

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 begeisternde 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 katholische 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 Dienstezuweisungen 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 Sakramentspendungen, 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 beigelegt 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 zeit- und aufwendig sind. Daspielen 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

Of t 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 wegfällende 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 Arbeitsvertragsinhalten 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-

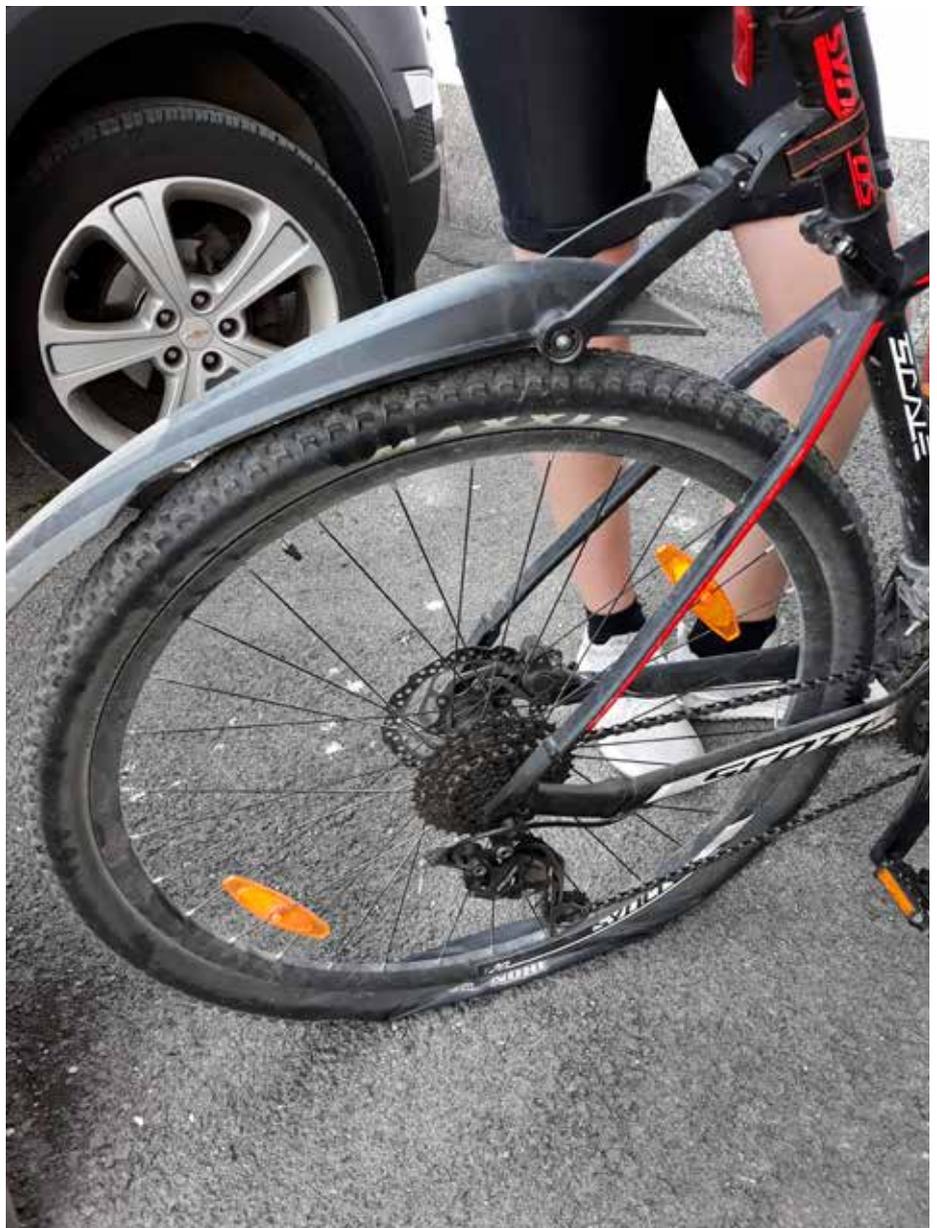
sicherung zwingend abgeschlossen und bezahlt werden muss.

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 Beamtenecht 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 Gemeindegeseelsorge 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.

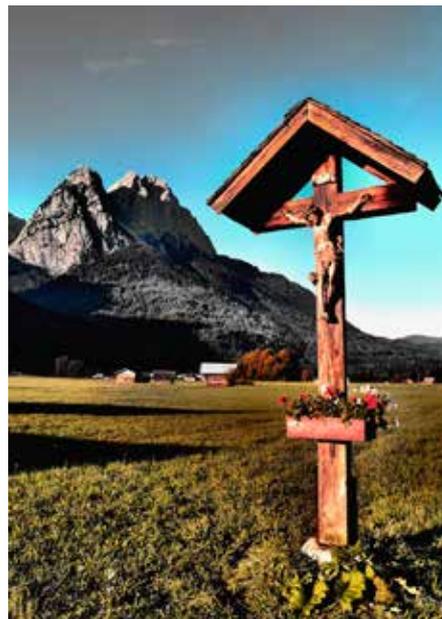
Pastoralassistentenentgelt deutlich angehoben

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.

