

Viele Wege in den Ruhestand

Hohe Flexibilität für unterschiedliche Ziele und Bedürfnisse

Ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind umworben wie nie. Der Staat versucht, es Beschäftigten schmackhaft zu machen, länger voll oder in Teilzeit zu arbeiten. Dazu wurden im Laufe der Jahre Teilrenten eingeführt, Hinzuverdienstgrenzen aufgehoben, die Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus erleichtert. Für diejenigen, die früher aufhören wollen, gibt es im kirchlichen Tarifrecht ABD weiterhin den Anspruch auf eine Sabbatjahr-Vereinbarung.

Bis Ende vorletzten Jahres wurde im kommunalen öffentlichen Dienst und im kirchlichen Dienst das frühe Ausscheiden

aus dem Erwerbsleben finanziell gefördert. Diese „Altersteilzeit“ wurde 1998 zur Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit eingeführt. Ältere Arbeitskräfte sollten früh ausgesteuert werden, um Arbeitsplätze für jüngere frei zu machen. Vor dem Hintergrund des inzwischen herrschenden Arbeitskräftemangels lief der tarifliche Anspruch auf Altersteilzeit Ende 2022 aus.

Früher Ausscheiden
per Sabbatzeit

Im kirchlichen Dienst gibt es aber weiterhin die Möglichkeit, früher aus dem ak-

tiven Arbeitsleben auszusteigen. Nahezu alle Beschäftigten haben Anspruch auf eine Sabbatjahr-Vereinbarung. Im Grundsatz funktioniert eine Sabbatjahr-Vereinbarung wie Altersteilzeit im Blockmodell.

Mit dem Dienstgeber wird eine bestimmte Laufzeit vereinbart, zum Beispiel vier Jahre. Im ersten Teil der Laufzeit wird im bisherigen Umfang weitergearbeitet. Im zweiten Teil ist die oder der Beschäftigte von der Arbeit freigestellt.

weiter auf Seite 3 >>>

Themen

- 5 Erstattung Reisekosten
Nichts beschlossen – trotzdem etwas bewegt
- 7 Befristete Arbeitsverträge
Schnellerer Wechsel möglich
- 11 Für ein gutes Arbeitsklima
Die Rolle der Mitarbeitervertretung
- 14 Besoldung Lehrkräfte
Weitere Erhöhung ab 1. Februar
- 10 Tarifrunde 2025 startet
Drei zusätzliche freie Tage gefordert
- Ballungsraumzulage steigt
- 8 Informations-Schatzkammer
Was kodakompass.de bietet
- 6 Passauer Schulreferat
Sonderfunktionen geregelt
- Extra-Geld am Jahresende
- 16 Auf den Punkt gebracht
 - Verbot über Kündigung zu reden
 - Zeitgutschrift für Exerzitien
 - Urlaub in der Probezeit
 - Rolle der MAV bei Konflikten
 - Freie Arztwahl hat Vorrang



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. 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.

Nehmen Sie kirchliches Recht ernst

*Liebe Kollegin,
lieber Kollege,*

stolz haben die Caritas-Dienstgeber gemeldet, dass in über 80 Prozent aller Caritas-Einrichtungen eine Mitarbeitervertretung besteht. In der Privatwirtschaft gibt es nur in 36 Prozent der betriebsratsfähigen Betriebe einen Betriebsrat.

Die kirchliche Quote ist imponierend. Allerdings nur im Caritas-Bereich. Vor allem Kirchenstiftungen, also Pfarrgemeinden und ihre Verbände, sind weit davon entfernt. Dabei gibt es einen entscheidenden Unterschied zwischen weltlichen Betriebsräten und kirchlichen Mitarbeitervertretungen: Betriebsräte können gebildet werden, Mitarbeitervertretungen müssen gebildet werden.

Die Mitbestimmung der Beschäftigten ist durch bischöfliches Gesetz, die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“, vorgeschrieben. Gibt es noch keine Mitarbeitervertretung, hat der Dienstgeber in allen Einrichtungen mit mindestens fünf Beschäftigten die Initiative zu ergreifen.

Wenn man mit Beschäftigten und Vorgesetzten in Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung spricht, kommt immer wieder ein Argument: Wir brauchen das nicht, wir arbeiten auch so gut zusammen.

Die Mitarbeitervertretung ist zu wählen, genau wie die Kirchenverwaltung und der Pfarrgemeinderat. Welche Pfarrei würde ernsthaft auf diese Wahlen verzichten, weil sich die Gläubigen doch so gut verstehen?



Manfred Weidenthaler,
Chefredakteur
dieser Ausgabe

Daher die eindringliche Bitte an Verwaltungsleitungen, Geschäftsführungen, Kirchenverwaltungsvorstände und Pfarrer: Nehmen Sie die Aufrufe der Bischöfe und die Grundordnung des kirchlichen Dienstes ernst! Machen Sie den ersten Schritt. Laden Sie Ihre Beschäftigten ein und bilden Sie einen Wahlvorstand.

Und jetzt noch eine Bitte an die Beschäftigten: Ermöglichen Sie die Bildung der Mitarbeitervertretung. Auch die wohlmeinendsten und gesetzestreuesten Vorgesetzten können nichts machen, wenn sich die Beschäftigten weigern, für die Mitarbeitervertretung zu kandidieren oder sich wenigstens für den Wahlvorstand zur Verfügung zu stellen.

Mitarbeitervertretungen sind kein hübsches kirchliches Accessoire. Sie sind Zeichen des synodalen Charakters unserer Kirche. Sie sind Ausdruck der gemeinsamen Verantwortung aller im Dienst der Kirche Stehenden für die Verwirklichung des Sendungsauftrags Jesu.

Ich wünsche Ihnen eine erfolgreiche MAV-Wahl!

Manfred Weidenthaler
Manfred Weidenthaler

P. S.: Wo Sie Hilfen zur Durchführung der Wahl erhalten, erfahren Sie auf Seite 11.

➤➤➤ Zwei wichtige Unterschiede gibt es allerdings. Anspruch auf Altersteilzeit bestand nur innerhalb einer Quote – bei kleineren Arbeitgebern gab es überhaupt keinen Anspruch auf Altersteilzeit.

Dagegen kann der Dienstgeber eine Sabbatzeit vor dem Ruhestand praktisch nicht ablehnen. „Dringende betriebliche Gründe“ für die Ablehnung eines solchen Sabbatjahrtrags sind kaum vorstellbar.

Für die Beschäftigten unerfreulich ist der zweite Unterschied zur Altersteilzeit: Der Dienstgeber zahlt keine Aufstockungen zum Entgelt. Eine Sabbatzeit wird weitgehend durch die oder den Beschäftigten selbst finanziert. Wird etwa eine Ansparphase von vier Jahren und eine Freistellungsphase von einem Jahr vereinbart, gibt es während der gesamten fünf Jahre 4/5, also 80 Prozent des Brutto-Entgelts. Netto gibt es allerdings mehr als 80 Prozent. Das liegt daran, dass Beschäftigte die meiste Steuer auf den höchsten Teil ihres Einkommens zahlen müssen. Im Internet sind kostenfreie Netto-Rechner zu finden. Mit ihnen lässt sich ausrechnen, wie hoch die Netto-Einbuße jeweils ist.

Manche Beschäftigte vereinbaren sehr lange Ansparphasen, um die Einbuße beim laufenden Entgelt gering zu halten. Wer so lange vorausplanen will, kann eine Gesamtlaufzeit (Ansparphase plus Freistellung)



Silver worker. Ob in Pastoral oder Verwaltung – immer öfter arbeiten Beschäftigte über die Altersgrenze hinaus. Meist mit verringertem Beschäftigungsumfang.

Foto: agongallud/stock.adobe.com



Ein bunter Baukasten. Staatliche und tarifliche Regelungen eröffnen viele Optionen für den Übergang in den Ruhestand. Foto: Daniel Bleyenbergl / pixello.de

von bis zu 15 Jahren vereinbaren. Bei Lehrkräften an kirchlichen Schulen sind maximal 10 Jahre möglich.

Beispiel: Eine Sachbearbeiterin vereinbart, dass sie 13 Jahre lang anspart und dann 2 Jahre früher zu arbeiten aufhört. Sie erhält während der gesamten 15 Jahre 86,67 Prozent ihres Brutto.

Wenn Beschäftigte nach der Freistellung in den Ruhestand wechseln, sind auch sehr lange Freistellungsphasen möglich. So könnte die Mitarbeiterin auch sieben Jahre Ansparzeit und sieben Jahre Freistellung wählen. Sie erhält dann während der gesamten Laufzeit 50 Prozent ihres Brutto.

