches Arbeitsvertragsrecht für Lehrkräfte zu entwickeln. Derzeit werden an kirchlichen Schulen Verträge mit unterschiedlichsten Regelungen abgeschlossen. Dabei ist zu beachten, dass Regelungen für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen wesentlich von staatlichen Regelungen abhängen und sich daher stark vom Arbeitsvertragsrecht für andere Kirchenangestellte unterscheiden.

Es soll nun möglich werden, die Arbeitsverhältnisse so auszugestalten, dass es den Lehrkräften gelingen soll, noch besser als bisher der kirchlichen Bildungsaufgabe nachzukommen. Jedem ist leicht klar, dass katholische Schulbildung etwas mehr will, als die notwendigerweise mehr pluralistische Orientierung an staatlichen Schulen bieten kann.

Die Stellung der angestellten Lehrkräfte an kirchlichen Schulen unterscheidet sich arbeitsrechtlich und vergütungsmäßig teilweise deutlich von der Stellung der verbeamteten KollegInnen an staatlichen Schulen. Die Vertreter der Lehrkräfte streben hier eine stärkere Gleichstellung an und setzen deshalb große Hoffnung auf die „Lehrerkommission in der Bayer. Regional-KODA“.

Josef Landherr

Warum eine Lehrerkommission?

Das Ziel

Vereinheitlichung des Arbeitsvertragsrechts für LehrerInnen als Angestellte an kirchlichen Schulen.

Der Weg

1998 hat sich die Lehrerkommission konstituiert. Sie ist eine Kommission in der Bayerischen Regional-KODA und soll maximal zwei Amtsperioden (10 Jahre) bestehen. Für diese Zeit hat sie die Aufgabe, einheitliche arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für alle kirchlichen Schulen in Bayern zu entwickeln.

Die DienstnehmervertreterInnen in der Kommission werden von ca. 4000 Lehrkräften gewählt, die DienstgebervertreterInnen von der Freisinger Bischofskonferenz berufen.

Darüberhinaus sind der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende der KODA Mitglieder der Lehrerkommission ohne Stimmrecht.

Umgekehrt sind der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende der Lehrerkommission stimmberechtigte Mitglieder der KODA.

Die Redaktion



nach R. Alf

Original in: Images

Der Konflikt um die Einmalzahlung

Automatische Auszahlung umstritten



Ringens um Konsens - Wolfgang Rückl (Stellv. Vorsitzender - Dienstgeberseite) und Dr. Joachim Eder (Vorsitzender - Dienstnehmerseite) Foto: J. Hoppe

Die Übernahme der Tarifabschlüsse des Öffentlichen Dienstes stand im Mittelpunkt der 89. Vollversammlung. Vergütungserhöhungen bedürfen im Bereich der Bayer. Regional-KODA keines eigenen Beschlusses. Alle Änderungen in den Tarifverträgen des Öffentlichen Dienstes, die Grundvergütung, Ortszuschlag, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld und die allgemeine Zulage betreffen, gelten automatisch auch für die kirchlichen Beschäftigten.

Der Streitpunkt

Der Streit entzündete sich daran, ob die diesjährig vereinbarte Einmalzahlung Teil dieser „Vergütungsautomatik“ ist. Die Tarifparteien des Öffentlichen Dienstes hatten 3,1 % Erhöhung der Bezüge ab April und für die Monate Januar bis März eine Einmalzahlung von 300,- DM vereinbart.

Die DienstnehmervertreterInnen erwarteten, dass beide Vergütungsbestandteile **automatisch** und **ohne zusätzlichen KODA-Beschluss** auch den kirchlichen Beschäftigten ausbezahlt würde.

Dass die lineare Erhöhung von 3,1 % „automatisch“ auszuzahlen ist, wurde von der Dienstgeberseite nicht bestritten. Auf die Einmalzahlung hätten die MitarbeiterInnen jedoch **keinen automatischen Anspruch**. Bevor die 300,- DM ausgezahlt werden könnten, müsse ein entsprechender KODA-Beschluss erfolgen.

„Automatische“ Auszahlung unverzichtbar

Die VertreterInnen der MitarbeiterInnen beriefen sich auf die „Vergütungsautomatik“ des ABD. Die „Vergütungs-

automatik“ wurde 1995 bei der Trennung vom BAT (dem Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes) den MitarbeiterInnen zugesichert. Es sei damals – so die DienstnehmervertreterInnen – „politischer Wille“ beider Seiten gewesen, dass „alles was unter das Stichwort ‘Vergütung und Vergütungstarifvertrag’ falle“, von der „Automatik“ erfasst werde.

Diese Sicherheit sei für die MitarbeiterInnen erforderlich, da sie nicht die Möglichkeit hätten, Vergütungserhöhungen – z. B. durch Streiks – zu erkämpfen. Eine umfassende Automatik sei daher von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigten. Dies gelte auch im Hinblick auf mögliche andere künftige Lohn- und Vergütungsformen, die ebenfalls von der „Vergütungsautomatik“ erfasst werden müssten.

Kein Blankoschein für Tarifabschlüsse

Die Dienstgebervertreter beriefen sich auf den Wortlaut des ABD, welcher ihrer Auffassung nach eine automatische Übernahme von Einmalzahlungen nicht vorsehe (Teil A, § 26 und Teil B, § 22). Alles was über den Wortlaut hinausgehe, könne nur „von Fall zu Fall“ behandelt werden, da sich die Dienstgeber nicht pauschal an unvorhersehbare Regelungen der Tarifpartner des Öffentlichen Dienstes binden könnten.

Es sei von Anfang an Sinn der entsprechenden ABD-Paragraphen gewesen, die „Vergütungsautomatik“ auf die Hauptteile der Vergütung zu begrenzen. Die Dienstgebervertreter erklärten allerdings ihre Bereitschaft, die 300,- DM auszuzahlen, aber nicht „automatisch“, sondern erst nach einem entsprechenden KODA-Beschluss.

Interner Dienstgeberbeschluss

Die Mitarbeiterseite erklärte, dies sei für sie inakzeptabel und stelle einen Vertrauensbruch dar, wodurch die „Geschäftsgrundlage für die Arbeit in der Bayerischen Regional-KODA“ verlassen würde.

Dennoch beantragte die Dienstgeberseite Abstimmung über ihren Antrag, der auch die Übernahme der Einmalzahlungen umfasste. Die VertreterInnen der Mitarbeiterseite verließen daraufhin die Sitzung, da sie nicht bereit waren, über Angelegenheiten abzustimmen, die ihrer Auffassung nach automatisch gelten.

Anschließend verständigten sich die Dienstgebervertreter nach kurzer Beratung darauf, die Einmalzahlung notfalls ohne KODA-Beschluss auszuzahlen.

Diese interne Entscheidung der Dienstgebervertreter wurde in einer von beiden Seiten akzeptierten Erklärung festgehalten. Die VertreterInnen der DienstnehmerInnen waren bereit, die KODA-Vollversammlung fortzusetzen, da feststand, dass die Dienstgeber die Einmalzahlung auch ohne gültigen KODA-Beschluss gewähren würden.

Lösung in Aussicht?

Die Auszahlung des Geldes war somit sichergestellt und ist inzwischen erfolgt. Da die unterschiedlichen Auffassungen jedoch weiterbestehen, wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, die das „Rechtsverständnis des § 26“ klären soll.

Die Dienstgebervertreter haben auf der 90. Vollversammlung am 19./20. Juli signalisiert, dass Sie bereit sind, zumindest bestimmte Formen von Einmalzahlungen „automatisch“ zu gewähren. Die Arbeitsgruppe wird in der Sache weiter beraten.

Die Redaktion

Neues zur Altersteilzeit

KODA-Beschluss macht sie noch attraktiver

Schwachpunkte in den Altersteilzeitregelungen offenbarten die ersten praktischen Erfahrungen. Die Tarifpartner des Öffentlichen Dienstes haben diese Probleme durch entsprechende tarifliche Änderungen beseitigt. Die Bayerische Regional-KODA hat auf ihrer 89. Vollversammlung diese Tarifverträge für den kirchlichen Dienst übernommen.

Flexiblere Altersgrenze für Frauen

In der gesetzlichen Rentenversicherung wird Altersrente für Frauen schon ab 60 Jahren gewährt (abhängig vom Geburtsjahrgang), die Versorgungsrente der Zusatzversorgung können Frauen aber erst mit 63 Jahren beanspruchen. Durch einen Änderungstarifvertrag zur Altersteilzeit, der von der Bayer. Regional-KODA übernommen wurde, können Frauen nunmehr Altersteilzeitarbeit bis zum 63. Lebensjahr ausüben. Bisher musste der Altersteilzeitvertrag spätestens dann beendet werden, wenn die Beschäftigte gesetzliche Altersrente ohne Rentenabschläge beanspruchen konnte.

Verbesserungen bei längerer Erkrankung

Altersteilzeitbeschäftigte erhalten jetzt generell volle Bezüge bis zur 26. Woche ihrer Erkrankung. Dies gilt auch, wenn die Lohnfortzahlung bereits ausgelaufen ist und nur noch Anspruch auf Krankengeld und Krankengeldzuschuss besteht. (In diesem Fall werden die drei letzten Kalendermonate als Berechnungsgrundlage für den Aufstockungsbetrag herangezogen.)

Wird die Altersteilzeit im „Blockmodell“ (während der einen Hälfte der Laufzeit wird voll gearbeitet, in der anderen gar nicht) geleistet, kann sich die „Arbeitsphase“ bei langer Erkrankung verlängern.

Um Anspruch auf „Rente nach Altersteilzeit“ zu haben, müssen mindestens 24 Monate Altersteilzeitarbeit ausgeübt werden. Erreicht der Arbeitnehmer aufgrund längerer Arbeitsunfähigkeit diese Mindestzeit nicht, hat er nun Anspruch auf eine

Verlängerung seines Altersteilzeitvertrages um die Mindestlaufzeit erreichen zu können. (Ein solcher Fall kann nur nach Ablauf der Krankenbezüge eintreten.)

Verbesserungen beim Weihnachtsgeld

Bislang waren Altersteilzeitbeschäftigte beim Übergang in die Rente hinsichtlich der Zuwendung („Weihnachtsgeld“) benachteiligt. Diese Schlechterstellung im Vergleich zu anderen Ruheständlern wurde durch den von der KODA übernommenen „8. Änderungstarifvertrag zu den Zuwendungstarifverträgen“ beseitigt.

Konkret heißt das, eine Rückzahlung von „Weihnachtsgeld“ wegen Ausscheiden aus dem Dienst gibt es nicht mehr, darüberhinaus erhält der ausscheidende Altersteilzeitbeschäftigte anteilmäßig „Weihnachtsgeld“ für das laufende Jahr. (Endet sein Arbeitsverhältnis z. B. zum 31.3., bekommt er 3/12 der Zuwendung für das laufende Jahr.)

Rente und Zusatzrente sicher

Viele Beschäftigte befürchten Nachteile bei ihrer Altersversorgung, wenn sie Altersteilzeit in Anspruch nehmen. Bei der gesetzlichen Rentenversicherung und der Zusatzversorgung wird die Altersteilzeit so angerechnet, als wären der/die MitarbeiterIn in dieser Zeit mit 90 % Beschäftigungsumfang tätig. Die Auswirkungen auf die Altersbezüge sind also in aller Regel sehr gering. Abschläge bei der Altersversorgung gibt es allerdings, wenn der Beschäftigte nach der Altersteilzeit eine „vorgezogene Altersrente“ beansprucht. Pro Monat, für den vor Erreichen des regulären Rentenalters „vorgezogene Rente“ beansprucht wird, werden die Altersbezüge um bis zu 0,3 % gekürzt. Auskünfte über die Auswirkungen auf die Altersversorgung geben die Zusatzversorgungskassen.

Ein „KODA Kompass Extrablatt“ mit ausführlichen Informationen zur Altersteilzeit inklusive einem Musterantrag erhalten Sie bei unserer Geschäftsstelle.

Manfred Weidenthaler



aus: Images

T. Pfäßmann

Impressum

KODA Kompass

Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite

Für die Inhalte und sachliche Richtigkeit tragen die Autoren die Verantwortung. Die Beiträge sind nicht Meinungsäußerungen der Redaktion oder der KODA als Ganzes. Rechtskräftig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Herausgeber- und Autorenanschrift

Bayerische Regional-KODA
Alte Gasse 14, 86152 Augsburg
Tel.: 0821/15 37 92 Fax: 0821/15 37 93

Redaktionsanschrift

c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
Tel.: 0 80 34/40 84 Fax: 0 80 34/44 74
e-mail: KODA-Kompass@gmx.de

Redaktion

Johannes Hoppe, Sandra Sperrer,
Susanne Steiner-Püschel, Manfred Weidenthaler, Vertreter der Dienstgeberseite: Wolfgang Rückl

Redaktionsleitung und Layout
Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.)