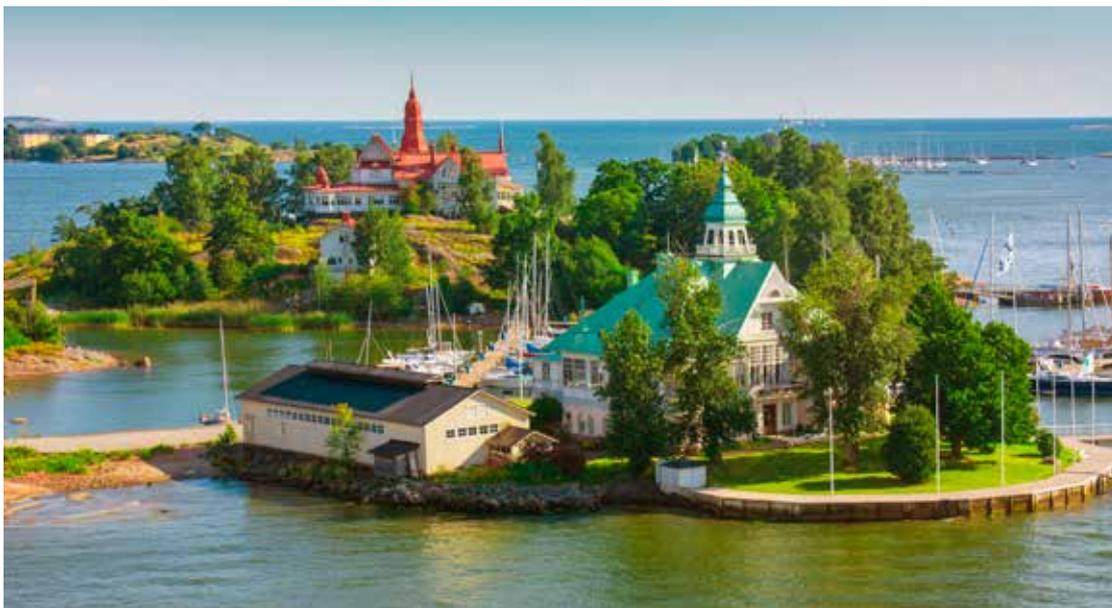
Ein offenes Thema bleibt

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



Insellösungen – 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 Unterrichtseinsätze, 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

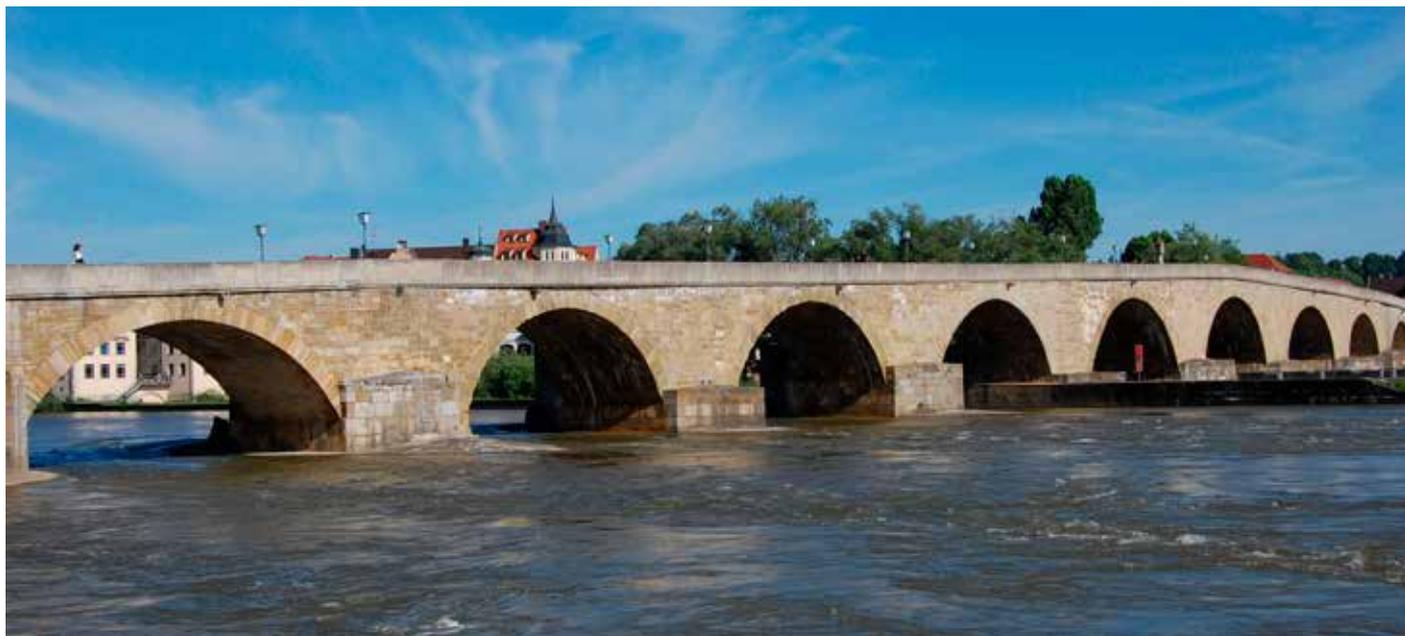
Während der fünfjährigen Amtszeit der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen übernimmt der Sprecher beziehungsweise die Sprecherin der jeweiligen Seiten für zweieinhalb Jahre den Vorsitz in der Kommission. Im ersten Jahr der Amtszeit, die von 2018 bis 2023 dauert, war der Sprecher 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

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

Entsante Gewerkschaftsvertreter

Martin Laußer (IG BAU) 0 81 58/9 07 60 88

Walburga Krefting (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/ 9 37 83 74

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

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