Bei Lehrkräften an kirchlichen Schulen ist die Freistellung unmittelbar vor dem Ruhestand auf maximal fünf Jahre begrenzt.

Option vorgezogene Rente

In der Politik wird immer wieder über ihre Abschaffung diskutiert, doch noch gibt es die Möglichkeit der vorgezogenen Altersrente für langjährig und besonders langjährig Rentenversicherte. Je nach Geburtsjahrgang und Zahl der Versicherungsjahre kann diese

vorgezogene Rente mit einem Rentenabschlag verbunden sein. Im Falle eines Rentenabschlags verringert sich die Rente dauerhaft um 0,3 Prozent pro vorgezogenem Monat. Wer seinen Rentenbeginn zum Beispiel um ein Jahr vorzieht, erhält $12 \times 0,3 \% = 3,6 \%$ weniger. Ob sich das finanziell „lohnt“, hängt davon ab, wie alt man wird. Je länger man lebt, desto stärker wirkt sich der Rentenabschlag aus.

Auch eine Kombination von Sabbatjahr-Modell und vorgezogener Rente ist möglich. **Beispiel: Eine langjährig Versicherte vereinbart mit ihrem Dienstgeber ein dreijähriges Sabbatjahr-Modell. Sie legen fest, dass mit Vollendung des 60. Lebensjahres die Ansparphase beginnt, mit Vollendung des 62. Lebensjahres folgt die Freistellungsphase. Ab dem 63. Lebensjahr nimmt die Beschäftigte eine vorgezogene Rente in Anspruch.**

Das Rentenrecht ist kompliziert. Daher sollten sich Beschäftigte vor jeder Entscheidung gründlich kundig machen und vor allem eine Rentenberatungsstelle aufsuchen.

Bunt gemischt geht auch – die neue Flexibilität

Die Zeit, in der Beschäftigte nur zwischen voller Arbeit und voller Rente wählen konnten, ist vorbei. In der Vergangenheit gab es enge Zuverdienstgrenzen für Bezieherinnen und Bezieher von vorgezogenen Altersrenten. Diese wurden aufgehoben,

um Rentenbeziehende zu motivieren, weiter einer Erwerbstätigkeit nachzugehen.

Zudem ist es möglich, Regelaltersrente und vorgezogene Altersrente auch als Teilrente in Anspruch zu nehmen.

Beispiel: Ein Religionslehrer liebt seinen Beruf und möchte auch bis 67 arbeiten. Allerdings belastet ihn der Einsatz an drei unterschiedlichen Schulen immer mehr. Er entscheidet sich, von einer vollen auf eine halbe Stelle zu wechseln. Dadurch kann er künftig an nur einer Schule eingesetzt werden. Um den finanziellen Verlust auszugleichen, beantragt er vorgezogene Teilrente im Umfang von 50 %. Der Abschlag von 0,3 % pro vorgezogenem Monat fällt nur auf den vorgezogenen Teil der Rente an.

Den Wunsch nach Verringerung des Beschäftigungsumfangs kann ein Arbeitgeber nur aus gewichtigen Gründen ablehnen. Solche liegen zum Beispiel vor, wenn die Verringerung des Beschäftigungsumfangs „unverhältnismäßige Kosten“ verursachen würde oder der Arbeitsablauf „wesentlich beeinträchtigt“ würde (§ 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz).

Bei der gesetzlichen Rentenversicherung sind Teilrenten im Umfang von 10 bis 99,99 Prozent möglich.

Die ergänzende kirchliche Betriebsrente, die Zusatzversorgung, kann dagegen bisher nicht als Teil-Betriebsrente in Anspruch genommen werden. Sie kann nur in Verbindung mit einer gesetzlichen Vollrente beantragt werden.

Inzwischen ist es möglich, eine Zeit lang gesetzliche Vollrente zu beziehen und dann auf Teilrente zu wechseln. Dies könnte von Interesse sein, wenn jemand zum Beispiel ein attraktives berufliches Angebot erhält und daher wieder einige Zeit beruflich tätig sein möchte. Bei der Zusatzversorgung geht das nicht, hier bleibt es bei einer einmal gewährten Voll-Betriebsrente.

„Silver worker“ – Ruhestand hinausschieben

Gemäß ABD endet ein Arbeitsverhältnis automatisch mit Erreichen der Regelaltersgrenze. Bei Lehrkräften wird sogar noch etwas aufgerundet und zwar auf das Schuljahresende beziehungsweise das Halbjahr.

„Silver worker“ werden manchmal Beschäftigte genannt, die noch etwas länger bleiben wollen. Sind sich Dienstgeber und Mitarbeiterin beziehungsweise Mitarbeiter einig, ist es rechtlich unproblematisch



Wohin soll es gehen? Möglichst früh ausscheiden, gleitender Übergang, noch einige Zeit weiterarbeiten? Die persönlichen Lebensziele sind entscheidend.

Foto: OlegKovalevich/adobe.stock.com

die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinauszuschieben.

Beispiel: In der Verwaltung wird umstrukturiert. Eine langjährige Personalabrechnerin erreicht im Januar das Rentenalter und würde somit automatisch ausscheiden. Sie ist jedoch bereit, in der Umstellungsphase noch halbtags weiterzuarbeiten. Sie vereinbart daher mit ihrem Arbeitgeber die Beendigung des Arbeitsverhältnisses um ein Jahr hinauszuschieben und in diesem Jahr mit 50 Prozent Beschäftigungsumfang weiter tätig zu sein.

Das Hinausschieben kann auch mehrfach erfolgen. Wichtig ist, dass es vor der automatischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart wird (§ 41 Satz 3 Sozialgesetzbuch VI). Die Mitarbeitervertretung ist bei der Entscheidung über das Hinausschieben zu beteiligen.

Während des Weiterarbeitens können Beschäftigte gleichzeitig Entgelt und Rente beziehen. Sie können aber auch vorerst keinen Rentenanspruch stellen. Für jeden Monat, um den Versicherte den Rentenbezug hinausschieben, erhalten sie einen dauerhaften Zuschlag zur Regel-Altersrente von 0,5 Prozent. Wer Teilrente bezieht, erhält den Zuschlag auf den noch nicht in Anspruch genommenen Teil der Rente.

Auch vor solchen Entscheidungen ist es sehr empfehlenswert, sich bei einer Rentenberatungsstelle gründlich beraten zu lassen.

Auf die Lebensplanung kommt es an

Wie in einem bunten Baukasten stehen inzwischen viele verschiedene Bausteine

für den Übergang in den Ruhestand zur Verfügung.

Die grundlegende Frage ist aber: Was ist mein Ziel? Möglichst frühes Ausscheiden aus dem Dienst, Weiterarbeiten, schrittweise die Erwerbsarbeit reduzieren?

Und dann stellt sich die Frage: Was ist mir mein Ziel wert beziehungsweise was kann und will ich mir leisten?

Diese Fragen muss jede und jeder für sich selbst beantworten. Auf dem Weg zur persönlichen Entscheidung sind die Rentenberatungsstellen eine wichtige Station. Die Kontaktdaten sind unter www.deutsche-rentenversicherung.de zu finden.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage für Sabbatzeiten:

- allgemein: ABD Teil D, 5.
Die Anlage zur Mustervereinbarung beachten!
- besondere Regelung für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen: Bekanntmachung des Staatsministeriums für Unterricht und Kultus vom 8.8.2019, Az. II.5-BP4004.0/29

Weitere Infos zur Sabbatjahrregelung:
KODA Kompass Nr. 53, Dezember 2013,
Seite 8



www.deutsche-rentenversicherung.de

Nichts beschlossen – trotzdem etwas bewegt

Vermittlungsverfahren zur Reisekostenerstattung

Im ABD steht: „Dienstreisende haben Anspruch auf Reisekostenvergütung zur Abgeltung der dienstlich veranlassten Mehraufwendungen.“ Was die Reisekostenordnung der bayerischen Diözesen in etwas sperrigem Deutsch regelt, bedeutet einfach formuliert: Strecken Beschäftigte für dienstliche Fahrten Geld vor, muss der Arbeitgeber ihnen diese Kosten erstatten. Soweit ist diese Bestimmung klar und unumstritten. Ärgerlich wird es, wenn Beschäftigte auf die Erstattung ihrer Kosten monatelang warten müssen. Noch ärgerlicher wird es, wenn es Beschäftigte sind, die in der Ausübung ihres Dienstes viel unterwegs sind. Mitunter kommen da vierstellige Beträge zusammen, die den Betroffenen im Geldbeutel beziehungsweise auf dem Konto fehlen.