Druck und Auflage

Druckerei Fuchs, Berching, 27700 Exempl.

Bezug

KODA Kompass ist kostenlos und erscheint bei Bedarf. Die Verteilung erfolgt über die Ordinariate und Einrichtungen. Einzelne Exemplare können bei der Bayer. Reg.-KODA angefordert werden. Einem Teil dieser Ausgabe liegen Informationen zur kirchlichen Beihilfe bei.

Vervielfältigung und Weitergabe an kirchliche MitarbeiterInnen ist gestattet und erwünscht. Der Abdruck in anderen Publikationen ist gestattet, wenn der Text nicht ohne Zustimmung geändert, der Verfasser genannt und ein Belegexemplar an den KODA Kompass gesandt wird.

KODA Kompass

Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeitersseite

Eilsache! An alle MitarbeiterInnen in den Beihilfetarifen 810 und 825



Chefarztbehandlung, eine der Leistungen des 820K

Wer sich jetzt auf eigene Kosten höher versichert, erhält die umfangreichen Leistungen des Beihilfetarifs 820K zu einem, im Vergleich zu privaten Krankenzusatzversicherungen sehr attraktiven Preis.

Bei allen MitarbeiterInnen im bisherigen Tarif 825 wird zudem ein Teil des Beitrags vom Dienstgeber getragen. Versichern Sie sich nicht freiwillig höher, verfällt dieser Anspruch. Da der Tarif 825 aufgelöst wird, werden Sie dann auf den Tarif 810 zurückgestuft.

Ein späterer Beitritt zum Tarif 820K ist nur für die jeweils neu eingestellten MitarbeiterInnen möglich. Erst in einigen Jahren ist wieder mit einer neuen Öffnung zu rechnen.

Ihren gegenwärtigen Tarif können Sie Ihren Beihilfeunterlagen oder dem Gehaltszettel entnehmen. Im Zweifel fragen Sie in Ihrer Personalstelle nach.

Im Unterschied zu früher können Sie im 820K wählen, welche Familienmitglieder Sie versichern möchten.

Auch MitarbeiterInnen, die in der Vergangenheit von der Wahlmöglichkeit der freiwilligen Höherver-

sicherung keinen Gebrauch gemacht haben, werden eine einmalige Möglichkeit zur Höherversicherung erhalten. Der Termin wird noch bekanntgegeben.

Die wichtigsten Leistungen:

- Chefarztbehandlung und Zweibettzimmer im Krankenhaus oder ersatzweise Auszahlung von 60 DM/Tag
- Sehhilfen bis 300 DM in 3 Jahren
- zusätzlich zu den Kassenleistungen 30 % der Zahnersatzkosten aus bis zu 15000 DM Behandlungskosten in 4 Jahren
- 20 % der Behandlungskosten beim Heilpraktiker
- Auslandskrankenversicherung

Die Höherversicherung kostet für gesetzlich Krankenversicherte:

Wenn Sie bisher im Tarif 810 waren:

- Männer bis 64 J.: 38,80 DM/Monat
- Frauen bis 64 J.: 49,90 DM/Monat
- Kinder bis 18 J.: 6,20 DM/Monat
- Kinder von 18-27: 18,90 DM/Monat

Wenn Sie bisher im Tarif 825 waren (bei Aufzahlung durch den Dienstgeber):

- Männer bis 64 J.: 32,30 DM/Monat
- Frauen bis 64 J.: 40,90 DM/Monat
- Kinder bis 18 J.: 5,70 DM/Monat
- Kinder von 18-27: 18,40 DM/Monat

Die Themen

● KODA Kompass

Freie Berichterstattung

● Tarifabschluss 3,1%

● Projekte

Woran die KODA arbeitet

● Wechsel

Elisabeth Eder ausgeschieden

● Zusatzversorgung

Finanzielle Sicherheit

Kindertagesstätten

● Was ist G.2?

● Refinanzierung

● Aufstiege

● Krankengeldzuschuss

Standpunkte

- Beihilfereform - Mitbestimmung oder Abseignung?

Falls Sie derzeit im Tarif 810 oder 825 eingestuft sind und sich für die freiwillige Höherversicherung interessieren, melden Sie sich bitte **umgehend** bei der für Sie zuständigen Personalstelle unter Berufung auf den KODA Kompass Nr. 2. Ein späterer Beitritt ist nicht möglich!

Freie Berichterstattung gesichert

Konzept für KODA Kompass vereinbart

Liebe Kollegin,
lieber Kollege,

nicht nur bei vielen Beschäftigten wurde der KODA Kompass sehr positiv aufgenommen.

Die Dienstgebervertreter in der KODA erklärten sofort nach Erscheinen, dass auch Sie eine bessere Information der MitarbeiterInnen befürworten und boten Unterstützung an.

Tatsächlich gestalteten sich Vervielfältigung und Versand der ersten Nummer des KODA Kompass weitgehend problemlos. Für die gute Kooperation sei den Ordinariaten an dieser Stelle gedankt.

Die Dienstgeberseite schlug darüberhinaus eine inhaltliche Zusammenarbeit vor: Da es nur eine KODA gibt, sei es sinnvoll, auch bei der Informationsarbeit einheitlich vorzugehen.

Die Dienstnehmerseite lehnte eine Zusammenarbeit nicht grundsätzlich ab. Bedingung sollte aber sein, dass keinerlei Zensur stattfindet.

In einer Reihe von Gesprächen wurde ein neues Konzept entwickelt, das die Wünsche beider Seiten berücksichtigt:

- Einschränkungen der Berichterstattung (Zensur) erfolgen im KODA Kompass nicht.
- Die redaktionelle Federführung bleibt bei der Dienstnehmerseite.

- In der neuen Rubrik „Standpunkte“ können Dienstnehmer- und Dienstgeberseite Stellungnahmen und Kommentare veröffentlichen. Gegebenfalls werden unterschiedliche Kommentare gegenübergestellt.

- Um die Zusammenarbeit zu gewährleisten wird die Redaktion durch einen Vertreter der Dienstgeberseite ergänzt.

- Der KODA Kompass wird künftig zentral gedruckt und über die Ordinariate allen Beschäftigten zugänglich gemacht.

Neben dem Verzicht auf Zensur war dieser letzte Punkt für die Dienstnehmerseite entscheidend. Damit haben wir eine Garantie, dass die Finanzierung dauerhaft gesichert ist und nicht bei jeder Nummer neu über Vervielfältigung und Versand verhandelt werden muss.

Für das Zeitungskonzept gilt zunächst eine einjährige Erprobungsphase. In diesem Jahr sind drei Ausgaben geplant.

Für die Redaktion



Manfred Weidenthaler

3,1% mehr

In der diesjährigen Tarifrunde des Öffentlichen Dienstes wurden eine Einmalzahlung von 300 DM und ab April 3,1 % mehr Vergütung bzw. Lohn vereinbart. Das Weihnachtsgeld bleibt jedoch weiter auf dem Stand von 1993 eingefroren.

Um die Belastung für die Haushalte zu vermindern, wurde von den Tarifpartnern eine verlängerte Laufzeit bis 31. März 2000 vereinbart.

Nach § 26 ABD Teil A bzw. § 22 Teil B gelten alle Änderungen der Tarifverträge des Öffentlichen Dienstes, die die Höhe von Vergütung bzw. Lohn, Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld betreffen, automatisch auch für die kirchlichen Beschäftigten.

DAS STICHWORT

Bayerische Regional - KODA

Ob Eingruppierung, Arbeitszeit, Lohnfortzahlung oder Kündigungsschutz - alle arbeitsrechtlichen Regelungen für die ca. 48000 Mitarbeiter der verfassten Kirche (= alle kirchl. Einrichtungen ohne den Caritas-Bereich) werden von der „Bayerischen Regional-Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts“ (BayRK) getroffen.

Das Arbeitsvertragsrecht wurde im verfassten Bereich seit den 60er-Jahren einzelvertraglich geregelt, zumeist durch einen Verweis im Einzelarbeitsvertrag auf den BAT (Bundes-Angestellten-tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes).

Wegen der Zunahme kirchlicher Beschäftigungsverhältnisse wurde bundesweit durch die Bischöfe festgelegt, dass das Arbeitsvertragsrecht - wie im Caritas-Bereich seit den 50er Jahren üblich - durch kircheneigene paritätisch mit Dienstgeber- und Dienstnehmervertretern besetzte Kommissionen festgelegt werden soll. Die Freisinger Bischofskonferenz hat für ihren Bereich die BayRK gegründet.

Die Dienstgebervertreter werden auf Vorschlag der Diözesen vom Vorsitzenden der Freisinger Bischofskonferenz ernannt. Die Mitarbeitervertreter wurden 1980, 1984 und 1988 durch MAVEN gewählt. Seit 1993 findet Urwahl durch die Beschäftigten statt, zuletzt 1998.

Zusammensetzung und Verfahrensweise dieser Kommission werden in dem von den Diözesanbischöfen erlassenen Kirchengesetz „Koda-Ordnung“ geregelt.

Durch eine Verweisklausel in allen Arbeitsverträgen werden die Beschlüsse mit ihrer Inkraftsetzung im Amtsblatt Bestandteil der Arbeitsverträge.

Gemäß § 317 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) ist die KODA als ein unabhängiger Dritter anzusehen, deren Beschlüsse Bestandteil von Arbeitsverträgen werden können.

Dr. Joachim Eder



Elisabeth Eder ausgeschieden - Ingrid Enzner nachgerückt



Die Mitarbeiterseite sagt Danke!

Frau Elisabeth Eder, seit 1993 Mitglied der Bayr. Regional-KODA, verlässt zum 31.3.1999 aus persönlichen Gründen die KODA.

Sie wirkte maßgeblich bei der neuen Dienstordnung für den Bereich der Mitarbeiterinnen an den Kindergärten und Kindertagesstätten mit und brachte als Kindergartenleiterin in der Erzdiözese München und Freising hierfür auch das benötigte Wissen und die entsprechende Erfahrung ein. Bei ihren Kolleginnen vor Ort fand sie starken Rückhalt, was nicht zuletzt durch ihre Wiederwahl 1998 – mit

den meisten Stimmen in ihrer Erzdiözese - seinen Ausdruck fand. Seit 1995 war sie Mitglied des Vorbereitungsausschusses, in dem sie mit ihrer Klarheit und Deutlichkeit oftmals festgefahrene Diskussionen entzerren konnte. Durch ihre Liebenswürdigkeit und Kompetenz prägte sie wesentlich die Arbeit der Mitarbeiterseite und der gesamten KODA mit.

Die Mitarbeiterseite – und sicherlich auch im Namen der Dienstgeberseite – sagt Elisabeth Eder ein herzliches Dankeschön für die gemeinsame Arbeit in den letzten Jahren und wünscht alles Gute für die Zukunft. Durch den KODA-Kompass wird sie natürlich über die Arbeit ihrer Mitarbeiterseite weiterhin auf dem Laufenden gehalten.

Johannes Hoppe

Herzlich Willkommen!

Frau Ingrid Enzner ist am 1.4.99 in die Bayerische Regional-KODA nachgerückt. Frau Enzner ist 50 Jahre alt, verheiratet und hat zwei erwachsene Kinder. Sie arbeitet als Erzieherin im St. Vinzenz Kindergarten in Erding, Erzdiözese München und Freising.

Sie möchte sich besonders für Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen einsetzen, aber auch allen anderen Mitarbeiter/innen als Ansprechpartnerin zur Verfügung stehen. Ihre Anschrift: Troppauer Str. 28, 85435 Erding, Tel.: 08122/18437.

Für ihre Arbeit in der Bayr. Regional-KODA wünschen wir Frau Enzner eine glückliche Hand und viel Erfolg. *mw*

Projekte

Woran die KODA arbeitet

Zu den in der letzten Ausgabe des KODA Kompass vorgestellten Projekten sind einige neue hinzugekommen. Abgeschlossen wurde vor allem die Beihilfereform, die am 1. Januar in Kraft getreten ist.

Für weitere Informationen wenden Sie sich an Ihre KODA-VertreterInnen.

