

KODA Kompass

Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Mehr Geld durch Elternzeit-Unterbrechung

Ab sofort ist es erlaubt: Wird eine Mitarbeiterin während der Elternzeit erneut schwanger, hat sie Anspruch auf Unterbrechung der Elternzeit. Unterbricht die Mitarbeiterin ihre Elternzeit, erhält sie sechs Wochen vor der Geburt und acht Wochen nach der Geburt Mutterschaftsgeld und Zuschuss zum Mutterschaftsgeld. Zusammen sind das

dreieinhalb Monatsentgelte. Die Kosten sind zum größten Teil von der Krankenkasse beziehungsweise vom Bund zu tragen. Die Beschäftigte erhält im Jahr der Geburt des Kindes auch eine Jahressonderzahlung (früher „Weihnachtsgeld“ genannt).

Der Wortlaut des „Bundeselternzeit- und Elternzeitgesetzes“ besagt derzeit noch, dass eine Unterbrechung

der Elternzeit unzulässig sei. Das Bundesministerium des Inneren schreibt in Ausführungsbestimmungen, dass das Gesetz in diesem Punkt aufgrund eines Urteils des Europäischen Gerichtshofs

● Fortsetzung auf Seite 2



Thomas Plaßmann

Themen

- **Schwerpunkt**
Bereich der Kindertageseinrichtungen
Anstellungsschlüssel
Trägeraufgaben
Betriebsbedingte Kündigungen
Eingruppierungsvergleich
Erweitertes Führungszeugnis
Integrationsplätze
Kindergartenübernachtung
Qualifizierung
- **KODA in eigener Sache**
KODA-Wahl 2013
Besetzung der Schiedsstelle
- **Familienfreundlichkeit**
Mehr Elternzeit bei Zwillingen
Elternzeitunterbrechung
- **Beschlüsse**
Höchst Arbeitszeit
Arbeitsbefreiung
Persönliche Zulage
Mehr Geld für Vorpraktikantinnen
Mehrfachaufstiege
- **Stichwort:**
Magdeburger Erklärung
- **Neubesetzungen**
Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte
Neue Dienstgebervertreter
Sprecherin der Erzieherinnen
- **Arbeit auf Abruf**



Dr. Joachim Eder,
Chefredakteur dieser Ausgabe

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

der Bereich der Kindertageseinrichtungen lässt uns nicht los. Zu viele Ungereimtheiten bestehen, zu viele Fragen sind offen. Unser kirchliches Arbeitsvertragsrecht betrifft allein etwa 12.000 – vorwiegend – Kolleginnen in Kindertageseinrichtungen. Deshalb befassen wir uns erneut schwerpunktmäßig mit diesem Thema.

Die Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen hat eine besondere Bedeutung für die Kirche als Ganze. Zum ersten stehen die Kinder im Fokus, die einer bestmöglichen Betreuung bedürfen. Erzieherinnen, die nicht in Verwaltungstätigkeit versinken müssen und Zeit für den Aufbau sozialer Beziehungen verwenden können, tragen dazu bei, dass Kindern ein Lebensraum für die Zukunft eröffnet wird.

Zum zweiten besteht eine Bedeutung der Tätigkeit für die Kirche selber. So kann in den ersten Lebensjahren den Kindern eine Lebensgrundlage für religiöse Sensibilität und christliche Werte vermittelt sowie ein emotionaler Zugang zu kirchlichen Festen geschaffen werden. Pädagogische Fach- und Ergänzungskräfte haben über diese Aufgabe Verantwortung für das Bild von „Kirche“ bei den Eltern, was eine Identifikation mit christlichen Zielen und Werten erfordert, die nicht selbstverständlich ist.

Zum dritten hat diese Tätigkeit Bedeutung für das pädagogische Personal. Der Umgang mit Arbeitsverhältnissen, die von Frauen dominiert werden, zeigt, ob die Kirche ihre eigene Botschaft ernst nimmt. Eine Weitergabe des Refinanzierungsdrucks auf die Mitarbeiterinnen sollte kein „Kirchenweg“ sein. Hier sind alle Anstrengungen von Seiten der kirchlichen Arbeitgeber erforderlich, staatliche und tarifliche Vorgaben ohne Wenn und Aber umzusetzen. Nur so können sie selbst die Glaubwürdigkeit vermitteln, die sie von ihrem Personal bei ihrer Tätigkeit einfordern.

Es grüßt Sie Ihr
KODA Kompass Team

Dr. Joachim Eder

● Fortsetzung von Seite 1

nicht mehr anzuwenden ist. Diese Rechtsauffassung ist neu, sie wird vielen Vorgesetzten noch nicht bekannt sein. Unter www.kodakompass.de sind im Themen-ABC die entsprechenden Ausführungsbestimmungen des Bundesministeriums des Inneren für den Bereich der Bundesbeschäftigten zu finden. Stichwort „Elternzeit“ anklicken. Grund für die Änderung der Rechtslage ist ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs. Der Bundestag beabsichtigt, den nicht mehr wirksamen Abschnitt des Gesetzes zu streichen.

Manche spezielle Fälle sind bis dahin noch nicht eindeutig geklärt. Etwa die Frage, wer zahlt wieviel, wenn die Mitarbeiterin während der Elternzeit eine (Neben-)Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber ausübt? Beschäftigte sollten sich in solchen Fällen mit ihrer Personalstelle in Verbindung setzen, um das Vorgehen im Einzelfall abzuklären.

Wer die Elternzeit-Unterbrechung in Anspruch nehmen will, teilt dies seinem Arbeitgeber rechtzeitig schriftlich unter Angabe des Beginns und voraussichtlichen Endes der Mutterschutzfristen mit. Ein Musterschreiben ist im Themen-ABC unter www.kodakompass.de zu finden, Stichwort „Elternzeit“.

Manfred Weidenthaler

Werden Erzieherinnen bei verschiedenen Trägern gleich vergütet?

Ein Vergütungsvergleich für pädagogisches Personal in Kindertageseinrichtungen

Pädagogische Fach- und Ergänzungskräfte werden in einigen Gebieten händeringend gesucht. Oft können sich Bewerberinnen zwischen mehreren möglichen Arbeitgebern entscheiden. Bei der Entscheidungsfindung ist neben vielen anderen Faktoren das Einkommen ein wichtiger Aspekt, der mit in die Waagschale geworfen wird.

Diesbezügliche Vergleiche brauchen die Arbeitgeber im Bereich der Bayerischen Regional-KODA nicht zu scheuen. Schließ-

lich finden im Geltungsbereich des Arbeitsvertragsrechts der bayerischen (Erz-) Diözesen (ABD) und im Bereich der Caritas die gleichen Eingruppierungsgrundsätze und die gleichen Gehaltstabellen Anwendung wie bei kommunalen Einrichtungen, die nach TVöD Sozial- und Erziehungsdienst vergüten. Andere Träger haben eigene Vergütungssysteme. Im Folgenden soll ein Vergleich versucht werden.