Mitarbeiterseite fordert schnellere Erstattung

Beschäftigte in einzelnen bayerischen Diözesen mussten in den letzten Jahren teilweise viele Monate auf die Erstattung ihrer Reisekosten warten. Diese Problematik hat die Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA aufgegriffen. Nach ihrer Überzeugung muss die Erstattung von Reisekosten transparent und zeitnah erfolgen. Deshalb wurde ein Antrag in die Kommission eingebracht, mit dem zwei Ziele verfolgt wurden. Zum einen wurde darin als Grundsatz formuliert: Reisekosten sind unverzüglich zu erstatten. Zum anderen sollte geregelt werden, wie zu verfahren ist, wenn die Zahlungen nicht innerhalb eines definierten Zeitraums erfolgen. Dann sollten Abschlagszahlungen fällig werden. Nach Ansicht der Mitarbeiterseite wäre eine solche Regelung auch für die Arbeitgeber von Vorteil, eröffnet sie doch ein rechtssicheres Verfahren, wenn Auszahlungen eben nicht unverzüglich erfolgen.

Im Ergebnis sollte die Regelung verhindern, dass Beschäftigte unerträglich lange auf die ihnen zustehende Reisekostenerstattung warten müssen.

Dienstgeber lehnen ergänzende Regelung ab

In den Diskussionen innerhalb der Kommission wurde schnell deutlich, dass die Arbeitgeberseite diesen Vorschlag ablehnt. Die Verzögerungen in einzelnen Diözesen seien auf personelle Engpässe beziehungsweise auf Probleme mit der Software zurückzuführen. Da helfe eine solche Regelung nicht weiter. Zudem sei das kirchliche Reisekostenrecht an das Bayerische Reisekostengesetz gebunden und dieses regle nichts in Bezug auf Auszahlungsfristen.

Für die Mitarbeiterseite sind aber Fairness gegenüber den Beschäftigten und Verlässlichkeit bei der Erstattung von Kosten, die Mitarbeiterinnen beziehungsweise Mitarbeiter vorgestreckt haben, gewichtige Argumente. Deshalb wurde der Antrag in die Vollversammlung im März 2024 eingebracht, wo er allerdings keine Mehrheit gefunden hat. Die Mitarbeiterseite leitete daraufhin ein Vermittlungsverfahren ein. Das Ergebnis dieses Verfahrens konnte die Mehrheit der Mitarbeiterseite jedoch nicht überzeugen, da dort lediglich ein vages Ziel für die Abrechnung der Reise-

kosten formuliert wurde. Ein verbindliches Auszahlungsverfahren wäre damit nicht erreicht worden. Letztlich fand daher auch der Vermittlungsvorschlag keine ausreichende Mehrheit in der Kommission.

Verbesserungen auch ohne verbindliche Regelung

Im Ergebnis wurde in Bezug auf die Erstattung von Reisekosten also nichts beschlossen.

Die Mitarbeiterseite der Kommission ist damit nicht zufrieden. Trotzdem ist sie überzeugt, etwas bewegt zu haben. Durch das Ansprechen der Probleme und das Einbringen eines Antrags wurde das Bewusstsein auf der Dienstgeberseite für die Wichtigkeit der Thematik spürbar geschärft. Die betroffenen Diözesen haben daraufhin zusätzliche Anstrengungen unternommen, um die Situation zu verbessern. So haben sich die Rückstände bei der Auszahlung von Reisekosten verringert. Zudem wird auch nach anderen Möglichkeiten gesucht, wie mit dem Thema Reisekosten besser umgegangen werden kann. In einigen Diözesen müssen Beschäftigte zum Beispiel das Geld für Bahnfahrkarten nicht vorstrecken. Diese



Warten auf Godot. Immer wieder verträstet und hoffnungslos warten Estragon und Wladimir in Samuel Backetts Drama. Auch ABD-Beschäftigte mussten teilweise über ein Jahr auf die Bearbeitung ihrer Anträge warten.

Foto: Uolir/adobe.stock.com

Möglichkeit prüfen nun auch Diözesen, in denen dies bisher nicht möglich ist.

Zeitnahe Erstattung von Reisekosten bleibt das Ziel

Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für Dienstreisen Kosten entstehen, so müssen diese vom Arbeitgeber zeitnah erstattet werden. Das bleibt für die Mit-

arbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA der Maßstab. Auch wenn aktuell eine verbindlichere Regelung dazu nicht auf ihrer Agenda steht, wird sie die Entwicklungen in diesem Bereich aufmerksam beobachten und weitere Verbesserungen für die Beschäftigten einfordern. Hier können sich auch die Mitarbeitervertretungen in den einzelnen Einrichtungen einbringen. Gemeinsam mit den Dienstgebern und den

befassten Stellen in den Diözesen steht die Bayerische Regional-KODA hier weiterhin in der Verantwortung.

Christian Dorn

[Reisekostenordnung der bayerischen Diözesen: ABD Teil D, 9.](#)

[Weitere Informationen zum Thema Reisekosten: KODA Kompass Nr. 90, Dezember 2023, Seiten 11 - 13](#)

Passauer Seminarrektoren und Schulbeauftragte jetzt im ABD geregelt

Für zwei Tätigkeitsbereiche in der Schulabteilung der Diözese Passau hat die Kommission Regelungen beschlossen: Seminarrektorinnen und –rektoren und Schulbeauftragte.

Das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (ABD) gilt in allen bayerischen Bistümern. Trotzdem machen regionale Unterschiede und Besonderheiten es immer wieder notwendig, dass es für einzelne Bereiche diözesane Regelungen gibt. So wird zum Beispiel der Begriff des oder der Schulbeauftragten in verschiedenen Diözesen unterschiedlich genutzt. Eine einheitliche Regelung ist in solchen Fällen kaum möglich.

Seminarrektoren in EG 13

Seminarrektorinnen oder Seminarrektoren sind in Passau für die Ausbildung und Begleitung von kirchlichen oder staatlichen Religionslehrkräften in den verschiedenen Schularten zuständig. Geregelt ist nun, dass diese Tätigkeit eine wissenschaftliche Hochschulbildung erfordert. Zum Tätigkeitsumfang wird auch

der Religionsunterricht gezählt, den die Seminarrektorin oder der Seminarrektor an der Schularart gibt, für die sie oder er auch im Seminar zuständig ist. Aus der geforderten wissenschaftlichen Hochschulbildung folgt die Eingruppierung mindestens in Entgeltgruppe 13. Wer diese Anforderung nicht erfüllt, ist nach den allgemeinen Eingruppierungsregelungen eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert. Die Regelung betrifft Eingruppierungen ab dem 1. September 2024, die bestehenden behalten ihre Geltung.

Anrechnungstunden für Schulbeauftragte

Für die einzelnen Dekanate gibt es im Bistum Passau Schulbeauftragte, die je nach Größe des Dekanats unterschiedlich viele Anrechnungstunden erhalten. Auch diese sind in der beschlossenen Regelung jetzt festgeschrieben. Deshalb findet sich dort eine Aufstellung der Stundenzahlen.

Andreas Nock

[Rechtsgrundlage: ABD Teil F, 18.](#)

Extra-Geld am Jahresende

Am Jahresende gibt es zwei zusätzliche Zahlungen. Zum einen die „besondere Einmalzahlung“ mit dem Dezemberentgelt. 2024 beträgt sie 21,52 Prozent eines Monatsentgelts. Sie ersetzt im kirchlichen Bereich das individuelle Leistungsentgelt des kommunalen öffentlichen Dienstes.

Weiter haben die Beschäftigten Ende November die Jahressonderzahlung erhalten. Wer das ganze Jahr über Entgeltanspruch hatte, bekommt:

Entgeltgruppe	Höhe in % eines Monatsentgelts
EG 1 - EG 8 S 2 - S 9	84,51
P 5 - P 8	84,74
EG 9 - EG 12 S 10 - S 18	70,28
P 9 - P 16	70,48
EG 13-15	51,78

Lehrkräfte kirchlicher Schulen erhalten an Stelle der „Jahressonderzahlung“ eine „jährliche Sonderzahlung“ nach beamtenrechtlichen Vorschriften:

Besoldungsgruppe	Höhe in % eines Monatsentgelts
A 3 - A 11	70,00
A 12 - A 15	65,00
plus 84,29 % des Orts- und Familienzuschlags	

Manfred Weidenthaler

Details und Sonderfälle:

- § 18a (besondere Einmalzahlung) und § 20 (Jahressonderzahlung) ABD Teil A, 1.
- Für Lehrkräfte kirchlicher Schulen: Art. 82 - 87 BayBesG



Schulreferat Passau. Die Hauptabteilung bildet Religionslehrkräfte für die Diözese Passau aus, begleitet und unterstützt sie.