KODA-Wahlordnung

1998 wurde zum zweiten Mal die KODA direkt von den Beschäftigten gewählt. Die Erfahrungen mit dieser zweiten Direktwahl werden derzeit ausgewertet, um ggf. die Wahlvorschriften anpassen zu können.

Geringfügig Beschäftigte

Seit 1. September gelten die neuen Regelungen für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (siehe auch KODA Kompass Nr. 1). Diese führten, wie berichtet, zu zum Teil erheblichen finanziellen Einschnitten für die ArbeitnehmerInnen.

Umstritten ist die Frage, wann ein/e MitarbeiterIn nach Teil F des ABD (geringfügig Beschäftigte) und wann nach Teil A (übrige Beschäftigte) zu behandeln ist.

Die Dienstnehmerseite vertritt die Auffassung, dass in den umstrittenen Grenzfällen immer der für den Beschäftigten günstigere Teil A, der den Regelfall darstelle, vor dem Teil F, der nur der Ausnahmefall sei, anzuwenden ist. Auf Dienstgeberseite wird davon ausgegangen, dass bei Neuabschlüssen eine Wahlmöglichkeit für den jeweiligen Arbeitgeber bestehe.

Die Dienstgeberseite hat signalisiert, demnächst eine Vorlage zu erarbeiten, die

die Änderung des „630-DM-Gesetzes“ berücksichtigt. Die Beratung in der KODA soll dann umgehend erfolgen.

Dienstordnung Kirchenmusiker

Als sehr kompliziertes Unterfangen stellt sich die Überarbeitung der Dienstordnung für Kirchenmusiker dar. Problematisch ist vor allem die Arbeitszeitberechnung. Derzeit haben vollbeschäftigte Kirchenmusiker 27 sogenannte „Dienste“ pro Woche zu leisten (z. B. Orgelspiel beim Gottesdienst, Chorprobe).

Über diese Dienste hinaus steht ihnen Zeit zur Vor- und Nachbereitung, Instrumentenpflege etc. zu. Die „Arbeitsgruppe Kirchenmusiker“ der KODA versucht momentan für die verschiedenen Dienste und Arten von Kirchenmusikern (A-Musiker, B-Musiker etc.) einen neuen Berechnungsmodus zu finden.

Manfred Weidenthaler

Kindertagesstätten Spezial

Kiga- Angestellte im ABD

Vom AVR zum ABD

Bei der Übernahme der Kolleginnen 1992 aus dem AVR-Bereich wurde auch die dort geltende AVR-Regelung übernommen. Damit gelten im ABD-Bereich für den Sozial- und Erziehungsdienst zwei zusätzliche Tätigkeitsmerkmale.

Wichtig ist G.2

Die spezielle Regelung, die besonders für den Kindertagesstättenbereich zutrifft, ist als sogenannte G.2-Regelung zu finden (siehe Seite 203 bis 208 ABD)

Die generelle Regelung für den Sozial- und Erziehungsdienst findet sich als G.1-Regelung (siehe Seite 192 bis 202 ABD). In ihr sind z. B. die Berufe von Sozialpädagogen/innen geregelt.

Heilpädagoginnen in G.2

Um eine Gleichbehandlung im Bereich der Kindertagesstätten zu erreichen, wurde in G.2 auch die Gruppe der Heilpädagoginnen aufgenommen, da diese Mitarbeiterinnen in der Praxis in sog. Integrationsgruppen beschäftigt werden.

Dr. Joachim Eder

Wichtige Abkürzungen

ABD: Arbeitsvertragsrecht der bayer. (Erz-)Diözesen (Wird in den Kindertagesstätten angewendet. Ausnahme: Diözese Würzburg, dort gilt AVR.)

AVR: Arbeitsvertragsrichtlinien für den Bereich der Caritas

BAT: Bundes-Angestelltentarifvertrag (Es gibt zwei Varianten des BAT: Bund/Länder und Vka)

VKA: Verband kommunaler Arbeitgeber

KODA
vor Ort,
Fachtagung
der Kindertagesstätten
in der
Diözese
Bamberg
Foto:
Hoppe



Das Problem mit der Refinanzierung

Defizite bei der Refinanzierung

In Bayern wird staatlicherseits gemäß den Regelungen des BAT/VKA (Abkürzungen siehe Kasten) refinanziert, nicht aber gemäß den Regelungen des ABD. Dies hatte zur Folge, dass bei der sog. Zweitkraftregelung wie auch bei der sog. Gruppenregelung finanzielle Defizite für die Diözesen bzw. Kirchenstiftungen entstanden.

Kinderzahl entscheidend

Ab 1.9.1998 wurde in Abweichung von den AVR die für den BAT/VKA geltende Regelung in das ABD übernommen. Konkret heißt dies, dass Erzieherinnen, die als Kinderpflegerinnen beschäftigt werden, nicht nach Vergütungsgruppe VII mit Aufstieg nach VI b gelangen können. Ebenso spielt für die Eingruppierung der Leiterinnen nur noch die Kinderzahl, nicht aber die Anzahl der Gruppen eine Rolle.

Dies hat zur Folge, dass die Vergütungsgruppe der Leiterinnen und stellvertretenden Leiterinnen wechselt, da die Ermittlung der Durchschnittsbelegung der Vergütung zugrunde gelegt wird.

Auswirkungen

Somit ergab sich bei vielen Leiterinnen und stellvertretenden Leiterinnen eine

erhebliche finanziellen Schlechterstellung. Die Angleichung an die BAT-Vorgabe war leider auch durch die Notwendigkeit, die Vergleichbarkeit mit Regelungen und Leistungen des Öffentlichen Dienstes in Bayern einzuhalten, vorgegeben.

Die Übergangsregelung

Es gibt eine Übergangsregelung, die allerdings nur für eine kleine Gruppe der Betroffenen zum Tragen kommt.

Folgende Kriterien müssen erfüllt sein:

- Die Mitarbeiterin mußte am 1.9.1992 beim selben Arbeitgeber mit derselben Tätigkeit beschäftigt gewesen sein wie am 1.9.1998;

- dazu darf bei der am 31.8.1998 bestehenden Eingruppierung von Leiterinnen und ständigen Vertretungen von Leiterinnen über dieses Datum hinaus keine Veränderung in der Anzahl der Gruppen eingetreten sein;

- dazu behalten Erzieherinnen in der Tätigkeit als Kinderpflegerinnen ihren Anspruch auf Verg. VI b Fg.6, wenn am 31.8.1998 eine entsprechende Eingruppierung bestanden hat.

Durch diese Übergangsregelung werden die Härten, die die Angleichung mit sich gebracht hat, wenigstens teilweise gemildert.

Dr. Joachim Eder

Bewährungsaufstieg • Zeitaufstieg • Vergütungs- gruppenzulagen

Drei Begriffe mit sieben Siegeln ?

Für jede Mitarbeiterin im Kindertagesstättenbereich werden diese Begriffe spätestens bei einer Unterbrechung ihrer Tätigkeit oder beim Arbeitgeberwechsel eine Rolle spielen. Welche, wird hier kurz aufgezeigt:

Ein Blick zurück

1992 wurde bei der Übernahme der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen im Sozial- und Erziehungsdienst in Kindertagesstätten aus dem AVR-Bereich (Abkürzungen siehe Kasten links) in den BAT-Bereich die Überführung in den BAT/VkA beschlossen, was für diesen Personenkreis in Bezug auf die Vergütung eine Besserstellung zur Folge hatte. Ein Problem trat allerdings zu Tage:

Im Bereich des Bewährungsaufstieges war unklar, welche Regelung Geltung besitzt. Der BAT/VkA regelt den Bewährungsaufstieg nämlich nur nach Richtlinien, die festlegen, wie bei Aufstiegen zu verfahren ist.

Diese Richtlinien konnten mit dem bestehenden ABD allerdings nicht in Einklang gebracht werden. Es geschah, was eigentlich nicht sein sollte: eine unterschiedliche Handhabung in den Diözesen. Besonders bei Arbeitgeberwechsel führte dies zu neuen Berechnungen der Bewährungszeiten und löste bei vielen Kolleginnen verständlicherweise einen großen Unmut aus. Die von der Bayr. Regional-KODA beschlossene Änderung des § 23a führte zu folgenden Verbesserungen:

Die Sache mit dem Sternchen

Der § 23a A. im ABD regelt für die mit einem sogenannten „Sternchen“ versehenen Angestelltengruppen wie im BAT den Bewährungsaufstieg.

In der Anlage 1 gibt es bei verschiedenen Vergütungsgruppen Tätigkeitsmerkmale mit diesem Sternchen-Kennzeichen.

§ 23 a B. ABD legt nun - im Gegensatz zu BAT - auch für alle anderen Angestellten, bei denen es überhaupt Aufstiege (Zeitaufstiege/Tätigkeitsaufstiege) gibt, fest, dass §23 a A. ebenso dort zur Geltung kommt.

§ 23a C. ABD legt fest, dass für die Zahlung einer Vergütungsgruppenzulage oder Zulage nach einer Bewährungszeit ebenfalls § 23 a A. Geltung besitzt.

Generell gilt damit, dass die Anerkennung der Bewährungszeit nur nach § 23a ABD erfolgen kann und beim jeweiligen Arbeitgeber angewandte andere Richtlinien nicht mehr zur Geltung kommen.

Durchgeblickt ?

Diese Beispiele können helfen:

- *ein Arbeitgeberwechsel von einem öffentlichen oder kirchlichen Arbeitgeber:* Dieser führt nicht zu einem neuen Beginn der Bewährungszeiten (siehe Nr. 3 bei Buchstabe A im § 23 a)
- *Unterbrechungen der Bewährungszeiten:* Solche führen nach 6 Monaten zu einem Neubeginn der Bewährung; allerdings nicht bei Grundwehr- und Ersatzdienst, Krankheit, Erziehungs- und Sonderurlaub wegen Kindererziehung (siehe Nr. 4 Unterabs.1 bei Buchstabe A im § 23a).
- *Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz:* Diese werden wie eine Bewährungszeit gerechnet. Ebenso wird ein unbezahlter Sonderurlaub bis zu 6 Monaten in die Bewährungszeit eingerechnet (Nr. 4 Unterabs. 2 bei Buchstabe A im § 23a).
- *Zeiten der geringfügigen Beschäftigung:* Diese werden nicht berücksichtigt (Nr. 6 bei Buchstabe A im § 23a)
- *Hat der Mitarbeiter die Bewährungszeit erfüllt:*

So geht ihm grundsätzlich der Anspruch auf den Bewährungsaufstieg nicht dadurch verloren, dass die Beschäftigung unterbrochen wird, sondern nur, wenn die Beschäftigung länger als die in Nr. 8 Satz 2 (Buchstabe A im § 23a) genannten Zeiten unterbrochen war. *Dr. Joachim Eder*



Ihre KODA- VertreterInnen

Diözese Augsburg

Eduard Frede 0821/3152-301
Angelika Haselböck 0821/462155
Johannes Reich 08341/938231

Erzdiözese Bamberg

Johannes Hoppe 0911/4010262
Susanne Steiner-Püschel 0911/261390

Diözese Eichstätt

Rainer Kastl 08421/50632
Renate Ziller 08421/50241

Erzdiözese München und Freising

Gabriele Baumann 089/21371800
Martin Binsack 089/1431410
Ingrid Enzner 08122/18437
Manfred Weidenthaler 08034/4084

Diözese Passau

Dr. Joachim Eder 0851/393219
Elisabeth Weinzirl 0851/87979

Diözese Regensburg

Sandra Sperrer 0941/5972305
Michael Wenninger 08731/91623

Diözese Würzburg

Jürgen Herberich 0931/94220
Beate Reisert 06021/392124

Vertreter der Lehrerkommission

Reinhard Donhauser-Koci 08545/701

Krankengeldzuschuss nach Arbeitgeberwechsel

Für Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen ist bei einer über 6 Wochen dauernden Erkrankung eine zusätzliche Regelung des ABD von Bedeutung:

Nach § 37 Abs. 4 Uabs. 4 ABD ist für die Berechnung des Krankengeldzuschusses der unmittelbare Wechsel von einem Arbeitgeber im Bereich der Kath. Kirche zu einem anderen Arbeitgeber im Bereich der Kath. Kirche innerhalb derselben Diözese unschädlich. Das heißt: damit werden Mitarbeiterinnen, die von einem kirchlichen Arbeitgeber (ABD oder AVR) zu einem kirchlichen Arbeitgeber im Geltungsbereich des ABD wechseln, die Zeiten beim vorherigen Arbeitgeber anerkannt, so dass die Wartezeit bis zur Zahlung des Krankengeldzuschusses bis zur 26. Woche nicht von vorne beginnt.