Vorsicht, wenn Äpfel mit Birnen verglichen werden

Wollen Beschäftigte einen Vergütungsvergleich selbst anstellen, darf man sich als erstes nicht vom Namen der Eingruppierung blenden lassen. Wenn im ABD die Eingruppierung einer Erzieherin „S 6“ bei der Diakonie aber „E 8“ heißt bedeutet das nicht, dass wegen der höheren Zahl mehr Gehalt bezahlt wird.

Es muss die Arbeitszeit verglichen und auf ein einheitliches Maß umgerechnet werden. Wenn im ABD die 39-Stunden-Woche, bei einem evangelischen Träger die 40-Stunden-Woche gilt, muss ich bei einem katholischen Träger 2,5 Prozent weniger arbeiten.

Schließlich gibt es Gehaltsbestandteile, die nur einmal jährlich bezahlt werden. Wenn im ABD 90 Prozent Jahressonderzahlung und 17,6 Prozent pauschales Leistungsentgelt gewährt werden, ist das mehr als das sprichwörtliche dreizehnte Monatsgehalt. Andere Träger zahlen oft nur einmalig 80 Prozent aus.

Die Liste der relevanten Aspekte ließe sich sogar noch erweitern. Klar ist, wer nur das regelmäßige Monatsbrutto nebeneinander stellt, zieht leicht die falschen Schlüsse.

Unterschiede im zweistelligen Prozentbereich

Die KODA-Mitarbeiterseite hat die Bruttotabellenentgelte verschiedener kirchlicher Träger um die Faktoren Arbeitszeit, Jahressonderzahlung und Leistungsentgelt berichtigt. Das Ergebnis ist sehr interessant: beispielsweise ist das ABD-Entgelt für eine Kinderpflegerin beim Berufseinstieg etwa 1,5 Prozent niedriger als bei einem evangelischen Träger, sie hat aber in der Endstufe im ABD ein (teils deutlich) höheres Gehalt – im Vergleich zur Diakonie um 17,5 Prozent mehr. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Erzieherin, deren Endgehalt im ABD sogar bis um 19 Prozent höher liegt.

Der Trend setzt sich bei der Eingruppierung der Leitungen fort, angefangen von der unterschiedlichen Berechnung der Plätze bis hin zu Einkommensunterschieden von 10 Prozent und mehr.

Es gibt keinen Zweifel daran: Arbeit ist mehr, als nur Geld verdienen. Aber, Arbeit ist auch ihr gutes Geld wert. In Einrichtungen der katholischen Kirche wie der Kommunen erzielt das pädagogische Personal die höchsten Einkünfte. Und trotzdem wird niemand behaupten, die Arbeit in diesen Kindertageseinrichtungen wäre überbezahlt.

Die Vergleichstabelle finden Sie auf www.kodakompass.de im Themen-ABC unter Kindertageseinrichtungen.

Markus Schweizer

Das Schiedsverfahren der KODA

Die Schiedsstelle hat innerhalb der Bayerischen Regional-KODA eine herausragende Stellung. Sie stellt ein Instrument dar, das eine endgültige Entscheidung herbei führen kann, wenn alle Verhandlungsmittel ausgeschöpft worden sind. Wird sich die KODA über einen Regelungsbedarf nicht einig, kann zunächst ein Vermittlungsverfahren eingeleitet werden. Wenn ein Vermittlungsvorschlag nach Abschluss des Vermittlungsverfahrens nicht übernommen wird, kann jede Seite mit der Begründung eines „unabweisbaren Regelungsbedürfnisses“ die Schiedsstelle anrufen, um eine Entscheidung zu erzwingen. In diesem Fall muss sich die Kommission auf einen der drei gewählten Vorsitzenden einigen. Erfolgt dies nicht, wird der Vorsitzende für das Verfahren durch Los ermittelt.

In einem ersten Schritt muss die Schiedsstelle feststellen, ob es sich wirklich um ein unabweisbares Regelungsbedürfnis handelt, so dass eine Regelung bei der vorgelegten Frage absolut erforderlich ist. Wenn dies bejaht wird und die Kommission daraufhin immer noch keine gemeinsame Regelung findet, kann die Fragestellung selbst der Schiedsstelle vorgelegt werden. Diese trifft dann eine Entscheidung, also eine Regelung. Diese Regelung wird in der Kommission abgestimmt, bedarf aber nur mehr der einfachen Mehrheit.

Die Schiedsstelle betrifft also nicht einzelne Beschäftigte. Sie behandelt nur KODA-Fragen und musste bisher erst einmal tätig werden.

Robert Winter

Besetzung der Schiedsstelle



Prof. Wilhelm Dütz. Er hat das bislang einzige Schiedsverfahren geleitet.

Für die Schiedsstelle der Bayerischen Regional-KODA wurden wieder hochrangige Persönlichkeiten des Arbeitsrechts gefunden, die bereit sind, als mögliche Vorsitzende bei Verfahren mitzuwirken. Die Kommission wählt neben den Beisitzern aus den eigenen Reihen auch die neutralen Vorsitzenden. Es gibt drei Vorsitzende, wobei im Konfliktfall eine Person davon ausgewählt wird.

Prof. Dr. Wilhelm Dütz, emeritierter Professor der Universität Augsburg, ist einer der „Altmeister“ des kirchlichen Arbeitsrechts und seit Jahrzehnten Berater der deutschen Bischöfe bei vielen Fragen und Ordnungen gewesen. Peter Böck, Richter am Bundesarbeitsgericht im 8. Senat, hat sich zum zweiten Mal für diese Funktion bereit erklärt.

Neu kommt Prof. Dr. Ernst Mikosch hinzu, der seit Mai 1993 Richter am Bundesarbeitsgericht ist. Seit 1. November 2009 ist er als Vorsitzender Richter des 10. Senates tätig.

Dr. Joachim Eder



Peter Böck



Prof. Dr. Ernst Mikosch



Vorsorge für den Pflegefall



ein Monatsbeitrag von 33,84 Euro. Im Pflegefall beträgt die Erstattung bei Pflegestufe III 100 % (= 1 800 Euro/Monat), bei Pflegestufe II 60 % (= 1 080 Euro/Monat) und bei Pflegestufe I 30 % (= 540 Euro) des Tagegeldes.