Foto: Wolfgang Bayer

Kündigungsfristen für befristete Verträge angepasst

Manchmal schnellerer Wechsel zwischen ABD-Einrichtungen möglich

Die Bayerische Regional-KODA hat die Anpassung der Kündigungsfristen für befristete Verträge und eine Einschränkung bei der Anrechnung von Vordienstzeiten beschlossen.

Durch diese Veränderung wurden die Kündigungsfristen für befristet Beschäftigte deutlich mitarbeiterfreundlicher. Durch die Einschränkung der Anrechnung von Vordienstzeiten und die insgesamt kürzeren Kündigungsfristen bei langer Vorbeschäftigungszeit können Beschäftigte flexibler neue berufliche Chancen ergreifen. Sie haben die Möglichkeit, schneller aus einem befristeten Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber zu wechseln. Dies zu ermöglichen, war Ziel der Änderung.

Die Verkürzung der Kündigungsfrist gilt für beide Vertragsparteien. Seit 1. Mai 2024 gelten folgende Kündigungsfristen bei einem oder mehreren aneinander gereihten befristeten Arbeitsverhältnissen zum selben Arbeitgeber:

Beschäftigungszeit	Kündigungsfrist
während der Probezeit*	2 Wochen
mehr als 6 Monate	4 Wochen
mehr als ein Jahr	6 Wochen
	zum Monatsschluss
mehr als 2 Jahre	6 Wochen
mehr als 5 Jahre	3 Monate
mehr als 8 Jahre	4 Monate
	zum Quartalsende**

* Diese dauert bei Befristungen mit Sachgrund 6 Monate. Bei Befristungen ohne Sachgrund 6 Wochen: Zwischen 6 Wochen und 6 Monaten gelten dann 4 Wochen zum Fünfzehnten oder zum Monatsende als Kündigungsfrist (§ 622 BGB).

** Quartalsende ist jeweils der Schluss eines Kalendervierteljahres, also 31. März, 30. Juni, 30. September und 31. Dezember.

Ausnahme: Für pädagogisch Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen gilt ein Sonderkündigungsrecht. Sie können unter Einhaltung derselben Frist auch zum 31. August kündigen.

Bei mit Sachgrund befristeten Arbeitsverträgen ist eine ordentliche Kündigung



Lange Kündigungsfristen erschweren den Wechsel in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Die Neuregelung bringt in manchen Fällen Abhilfe.

Foto: Daniell/adobe.stock.com

nach Ablauf der Probezeit nur möglich, wenn der Vertrag für ein Jahr oder länger abgeschlossen wurde.

Bei Lehrkräften an kirchlichen Schulen ist eine ordentliche Kündigung des befristeten Vertrages auch bei einer Vertragsdauer von weniger als einem Jahr möglich.

Maßgebend für die Bestimmung der Kündigungsfrist ist die Beschäftigungszeit. Bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen werden Vorbeschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern im Regelungsbereich des ABD nicht mehr angerechnet. Vorbeschäftigungszeiten bei kirchlichen Arbeitgebern im Regelungsbereich anderer katholischer Kommissionen, zum Beispiel im Bereich der Caritas, werden jedoch zur Hälfte bei der Berechnung auf die Kündigungsfristen maßgebende Beschäftigungszeit angerechnet.

Beispiel: Eine befristet Beschäftigte im Bereich des ABD kündigt, da sie ein unbefristetes Arbeitsverhältnis in Aussicht hat. Die Mitarbeiterin ist seit mehr als zwei Jahren in der Einrichtung tätig. Vorher war sie 14 Jahre bei einer Kirchenstiftung in Bayern im Bereich des ABD tätig. Sie spricht die Kündigung am 12. Januar aus und übergibt diese persönlich dem Arbeitgeber. Die zwei Jahre in der aktuellen Einrichtung zählen voll als Beschäftigungszeit, welche für die Kündigungsfrist maßgebend ist. Die

14 Jahre bei der Kirchenstiftung zählen nicht als Beschäftigungszeit, da die Kirchenstiftung zum Bereich des ABD gehört. Die Kündigungsfrist beträgt also bei zwei Jahren Beschäftigungszeit sechs Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres. Die Kündigung wird zum 31. März wirksam.

Angenommen die Beschäftigte hätte vorher nicht 14 Jahre bei der Kirchenstiftung, sondern bei der Caritas gearbeitet: Dann wäre die Hälfte, also 7 Jahre, zur Beschäftigungszeit hinzugerechnet worden. Dies ist so, weil für die Caritas nicht das ABD Anwendung findet, sondern das Tarifrecht der Caritas, die AVR. Die Kündigungsfrist bei insgesamt neun Jahren (sieben Jahre Vorarbeitgeber und zwei Jahre aktueller Arbeitgeber) hätte in diesem Falle vier Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres betragen.

Bei einer Kündigung am 12. Januar wäre diese also erst zum 30. Juni wirksam geworden.

Anna-Maria Jockel

Rechtsgrundlagen:

- § 30 ABD Teil A, 1. und Nr. 3 Teil H, 5.
- Kündigungsfrist für pädagogisches Personal in Kitas: § 3a Absatz 1 in der Anlage zu § 44 ABD Teil A, 1.
- Kündigung für befristete Verträge von Lehrkräften an kirchlichen Schulen: Nr. 13 ABD Teil B, 4.1.

Schatzkammer für kirchliches Arbeitsrecht und mehr

Hilfreiche Informationen sowie Tipps zur Arbeitswelt und sozialen Absicherung

Die Homepage www.kodakompass.de wartet mit einem Strauß an Informationen zur Arbeit in der Kirche und anderen Themen auf. Diese richten sich speziell an die ABD-Beschäftigten.

Mit diesem einmaligen Portal im kirchlichen Bereich stehen die wichtigsten Informationen zur Arbeitswelt der Kirche zur Verfügung. Und wer bei seiner Suche dennoch nicht weiterkommt, kann sich

einfach über das Kontaktformular an die Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterseite wenden.

Ralph Stapp

In den einzelnen *Rubriken* finden sich Nachrichten, Berichte zu den Vollversammlungen, Kontaktdaten der KODA-Mitglieder sowie der Geschäftsstelle, alle Ausgaben der Zeitschrift KODAKompass, Erklärungen zum ABD.



Die Startseite enthält auch den Button „Linktipps a-z“: Diese beinhalten viele Stichworte zu hilfreichen Internetseiten, wie etwa zu den Themen allgemeines Arbeitsrecht, Stellenbewertung und Eingruppierung, Rente, Familienleistungen, Schwerbehinderung.

Wer gerne immer auf dem aktuellen Stand der Entwicklungen sein möchte, kann sich zu einem *Newsletter* anmelden.

Die Rubrik „*Mein Beruf*“ hält Hinweise zu spezifischen Eingruppierungsregelungen, Dienstordnungen und weiterführende Tipps bereit.

Unter „*Nützliches auf einen Blick*“ auf der Startseite findet sich ein schneller Zugang zu den Themen, die im Alltag oftmals gefragt sind: Aufbau und einzelne Inhalte des ABD (Wo finde ich was?), Entgelttabellen, Arbeitszeitkalender, Reisekostenrecht, Beihilfe- und Zusatzversorgung. Besondere Hilfe bietet hier auch das KODA Kompass ABC, das der ersten Orientierung bei Fragen dienen soll.



www.kodakompass.de

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 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-Hofmaier;
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
siehe Herausgeberanschrift
Abo-Bestellung auch unter
www.kodakompass.de, Rubrik „Zeitschrift“

Druck und Auflage
Senser Druck, Augsburg. Auflage: 65 500
Beschäftigte, die den KODA Kompass kostenfrei im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses erhalten, melden Adressänderungen und -berichtigungen nur ihrem Dienstgeber.

Kontaktdaten der für Sie zuständigen KODA-Vertreter auf Seite 15

Eisbaden – der Wintertrend

Die Temperaturen sinken und plötzlich sieht man sie wieder überall – Eisbader. Doch was genau steckt hinter diesem Trend? Ist Eisbaden oder auch Winterschwimmen gesund?

Eisbäder können das Immunsystem stärken und uns so vor Infekten schützen. Nicht umsonst ist das Eisbad, vor allem bei Leistungssportlern, beliebt.