Dr. Joachim Eder

Sicherheit für die Familie



Foto: KNA

und im Alter

11 Fragen zur Zusatzversorgung

Bis zu 91,75 % ihres Nettogehalts können kirchliche MitarbeiterInnen im Ruhestand erhalten, in der Regel ohne eigene Beiträge zu zahlen. Darüberhinaus bietet die Zusatzversorgung im Todesfall finanzielle Sicherheit für die Familie. Damit Sie Ihre persönliche Absicherung und die Ihrer Familie optimal planen können, werden im folgenden die Leistungen der Zusatzversorgung vorgestellt.

Jede/r MitarbeiterIn im Geltungsbereich des kirchlichen Arbeitsrechts ABD hat Anspruch auf „zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung“ (§ 46 ABD Teil A). Ihr Ziel ist es, dem Beschäftigten die Fortsetzung seines Lebensstandards im Alter zu ermöglichen und im Todesfall die Hinterbliebenen finanziell abzusichern. Sie orientiert sich - im Unterschied zur gesetzlichen Rente - daher nicht an der Höhe der für Sie abgeführten Beiträge, sondern in der Regel an Ihrem Nettoeinkommen in den letzten drei Jahren vor der Rente.

Was muss ich tun, um zusatzversorgungsberechtigt zu sein?

Nichts. Grundsätzlich sind Sie automatisch durch den Dienstgeber bei der Zusatzversorgung angemeldet. Der Dienstgeber zahlt die Beiträge allein, außer im Bistum Augsburg.

Leistungen können Sie frühestens erhalten, wenn mindestens 60 Monate Beiträge für Sie entrichtet worden sind. Diese Wartezeit entfällt, wenn der Versorgungsanspruch durch einen Arbeitsunfall eintritt.

Die Zahlungen erhalten Sie normalerweise ab dem Zeitpunkt, zu dem Sie Anspruch auf gesetzliche Altersvollrente, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente haben.

Gilt das auch für 630-DM Kräfte?

Nein, geringfügig Beschäftigte sind von der Zusatzversorgung ausgeschlossen.

Was ist im Bistum Augsburg anders?

Die MitarbeiterInnen im Bistum Augsburg sind bei der „Versorgungskasse des Bundes und der Länder“ (VBL) versichert. Die VBL erhebt derzeit einen Beitrag von 7,7 % des Bruttogehalts. Nach den tarifvertraglichen Regelungen des Öffentlichen Dienstes müssen die ArbeitnehmerInnen Beiträge, die 5,2 % übersteigen, zur Hälfte selbst zahlen. Dieser Eigenanteil von 1,25 % wird den Beschäftigten seit 1.1.99 vom Gehalt abgezogen.

Die übrigen Bistümer sind bei der Bayerischen Versorgungskammer versichert, die aufgrund hoher Rücklagen und eines

günstigen Verhältnisses von aktiv Beschäftigten zu Rentenempfängern einen geringeren Beitrag erheben kann (3,95 %). Ein Wechsel zur Bayerischen Versorgungskammer ist für den Dienstgeber schwierig, da dann hohe Abstandszahlungen fällig werden.

Bekomme ich im Ruhestand gesetzliche Rente oder Zusatzversorgung?

Beides. Die Höhe der gesetzlichen Rente ist dabei fast ohne Belang, da Sie von der Versorgungskasse jeweils die **Differenz** zwischen Rente und Ihrem Gesamtversorgungsanspruch ausbezahlt bekommen (= Versorgungsrente).

Beispiel: Sie haben durch Ihre Zusatzversorgung einen „Gesamtversorgungsanspruch“ von 3000 DM und zugleich einen Rentenanspruch von 2400 DM. Sie erhalten dann monatlich 2400 DM von Ihrer Rentenversicherung und darüberhinaus 600 DM von Ihrer Versorgungskammer ausbezahlt, insgesamt erhalten Sie also 3000 DM.

Wie hoch ist meine Gesamtversorgung?

Um den Höchstsatz von 91,75 % des pauschalierten Netto aus dem Durchschnittsverdienst der letzten drei Jahre zu erhalten, müssen Sie 40 Jahre gesamtversorgungsfähige Zeit nachweisen können. Für Altfälle gelten Übergangsregelungen, wodurch sich diese Zeit auf bis zu 35 Jahre verringern kann.

Gesamtversorgungsfähige Zeiten sind vor allem Zeiten im Dienst eines öffentlichen oder kirchlichen Arbeitgebers, bei dem Sie zusatzversorgungsversichert waren. Weitere Zeiten, in denen Sie rentenversichert waren und von der Rentenversicherung anerkannte sogenannte „beitragsfreie“ Zeiten (z. B. bestimmte Ausbildungszeiten) werden zur Hälfte anerkannt.

Die konkrete Höhe Ihrer Versorgung hängt also außer von Ihrem Durchschnittseinkommen vor dem Renteneintritt auch von der gesamtversorgungsfähigen Zeit ab. Wieviel % Ihres Einkommens Sie erhalten, können Sie nebenstehender Tabelle entnehmen. Nehmen Sie eine **vorgezogene** Rente in Anspruch müssen Sie mit Abschlägen rechnen.

Die Höhe der Gesamtversorgung ist dynamisch, sie wird jährlich der Entwicklung der Beamtenversorgung angepaßt.

Beispiel: Sie waren 20 Jahre bei der Kirche tätig, davor 9 Jahre bei einem privaten Arbeitgeber (50 % Anrechnung). Die Rentenversicherung erkennt Ihnen darüberhinaus 3 Jahre Ausbildungszeit an (50 % Anrechnung). Ihre Gesamtversorgungsfähige Zeit beträgt also 26 Jahre. Dies entspricht einem Nettoversorgungssatz von 59,64 % (Anm.: Alle Berechnungsbeispiele

gehen von der Tabelle für seit 1992 Beschäftigte aus. Für „Altfälle“ gelten günstigere Übergangsregelungen.)

Anmerkungen: Es gibt verschiedene Arten, die Altersversorgung zu berechnen. Die Versorgungskasse überprüft automatisch, welches Berechnungsmodell für Sie am günstigsten ist.

Bei langjährig Beschäftigten mit **geringem Einkommen**, z. B. Schreibkräfte, die auch nur einen relativ niedrigen Gesamtversorgungsanspruch hätten, wird eine „Mindestgesamtversorgung“ gewährt. Diese richtet sich nach dem Beamtenversorgungsgesetz, 1998 waren dies 2427,41 DM pro Monat.

Bei **Berufsunfähigkeit** erhalten Sie 70 % der Gesamtversorgung; bei **Erwerbsunfähigkeit** 100 %.

Was erhält meine Familie im Todesfall?

Die Hinterbliebenenversorgung wird nach den gleichen Kriterien gewährt wie bei der gesetzlichen Rentenversicherung. Der Ehepartner des Verstorbenen erhält, wenn er noch unter 45 Jahren, nicht berufs- oder erwerbsunfähig ist und keine Kinder zu erziehen hat, 42 % der Gesamtversorgung, ansonsten 60 %. Halbweisen erhalten 12 %, Vollweisen 20 %, bis höchstens zum 27. Lebensjahr. Die Rente aller Hinterbliebenen zusammen darf aber nicht die Gesamtversorgung des Versicherten übersteigen.

Sind Teilzeitbeschäftigte benachteiligt?

Nein. Auch wenn Sie teilzeitbeschäftigt waren, wird Ihre Gesamtversorgung auf Grundlage des Gehalts errechnet, das Sie erhalten hätten, wenn Sie **vollbeschäftigt gewesen wären**.

Das bedeutet, auch wenn Sie in den letzten Berufsjahren nur in verringertem Umfang tätig sind, verlieren Sie nicht Ihre Versorgungsansprüche!

Zeiten der Teilzeitbeschäftigung werden allerdings bei der Berechnung der versorgungsfähigen Zeit nur anteilig gerechnet.

Altersteilzeit wird, auch während einer möglichen Freistellungsphase, zu 90 % angerechnet.

Beispiel: Sie waren 9 Jahre vollbeschäftigt (100 % Anrechnung) und anschließend 20 Jahre halbtags (50 % Anrechnung) tätig. Die letzten 3 Jahre waren sie nur mehr zu einem Drittel (33,3 % Anrechnung) beschäftigt. Die gesamtversorgungsfähige Zeit beträgt also 20 Jahre. Dies entspricht einem Nettoversorgungssatz von 45,88 %. Zum Vergleich: Hätten Sie die ganze Zeit voll gearbeitet, würden sie 73,41 % erhalten.

Wird Kindererziehung berücksichtigt?

Ja. Kindererziehungszeiten die bei der gesetzlichen Rentenversicherung angerechnet werden führen zu insgesamt etwas höheren Versorgungsleistungen. In diesem Fall wird der auf die Kindererziehungszeiten beruhende Teil der gesetzlichen Rente nicht von Ihrem Gesamtversorgungsanspruch abgezogen.

Was ist, wenn ich zu einem anderen Arbeitgeber wechsele oder kündige?

Ein Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen oder kirchlichen Dienstes, der Mitglied einer Zusatzversorgungskasse ist, verläuft in der Regel unproblematisch. Die Versicherung läuft weiter und der neue Arbeitgeber zahlt die Beiträge.

Wenn Sie zu einem privaten Arbeitgeber wechseln, bekommen Sie später für die im öffentlichen und kirchlichen Dienst verbrachte Zeit eine statische „Versicherungsrente“. Sie wird nicht an die Einkommensentwicklung angepasst. Gleiches gilt,

wenn Sie aus dem Erwerbsleben ausscheiden, ohne eine gesetzliche Rente erhalten zu können. Diese Versicherungsrente ist in vielen Fällen erheblich geringer als die entsprechende Versorgungsrente. Nach einem aktuellen Urteil des Bundesverfassungsgerichts die Form der Berechnung von Versicherungsrenten verfassungswidrig. Das Betriebsrentengesetz muss daher bis Ende 2000 geändert werden.

Wenn Sie nach dem **58. Lebensjahr** aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, können Sie später trotzdem die oft günstigere „Versicherungsrente“ erhalten. Voraussetzung ist, dass ein „Auflösungsvertrag“ zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber geschlossen wurde und Sie nicht wegen „verhaltensbedingter“ Gründe entlassen wurden. Weiter müssen für Sie mindestens 240 Monate Beiträge entrichtet worden sein. Entsprechendes gilt bei „Altensonderurlaub“.

Nettoversorgungssatz, seit 1992 grundsätzlich angewendet	
zusatzversorgungsfähige Zeit	Nettoversorgung (in % des durchschnittl. Netto eines Vollbeschäftigten)
bis 19 Jahre	immer 45 %
20 Jahre	45,88 %
25 Jahre	57,35 %
30 Jahre	66,82 %
35 Jahre	80,29 %
40 Jahre	91,75 %

Wie sicher ist die Zusatzversorgung?

Zusatzversorgungskassen funktionieren in erster Linie nach dem Umlageprinzip. Die im aktiven Erwerbsleben Stehenden zahlen für die Versorgungsempfänger. Dieses Prinzip garantiert hohe Sicherheit. Das eingezahlte Geld kann nicht durch Geldentwertung, Wirtschaftskrisen oder Konkurs verloren gehen. Andererseits ist die Zusatzversorgung wie die Rentenversicherung abhängig von der Zahl der aktiv Beschäftigten, die einzahlen. Darüberhinaus ist die Zusatzversorgung in ihrer Höhe an die Beamtenpensionen angebunden. Eine Erhöhung oder Absenkung der Pensionen wird sich daher auch auf die Zusatzversorgung auswirken.

Es kann daher heute niemand garantieren, dass in 20 oder 30 Jahren noch eine Gesamtversorgung von bis zu 91,75 % erreichbar sein wird. Doch werden auch in Zukunft kirchliche Ruheständler durch die Zusatzversorgung erheblich besser gestellt sein, als Rentner, die lediglich die gesetzliche Rente erhalten.

Ist eine zusätzliche private Renten- oder Lebensversicherung sinnvoll?

In vielen Fällen bietet die Zusatzversorgung für den Todesfall und für das Alter ausreichenden Schutz.

Die Zusatzversorgung belohnt Treue zum öffentlichen bzw. kirchlichen Dienst. Das heißt aber auch, dass die Leistungen bei kurzer Beschäftigungszeit gering sind. Hier ist eine zusätzliche private Absicherung z. B. für den Todesfall überlegenswert.