PflegePREMIUM: Weitere Vorteile

- Dynamisierung zur Anpassung des Tagegeldes an die über die Vertragslaufzeit steigenden Lebenshaltungskosten
- Beitragsfreistellung ab Eintritt unserer Leistungspflicht
- Einmalzahlung bei Eintritt des Pflegefalls
- Finanzielle Entlastung der Angehörigen
- Gleiche Leistung bei ambulanter und stationärer Pflege
- Freie Verfügbarkeit der Tarifleistung

Ein individuelles Angebot können Sie sich unter www.vkb.de/kirchen erstellen lassen.

Haben Sie Fragen?
Rufen Sie einfach unter (089) 21 60-85 05 bei uns an. Wir sind Montag bis Freitag von 8 bis 18 Uhr erreichbar. Oder Sie senden uns ein E-Mail unter beihilfe@vkb.de

Wir helfen Ihnen gerne weiter.

Erinnern Sie sich noch an die sechs Irrtümer zum Pflegefall, die in der vorletzten Ausgabe des KODA-Kompass aufgezeigt wurden?

Wie kann man sich gegen das finanzielle Risiko des Pflegefalls absichern?

Zwar ist die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Pflegeversicherung vorgeschrieben, aber im Pflegefall wird daraus nur ein Teil der Kosten übernommen – und der Eigenanteil kann sich schon bei einer Pflegedauer von 5 Jahren auf über 100 000 Euro summieren. Um diese Kosten zu begleichen, ist entweder der Rückgriff auf das angesparte Vermögen oder den Immobilienbesitz notwendig. Ist das nicht ausreichend, können auch die Kinder des Pflegebedürftigen zu Zahlungen verpflichtet werden.

Damit es nicht soweit kommt, können Sie mit einer Pflegetagegeldversicherung vorsorgen. Nutzen Sie diese Gelegenheit und profitieren Sie von günsti-

gen Beiträgen, da für kirchliche Mitarbeiter in Bayern ein Gruppenversicherungsvertrag besteht.

Sie können das für Sie passende Pflegetagegeld in 5-Euro-Stufen (max. 100 Euro täglich) frei bestimmen. Abhängig vom vereinbarten Tagegeld und dem gewünschten Tarif gestaltet sich dann die Beitragshöhe.

So ergibt sich z.B.: für eine 38jährige Frau, die den Tarif PflegePREMIUM mit einem Tagegeld von 60 Euro abschließt,

Leistungen und Versorgungslücken

PflegePremium 100 % Pflegestufe III und vollstationäre Pflege				
Kosten	Leistung	Versorgungslücke	Leistung	Eigenanteil
3 200 Euro	Pflegeheim Pflegepflichtversicherung	1 650 Euro	PflegePREMIUM	keiner
1 550 Euro			1 800 Euro	
PflegePremium 60 % Pflegestufe II und vollstationäre Pflege				
Kosten	Leistung	Versorgungslücke	Leistung	Eigenanteil
2 400 Euro	Pflegeheim Pflegepflichtversicherung	1 121 Euro	PflegePREMIUM	41 Euro
1 279 Euro			1 080 Euro	
PflegePremium 30 % Pflegestufe I und ambulante Pflege				
Kosten	Leistung	Versorgungslücke	Leistung	Eigenanteil
980 Euro	Pflegeheim Pflegepflichtversicherung	530 Euro	PflegePREMIUM	keiner
450 Euro			540 Euro	

Umgang mit dem erweiterten Führungszeugnis

Die KODA hat im Sommer 2011 einen Beschluss gefasst, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, von den Beschäftigten regelmäßig die Vorlage eines aktuellen erweiterten Führungszeugnisses gemäß den jeweiligen Bestimmungen des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) zu verlangen. Dies gilt auch für Kindertageseinrichtungen. Zu beachten ist: die dabei anfallenden Kosten trägt der Arbeitgeber.

Verwertungsverbot

Sofern das erweiterte Führungszeugnis Eintragungen enthält, die nicht dem Zweck der Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen dienen, unterliegen diese Informationen einem Verwertungsverbot. Dies bedeutet, dass Eintragungen

wegen anderer Straftaten nicht vom Arbeitgeber verwendet werden dürfen.

Damit zeigt sich aber, wie sinnvoll es ist, dass das erweiterte Führungszeugnis nicht an den Arbeitgeber direkt gesendet wird, sondern an eine Vertrauensperson, um den Schutz der Beschäftigten zu sichern. Die KODA hat zusätzlich bestimmt, dass die näheren Ausführungen von einer Mitarbeitervertretung (MAV) mit dem Dienstgeber in einer Dienstvereinbarung geregelt werden können.

Um die Einhaltung des Verwertungsverbotes sollte sich in Kindertageseinrichtungen die Leiterin – nach Absprache mit dem Träger – kümmern. Das bedeutet: keine offenen Briefe mit Inhalt „erweitertes Führungszeugnis“ auf dem Schreibtisch!

Ablage des Führungszeugnisses in einem verschlossenen Umschlag im Personalakt mit dem Vermerk, „Keine einschlägigen Einträge“ mit Unterschrift der Leiterin. Sofern einschlägige Einträge gegeben sind, ist der Träger umgehend zu benachrichtigen, der die weiteren Schritte einzuleiten hat.

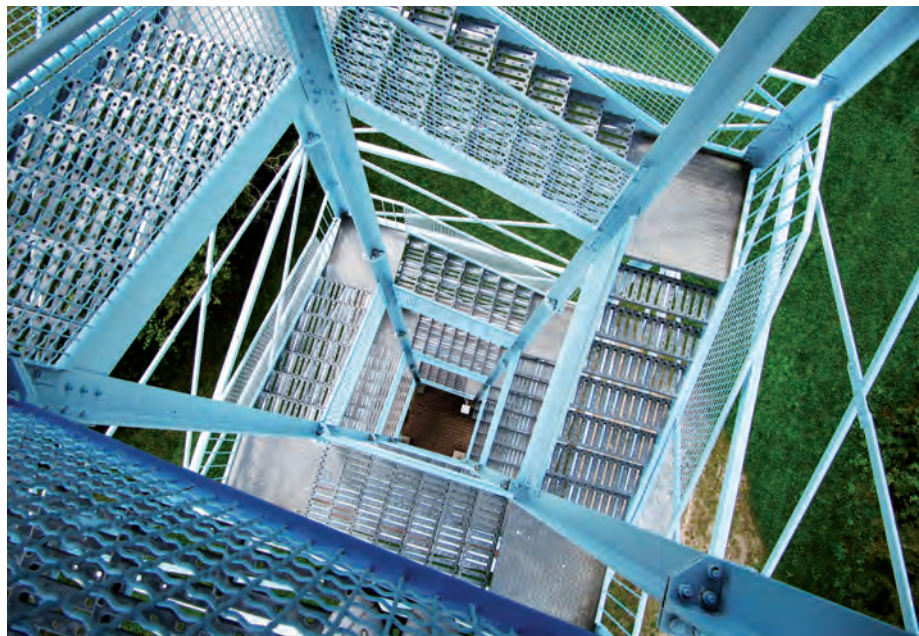
Selbstverpflichtungserklärung

Weiterhin ist von den Beschäftigten eine Selbstverpflichtungserklärung gemäß Anlage G abzugeben. Diese finden Sie unter [www.onlineabd.de/Teil A.1Abschnitt VIII](http://www.onlineabd.de/Teil_A.1Abschnitt_VIII), Anlage G. Der Wortlaut ist damit vorgegeben. Diese Selbstverpflichtungserklärung ist in den Personalakt zu geben.