Der Körper reagiert auf die extrem niedrigen Temperaturen, indem er Adrenalin, Endorphine sowie entzündungshemmende Kortikoide ausschüttet. Dadurch kann der Körper nach starker Anstrengung schneller regenerieren. Zudem wird die Durchblutung angeregt, was viele als verstärktes Wärmegefühl wahrnehmen. Die Gefäße werden durch die Reize trainiert und dadurch profitiert das Herz-Kreislauf-System.

Schritt-für-Schritt-Anleitung zum Eisbaden:

1. Vorbereitung:

Konsultieren Sie einen Arzt, wenn Sie gesundheitliche Probleme haben, insbesondere bei Herz-Kreislauf-Erkrankungen.

2. Aufwärmen:

Wärmen Sie sich mit leichtem Training auf. Dadurch erhöht sich die Körpertemperatur und der Kälteschock wird verringert.

3. Einstieg ins kalte Wasser:

Wählen Sie einen sicheren Ort und suchen Sie sich eine Begleitung. Gehen Sie ganz langsam ins Wasser und tauchen Sie bis zu den Schultern ein. Kontrollieren Sie Ihre Atmung – langsame, tiefe Atemzüge helfen dabei den Schock der Kälte besser zu bewältigen.

Tipp: Tragen Sie eine Mütze. Der Körper verliert die meiste Wärme über den Kopf.



4. Dauer des Eisbades:

Halten Sie den ersten Aufenthalt kurz – maximal ein bis drei Minuten. Nach und nach kann die Dauer gesteigert werden, je nach Wohlbefinden. Hören Sie dabei auf Ihren Körper und verlassen Sie das Wasser bei Unwohlsein.

5. Nach dem Bad:

Trocknen Sie sich schnell ab und ziehen Sie warme Kleidung an. Warme Getränke helfen Ihnen die Körpertemperatur wieder zu steigern.

6. Regelmäßigkeit:

Integrieren Sie das Eisbad in Ihre Wochenplanung. Durch Regelmäßigkeit hilft Ihnen dieses Ritual Stress abzubauen, besser und schneller zu regenerieren und das Immunsystem zu verbessern.

Probieren Sie's aus.
Es ist nicht ganz so schlimm wie es sich anhört.

Nachtrag zur Aktion ComfortPro S ... Vielen Dank!

- › An dieser Stelle wollen wir uns bei Ihnen bedanken.
- › Vielen Dank für Ihr entgegengebrachtes Vertrauen.
- › Vielen Dank für das Interesse an unserem neuen Produkt.
- › Vielen Dank für die wertvollen Telefonate und Beratungen die wir mit Ihnen führen durften.

Ihr Team der Versicherungskammer Bayern.

Tarifrunde startet

8 Prozent, mindestens aber 350 Euro und drei freie Tage zusätzlich

Mit ambitionierten Forderungen gehen die Gewerkschaften im Januar in die Tarifverhandlungen für den kommunalen öffentlichen Dienst. Auf Grund der Tarifautomatik werden die Ergebnisse voraussichtlich weitestgehend für den kirchlichen Dienst übernommen.

Die Hauptforderungen von ver.di sowie „dbb beamtenbund und tarifunion“:

- insgesamt 8 Prozent mehr Entgelt,
- mindestens aber 350 Euro,
- Anhebung von Zuschlägen unter anderem für Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Rufbereitschaft,
- Erhöhung der Ausbildungsentgelte um 200 Euro,
- drei zusätzliche Urlaubstage und
- einen weiteren freien Tag für Gewerkschaftsmitglieder.

Die Laufzeit des Entgelt-Tarifvertrags soll zwölf Monate betragen. Die Verhandlungen starten am 24. Januar und werden voraussichtlich mindestens bis 16. März dauern.

ABD-Beschäftigte können nicht an Streiks teilnehmen. Aber selbstverständlich können auch kirchlich Beschäftigte Demonstrationen und alle übrigen Aktionen der Kolleginnen und Kollegen des öffentlichen Dienstes unterstützen.

Manfred Weidenthaler



Stets aktuelle Information zur Einkommensrunde unter www.dbb.de/einkommensrunde



KEG ist mit dabei. Die Katholische Erziehergemeinschaft ist eine Fachgewerkschaft des Beamtenbundes mit einem eigenen Sitz in der KODA. Auch bei der Tarifrunde des öffentlichen Dienstes ist sie beteiligt.

Im Bild: Rainer Nachtigall Vorsitzender des Bayerischen Beamtenbundes und KEG-Landesvorsitzender Martin Goppel. Foto: KEG Bayern

Ballungsraumzulage steigt leicht

Beschäftigte, die im Verdichtungsraum München arbeiten *und* wohnen, erhalten wegen der hohen Lebenshaltungskosten unter bestimmten Bedingungen eine er-

gänzende Leistung. Dabei kann es sich einerseits um die sogenannte Münchenezulage handeln. Diese ist von der aktuellen Anpassung *nicht* betroffen. In anderen

Fällen wird eine Leistung auf Grundlage der Ballungsraumzulage des Freistaats Bayern gewährt. Nur für diese ändern sich nun die Grenzwerte für die Berechtigung zum Bezug sowie die Werte der Leistung selbst. Grund für die Anpassung sind Tariferhöhungen beim Freistaat Bayern.

Robert Winter

Informationen zum Anspruch auf Ballungsraum- und Münchenezulage:

- KODAKompass Nr. 76, März 2020, Seite 14f.
- Für Arbeitgeber, die weder Kirchenstiftung noch Diözese sind, besteht eine Sonderregelung zur Höhe der Leistungen: KODA Kompass Nr. 85, August 2022, Seite 16.

Rechtsgrundlage: ABD Teil D, 8.

Die neuen Werte

	Seit 1. November 2024	Ab 1. Februar 2025
Grenzbetrag	4 152,43 Euro	4 380,81 Euro
Leistung*	142,69 Euro	150,54 Euro
Kindergrenzbetrag	5 704,01 Euro	6 017,73 Euro
Ergänzende Leistung für Kinder*	38,06 Euro	40,15 Euro
Grenzbetrag Azubis, Praktikanten, dual Studierende	1 534,17 Euro	1 584,17 Euro
Leistung Azubis etc.*	71,33 Euro	75,25 Euro

* Die Leistung wird maximal in der Höhe gewährt, dass die Summe aus Monatsentgelt und ergänzender Leistung den Grenzbetrag nicht übersteigt.

Für ein gutes Arbeitsplatzklima

Die Mitarbeitervertretung als Vermittlerin zwischen Dienstgeber und Mitarbeitenden

Alle vier Jahre finden einheitlich im Zeitraum von 1. März bis 30. Juni die Wahlen der Mitarbeitervertreterinnen und -vertreter im Grunde in allen kirchlichen Einrichtungen statt. Auch 2025 wird wieder gewählt. „Mein Arbeitsplatz gefällt mir, mein Chef ist nett – es passt alles.“, mögen manche denken. Warum sich aber trotzdem eine Beschäftigung mit der Wahl geeigneter Vertreterinnen und Vertreter für die Mitarbeitenden lohnt, was eine starke Mitarbeitervertretung bewirken kann und warum daher auch eine aktive Wahlbeteiligung wichtig ist, wird in diesem Artikel dargestellt.

Was ist die MAV?

Die Mitarbeitervertretung (MAV) vertritt als gewähltes Gremium sowohl die kirchlichen Beschäftigten gegenüber ihrem Dienstgeber als auch die gemeinsamen betrieblichen Interessen nach kirchlichem Arbeitsrecht an der jeweiligen Arbeitsstätte. Vergleichbare Gremien gibt es in der freien Wirtschaft oder im öffentlichen Dienst. Dort heißen sie Betriebsrat oder Personalrat. Die Aufgaben und Zuständigkeiten all dieser Gremien sind ähnlich. Sie sind mitverantwortlich für eine gute Zusammenarbeit zwischen Dienstgeber und den Mitarbeitenden. Dazu gehört auch, darauf zu achten, dass Gesetze, Verträge und Vereinbarungen eingehalten werden. Die Grundlage der MAV ist die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO). Zur Orientierung dient eine Rahmenordnung der deutschen Bischöfe. Der jeweilige



Miteinander geht mehr. Die gemeinsame Verantwortung von Dienstgeber und Mitarbeitenden für den Sendungsauftrag der Kirche ist in der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ verankert. Die Bischöfe nennen sie „Dienstgemeinschaft“.

Foto: VicPhoto//stock.adobe.com

Diözesanbischof setzt die MAVO – gegebenenfalls mit leichten Veränderungen – in seiner Diözese in Kraft. Die MAVO regelt Aufgaben und Pflichten der MAV und deren Arbeit.

Warum braucht es die MAV?