Weitere Informationen

Außer den dargestellten Grundlagen gibt es noch verschiedene Sonder-, Detail- und Übergangsregelungen. Detaillierte Auskünfte und erhalten Sie bei Ihrer Zusatzversorgungskasse. Gegebenfalls können Sie sich auch ihre künftigen Versorgungsansprüche berechnen lassen:

Bayerische Versorgungskammer, Tel. 089/9235-6
 Versorgungskammer des Bundes und der Länder, Tel. 0721/155-640
 Manfred Weidenthaler

Irrtum vorbehalten! Rechtsansprüche gegenüber der Redaktion können aus den Artikeln nicht abgeleitet werden.

Standpunkte

Mitbestimmung oder Absegnung?

Die Rolle der KODA bei der Beihilfereform

Ein Studientag zum Thema Beihilfe war ursprünglich für den 29. 10. letzten Jahres in Nürnberg angekündigt. Was uns DienstnehmervertreterInnen dann erwartete, war aber etwas ganz anderes. Ein Mitarbeiter der Versicherungskammer Bayern stellte uns am Vormittag den ab 1. 1. 99 gültigen neuen Beihilfetarif 820K vor. Am Nachmittag sollte die KODA dann über die entsprechenden Änderungen des ABD befinden.

Wie sich nach längerer kontroverser Diskussion herausstellte, vertrat die Dienstgeberseite die Ansicht, eine Zustimmung der KODA zur Beihilfereform sei ohnehin nicht zwingend erforderlich. Obwohl diese Auffassung zweifelhaft ist, erklärten die Dienstgeber, dass sie den neuen Tarif 820K auch im Alleingang einführen würden. Allerdings lag ihnen an einer gemeinsamen Lösung.

Warum aber einem Beihilfetarif zustimmen, der ohnehin schon beschlossene Sache ist? Nur der besseren „Optik“ wegen? In Eile wurde geprüft, verhandelt,

abgewogen. Da das neue Konzept für Dienstgeber und MitarbeiterInnen Vorteile hat, stimmte schließlich auf der Vollversammlung vom 8. Dezember 98 die Mehrheit zu. Die Vorteile im einzelnen:

1. Das neue Konzept des Tarifs 820K garantiert zumindest kurz- und mittelfristig attraktive Leistungen zu günstigen Beiträgen. Dies ist vor allem für die wachsende Zahl von Selbstzahlern wichtig und in Bezug auf die Altfälle, die keine eigenen Beiträge zahlen, auch für den Dienstgeber.

2. In den geänderten Beihilfeparagraphen konnte ein arbeitsrechtlicher Anspruch auf freiwillige Höherversicherung eingebaut werden.

3. Der Dienstnehmerseite konnte für künftige Vertragsänderungen zumindest ein Anhörungsrecht gesichert werden. Ohne Zustimmung zur Änderung des Beihilfeparagraphen hätte die Dienstnehmerseite keinerlei Einflussmöglichkeit auf die künftige Ausgestaltung der Beihilfeleistungen gehabt.

Das Ergebnis der Beihilfereform kann sich also sehen lassen, wenn auch noch in einigen Details Klärungsbedarf besteht.

Die Art und Weise der Einführung war aber mehr als unglücklich. Noch im Februar 99 hatten viele Beschäftigte nichts davon erfahren, dass ihr Beihilfetarif 820 schon seit 1. Januar gar nicht mehr existiert. Bei anderen machte sich der - verständliche - Verdacht breit, dass bei einer solch überstürzten Aktion der kirchlichen Arbeitgeber doch irgendetwas dahinterstecken müsse. Neue Sparmaßnahmen? Sollten die Beschäftigten in einer Überraschungssaktion über den Tisch gezogen werden?

Unsere Dienstgeber sprechen gern von der „Dienstgemeinschaft“, zu der wir alle gehören. Dienstgemeinschaft heißt aber zu allererst rechtzeitige und offene Information. Die Dienstgeber würden feststellen, dass ihre Beschäftigten durchaus zu Gesprächen bereit und für neue Wege offen sind.

Manfred Weidenthaler,
Dienstnehmerseite



Für die nächste Ausgabe geplant:

Arbeitsrecht für Mütter und Väter

Die kirchliche Arbeitszeitordnung

Altersteilzeit
Was zu beachten ist

Impressum

KODA Kompass
Informationen der Bayerischen
Regional-KODA Mitarbeiterseite
Erstellt in Zusammenarbeit mit der
Dienstgeberseite

Für die Inhalte und sachliche Richtigkeit tragen die Autoren die Verantwortung. Die Beiträge sind nicht Meinungsäußerungen der Redaktion oder der KODA als Ganzes. Rechtskräftig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Viervielfältigung und Weitergabe an kirchliche MitarbeiterInnen ist gestattet und erwünscht. Den Abdruck in anderen Publikationen ist gestattet, wenn der Text nicht ohne Zustimmung geändert, der Verfasser genannt und ein Belegexemplar an den KODA Kompass gesandt wird.

Herausgeber
Bayerische Regional-KODA
Alte Gasse 14, 86152 Augsburg
Tel.: 08 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 37 93

Autorenanschrift
siehe Herausgeberadresse

Redaktionsanschrift
c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
Tel.: 0 80 34/40 84 Fax: 0 80 34/44 74
e-mail: KODA-Kompass@gmx.de

Redaktion
Johannes Hoppe, Sandra Sperrer, Susanne
Steiner-Püschel, Manfred Weidenthaler
Vertreter d. Dienstgeberseite: Wolfgang Rückl

Redaktionsleitung und Layout
Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.)

Bezug
KODA Kompass ist kostenlos und erscheint bei Bedarf. Die Verteilung erfolgt über die Ordinariate. Einzelne Exemplare können bei der Bayr. Reg.-KODA angefordert werden.

KODA Kompass

Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Das neue Team

Am 6. Oktober hat die neue KODA ihre Arbeit offiziell aufgenommen. Die Interessen der MitarbeiterInnen vertreten in den nächsten fünf Jahren (im Bild von links nach rechts) Rainer Kastl (EI), Sandra Sperrer (R), Reinhard Donhauser-Koci (kirchl. Schulen), Susanne Steiner-Püschel (BA), Eduard Frede (A), Gabriele Baumann (M-FS), Jürgen Herberich (WÜ), Michael Wenninger (R), Beate Reisert (WÜ), Martin Binsack (M-FS), Renate Ziller (EI), Dr. Joachim Eder (PA), Manfred Weidenthaler (M-FS), Johannes Hoppe (BA), Angelika Haselböck (A), Elisabeth Weinzierl (PA), nicht im Bild: Elisabeth Eder (M-FS), Johannes Reich (A). Zum Vorsitzenden wurde Dr. Joachim Eder (Dienstnehmerseite) gewählt, zum Stellvertretenden Vorsitzenden Schulrat i. K. Wolfgang Rückl (Dienstgeberseite). *mw*



Die neue KODA-Zeitung

Mehr Transparenz und Information

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wer gut informiert ist, kann kompetent mitbestimmen und die Interessen anderer und die eigenen erfolgreich vertreten. Dies gilt bei Fragen unserer Lohn- und Arbeitsbedingungen wie in jedem anderen Lebensbereich. Mit dem Informationsblatt „KODA Kompass“, dessen erste Nummer Sie gerade lesen, entsprechen wir dem Wunsch vieler Kolleginnen und Kollegen nach mehr Information und Transparenz.

• Wir wollen Sie informieren über Änderungen im kirchlichen Arbeitsrecht.

Im KODA Kompass erfahren Sie knapp und verständlich, was für Ihr Arbeitsverhältnis wichtig ist.

• Wir wollen Sie einbeziehen in die Diskussions- und Entscheidungsprozesse auf der Mitarbeiterseite der KODA. Im KODA Kompass lesen Sie, woran wir gerade arbeiten und was geplant ist.

• Wir wollen, daß Sie mitbestimmen! Diskutieren Sie die aktuellen Themen in Ihren Einrichtungen und in Ihren Berufsverbänden. Bringen Sie Ihre Vorstellungen und Forderungen über ihre KODA-VertreterInnen ein.

● Fortsetzung auf Seite 2

Die Themen

● Arbeitszeitkonten und Sabbatjahr

Mehr Flexibilität für Beschäftigte

● Projekte

Woran die KODA arbeitet

● Beschäftigungssicherung bis 2003

Mehr Sicherheit für Arbeitnehmer

● Zulagenkürzung

-123 DM bei Religionslehrkräften

● Altersteilzeit

83 % Einkommen bei 50 % Arbeit - die neue Altersteilzeit

● 620 DM-Kräfte

Die neuen Regelungen

Arbeitszeitkonten

Mehr Flexibilität für die Beschäftigten

Seit 1.9.1998 gilt - zunächst befristet bis zum 31.12.2004 - eine Arbeitszeitkontenregelung (AZKR). Sie stellt eine über die Arbeitszeit- und Urlaubsregelung in § 15 und § 48 ABD "hinausgehende Regelung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit in Form von Zeitgutschriften für erbrachte Arbeitsleistungen" dar.

Die AZKR ermöglicht es, nicht aufschiebbar zusätzliche vom Arbeitgeber eingeforderte Arbeitsleistungen zu einem späteren Zeitpunkt durch zusätzliche freie Tage auszugleichen.

Geltungsbereich

Die AZKR kann von **allen** Mitarbeitern im Geltungsbereich des ABD in Anspruch genommen werden (auch von geringfügig Beschäftigten). Nicht erfasst sind kurzfristig Beschäftigte, da diese vom Geltungsbereich des ABD

ausgeschlossen sind. Ausdrücklich ausgeschlossen sind Mitarbeiter in leitender Stellung, in befristeten und in Ausbildungsverhältnissen.

Das Arbeitszeitkonto

Der schriftliche Antrag auf die AZKR kann nur dann vom Arbeitgeber abgelehnt werden, wenn dringende dienstliche Gründe entgegenstehen. Jeder Mitarbeiter kann dabei unabhängig von seinem Beschäftigungsumfang ein Zeitkonto einfordern. Mit Inanspruchnahme des Zeitkontos muß ein schriftlicher Arbeitszeitznachweis geführt werden.

Da die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit nicht berührt wird, bleibt die im bestehenden Arbeitsvertrag vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bestehen mit den dafür geltenden Bezügen.

● Fortsetzung auf Seite 6

Mehr Transparenz

● Fortsetzung von Seite 1

Der KODA Kompass wird von der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA herausgegeben. Für die Inhalte sind die jeweiligen Autoren verantwortlich. Die von den DienstnehmervertreterInnen berufenen RedakteurInnen sammeln die Beiträge, ergänzen diese mit eigenen Berichten und gestalten die Zeitschrift. Im Redaktionsteam arbeiten zur Zeit Johannes Hoppe und Susanne Steiner-Püschel aus Nürnberg, Sandra Sperrer aus Regensburg und Manfred Weidenthaler aus Brannenburg.

Der KODA Kompass erscheint je nach Bedarf und Menge der von den KODA-VertreterInnen angelieferten Artikel.

Die Verteilung an die KollegInnen soll über DiAGs (Diözesane Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretun-

gen), Berufsverbände und Ordinariate erfolgen. Der KODA Kompass darf unbegrenzt nachgedruckt und an die kirchlichen MitarbeiterInnen weitergegeben werden.

Unsere Artikel können Sie auch in eigenen Publikationen abdrucken, vorausgesetzt Sie senden ein Belegexemplar an die Redaktion des KODA Kompass.

Wir hoffen, die neue KODA-Zeitung trägt dazu bei, das kirchliche Arbeitsrecht und unsere Arbeit etwas transparenter zu machen und damit ein Stück mehr Mitbestimmung und Mitverantwortung in der Kirche zu verwirklichen.

Über Kritik und Anregungen für unsere Arbeit würden wir uns freuen.

Für die Redaktion



Manfred Weidenthaler

DAS STICHWORT

ABD

Mit der Abkürzung "ABD" wird das "Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen" bezeichnet. Dieses gilt für alle MitarbeiterInnen im sog. verfaßten kirchlichen Bereich in Bayern, also in den Ordinariaten, in den Kirchenstiftungen und in der Regel im Verbandsbereich. Dazu kommt noch ein Großteil der Schulen in kirchlicher Trägerschaft. Das ABD ist ein umfassendes Werk, das in verschiedene Teile gegliedert ist und das gesamte Arbeitsvertragsrecht der betroffenen MitarbeiterInnen regelt.