Dr. Joachim Eder

Mehrfachaufstiege bei kirchenspezifischen Berufen bald möglich Nachbesserung in Aussicht gestellt

Mit der Übernahme des Tarifvertrages öffentlicher Dienst (TVöD) als Leitwährung für das ABD wurden die im Bundesangestelltentarif (BAT) üblichen Bewährungsaufstiege weitgehend abgeschafft. Dies führte gerade bei kirchenspezifischen Berufsgruppen zu finanziellen Nachteilen, was die KODA bereits 2007 zu einer Nachbesserung der reinen TVöD-Regelung veranlasste. Die Bayerische Regional-KODA eröffnete damals mit dem neu geschaffenen § 8a RÜÜ den Vollzug genau eines nach BAT-System noch ausstehenden Bewährungsaufstiegs. Weitergehenden Regelungsbedarf sah die KODA damals nicht, hoffte man doch, dass eine zeitnah erarbeitete neue Entgeltordnung des TVöD Klarheit über weitere Eingruppierungsfragen bringen sollte. Weil aber diese Entgeltordnung bis heute nicht vorhanden ist, besteht in der KODA nun Anlass für weiteres Handeln. In der letzten Vollversammlung verständigte sich die Mitarbeiterseite mit den Dienstgebern, dass Beschäftigte in kirchenspezifischen Berufen auch einen zweiten Bewährungsaufstieg erhalten sollen, wenn dies die BAT-Fassung vom 30. September 2005 vorgesehen hätte. Ganz konkret profitieren von dieser Ver-



Das neue System des ABD. Aufstiege hängen davon ab, wann die Tätigkeit begonnen wurde. Foto: Rainer Sturm, pixelio.de

einbarung zum Beispiel Mesnerinnen und Mesner, die zwischen November 2003 und September 2005 eingestellt wurden: sie erhalten nun den zweiten Bewährungsaufstieg von Entgeltgruppe 5 nach Entgeltgruppe 6, der ihnen bei Dienstantritt und einer Beschäftigungszeit von insgesamt 8 Jahren im BAT-System zugesichert wurde.

Auch wenn an der genauen Formulierung der Regelung noch gearbeitet wird, ist klar, dass diese rückwirkend zum 1. Oktober 2011 in Kraft tritt, aber erneut überarbeitet werden muss, sobald der TVöD eine neue Entgeltordnung für den kommunalen Bereich in Kraft setzt.

Klaus Probst

KODA-Wahl 2013 wirft ihre Schatten voraus

Mit der Überarbeitung der Ordnung der Bayerischen Regional-KODA und der dazugehörigen Wahlordnung wurden die Weichen für einen – hoffentlich – reibungslosen Wahlablauf gelegt. Für die Beschäftigten spielt die Besetzung auf Dienstnehmerseite eine große Rolle: die Gewählten sind für fünf Jahre bis 2018 für die weitere Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsvertragsrechtes zuständig, das für alle Beschäftigten über ihren Arbeitsvertrag Geltung hat.

Wahltermin und Wahlvorstände

Die KODA hat als Wahltermin für die 8. Amtsperiode Donnerstag, den 25. April 2013 festgelegt. Die konstituierende Wahl der Diözesanwahlvorstände und des Lehrwahlvorstandes hat unter Berücksichtigung der Fristen bis April 2012 zu erfolgen. Damit sind die Vorstände der Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen (DiAG-MAV) aufgerufen, die Mitglieder dieser Wahlvorstände bis

März 2012 zu wählen, damit Zeit für die konstituierenden Sitzungen verbleibt. Der Wahlablauf liegt dann ausschließlich in den

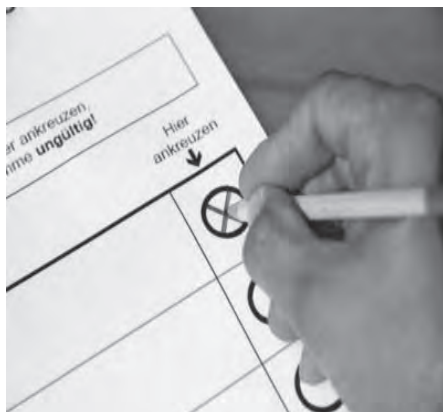


Foto: Thomas Siepmann, pixello.de

Händen dieser Wahlvorstände, die aus ihrer Mitte einen Regional-Wahlvorstand bilden. Bis zum Juli 2012 sind in den Diözesen sogenannte Rechtsträgerverzeichnisse und vom Katholischen Schulwerk ein Schulträgerverzeichnis zu erstellen, um

die Einrichtungen, die das ABD anwenden, zu erfassen und die von der Wahl betroffenen Beschäftigten festzustellen.

Novellierung der Wahlordnung

Für die KODA-Wahl spielt die novellierte Wahlordnung, die Bestandteil der KODA-Ordnung ist, die wesentliche Rolle. Sie stellt die Grundlage für die Wahlvorstände dar, um die Wahl durchführen zu können. Im Gegensatz zur früheren Wahlordnung gibt es jedoch keine Möglichkeit mehr für Koalitionen, eigene Kandidaten vorzuschlagen. Die KODA-Wahl ist eine reine Persönlichkeitswahl.

Änderung der KODA-Ordnung

Bei der Novellierung der KODA-Ordnung wurden einige Anpassungen vorgenommen, die einen reibungslosen Ablauf des KODA-Verfahrens beinhalten und den Vorgaben der staatlichen Rechtsprechung für eine paritätisch ausgestaltete Ordnung entsprechen.

Dr. Joachim Eder

Höhe der persönlichen Zulage bei vorübergehender Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

Nach § 14 Absatz 3 ABD Teil A, 1. wird die persönliche Zulage für Beschäftigte in den unteren (EG 1 bis EG 8) einerseits und in den höheren Entgeltgruppen (ab EG 9) andererseits im ABD unterschiedlich bemessen. Erstere erhalten (lediglich) eine pauschale Zulage in Höhe von 4,5 Prozent auf ihr Grundentgelt, letztere erhalten die Zulage exakt im Unterschiedsbetrag zwischen dem Grundentgelt und dem Grundentgelt der höheren Entgeltgruppe. Absicht für diese unterschiedliche Behandlung war, die Beschäftigten in den unteren Entgeltgruppen besser zu stellen. Dies wurde auch meistens erreicht, wenn zwischen der zustehenden Eingruppierung und der Bewertung der höherwertigen Tätigkeit ein Unterschied von lediglich einer Entgeltgruppe bestand.