Auch wenn der Arbeitsplatz passt und der Chef nett ist, sollte die Stellung der MAV nicht unterschätzt werden. Sie ist quasi ein „Gegenüber“ zum Dienstgeber und hat stets das Beste für die Beschäftigten im Blick. Die MAV ist „Stimme der Mitarbeitenden“ und schützt so die Rechte der Beschäftigten. Sie nimmt sowohl Miss-

mut und Beschwerden als auch Wünsche und Anregungen des Personals auf und tritt für die Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein. Sie fungiert also als „Vermittlerin“ zwischen Beschäftigten und Dienstgebern und verliert dabei die gelingende Dienstgemeinschaft und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit als übergeordnete Ziele nicht aus den Augen. Dies wird bereits in der Präambel der MAVO begründet: „Weil die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Dienst in der Kirche mitgestalten und mitverantworten und an seiner religiösen Grundlage und Zielsetzung teilnehmen, sollen sie auch aktiv an der Gestaltung und Entscheidung über die



MAV-Wahlen in Bayern

Mitbestimmung auf Augenhöhe

Nur wenn eine Mitarbeitervertretung in der Einrichtung gewählt ist, können die Rechte der Mitarbeitenden eingebracht, eingefordert und umgesetzt werden.



Material zur Durchführung der Wahl: für Dienstgeber und Mitarbeitende unter mav-wahlen-bayern.de

sie betreffenden Angelegenheiten mitwirken unter Beachtung der Verfasstheit der Kirche, ihres Auftrags und der kirchlichen Dienstverfassung.“

Doch warum hat auch der Dienstgeber ein Interesse daran, dass es in seiner Einrichtung eine MAV gibt? Eine funktionierende Mitarbeitervertretung trägt maßgeblich zur Weiterentwicklung der Einrichtung bei. Ein offener Dialog zwischen MAV und Dienstgeber steigert die Arbeitsmoral und die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden. Außerdem führt er zu einer besseren gegenseitigen Wertschätzung und es erleichtert die Umsetzung von Maßnahmen, wenn die Belegschaft diese mitträgt. Die MAVO schreibt die Bildung einer MAV ab einer Anzahl von fünf Mitarbeitenden vor. Das zeigt, dass letztendlich die Vielfalt, die Innovationen und die Ermutigung zur Mitbestimmung an der Einrichtung positive Ergebnisse bewirken und die Einrichtung von MAVen vom Gesetzgeber bewusst so gewollt ist. Eine Besonderheit besteht unter anderem bei den Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten im Schuldienst: Da ihr Dienstherr das Katholische Schulwerk ist, ist für sie in erster Linie die MAV des Katholischen Schulwerks zuständig.

Was sind Aufgaben der MAV?

Die MAV hat viele Aufgaben, die man detailliert in der MAVO findet. Damit die MAV erfolgreich arbeiten kann, ist mindestens einmal jährlich eine Sitzung abzuhalten, bei der sich Dienstgeber und MAV gegenseitig informieren. In der Praxis kann ein häufigerer Austausch beider Seiten notwendig und sinnvoll sein.

Die MAV kann Maßnahmen anregen, die der Einrichtung und den Mitarbeitenden dienen, berechnete Beschwerden entgegennehmen und sie dann dem Dienstgeber vortragen. Sie kann bei der Eingliederung neuer Mitarbeitender unterstützen, auf familienfreundliche Arbeitsbedingungen hinwirken, für die Gleichstellung eintreten und auf den besonderen Schutz schwerbehinderter Menschen achten. Sie trägt ebenso Mitverantwortung für Arbeitsschutz, Unfallverhütung und Gesundheitsförderung. Um ihre Aufgaben erfüllen zu können, gibt es nicht öffentliche Sitzungen, die in der Regel während der Arbeitszeit in der Einrichtung stattfinden und protokolliert werden. Ebenso beruft die MAV die Mitarbeiterversammlung ein, zu der alle zu vertretenden Mitarbeitenden eingeladen werden. Auch dieses Treffen findet grundsätzlich während der Arbeitszeit statt.

Welche Rechte hat die MAV?

Generell gilt: Die MAV hat ein Recht auf Information durch den Dienstgeber. Dies betrifft etwa die Bereiche Stellenausschreibungen, Stellenplan und die Behandlung von Beschwerden. Auch bestimmte Informationen in wirtschaftlichen Angelegenheiten und die daraus resultierenden Auswirkungen auf die Personalplanung müssen unter bestimmten Voraussetzungen der MAV gegeben werden. Ebenso hat die MAV ein Initiativrecht. Sie kann Vorschläge machen, zu denen der Arbeitgeber dann Stellung beziehen muss. In der MAVO werden zur Erfüllung der oben genannten Aufgaben der MAV unter anderem folgende Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte eingeräumt:

- Zustimmung für dienstliche Maßnahmen (zum Beispiel bei Einstellung, Eingruppierung und Einstufung) und Mitbestimmungsrecht (vor allem bei personellen Angelegenheiten wie Fragebögen, Beurteilungsgrundsätzen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten der Einrichtung),
- Anhörung (vor allem bei vielen allgemeinen personellen Angelegenheiten) und Mitberatung,
- Antrags- und Vorschlagsrecht (bei allgemeinen personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten) und
- das Schließen sogenannter Dienstvereinbarungen zu bestimmten Themen (zum Beispiel Arbeitszeit) zwischen Dienstgeber und MAV.

Bei vom Dienstgeber geplanten Maßnahmen darf die MAV ihre Zustimmung verweigern, wenn diese gegen ein Gesetz oder eine Rechtsvorschrift verstoßen. Das Mitbestimmungsrecht ist jedoch teilweise eingeschränkt. Uneingeschränkte Mitbestimmungsrechte hat die MAV zum Beispiel bei Fragen der Arbeitszeit, der Arbeitsplatzgestaltung, Urlaubsplanung und Einführung neuer Arbeitsmethoden. Bei der eingeschränkten Mitbestimmung darf die Zustimmung nur in wenigen Fällen verweigert werden. Meist liegt dann ein Verstoß gegen Zivil- oder Kirchenrecht, eine Benachteiligung oder eine Störung des Friedens der Dienststelle vor. Die eingeschränkte Mitbestimmung bezieht sich zum Beispiel auf Eingruppierungsfragen, Einstellungen, ordentliche Kündigungen nach Ablauf der Probezeit, Nebentätigkeiten und so weiter. In Streitfällen gibt es die Möglichkeit, sich je nach Zuständigkeit an die Einigungsstelle der jeweiligen Diözese oder an das kirchliche Arbeitsgericht zu wenden.

Zur Durchführung der MAV-Aufgaben sind die Mitglieder nach Erforderlichkeit von der dienstlichen Tätigkeit freizustellen und haben auch Anspruch auf Reduzierung der übertragenen Aufgaben. Das Organisieren von Feiern, das oftmals ebenfalls von der MAV getragen wird, gehört jedoch nicht zu den eigentlichen Aufgaben. Während der Amtsperiode hat jedes MAV-Mitglied Anspruch auf 15 Schultage auf Kosten des Dienstgebers. Außerdem gilt während der Amtszeit und auch ein Jahr danach ein besonderer Kündigungsschutz.

Welchen Grenzen begegnet die MAV?

Die MAV ist an die rechtlichen Vorgaben der Mitarbeitervertretungsordnung



Miteinander geht es besser. Die Schul-MAV des Klosters Metten im Gespräch.

Foto: V. Zimmermann-Hofmaier

gebunden. Außerdem muss die MAV Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sowie persönliche Angelegenheiten einzelner Beschäftigter nicht nur nach außen wahren, sondern auch gegenüber den Mitarbeitenden. Diese Schweigepflicht gilt auch noch nach einem Ausscheiden der Mitglieder aus der MAV.

Wann wende ich mich an die MAV?