Mit dem ABD wurde für den verfaßten kirchlichen Bereich in Bayern ein kircheneigenes Arbeitsvertragsrecht geschaffen, das den Bundesangestelltentarif BAT ersetzt, aber gleichzeitig in den wesentlichen Punkten der Systematik und dem Inhalt des BAT folgt.

Zuständig für die Erstellung und Änderung des ABD ist aufgrund des Beschlusses der Freisinger Bischofskonferenz die Bayerische Regional-KODA, ein Gremium, das paritätisch mit gewählten Mitarbeitervertretern und von der Bischofskonferenz entsandten Dienstgebervertretern besetzt ist. Das ABD wurde zum 1.6.1995 neu geschaffen. Durch den Bezug auf die Regelungen der Bayer. Regional-KODA in allen Arbeitsverträgen kirchlicher Mitarbeiter im verfaßten Bereich gilt das ABD in seiner jeweiligen Fassung für alle Arbeitsverhältnisse.

Dr. Joachim Eder

Projekte

Woran die KODA arbeitet

Um weitere Informationen zu den verschiedenen Projekten zu erhalten, wenden Sie sich bitte an Ihre KODA-VertreterInnen.

Reisezeiten

Die Reisezeitenregelung (§17 ABD) befaßt sich mit der Frage, wann und in welchem Umfang dienstliche Reisen zu einem auswärtigen Einsatzort als Arbeitszeit anerkannt werden. Die derzeitige Regelung soll in Einklang mit dem Arbeitszeitgesetz gebracht werden.

Dabei ist der Mitarbeiterseite ein gerechter Berechnungsmodus ein besonderes Anliegen. Die bisherige Regelung geht noch immer davon aus, daß der/die „normale“ ArbeitnehmerIn vollzeitbeschäftigt ist. Dies kann zu einer Benachteiligung Teilzeitbeschäftigter führen, denen in manchen Fällen in geringerem Umfang Reisezeiten angerechnet werden können.

Dienstordnungen für GemeindeferentInnen und PastoralreferentInnen

Seit über einem Jahr arbeitet die KODA an einer neuen Dienstordnung für GemeindeferentInnen und -assistentInnen. Viele Forderungen von Verbänden und MitarbeiterInnen wurden in den Entwurf eingearbeitet (z. B. Anspruch auf Arbeitsmittel, zeitliche Begrenzung der Bürotätigkeit).

Auf der Sitzung vom 6.10.98 erklärten jedoch Vertreter der Dienstgeberseite, daß die KODA im Bereich der pastoralen Berufe nur eine stark eingeschränkte Zuständigkeit hätte. Viele Angelegenheiten, die in den Dienstordnungen der pastoralen Berufe geregelt sind, lägen in der alleinigen Kompetenz des Bischofs (z. B. die möglichen Tätigkeitsfelder). Es sei daher Sache der jeweiligen Diözesanbischöfe und nicht der KODA, entsprechende Regelungen zu verabschieden.

Derzeit wird eine Lösung gesucht, die der KODA - im Interesse der Beschäftig-

ten - angemessene Mitwirkungsmöglichkeiten und Kompetenzen sichern soll.

Für die Gruppe der PastoralreferentInnen und -assistentInnen liegt ebenfalls ein Entwurf für eine neue Dienstordnung vor. Auch hier stellt sich die Frage nach der Beschlußkompetenz der KODA.

Gleichstellung von Erziehungs- und Sonderurlaub

Um in eine höhere Vergütungsgruppe aufsteigen zu können, müssen i. d. R. bestimmte Bewährungszeiten zurückgelegt werden (§ 23 a ABD).

Sonderurlaub wird bis zu 6 Monaten voll auf die Bewährungszeiten angerechnet. Dabei ist es unerheblich, zu welchem Zweck der/die Beschäftigte Sonderurlaub in Anspruch nimmt. Erziehungsurlaub dagegen wird nicht angerechnet.

Die Mitarbeiterseite in der KODA hat deshalb einen Antrag auf Gleichstellung von Sonder- und Erziehungsurlaub gestellt.

Neuer kirchlicher Beihilfetarif 820k

Allen MitarbeiterInnen stehen bei Geburts-, Todes und Krankheitsfällen die Leistungen des Beihilfetarifs 810 zu (in Form eines finanziellen Zuschusses, z. B. beim Zahnersatz). Daran ändert sich nichts. Viele Beschäftigte sind darüberhinaus im Tarif 820 höherversichert, entweder freiwillig auf eigene Kosten oder als sogenannte „Altfälle“ auf Kosten des Dienstgebers. Dieser Tarif 820, der an die staatliche Beihilfe angebunden ist (Die Leistungsberechnung wird vom Staat festgelegt), soll durch einen kirchlichen Tarif 820k (K wie Kirchen) ersetzt werden. Der neue Tarif soll einfacher und durchschaubarer sein, die Verwaltungskosten geringer. Die Leistungen werden geändert, blei-

ben aber in der Substanz erhalten, werden punktuell sogar verbessert. Die Beitragssteigerungen sollen künftig geringer ausfallen. Einen arbeitsrechtlichen Anspruch auf Mitsprache der KODA bei der Ausgestaltung des Tarifs 820k gibt es derzeit wohl nicht. Es bestehen allerdings gute Aussichten, künftig zumindest ein Anhörungsrecht bei Vertragsänderungen im ABD zu verankern.

Lebensversicherungen als Zusatzversorgung

Laut ABD § 46 haben alle MitarbeiterInnen Anspruch auf zusätzliche Altersversorgung. Der Dienstgeber muß zu diesem Zweck seine MitarbeiterInnen bei einer Zusatzversorgungskasse anmelden.

Die Dienstgeber beantragten, daß künftig ersatzweise eine Lebensversicherung für die MitarbeiterInnen abgeschlossen werden kann. Begründet wird dies mit den enormen Beitragssteigerungen vor allem bei der „Versorgungskasse des Bundes und der Länder“ (7,7% des Bruttolohns ab 1.1.99).

Für Beschäftigte, die zu einem privaten Arbeitgeber wechseln, hätte die Lebensversicherung den Vorteil, daß die Beitragszahlungen auf eigene Kosten (oder Kosten des neuen Arbeitgebers) fortgesetzt werden könnten, was bei Zusatzversorgungskassen nicht möglich ist.

Betroffen wären von einer solchen Neuregelung vor allem MitarbeiterInnen, deren Einrichtung bisher noch keiner Zusatzversorgungskasse angehört.

Die Dienstnehmerseite prüft derzeit die Folgen einer solchen Neuregelung. Insbesondere muß sichergestellt sein, daß die Lebensversicherungsverträge die gleiche langfristige Sicherheit bieten wie die Zusatzversorgungskasse.

Manfred Weidenthaler



Beschäftigungssicherung

KODA-Beschluß sichert Arbeitsplätze

Im ABD, Teil A, gibt es neue Regelungen über den Rationalisierungsschutz für Mitarbeiter. Diese enthalten Bestimmungen hinsichtlich geplanter betriebsbedingter Kündigungen. Erfasst sind dabei Beendigungs- und Änderungskündigungen, allerdings nur betriebsbedingte, nicht aber personen- oder verhaltensbedingte Kündigungen.

- **Beendigungskündigung:** Ein bestehendes Arbeitsverhältnis wird gekündigt, dies führt zum Verlust des Arbeitsplatzes als ganzem.
- **Änderungskündigung:** Ein bestehendes Arbeitsverhältnis wird gekündigt, gleichzeitig aber ein Angebot für ein neues Arbeitsverhältnis unter geänderten Bedingungen (Beschäftigungsumfang, Arbeitszeit, Vergütung, Tätigkeit) angeboten.

Betriebsbedingte Beendigungskündigungen

➔ Betriebsbedingte Beendigungskündigungen dürfen bis zum 31.12.2003, im Kindertagesstättenbereich bis zum 31.8.2003, nur in eingeschränktem Maße vorgenommen werden.

Eine Beendigungskündigung ist möglich bei:

- dauernder Schließung von Einrichtungen oder Einrichtungsteilen,
- vorübergehender Schließung von Einrichtungen für länger als 6 Monate,
- Wegfall von Aufgabenbereichen, die nicht durch Rationalisierungsmaßnahmen bedingt sind (z.B. aufgrund eines neugebauten kommunalen Jugendzentrums müssen bestimmte Tätigkeiten des kirchlichen Jugendbüros eingestellt werden),
- Wegfall von Drittmitteln, die einen wirtschaftlichen Betrieb von Einrichtungen oder Einrichtungsteilen nicht mehr ermöglichen (z.B. ein 4gruppiger Kindergarten mit 100 Kindern, der 4 Erzieherinnen und 4 Kinderpflegerinnen beschäftigt, hat im kommenden Jahr nur noch 80 Kinder. Bei Beibehaltung von 4 Gruppen mit je 20 Kindern entfallen Kindergartenbeiträge für 20 Kinder. In diesem Fall ist es zulässig, einer Zweitkraft zu kündigen),

- Verminderung der Gruppenanzahl in Kindertagesstätten, sofern bei diesen die förderungsfähige Mindestgruppenstärke (gesetzliche Vorgabe sind 15 Kinder) unterschritten wird oder eine wirtschaftliche Fortführung der Einrichtung nach Maßgabe diözesaner Haushaltsvorschriften nicht mehr gewährleistet ist.

➔ Sollte eine betriebsbedingte Kündigung unumgänglich sein, hat der Arbeitgeber verschiedene Auflagen zu erfüllen, die der Arbeitsplatzsicherung des Mitarbeiters dienen (Arbeitsplatzsicherungs-, Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen). Die in § 7 enthaltene Abfindungstabelle kommt ebenfalls zum Tragen. Der Arbeitgeber hat darüberhinaus vor Ausspruch einer möglichen Kündigung zu prüfen, ob eine Reduzierung der Arbeitszeit mit gleichzeitiger Inanspruchnahme der kirchlichen Altersteilzeitregelung möglich ist. Er muß daher den dafür in Frage kommenden Mitarbeiter auffordern, seine bisherige Vollbeschäftigung in eine Halbtagsbeschäftigung umzuwandeln bei einer Vergütung, die gemäß der geltenden kirchlichen Altersteilzeitregelung bei 83% Nettoentgelt liegt.

Betriebsbedingte Änderungskündigungen

➔ Unzulässig sind betriebsbedingte Änderungskündigungen bei Mitarbeitern, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, es sei denn die Tatbestände des § 10 Abs. 1 der Neuregelung liegen vor (z. B. Schließung der Einrichtung) oder die Gruppenöffnungszeiten der Einrichtung werden verändert. Damit gilt der Grundsatz "Änderungskündigung geht vor Beendigungskündigung" auch hier, da für Mitarbeiter ab dem 55. Lebensjahr in den Fällen, in denen eine Beendigungskündigung möglich wäre, vorher die Frage einer Änderungskündigung geprüft werden muß.

➔ Unzulässig sind Änderungskündigungen auch bei Mitarbeitern im Kindertagesstättenbereich ausschließlich zum Zwecke der Verkürzung der förderungsfähigen Verfügungszeit. Damit will



Mehr Arbeitsplatzsicherheit, besonders wichtig im Kindertagesstättenbereich

man der von manchen Einrichtungen begonnenen Praxis Einhalt gebieten, die Arbeitszeit von Mitarbeiterinnen im Kindertagesstättenbereich zu verkürzen, ohne aber die sog. Arbeit am Kind zu verringern, d.h. es wurde nur einseitig die sog. Verfügungszeit verkürzt, obwohl diese ebenfalls förderfähig ist. Ein solches Vorgehen ist in Zukunft unzulässig, soweit nicht eine Mitarbeiterin einen entsprechenden Änderungsvertrag freiwillig unterschreibt.

Durch zulässige betriebsbedingte Änderungskündigungen dürfen keine geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse entstehen, eine Sozialversicherungspflichtigkeit ist nötig.

Einrichtungen, die nicht dem Kündigungsschutzgesetz unterliegen

➔ Seit 1.10.96 gilt das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) in neuer Fassung; es gewährt nur noch dann Schutz vor einer sozial ungerechtfertigten Kündigung, wenn unter Zusammenrechnung aller Teilzeitarbeitsverhältnisse der jeweilige Arbeitgeber mindestens 10,25 Arbeitnehmer beschäftigt. In den Kirchenstiftungen liegt die Anzahl der Beschäftigten in der Mehrzahl der Fälle unter 10,25 Beschäftigten; damit ist der jeweilige kirchliche Arbeitgeber grundsätzlich nicht gehindert, jederzeit - unter Berücksichtigung

● Fortsetzung auf Seite 5

Sabbatjahr

Das neue „Freizeitjahr“

Was das heißt

Ab 1.1.1999 gilt - zunächst befristet bis zum 31.12.2006 - eine Sabbatjahrregelung (SJR) in den bayerischen (Erz-)Diözesen.