Wenn eine Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit mehr als eine Entgeltgruppe beträgt, führt dies zu einer Schlechterstellung der Beschäftigten in den EG 1 bis EG 8.

Nachfolgend ein häufiger Beispielfall:

Einer Erzieherin (Entgeltgruppe S 6/Stufe 3) in einer Kindertageseinrichtung (70 Plätze) wird vorübergehend die Leitung übertragen, weil die Leiterin Elternzeit beansprucht. Die Erzieherin erhält bei Anwendung der ABD-Vorschrift.: S 6 (2443,37 Euro) zuzüglich 4,5% = 2553,32 Euro statt S 13 = 2748,79 Euro. Es ergibt sich also eine Differenz von fast 200 Euro.

Dies führt zu einer Benachteiligung gegenüber einer externen neu eingestellten Kraft. Deshalb wurde § 14 Absatz 3 Teil A, 1 ABD um einen Satz ergänzt, mit dem diese Benachteiligung ausgeschlossen wird. Dies gilt aber nur, wenn die Differenz mehr als eine Entgeltgruppe ausmacht, da ansonsten die tarifliche Regelung in der Regel für die Beschäftigten vorteilhafter ist. Sollte allerdings bei einer von den Tarifvertragsparteien in Zukunft vorgenommenen Änderung dieser Tatbestand tangiert sein, wird auf der neuen Tarifgrundlage eine Anpassung erfolgen.

Hans Reich

Vergütung für Vorpraktikantinnen geändert

Die Kommission hat die Richtlinien für die Vergütung für Vorpraktikantinnen in den Kindertageseinrichtungen ab 1. Februar 2012 geändert. Dies führt zu einer Erhöhung der bisher geltenden festen Sätze. Die neuen Beträge richten sich nach den Regelungen über eine Vergütung für Auszubildende und beinhalten 50% der Auszubildendenvergütung für das erste beziehungsweise zweite Ausbildungsjahr.

Mit dieser Neuregelung werden die Mindestsätze deutlich angehoben, auch wenn sie weiterhin nur 50 % einer Auszubildendenvergütung betragen. In einigen Diözesen beziehungsweise Städten wie München werden diese Beträge jedoch erheblich überschritten.

Dr. Joachim Eder

Betriebsbedingte Kündigungen in Kindertageseinrichtungen

Im Großraum München werden Erzieherinnen händeringend gesucht, auf dem Land müssen Tagesstätten für Kinder verkleinert werden. So kommt es immer wieder vor, dass betriebsbedingte Kündigungen erfolgen, weil die Kinderzahlen zurückgegangen sind. Meist als Änderungskündigung, also einer Kündigung des gesamten Vertrages mit dem gleichzeitigen Angebot, zu einer verringerten Stundenzahl weiterbeschäftigt zu werden, seltener als Beendigungskündigung. Hier ist Hilfe gefragt! Von der Mitarbeitervertretung (MAV) – sofern vorhanden – zuerst, da sie vor jeder Kündigung angehört werden muss und die Möglichkeit hat, Einwendungen zu erheben. Aber – vor allem bei der Beendigungskündigung – auch in der Regel von einem Anwalt, der die besondere Situation der Beschäftigten im Blick haben muss. Betriebsbedingte Kündigungen wegen zurückgehender Kinderzahlen sind nach Auffassung der Dienstnehmerseite inzwischen jedoch schwieriger geworden, da in manchen Diözesen ein Teil der Beschäftigten nur mehr einen Arbeitsvertrag „Arbeit auf Abruf“, erhält.

Arbeit auf Abruf und Kündigung

Die Arbeit auf Abruf gibt dem Arbeitgeber einen erheblichen Spielraum bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses. Allerdings führen diese Verträge nach Auffassung der

Dienstnehmerseite dazu, dass sich Arbeitgeber bei betriebsbedingten Kündigungen selber binden. Vor jeder Kündigung müsste überprüft werden, ob alle Verträge auf Abruf in der Einrichtung so „ausgeschöpft“ worden sind, dass eine Kündigung einer einzelnen Person vermieden werden kann. Auch wenn dies in Bezug auf die Einteilung des pädagogischen Personals Schwierigkeiten bereiten kann, ist doch dem Erhalt der Arbeitstätigkeit aller Beschäftigten – gegebenenfalls mit verringerter Stundenzahl – Vorrang zu geben. Dies gilt vor allem, weil im Laufe des Kindergartenjahres erfahrungsgemäß zusätzliche Stunden erforderlich sind, um den Betrieb ordnungsgemäß aufrecht erhalten zu können.

Anstellungsschlüssel

Es gibt Tageseinrichtungen, in denen der Anstellungsschlüssel aufgrund zurückgehender Buchungen kontinuierlich sinkt, manchmal sogar deutlich unter den empfohlenen Schlüssel von 1:10. Es stellt sich die Frage, ob dann eine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen werden kann. Bildet der vom Staat empfohlene Anstellungsschlüssel von 1:10 und die vom Staat vorgegebene Höchstgrenze von 1:11,5 gleichzeitig den Rahmen für mögliche betriebsbedingte Kündigungen? Möglicherweise ist es einem Träger nicht zuzumuten, dauerhaft so viel Personal zu beschäftigen,

dass der Anstellungsschlüssel unter 1:10 liegt, wenn er betriebswirtschaftlich Defizite macht. Andererseits muss die Kündigung immer die letzte aller Maßnahmen bleiben und es muss gefragt werden, was wurde unternommen, dass die vorhandenen Kinder die Einrichtung besser nutzen beziehungsweise mehr Kinder in die Einrichtung kommen? Diese Frage hängt direkt von der Konzeption der Einrichtung und attraktiven Zusatzangeboten ab. In einem solchen Fall sollte von Betroffenen überprüft werden, ob eine Kündigung rechtlich zulässig ist.

Mitwirkung der Mitarbeitervertretung

Im Bereich der Kündigung spielt die MAV eine wesentliche Rolle. Eine MAV kann entsprechende Einwendungen vorbringen und damit den betroffenen Beschäftigten für ein mögliches Arbeitsgerichtsverfahren eine Hilfestellung geben. Ohne Anhörung der MAV ist eine Kündigung unzulässig. Allerdings kann dies nur in einem Kündigungsschutzverfahren beim Arbeitsgericht festgestellt werden.