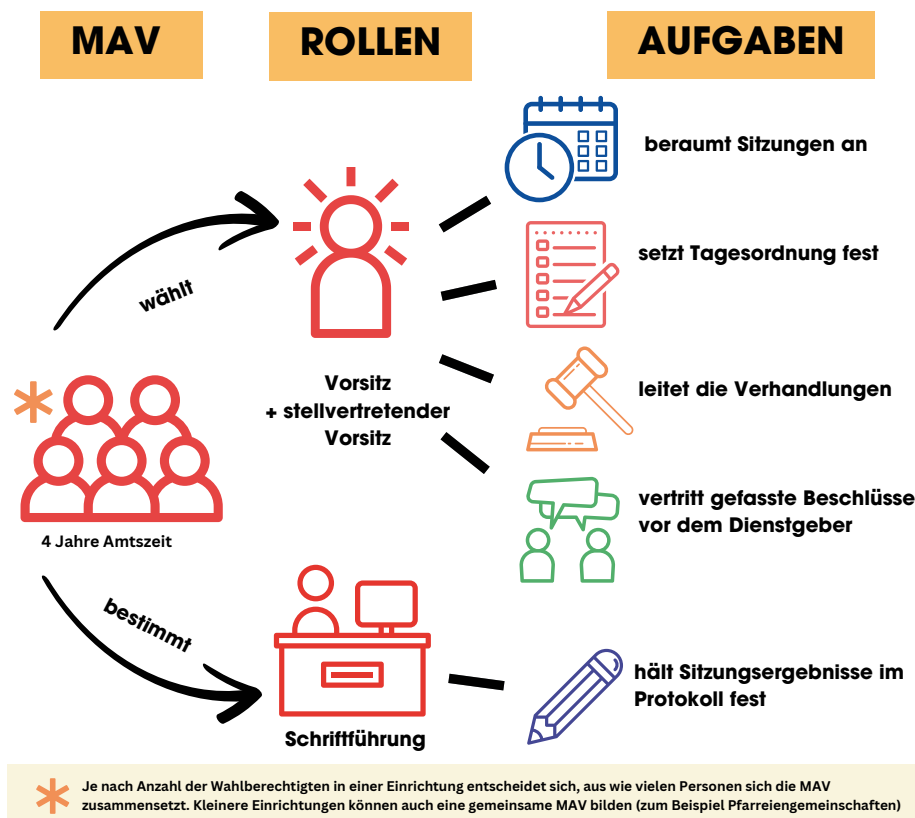
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter suchen meist dann Unterstützung und Hilfe bei der MAV, wenn es Schwierigkeiten gibt. Allerdings kann man sich auch schon vorher an die MAV wenden und sich zum Beispiel beraten lassen oder Informationen vorab einholen. Stehen schwierige Personalgespräche an, bei denen es beispielsweise um Abmahnungen oder Kündigungen geht, kann ein MAV-Mitglied gebeten werden, zur Unterstützung mitzukommen. Auch bei der Förderung der Belange von jugendlichen, schwerbehinderten und älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann man sich an die MAV wenden.

Wie ist die MAV aufgebaut?

Innerhalb der MAV wählen die Mitglieder eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden und eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter. Das vorsitzende MAV-Mitglied ernennt Sitzungen an, setzt die Tagesordnungspunkte fest und leitet die Verhandlungen. Ebenso werden von diesem die gefassten Beschlüsse vor dem Dienstgeber vertreten. Die Mitglieder der MAV können auch eine Schriftführerin oder einen Schriftführer bestimmen, um die Sitzungsergebnisse in einem Protokoll festzuhalten. Je nach Anzahl der Wahlberechtigten in einer Einrichtung entscheidet sich, aus wie vielen Personen sich die MAV zusammensetzt. Mehrere kleinere Einrichtungen, zum Beispiel Pfarreien oder Pfarreiengemeinschaften, können auch eine gemeinsame MAV bilden.

Wer kann die MAV wählen?

Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und mindestens seit sechs Monaten ohne Unterbrechung in der Einrichtung tätig sind. Dies gilt auch für Auszubildende. Als Mitarbeitende gelten insbesondere diejenigen, die aufgrund eines Arbeitsvertrages in der Einrichtung oder als Ordensmitglied an einem Arbeitsplatz eingesetzt sind. Nicht wahlberechtigt sind jedoch beispielsweise



Grafik: Myriam Gammer

Mitarbeitende in leitenden Positionen. Die Amtszeit der gewählten Mitarbeitervertretung umfasst einen Zeitraum von vier Jahren. Unter bestimmten Gegebenheiten können aber auch vorab Neuwahlen stattfinden.

Wie kann man in die MAV gewählt werden?

Die Wahl der MAV findet nach demokratischen Grundsätzen statt. Alle Wahlberechtigten können Wahlvorschläge äußern. Zur Wahl aufgestellt werden dann alle Personen, die ihre Zustimmung dazu geben. Generell gilt, dass in der Regel Wahlberechtigte auch selbst gewählt werden können. Hierbei ist darauf zu achten, dass die zur Wahl stehende Person mindestens ein Jahr ohne Unterbrechung im kirchlichen Dienst steht und davon mindestens sechs Monate in der Einrichtung des Dienstgebers tätig ist. Die MAV sollte sich aus unterschiedlichen Dienstbereichen und Gruppen zusammensetzen, damit das Personal einer Einrichtung möglichst umfassend vertreten wird.

Wen soll ich wählen?

Das größte Engagement ist von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erwarten, die Freude an der MAV-Tätigkeit und den oben genannten Aufgaben haben sowie

fundiertes Wissen mitbringen oder es sich aneignen wollen. Die MAV-Arbeit ist vielfältig und umfassend, fordert Zeit und Einsatz, kann aber mit Fairness und Diplomatie gut gemacht werden. Das A und O für gute MAV-Arbeit liegt in einer Mischung aus fundierter Basis, dem Wunsch, vorhandenes Wissen zu erweitern, und der Bereitschaft, für die Beschäftigten da zu sein.

Vorteilhaft für alle

Durch den Austausch zwischen MAV als „Stimme der Beschäftigten“ und dem Dienstgeber profitieren beide Seiten und können zu einer Stärkung der Beziehung beitragen. Auch wenn nicht immer alles perfekt und einfach laufen wird, wird sich eine Beteiligung auszahlen.

Bringen Sie sich ein! Kandidieren Sie! Wenn noch keine MAV gebildet wurde, bilden Sie eine! Denn beispielsweise Dienstvereinbarungen können nur dort gemacht werden, wo es eine MAV gibt. Auch Dienstgeber müssen ihren Beitrag leisten, dass MAVen gebildet werden. Das ist deren Verpflichtung, die in der MAVO geregelt ist!

Für die anstehenden Wahlen gilt: Nur wer aktiv ist, hat die Chance, dass etwas bewirkt und die Zukunft mitgestaltet werden kann.

Veronika Zimmermann-Hofmaier

Der dritte Schritt

Besoldung der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen steigt zum 1. Februar 2025 um 5,5 Prozent

Zum 1. Februar 2025 erfolgt der dritte Schritt zur Erhöhung der Besoldung für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Dem gingen Inflationsausgleichszahlungen für

den Zeitraum Dezember 2023 bis Oktober 2024 voraus. Außerdem kam es im November 2024 zur pauschalen Erhöhung der Entgelte um 200 Euro. Die Beamten-

besoldung ist Basis für das Entgelt der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Sie wird in der Regel parallel zu den Tarifiergebnissen im öffentlichen Dienst der Länder angehoben. Der zugrunde liegende Tarifvertrag hat eine Laufzeit bis zum 31. Oktober 2025. Ende 2025 ist daher mit den nächsten Tarifverhandlungen zu rechnen.

Ludwig Utschneider

Grundgehaltssätze (Monatsbeträge in Euro) ab 1. Februar 2025										
	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	2 784,00	2 838,44	2 892,86	2 947,28	3 001,74	3 056,15	3 110,58	3 165,00		
A 4	2 853,40	2 917,53	2 981,59	3 045,67	3 109,74	3 173,80	3 237,85	3 301,91		
A 5	2 889,32	2 953,03	3 016,80	3 080,53	3 144,28	3 208,04	3 271,81	3 335,56		
A 6	2 960,92	3 030,87	3 100,86	3 170,89	3 240,89	3 310,89	3 380,86	3 450,83		
A 7	3 074,21	3 162,29	3 250,36	3 338,45	3 426,57	3 489,42	3 552,32	3 615,26		
A 8	3 150,76	3 263,61	3 376,52	3 489,37	3 602,28	3 677,52	3 752,74	3 828,00	3 903,25	
A 9	3 294,99	3 415,45	3 535,90	3 656,39	3 776,84	3 859,66	3 942,49	4 025,30	4 108,12	
A 10	3 537,12	3 691,45	3 845,84	4 000,18	4 154,52	4 257,41	4 361,70	4 466,94	4 572,23	
A 11		4 045,29	4 203,44	4 363,04	4 524,84	4 632,67	4 740,57	4 849,48	4 959,50	5 069,49
A 12			4 527,30	4 720,21	4 915,43	5 046,61	5 177,76	5 308,94	5 440,11	5 571,28
A 13				5 247,58	5 460,02	5 601,65	5 743,29	5 884,96	6 026,59	6 168,25
A 14				5 612,74	5 888,22	6 071,93	6 255,61	6 439,27	6 622,96	6 806,64
A 15					6 445,94	6 688,31	6 930,61	7 172,96	7 415,30	7 657,60
A 16					7 104,54	7 384,84	7 665,13	7 945,38	8 225,65	8 505,91