Die SJR beinhaltet, daß Arbeitszeit über einen Zeitraum bis zu 8 Jahren angespart, die angesparte Zeit anschließend in einer Freizeitphase abgerufen wird. Während der Freizeitphase werden die entsprechenden Bezüge vermindert weiterbezahlt. Um überhaupt ein Ansparguthaben zu erhalten, ist es erforderlich, daß der Mitarbeiter trotz dieser verminderten Bezüge im selben Beschäftigungsumfang weiterarbeitet, wie es im ursprünglichen Arbeitsvertrag vereinbart worden ist. Die innerhalb der Ansparphase nicht vergütete und deshalb angesparte Zeit wird auf ein Zeitkonto übertragen und in der Freizeitphase, also im eigentlichen Sabbatjahr, abgerufen. Unter Einbeziehung der Freizeitphase entsteht damit ein Teilzeitarbeitsverhältnis.

Wer das kann

Die SJR kann von allen Mitarbeitern im Geltungsbereich des ABD in Anspruch genommen werden, von Teilzeitbeschäftigten allerdings nur dann, wenn ihr Beschäftigungsumfang mindestens die Hälfte der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit umfaßt. Die SJR gilt für Angestellte wie auch für die Arbeiter. Ausdrücklich ausgeschlossen sind jedoch Mitarbeiter in leitender Stellung, in befristeten und in Ausbildungsverhältnissen.

Welche Voraussetzungen man erfüllen muß

Der Arbeitgeber kann die Einführung der SJR nur verweigern, wenn dringende dienstliche bzw. einrichtungsspezifische Gründe entgegenstehen. Der Mitarbeiter hat nach Ablauf der SJR zwar eine Beschäftigungsgarantie zum ursprünglichen Beschäftigungsumfang, jedoch keine Arbeitsplatzgarantie.

Wie lang man sparen muß

Die Länge der Ansparphase ist entscheidend für den während der Laufzeit der SJR zu vereinbarenden Beschäftigungsumfang. Bei einer Ansparphase von acht Jahren ist eine 9jährige Teilzeitbeschäftigung erforderlich. 8 Jahre lang arbeitet der Mitarbeiter zu 100 % weiter, im 9. Jahr ist er von der Arbeit freigestellt. Bei einer Ansparphase von einem Jahr ist eine 2jährige Teilzeitbeschäftigung nötig, wobei im ersten Jahr zu 100% gearbeitet werden muß, das zweite Jahr frei ist und in beiden Jahren ein Vergütungsanspruch zu 50 % besteht.

Acht variabel gestaltbare Grundmodelle (Freistellungsphase jeweils im letzten Jahr!):

Sabbatjahrregelung	Teilzeitbeschäftigungsgehalt von 100
2 Jahre	50 %
3 Jahre	66,67 %
4 Jahre	75 %
5 Jahre	80 %
6 Jahre	83,33 %
7 Jahre	85,71 %
8 Jahre	87,50 %
9 Jahre	88,89 %

Mehrstunden, Überstunden und Zeitzuschläge werden nicht dem Konto zugeführt, sondern in Zeit ausgeglichen oder vergütet.

Welche Auswirkungen das hat

Die Bezüge sind während der gesamten Laufzeit gemäß dem gewählten Laufzeitmodell reduziert, also sowohl während der Anspar- wie auch während der Freizeitphase. Bezügeerhöhungen wirken sich auch während der Freizeitphase aus, da das arbeitsrechtliche Beschäftigungsverhältnis auch während dem Sabbatjahr fortbesteht. Damit zählt die Zeit der Freistellung als Beschäftigungs- und Dienstzeit, wird auf die Bewährungszeit angerechnet und zieht Zulagen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld - anteilig zum Teilzeitarbeitsverhältnis - nach sich.

Während der Mutterschutzfristen nach § 3 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 MuSchG wird die Freistellungsphase unterbrochen und läuft nach den Mutterschutzfristen bzw. nach

einem evtl. beanspruchten Erziehungsurlaub weiter.

Durch § 7 Abs. 1a des Sozialgesetzbuches IV bestehen auch während der Freistellungsphase die sozialversicherungsrechtlichen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis fort, so daß eine Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung gegeben ist. Auch für die Zusatzversorgung ergeben sich keine Änderungen; die Freistellungsphase wird wie die Ansparphase nach dem reduzierten Beschäftigungsquotienten behandelt. Eine Verringerung der Rente erfolgt ausschließlich aufgrund der gewählten Teilzeitbeschäftigung.

Wie lang die Laufzeit ist

Der 31.12.2006 stellt das Ende aller Sabbatjahrvereinbarungen dar. Dies bedeutet, daß eine Sabbatjahrregelung, die am 1.1.2003 beginnt, hinsichtlich der Ansparphase nur noch 4 Jahre, also bis zum 31.12.2006, zuläßt. Allerdings kann durch einzelvertragliche Vereinbarung davon abgewichen werden.

Dr. Joachim Eder

Beschäftigungssicherung

● Fortsetzung von Seite 4

der gesetzlich geregelten Ausnahmen wie z.B. Mutterschutz - das Arbeitsverhältnis eines Mitarbeiters ohne Sozialauswahl zu kündigen.

➔ Für kirchliche Einrichtungen, für die das neue KSchHG Geltung hat, die aber der Stiftungsaufsicht der Diözese unterliegen bzw. bezuschußt werden, gilt bei betriebsbedingten Kündigungen weiterhin, daß die sog. Sozialauswahl durchzuführen ist. Es müssen also die Dauer der Zugehörigkeit zur Einrichtung, das Lebensalter und die Unterhaltsverpflichtung der betroffenen Arbeitnehmer geprüft werden.

➔ Ist eine Kündigung trotzdem zulässig und wird durchgeführt, so hat die Stiftungsaufsicht die Einwände der zuständigen MAV in ihre Überlegungen mit einzubeziehen.

➔ Hat die betroffene Einrichtung keine MAV, so ist die MAV anzuhören, die für die Stiftungsaufsicht bzw. für den Zuschußgeber zuständig ist, in der Regel also die beim Ordinariat angesiedelte MAV.

Dr. Joachim Eder

Arbeitszeitkonten

● Fortsetzung von Seite 2

Der Arbeitgeber hat ein Arbeitszeitkonto zu führen, auf dem die anrechenbaren Zeiten gutgeschrieben werden. Die Führung des Arbeitszeitkontos bringt allerdings mit sich, daß eine teilweise finanzielle Ableistung von Überstunden bzw. die Auszahlung von Zeitzuschlägen nicht mehr möglich ist. Mit der Führung des AZKR ist ein Ausgleich ausschließlich durch entsprechende Freizeit möglich.

Die Grenzen der Zeitanerkennung sind durch das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) und die Kirchliche Arbeitszeitordnung (KAZO) vorgegeben, so daß die tägliche Höchstarbeitszeit in der Regel 10 Stunden beträgt.

Aufbau von Zeitgutschriften

Die Möglichkeit des Aufbaus von Zeitgutschriften auf das Zeitkonto ist eng begrenzt und fast vollständig von den Erfordernissen der Dienststelle abhängig.

➔ Auf das Zeitkonto kommen die angeordneten und geleisteten Überstunden. Dabei muß es sich um echte Überstunden handeln und nicht um Mehrarbeitsstunden, die vom Arbeitgeber nicht angeordnet wurden. Ein Mitarbeiter darf deshalb nicht von sich aus mehr arbeiten und diese Mehrleistungen dem Zeitkonto zuführen.

Bestehende Gleitzeitregelungen werden durch die AZKR nicht berührt, d. h. die durch die Gleitzeitregelungen vorgegebenen Stundenbeschränkungen bleiben bestehen. Wenn ein Mitarbeiter z. B. 5 Stunden mehr, als in der Gleitzeitregelung erlaubt, an Mehrstunden am Monatsende vorweist, verfallen diese wie bisher.

Um Überstunden handelt es sich erst dann, wenn zu der bestehenden Arbeit vom Arbeitgeber eine zusätzliche Arbeitsleistung verlangt wird. Trotz der nun vorliegenden echten Überstunden ist es jedoch immer noch nicht möglich, diese

Zeit direkt auf dem Zeitkonto gutzuschreiben. Der Arbeitgeber hat weiterhin die Möglichkeit, festzulegen, daß innerhalb der nächsten drei Monate diese Zeit ausgeglichen wird. Erst nach Ablauf dieser drei Monate - wenn ein Zeitausgleich nicht möglich war - kann die Zeit dem Konto gutgeschrieben werden.

➔ Bei Führung des Zeitkontos gelten die urlaubsrechtlichen Verfallsfristen des ABD nicht. Indirekt führt die beschlossene Regelung dazu, daß der 30.9. des Folgejahres als neue urlaubsrechtliche Verfallsfrist anzusehen ist, da erst nach diesem Termin weiter bestehende Urlaubsansprüche dem AZKR auf Stunden umgerechnet gutgeschrieben werden.

➔ Bei Führung eines Zeitkontos werden grundsätzlich die Zeiten des Bereitschaftsdienstes und der Rufbereitschaft gemäß den geltenden ABD-Anrechnungen dem Konto gutgeschrieben. Die Zeitzuschläge für Arbeit zu besonderen Zeiten werden in Form festgelegter Zeitgutschriften berücksichtigt. Ein finanzieller Ausgleich kann in diesen Fällen nicht eingefordert werden.

Religionslehrer und pastorale Mitarbeiter

➔ Eine Sonderregelung für Religionslehrer klärt, daß anfallende über die Vollbeschäftigung hinausgehende Wochenstunden - unabhängig davon, ob sie das ganze Jahr anfallen oder nur innerhalb eines bestimmten Zeitraums - dem Konto gutgeschrieben werden können, der Abbau aber nur dann erfolgen kann, wenn mindestens 40 Stunden dem Konto zugeführt wurden.

Diese Möglichkeit besteht ebenso für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter (mit dem Vorteil, daß durch die Anrechnung dieser Zeiten effektiv eine bessere finanzielle Bewertung gegeben ist).

➔ Auch pastorale Mitarbeiter können ein Konto beantragen. Dies ist nur dann möglich, wenn der Dienstgeber ausdrücklich durch eine schriftliche Anweisung eine zusätzliche Arbeitsleistung einfordert. Diese muß über das Maß der vereinbarten Tätigkeiten hinausreichen und nicht durch Wegfall anderer vereinbarter Ar-

**Wünsche - Kritik -
Anregungen - Vorschläge**
Schreiben Sie, faxen Sie
oder rufen Sie uns an!

Das Redaktionsteam

Johannes Hoppe	Susanne Steiner-Püschel
Hermannstatter Str. 26	Rollnerstr. 59
90480 Nürnberg	90408 Nürnberg
Tel.: 0911/4 01 02 62	Tel.: 0911/26 13 90
Fax: 0911/4 01 02 65	Fax: 0911/35 27 90
Sandra Sperrer	Manfred Weidenthaler
KDFB Diözesanverband	Mühlenstr. 73
Obermünsterplatz 7	83098 Brannenburg
93047 Regensburg	Tel.: 08034/40 84
Tel.: 0941/5 97 23 05	Fax: 08034/47 44
Fax: 0941/9 62 99	

beitsbereiche ausgeglichen werden können. Da im pastoralen Bereich in einzelnen Diözesen kein Arbeitszeitnachweis erforderlich ist, sondern die vereinbarte Tätigkeit im vorgegebenen Zeitumfang selbständig zu erfüllen ist, wird in diesem Fall die notwendige Zeitgutschrift pauschal festgelegt und dann dem Konto gutgeschrieben.

Inanspruchnahme von Zeitguthaben

Die Inanspruchnahme der Zeitguthaben hat im gegenseitigen Einvernehmen zu erfolgen, wobei den Wünschen der Mitarbeiter Vorrang zukommt, soweit keine dienstlichen Belange entgegenstehen. Der Dienstgeber kann auch aus dienstlichen Gründen den Abbau verlangen.

Sonderfragen wie Beschäftigungs- und Einrichtungswechsel, Ausscheiden, Beendigung der AZKR, Kündigung des Arbeitsverhältnisses, Todesfall und Abgeltung von Zeitguthaben werden in eigenen Vorschriften behandelt, wobei ein Vorrang des Zeitabbaus vor der Abgeltung besteht.