Dr. Joachim Eder/Markus Schweizer



Foto: Iwona Golczyk, pixello.de

Die Kindergartenübernachtung – eine Herausforderung nicht nur für die Kinder

Pädagogisch gesehen ist die Kindergartenübernachtung ein Highlight: die Kinder sind nicht selten das erste Mal über Nacht von zu Hause weg. Wenn alles gut überstanden ist, bedeutet es einen Riesenschritt für den individuellen Reifeprozess eines Kindes. Die Erzieherinnen sind erleichtert, wenn alles gut gelaufen ist, auch wenn es sich im eigenen Bett entspannter schlafen lässt. Die Kinder lieben dieses besondere Ereignis zum Abschluss ihrer Kindergartenzeit. So groß wie die pädagogische ist auch die

arbeitsrechtliche Herausforderung. Denn eine arbeitsrechtlich saubere Kindergartenübernachtung bedarf guter Vorplanung und einer großen Personaldecke. Die klassische Kindergartenübernachtung erfolgt nach einem bestimmten Muster: der Kindergarten ist beispielsweise von 7.00 – 16.30 Uhr geöffnet. Um 18.00 Uhr treffen sich die Vorschulkinder mit den Erzieherinnen. Es wird in der Regel eine besondere Aktion vorbereitet, anschließend miteinander gegessen und gegen 22:00 Uhr erfolgt – hoffentlich – nach einer

Gute-Nacht-Geschichte die Nachtruhe. Eigentlich könnten die Träume beginnen, wenn nicht die Nachtruhe von den Kindern gestört würde: Ein Kind hat Angst vor dem nahenden Gewitter, ein anderes nässt ein, ein drittes weint im Schlaf, das vierte bekommt Bauchweh. Gegen 6:00 Uhr am darauffolgenden Tag wachen die ersten wieder auf, spielen mit der Taschenlampe oder beginnen eine Kissenschlacht, dann ist an Schlaf nicht mehr zu denken. Um 8:00 Uhr gibt es Frühstück und um 9:00 Uhr werden alle Kinder abgeholt.

Wie steht es mit den arbeitsrechtlichen Regelungen aus?

1. Die Möglichkeit der Kindergartenübernachtung sollte mit dem Träger bereits vor Beginn des Kindergartenjahres abgesprochen werden. Der Elternwille gibt im Laufe des Jahres den Ausschlag, ob und unter welchen Bedingungen die Übernachtung stattfindet. Dann ist sie auf jeden Fall im Dienstplan zu berücksichtigen; die Einteilung des betroffenen pädagogischen Personals ergibt sich aus der Natur der Sache (zuständiges Personal für die Schulanfängergruppe) und durch Einteilung durch die Leitung.
2. Die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes sind zu beachten. Zum einen die zulässige Höchstarbeitszeit, zum anderen aber die erforderliche Ruhezeit von mindestens 11 Stunden. Allerdings sieht hier die Kirchliche Arbeitszeitordnung (KAZO) für mehrtägige zielgruppenorientierte Arbeit Ausnahmen vor. Dann kann die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden. „Täglich“ heißt bis Ende der jeweiligen Schicht auch in den neuen Kalendertag hinein.
3. Wird die Kindergartenübernachtung auf die Nacht von Freitag auf Samstag gelegt, entsteht kein Problem mit der vorgeschriebenen Ruhezeit. Die eigentliche Herausforderung ist dann die Höchstarbeitszeit.
4. Für die Zeit der Nachtruhe muss schon im Dienstplan festgelegt sein, welche Person oder Personen Bereitschaftsdienst

ausüben. Diese müssen im Bedarfsfall zur Verfügung stehen, um die Arbeit aufzunehmen. Bereitschaftsdienst zählt als Arbeitszeit und ist bei der Berechnung

werde ich nicht sonderlich gut schlafen können. Klar muss dann aber auch sein: zu einer ehrenamtlichen Zusatzleistung kann niemand verpflichtet werden.



*Endlich Nachtruhe. Nicht selbstverständlich bei einer Kindergartenübernachtung.
Foto: privat*

der täglichen Höchstarbeitszeit zu berücksichtigen. Damit kommt man, auch ohne vorherige reguläre Dienste, schnell an die Zwölfstundengrenze. Der Ausgleich für Bereitschaftsdienst ist im kirchlichen Vertragsrecht ebenfalls geregelt. Pro Stunde Bereitschaftsdienst gibt es neun Minuten entweder in Geld oder in Freizeitausgleich.

5. Realistisch wird eine Kindergartenübernachtung unter Beachtung der arbeitszeitrechtlichen Vorschriften ohne einen „ehrenamtlichen Anteil“ nicht durchführbar sein. Denn auch wenn ich keinen Bereitschaftsdienst nach Dienstplan habe,

Achtung: Dienstplangestaltung ist zustimmungspflichtig! Die Mitarbeitervertretung ist zu beteiligen.

Die Kindergartenübernachtung stellt also nicht nur die Kinder vor Herausforderungen. Von großer Bedeutung ist, gemeinsam mit Träger und Eltern klarzustellen, welchen konzeptionellen Stellenwert die Kindergartenübernachtung hat. Ist die Wichtigkeit bei „sehr hoch“ angesiedelt, dann ist die Dienstplangestaltung das entscheidende Mittel zur ordnungsgemäßen Durchführung einer Übernachtung.

Susanne Steiner-Püschel

Flexibler auf Seminaren und Orientierungstagen

Bis zu 12 Stunden pro Tag werden gut geschrieben

Die Betreuung von Seminaren, Kursen, Exerzitien oder auch Orientierungstagen für Schüler ist oft eine „Rund-um-die-Uhr“-Aufgabe. Als Arbeitszeit durften unter der Woche bisher maximal 10 Stunden pro Tag anerkannt werden. Ab sofort werden bis zu 12 Stunden Arbeitszeit gutgeschrieben.

12 Stunden waren nach der „Kirchlichen Arbeitszeitordnung“ (KAZO) bislang nur bei Wochenendveranstaltungen zulässig. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erlebten diese Regelung als nicht mehr zeitgemäß. Immer häufiger finden mehrtägige kirchliche Seminarangebote unter der Woche statt. Unter der

Woche galt aber die „eiserne“ Höchstarbeitszeitgrenze von 10 Stunden täglich. Die Bayerische Regional-KODA hat jetzt unabhängig vom Wochentag die Höchstgrenze auf 12 Stunden festgesetzt. Höchstarbeitszeiten haben ihren Sinn. Sie schützen Beschäftigte vor unzumutbaren Arbeitsbedingungen und gesundheitlicher Überforderung. Daher gilt weiterhin: lässt sich die Arbeit in 12 Arbeitsstunden täglich nicht leisten, braucht es eine weitere Betreuungs- oder Begleitperson. Zudem darf die 10-Stunden-Grenze nur an maximal 12 Tagen pro Jahr überschritten werden.