Strukturzulage zu A13 (Lehrkräfte mit voller Lehramtsausbildung an Gymnasien und beruflichen Schulen): 111,85 Euro
Amtszulage (z.B. für stellvertretende Schulleiterinnen und Schulleiter am Gymnasium): 249,15 Euro
Dienstzulage (für anspruchsberechtigte Lehrkräfte an Realschulen bzw. Grund- und Mittelschulen): 304,85 Euro
Amtszulage für Realschuldirektorinnen und Realschuldirektoren: 497,19 Euro (Korrektur zu Heft 93: Wert ab 1.11.2024: 471,27 Euro)

Orts- und Familienzuschlag							
Ortsklasse	Stufe L	Stufe V	Stufe 1	Stufe 2	zzgl. für das 3. Kind	zzgl. je weiterem Kind	
I		85,11	337,46	493,00	482,05	577,10	
II				527,70	496,51	623,23	
III				360,56	511,42	669,83	
IV			109,41	383,64	597,06	526,76	716,84
V						542,57	764,33
VI			133,73	406,73	674,02	558,83	812,28
VII			165,59	165,59	531,08	763,33	

Mehrarbeitsvergütung (Art. 61 Abs. 5 Satz 2 BayBesG) – im Schuldienst		
Grund- und Mittelschulen	A 9 bis A 11 ab A 12	23,61 29,27
Realschulen und Sonderschulen	A 9 bis A 12 ab A 13	23,61 34,67
Gymnasien und berufliche Schulen	A 9 bis A 12 ab A 13	23,61 40,55

Der Orts- und Familienzuschlag der Stufe 1 erhöht sich um jedes zu berücksichtigende Kind wie folgt:				Soweit dadurch im Einzelfall die Besoldung hinter derjenigen aus einer niedrigeren Besoldungsgruppe zurückbleibt, wird der Unterschiedsbetrag zusätzlich gewährt.
Ortsklasse	Besoldungsgruppe			
	A 8	A 9	A 10	
I	21,73	17,59	10,61	
II	24,40	19,75	11,91	
III	27,11	21,93	13,23	
IV	30,12	24,37	14,70	
V	33,10	26,77	16,15	
VI	35,96	29,09	17,56	
VII	39,51	31,97	19,29	

Bei Fragen rund um das Tariffrecht – die Ansprechpersonen für Ihre Diözese auf KODA-Mitarbeiterseite

Die *Dienstnehmervorteilnehmerinnen und -vertreter* erreichen Sie per E-Mail unter: nachname@kodakompass.de

Gerne geben wir Auskunft zu tariflichen Regelungen. Wir dürfen aber keine Rechtsberatung durchführen.

Die *Dienstgebervertreterinnen und -vertreter* finden Sie in der Rubrik „Dienstgeber“ unter www.kodakompass.de,

Kontaktdaten über die Geschäftsstelle, Tel. 08 21/31 66 89 81 oder info@bayernkoda.de

Erzdiözese Bamberg



Inge Augsburg 01 71/7 13 18 86
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 08 561/91 81 23
Ramona Würdinger 08 51/3 93 71 01



Myriam Gammer 01 51/11 68 63 83

Diözese Augsburg



Anna-Maria Jockel 08 21/31 66 91 36

Klaus Probst 01 51/67 57 79 25

Christian Dorn 08 331/92 67 11 74

Erzdiözese München und Freising



Johanna Bechteler 08 095/87 10 22

Juliane Felix 01 51/59 95 29 20

Robert Winter 08 921/37 14 85

Manfred Weidenthaler 08 034/40 84

Lehrkräfte an KIRCHLICHEN SCHULEN, zuständig für ganz Bayern



Ludwig Utschneider 08 822/94 93 00



Veronika Zimmermann-Hofmaier 01 79/9 49 84 69

Von GEWERKSCHAFTEN direkt entsandtes KODA-Mitglied



 Martin Goppel 08 923/68 57 70 0

Alle Berufe

„Darf mir meine Chefin verbieten, dass ich über meine eigene Kündigung rede?“

Ja, im besonderen Ausnahmefall. Im privaten Bereich oder gegenüber Kolleginnen und Kollegen kann sie es nicht verbieten.

Auf Grund der „Treuepflicht“ müssen Beschäftigte allerdings auf berechnete Interessen des Arbeitgebers Rücksicht nehmen. Dazu kann gehören, dass Eltern von Kita-Kindern, Pfarrgemeinde oder Öffentlichkeit geordnet über das Ausscheiden informiert werden. Das gilt besonders, wenn der Kündigung Konflikte vorausgegangen sind. In solchen Fällen kann der Arbeitgeber möglicherweise verlangen, dass Ausscheidende vorerst Stillschweigen bewahren. Es sollte dann aber vereinbart werden, wann und wie die offizielle Information über das Ausscheiden erfolgt.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage der Treuepflicht:
§ 242 Bürgerliches Gesetzbuch

Alle Berufe

„Ich arbeite in Teilzeit und war auf Exerzitionen. Bekomme ich Mehrarbeit gutgeschrieben?“

Nein. Für Exerzitionen und andere Anlässe erhalten kirchliche Beschäftigte „Arbeitsbefreiung“. Das bedeutet, dass sie an dem entsprechenden Tag nicht arbeiten müssen. Ob an dem jeweiligen Tag viel oder wenig Stunden zu arbeiten gewesen wären, spielt keine Rolle. Durch Arbeitsbefreiung ent-

stehen weder Plus- noch Minusstunden.

Anders ist das bei einer dienstlich *angeordneten* Fortbildung oder einer Dienstreise. Sobald der Dienstgeber etwas anordnet, muss die gesamte aufgewendete Zeit in den Grenzen und nach den Regeln der jeweiligen ABD-Vorschrift als Arbeitszeit gewertet werden.

Manfred Weidenthaler

Überblick über Arbeitsbefreiungen:

- im KODA Kompass Nr. 84, Juni 2022
- zur Neuregelung der Arbeitsbefreiungen aus familiären Anlässen: KODA Kompass Nr. 90, Dezember 2023, Seite 14

Alle Berufe

„Gibt es wirklich Urlaub in der Probezeit?“

Ja. Für jeden vollen Monat des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses entstehen bei einer 5-Tage-Woche 2,5 Tage Urlaubsanspruch. Im dritten Monat der Probezeit kann die oder der Beschäftigte also bis zu fünf Tage Urlaub nehmen. Der volle Anspruch auf 30 Tage Erholungsurlaub entsteht aber erst nach sechs Monaten.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: § 5 Bundesurlaubsgesetz in Verbindung mit § 26 ABD Teil A, 1.

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

Alle Berufe

„Muss ich die Mitarbeitervertretung informieren, bevor ich einen Rechtsanwalt einschalte?“

Nein. Es gibt keinerlei Pflicht für Beschäftigte, die Mitarbeitervertretung über eigene Angelegenheiten zu informieren.

Oft ist das Einschalten der Mitarbeitervertretung jedoch hilfreich. Sie berät Beschäftigte, gibt berechnete Beschwerden weiter und begleitet bei bestimmten Konfliktgesprächen. Bei all dem unterliegt die Mitarbeitervertretung der Schweigepflicht. Manchmal kann mit ihrer Unterstützung eine Eskalation verhindert werden, so dass der Gang zur Anwältin oder zum Anwalt vielleicht gar nicht erforderlich ist.

Manfred Weidenthaler

Alle Berufe

„Muss ich den Arzt wechseln, wenn er nur Termine während meiner Arbeitszeit vergibt?“

Nein. Beschäftigte müssen sich bemühen, Termine außerhalb der dienstplanmäßigen Arbeitszeit zu vereinbaren. Eine bezahlte Freistellung von der Arbeit kommt nur im Ausnahmefall in Frage. Der Arbeitgeber darf aber nicht verlangen, dass Beschäftigte die Ärztin oder den Arzt wechseln, um leichter Termine zu bekommen. Das Recht auf freie Arztwahl hat hier Vorrang.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 29.2.1984 - 5 AZR 92/82 und des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 8.2.2018 - 7 Sa 256/17



Sprechen erlaubt. Über persönliche Angelegenheiten, wie das eigene Entgelt, die dienstliche Beurteilung oder eine Kündigung dürfen Beschäftigte (fast) immer reden.

Foto: Krakenimages/stock.adobe.com