Laufzeit und Kündigung

Bis zum 31.12.2004 kann ein Zeitkonto beantragt werden. Das Zeitkonto kann von beiden Seiten mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden, wobei Kündigung beinhaltet, daß keine weiteren Zeitguthaben mehr dem Zeitkonto gutgeschrieben werden können.

Dr. Joachim Eder

ABD 98 Jetzt mit CD-ROM !



Preis: ca. DM 42,-
Ab Dezember erhältlich:
Versandbuchhandlung
Auer Verlag GmbH
Heilig-Kreuz-Str. 16
86609 Donauwörth

und in jeder Buchhandlung

Zulagenkürzung für RL i. K.

Mit ihrem Beschluß vom 22. Juli 1998, die monatliche "allgemeine Zulage" für die RL i. K. in den bay. Diözesen zum 1. September auf die Höhe der im Öffentlichen Dienst für Lehrer als Angestellte im Freistaat Bayern gewährte Zulage zurückzuführen, hat die Bayerische Regional-KODA die erste Entscheidung getroffen, die sich auch merkbar auf eine bestimmte Berufsgruppe auswirkt. Im Durchschnitt hat ein Religionslehrer i. K. ca. 50 – 70 DM netto weniger monatlich auf seinem Gehaltszettel und entsprechend auf seinem Konto.

Dieser Beschluß ersetzt die ursprüngliche Planung der bay. Diözesen, das Pflichtstundenmaß für RL i. K. auf 2 bis 3 Stunden hochzusetzen oder den sogenannten Ferienüberhang durch Mehrarbeit oder Vergütungsabzug auszugleichen. Rückfragen bei der betroffenen Berufsgruppe und dem entsprechenden Berufsverband ergaben, daß bei diesen "Grausamkeiten" die Zulagenkürzung noch das kleinere Übel ist.

Die Schulreferenten der bay. Diözesen haben nie ein Hehl daraus gemacht, daß sie einer Erhöhung des Pflichtstundenmaßes kritisch gegenüber stehen. Eine Mehrbelastung der Religionslehrer wäre nicht zu verantworten gewesen. Als Argument der Dienstgeber wurde allerdings das höhere Pflichtstundenmaß bei staatlichen Lehrern und der über den Urlaubsanspruch hinausgehenden Ferienregelung eingebracht - und die Tatsache, daß gegenüber den Regelungen des Öffentlichen Dienstes für Lehrer als Angestellte im ABD eine höhere allgemeine Zulage gewährt wurde. Hier entdeckte man also eine sogenannte "übertarifliche Leistung", die vor Jahren ganz bewußt den Religionslehrern zugestanden worden ist. Man war sich der Schwierigkeiten und der problematischen Umstände bewußt, unter denen ein Religionslehrer seinen Beruf ausübt.

Damit ist die in den vergangenen Jahren immer wieder von verschiedenen Seiten angestoßene Diskussion über das Pflichtstun-



denmaß der Religionslehrer beendet, solange nicht für Lehrer im öffentlichen Dienst Änderungen der Arbeitszeit eintreten.

Die Religionslehrer sind somit die ersten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den bay. Diözesen, die Abstriche von ihrem Gehalt hinnehmen müssen.

Ob die kritischen Haushaltslöcher in den Haushalten der Bistümer wenigstens teilweise damit zu stopfen sind, bleibt abzuwarten. *Johannes Hoppe*

620 DM-Kräfte und Über-65jährige

Erhebliche Einschnitte

Erhebliche Einschnitte bringt das noch von der alten KODA im Juli verabschiedete Sparpaket für kirchliche MitarbeiterInnen über 65 Jahren und geringfügig Beschäftigte. Ein neuer Teil F und H des „Arbeitsvertragsrechts der bayer. (Erz-) Diözesen“ (ABD) regelt seit 1. September 98 diese Arbeitsverhältnisse.

Einen Überblick über die neuen Regelungen finden Sie in der Tabelle.

Die Über-65jährigen erhalten - unabhängig davon, ob sie geringfügig, teilzeit- oder vollbeschäftigt sind, weder Urlaubs- noch Weihnachtsgeld. Das Beschäftigungsverhältnis endet spätestens mit 68 Jahren. Im übrigen gelten dieselben Regelungen wie für 620-DM-Kräfte.

Geringfügig beschäftigte ReligionslehrerInnen werden nach Jahreswochenstunden auf Basis der Stunden-

vergütungstabelle bezahlt. Die Einstufung erfolgt in ABD Vc, mit 2. Dienstprüfung in IVb. Urlaubs- und Weihnachtsgeld werden nicht gewährt. Im übrigen gilt nebenstehende Tabelle.

Die besondere Gruppe der vorübergehend aushilfsweise Beschäftigten wird von diesen neuen Regelungen nicht erfaßt. Für sie gilt der ebenfalls neue Abschnitt G des ABD, welcher wie bisher weitgehend freie Vereinbarungen zwischen Dienstgeber und Beschäftigten vorsieht.

Weitere Informationen

Ein ausführliches Merkblatt zum Thema „geringfügig Beschäftigte und Über-65jährige“ können Sie bei der KODA-Geschäftsstelle anfordern: Tel. 0821/153792, Fax 0821/153793.

Manfred Weidenthaler

	geringfügig Beschäftigte*	übrige Beschäftigte
Einkommensberechnung	Stundenvergütungs-(Lohn-)tabelle**	Vergütungs-(Lohn-)tabelle
Bewährungsaufstieg	----***	nach ABD
Urlaubsgeld	----	500-650 DM
Weihnachtsgeld	100 % des Monatsgehalts	92,39 % des Monatsgehalts
Krankenbezüge	6 Wochen 80 % der Vergütung	6 Wochen 100 %, dann Krankengeldzuschuß
Beihilfe, Zusatzversorgung	----	Anspruch nach ABD
Arbeitsbefreiung bei Fortzahlung der Vergütung	----	z. B. Geburts- oder Todesfällen
Jubiläumszuwendung	25 Dienstjahre (DJ) = 1 Monatsgehalt (MG), 40 DJ = 1,5 MG, 50 DJ = 2 MG	25 Dienstjahre = 1200 DM, 40 DJ = 2000 DM, 50 DJ = 2400 DM
Recht auf Gehaltsverzicht	freiwilliger widerrufbarer Lohnverzicht	----
Kündigungsschutz	nach ABD, ohne Unkündbarkeit längjährig Beschäftigter	nach ABD, mit Unkündbarkeit langjährig Beschäftigter

* ohne Aushilfen ** Studententabellen sind i. d. R. ungünstiger, besonders für ältere Beschäftigte

*** durch frühere Beschäftigung erworbene Aufstiege werden nicht berücksichtigt, d. h. ggf. Zurückstufung

83 % Nettovergütung bei 50 % Arbeit

Die neue Altersteilzeit ab 55

Ein für viele KollegInnen attraktives Angebot dürfte die neue Altersteilzeitregelung sein. Sie haben ab sofort die Möglichkeit 2,5 Jahre früher mit der Arbeit aufzuhören, bei Zustimmung des Dienstgebers schon mit 57,5 Jahren. Sie können auch frühestens ab dem 55. Lebensjahr nurmehr halbtags arbeiten. Dennoch bekommen Sie weiterhin ca. 83 % Ihres Nettolohns.

Grundlage der neuen Altersteilzeit ist das überarbeitete Altersteilzeitgesetz. Die Bundesanstalt für Arbeit trägt einen Teil der Kosten unter der Voraussetzung, daß der frei werdende Arbeitsplatz wieder besetzt wird. Die Tarifparteien des Öffentlichen Dienstes haben über das Gesetz hinaus einen eigenen Altersteilzeitvertrag geschlossen. Die Regelungen dieses Tarifvertrages wurden noch von der alten KODA für den kirchlichen Dienst übernommen.

Voraussetzungen

In Altersteilzeit können nur Vollbeschäftigte wechseln, die eine Beschäftigungszeit von mindestens 5 Jahren vollendet haben und davon mindestens 3 Jahre vollbeschäftigt waren. Bereits ab 55 Jahren ist dies möglich, wenn der Dienstgeber einverstanden ist. Ab 60 Jahren haben Sie Anspruch auf Altersteilzeit, außer dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe stehen dem entgegen.

Die Möglichkeit der Inanspruchnahme ist befristet. Letzter Termin für den Beginn einer Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ist der 31.7.2004.

Zwei Teilzeitmodelle

Altersteilzeit kann in zwei Formen vereinbart werden. Entweder arbeiten Sie die gesamte Zeit die Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit (Teilzeitmodell, auch bestimmte Wochentage oder ein z. B. monatlicher Wechsel wären möglich), oder Sie arbeiten die Hälfte der Laufzeit voll und in der anderen Hälfte gar nicht (Blockmodell) (siehe Grafik).

Vergütung

Sie erhalten netto rund 83 % ihrer bisherigen monatlichen Nettoeinkünfte.

Auswirkungen auf die Rente

Da die spätere Rente u. a. von der Höhe der eingezahlten Beiträge abhängt, wurde folgende Regelung getroffen: Für Altersteilzeitbeschäftigte werden 90 % der Rentenbeiträge abgeführt, die bei einer Vollzeitbeschäftigung anfallen würden.

Falls Sie im Anschluß an die Altersteilzeit „vorzeitige Rente“ beantragen, drohen nach der noch gültigen Gesetzeslage in vielen Fällen Rentenkürzungen. Um diese Einkommenseinbuße zu mildern, erhält der Beschäftigte für je 0,3 % Rentenminderung eine Abfindung von 5 % der Monatsbezüge eines Vollbeschäftigten.

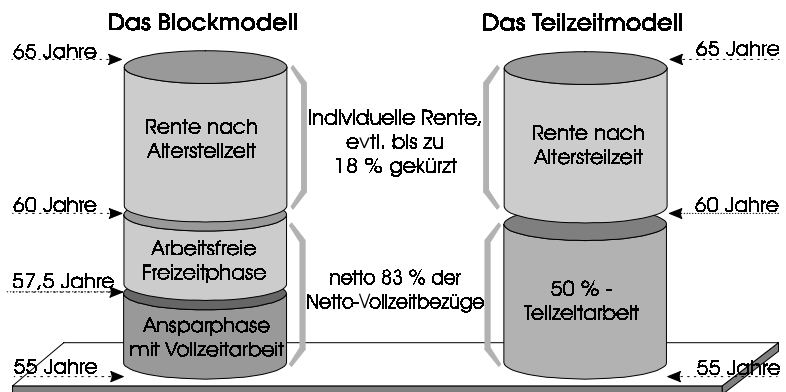
Weitere Informationen

Ein Merkblatt incl. Musterantrag können Sie bei der KODA-Geschäftsstelle anfordern: Tel. 0821/153792 Fax 0821/153793.

Manfred Weidenthaler

Die beiden Modelle der Altersteilzeit

In der Grafik wird vom frühest möglichen Beginn mit 55 Jahren ausgegangen. Bei späterem Einstieg verkürzen sich Altersteilzeit und/oder Rentenphase entsprechend.



Impressum

KODA Kompass
Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Für die Inhalte und sachliche Richtigkeit tragen die jeweiligen Autoren die Verantwortung. Die Beiträge sind nicht Meinungsäußerungen der Redaktion oder der Mitarbeiterseite der KODA als Ganzes. Rechtskräftig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt. KODA Kompass ist kostenlos und erscheint bei Bedarf.

Vervielfältigung und Weitergabe an kirchliche MitarbeiterInnen ist gestattet und erwünscht. Den Abdruck in anderen Publikationen ist gestattet, wenn der Text nicht ohne Zustimmung geändert, der Verfasser genannt und ein Belegexemplar an den KODA Kompass gesandt wird.

Herausgeber
Dienstnehmerseite d. Bayer. Regional-KODA
KODA-Geschäftsstelle
Alte Gasse 14, 86152 Augsburg
Tel.: 08 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 37 93

Autorenanschrift
siehe KODA-Geschäftsstelle

Redaktionsanschrift
c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
Tel.: 0 80 34/40 84 Fax: 0 80 34/44 74

Redaktion:
Johannes Hoppe, Sandra Sperrer, Susanne Steiner-Püschel, Manfred Weidenthaler

Redaktionsleitung und Layout:
Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.)

Bezug:
Die Verteilung an die MitarbeiterInnen erfolgt über die DiAGs MAV-A, Berufsverbände und Ordinarate. Einzelne Exemplare können bei der KODA-Geschäftsstelle angefordert werden (Anschrift siehe oben).