Innerhalb einer Woche ist die Überschreitung nur an drei Tage zulässig. Die KAZO-Regelung gilt für Beschäftigte in „kirchenspezifischen“ Tätigkeiten, wie pastorale Beschäftigte, Religionslehrkräfte, kirchliche Jugendpfleger und -pflegerinnen, Jugend- und Erwachsenenbildner und -bildnerinnen (siehe § 2, KAZO). Sie gilt nur für Beschäftigte, die die Veranstaltungen leiten, durchführen oder betreuen – nicht für die Teilnehmer an den entsprechenden Veranstaltungen. Der Wortlaut der Regelung auf www.onlineABD.de: ABD Teil D, 3. KAZO.

Manfred Weidenthaler

Qualifizierung – Teamfortbildung

Im Bereich der Kindertageseinrichtungen besteht einerseits ein Anspruch auf eine individuelle freiwillige Qualifizierung, andererseits aber auch ein Anspruch auf eine „Teamqualifizierung“.

„Teamqualifizierung“

Diese Form der Qualifizierung stellt einen Ausgleich für die Erhöhung der Arbeitszeit von 38,5 auf 39 Stunden dar. Sie beinhaltet, dass eine nach einem bestimmten Schlüssel errechnete Arbeitszeit für das gesamte pädagogische Personal zu verwenden ist, also unterschiedslos für alle Beschäftigten unabhängig vom Beschäftigungsumfang. Eine Berechnungshilfe finden Sie auf www.kodakompass.de im Themen-ABC unter KiTa-Personal. Entscheidend: diese besondere Qualifizierungszeit darf nicht für die regelmäßige Teambesprechung verwendet werden. Es muss sich um besondere Teamsitzungen handeln, die einen Bezug zu einer Neuqualifizierung oder Reflexion haben. Der Rahmen dafür ist sehr weit. *Beispiel (siehe auch Tabelle unten):*

In einer Kindertageseinrichtung mit zehn voll- und teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen ergibt sich ein Gesamtvolumen an „Teamqualifizierung“ von 120 Stunden.

den. Damit stehen insgesamt zwölf Stunden für Teamfortbildung zur Verfügung. Die Leiterin kann drei Halbtage wählen, einen ganzen Tag und einen halben Tag oder auch sechsmal zwei Stunden im Laufe des Jahres.

Individuelle Fortbildung

Auch wenn das ABD inzwischen den Begriff „Qualifizierung“ als Überbegriff verwendet, spricht die Dienstordnung von „Fortbildung“.



Ein effektives Weiterkommen. Dies gelingt nur im Team. Foto: privat

Inhaltlich ist Freiraum gegeben: Literaturtage, Supervisionstage, Reflexionstage, Thementage.

Von Bedeutung für das pädagogische Personal ist § 7 Abs. 3 Buchst. b der Dienstordnung für das pädagogische Personal. Hier werden für die Teilnahme an einer fachlichen Veranstaltung – im Einverständnis mit dem Arbeitgeber – bis zu fünf Arbeitstage im Kalenderjahr ermöglicht. Die Formulierung unterscheidet zwar nicht zwischen Teilzeit- und Vollbeschäftigten; die Begrifflichkeit „bis zu“ gibt aber dem Arbeitgeber die Möglichkeit, die Fortbildungstage Teilzeitbeschäftigten anteilig zu gewähren, in entsprechender Anwendung zu § 5 a Abs. 1 ABD (vergleiche KODA Kompass Nr. 45, Seite 20). Eine Besonderheit besteht im Begriff „fachliche Veranstaltungen“. Damit besteht die Möglichkeit, für ein weites Spektrum an Veranstaltungen die individuelle Arbeitsbefreiung zu beantragen. Darunter fallen zum Beispiel Fachveranstaltungen der KEG und anderer Erzieherinnenverbände, Fortbildungsangebote oder politisch ausgerichtete Fachveranstaltungen.

Zusätzliche Qualifizierungszeit in Kindertageseinrichtungen		
(Dienstordnung für pädagogische Fach- und Ergänzungskräfte an Kindertageseinrichtungen § 7, Abs 5 ABD Teil C,7)		
Namen der pädagogischen Fach- und Ergänzungskräfte eingeben	Beschäftigungsumfang eingeben = Wochenstunden laut Arbeitsvertrag	individuell berechnete gemeinsame Zeit im Kalenderjahr für zusätzliche Vorbereitung und Qualifizierung im Kalenderjahr in Stunden
1 Sabine K.	39,00	19,50
2 Minam L.	39,00	19,50
3 Steffi H.	21,00	10,50
4 Mechthild F.	11,00	5,50
5 Edith R.	39,00	19,50
6 Doris W.	30,00	15,00
7 Manuela C.	21,00	10,50
8 Andrea V.	10,00	5,00
9 Rita F.	10,00	5,00
10 Ruth A.	20,00	10,00

Weitere Informationen finden Sie im KODA Kompass Nr. 35, Dez. 2008



© kodakompass (Herberich)

Ergebnis: Zusätzliche Zeit für Vorbereitung und Qualifizierung		
Zahl der Beschäftigten	Gesamte Zeit für das Team	Zeit für die einzelne pädagogische Fach- bzw. Ergänzungskraft Std : Min
10	120,00	12 : 0

● Fortsetzung von Seite 9

Freie Auswahl an Fortbildungsangeboten?

Die Beschäftigten sind bei der Beantragung ihrer Fortbildungstage nicht nur an die von der Fachaufsicht vorgelegten Fortbildungsangebote gebunden! Oft sind solche Veranstaltungen bereits ausgebucht, so dass in einigen Diözesen die Beschäf-

tigten ihr jährliches Fortbildungskontingent gar nicht nutzen können. Die Fortbildung muss zwar vom Träger anerkannt werden, wobei aber der Träger bei seiner Entscheidung nicht willkürlich vorgehen darf.

Mitarbeitervertretung und Gleichbehandlung

Auch hier gilt: eine Mitarbeitervertretung (MAV) kann dabei helfen, dass

eine Gleichbehandlung bei den Fortbildungen gewährleistet wird. Auch wenn dem Träger ein freies Ermessen bei der Genehmigung von Fortbildungen zukommt, bindet er sich doch durch sein eigenes Verhalten. Wenn er einzelnen Beschäftigten Fachveranstaltungen genehmigt, muss er in gleichgelagerten Fällen die Genehmigung auch anderen Beschäftigten erteilen.

Dr. Joachim Eder

KODA hat Eingruppierung von Leitungen der Kindertageseinrichtungen nachjustiert

Die Arbeit in Kindertageseinrichtungen hat sich in den letzten Jahren rasant verändert. Das Recht auf Bildung ist bereits im Elementarbereich zu erfüllen. Vielfältige Bildungsmöglichkeiten müssen geplant, angeboten und dokumentiert werden wie der individuelle Entwicklungsfortschritt der Kinder. Es ist zum Normalfall geworden, dass Kinder mit Behinderung oder Kinder, die von Behinderung bedroht sind, in der Regelgruppe betreut werden. Die Ausweitung des Angebots für Kinder von null bis zehn Jahren bringt zusätzliche Herausforderungen für das pädagogische Personal. Schließlich erwarten die Träger ein klares kirchliches Profil ihrer Einrichtung. All das muss insbesondere die Leiterin einer Kindertageseinrichtung koordinieren. Sie trägt dafür die volle Verantwortung. Darüber hinaus nimmt sie nicht selten zusätzlich dem Träger viele Aufgaben ab.

Plätze bestimmen die Höhe des Entgelts

Für die Eingruppierung von Beschäftigten sind allein die Art der Tätigkeit, das dafür erforderliche Fachwissen, der Grad der Selbständigkeit und das Maß der Verantwortung ausschlaggebend. Hinzu kommen können Ausbildungsvoraussetzungen oder Funktionsbeschreibungen. In hunderten von Tätigkeitsmerkmalen sind diese Aspekte differenziert beschrieben und entsprechenden Entgeltgruppen zugeordnet. Bei Leiterinnen von Kindertageseinrichtungen haben sich die Tarifvertragsparteien

Tätigkeit		Eingruppierung
Leitung	stellv. Leitung mindestens 40 Plätze	S 7
Leitung mindestens 40 Plätze	stellv. Leitung mindestens 70 Plätze	S 10
Leitung mindestens 70 Plätze	stellv. Leitung mindestens 100 Plätze	S 13
Leitung mindestens 100 Plätze	stellv. Leitung mindestens 130 Plätze	S 15
Leitung mindestens 130 Plätze		S 16

schon zu Zeiten des alten BAT darauf geeinigt, dass sich die Eingruppierung an der Zahl der je Tag gleichzeitig belegbaren und tatsächlich vergebenen Plätze im Referenzzeitraum Oktober bis Dezember orientieren soll (Anmerkung Nr. 9 zu den Tätigkeitsmerkmalen). Mit der Größe einer Einrichtung wachsen auch die Anforderungen, denen eine Leitung gerecht werden muss, so die dahinterstehende Logik. Zudem ist die Höchstzahl der Plätze in der Betriebserlaubnis festgelegt, und die Zahl der tatsächlich gleichzeitig belegten Plätze ist relativ einfach feststellbar. Eine Höhergruppierung bei Überschreitung der Grenzen erfolgt aufgrund der Eingruppierungssystematik ebenso „automatisch“ wie die Herabgruppierung bei Unterschreitung der Platzzahl, wobei inzwischen eine Unterschreitung von bis zu 5 % ohne Auswirkung bleibt.

Erhöhter Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsaufwand

Es ist unbestritten, dass die individuelle Förderung mancher Kinder (zum Beispiel

Kinder mit Migrationshintergrund oder Kinder mit Behinderung) größerer pädagogischen Anstrengungen bedarf: die Elterngespräche sind schwieriger, der Dokumentationsaufwand ist umfangreicher, die Zusammenarbeit mit anderen Fachdiensten komplexer. Aus diesem Grund fließt in die Berechnung der Betriebskostenförderung nach dem Bayerischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz (BayKiBiG) ein entsprechender Gewichtungsfaktor ein. Anders aber bei der Eingruppierung einer Leiterin. Sie orientiert sich allein an der Auslastung einer Einrichtung. Es spielt keine Rolle, welche Kinder mit welchem pädagogischen Förderbedarf konkret betreut werden. Schließlich belegt jedes Kind – unabhängig von der Betriebskostenförderung – nur einen Platz.

Kostenträger verlangen Reduzierung der Platzzahl

Das BayKiBiG hat ausdrücklich eine integrative Bildungs- und Erziehungsarbeit zum Ziel, um den Kindern mit Behinderung

oder drohender Behinderung eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen. Weil dieser ge-

also dem Amt für Familie und Jugend, und/oder dem Bezirk als weiterem Kostenträger regelmäßig eine Reduzierung der

erlaubnis nach § 45 SGB VIII fest: „Die Aufnahme von Kindern mit Behinderung oder von Behinderung bedrohter Kinder oder die Aufnahme von Kindern U3 setzt gegebenenfalls wegen der konkreten räumlichen und personellen Situation eine Reduzierung der Platzzahl voraus.“

-
- Was tun, wenn zum 1. Januar 2012 eine Herabgruppierung erfolgt ist?
- Überprüfen Sie die Zahl der tatsächlich vergebenen, gleichzeitig belegbaren Plätze nach folgender Formel (oder laden Sie die Berechnungshilfe auf www.kodakompass.de im Themen-ABC unter KiTa Herabgruppierungen herunter):
- $(\text{Zahl der Kinder unter drei Jahren} * 2) + (\text{Zahl der Integrationskinder} * 3) + \text{Höchstzahl der übrigen gleichzeitig anwesenden Kinder} = \text{Plätze „im Sinne des ABD“}$
- getrennt für die Monate Oktober, November und Dezember 2011. Bilden Sie daraus den Mittelwert:
- $(\text{Plätze „im Sinne des ABD“ für Oktober} + \text{Plätze „im Sinne des ABD“ für November} + \text{Plätze „im Sinne des ABD“ für Dezember}) : 3 = \text{Mittelwert}$.
- Den Mittelwert dürfen Sie dann noch (wegen des tariflichen Herabgruppierungsschutzes) geringfügig wie folgt korrigieren: $\text{Mittelwert} * 1,05263 = \text{Durchschnittsbelegung}$
- Die sich so ergebende Zahl Durchschnittsbelegung führt Sie wegen der Eingruppierungsautomatik direkt zur Zuordnung zur entsprechenden „S-Eingruppierung“ (Tabelle Seite 8).
- Weicht Ihr Ergebnis von Ihrer Gehaltsmitteilung ab, dann sollten Sie formlos der Gehaltsmitteilung widersprechen.
-

setzliche Anspruch mit dem christlichen Menschenbild vereinbar ist, stimmen viele Träger der Aufnahme von Integrationskindern in ihrer (Regel-) Einrichtung zu. Dann aber wird von der Aufsichtsbehörde,

Gruppenstärke verlangt. In den meisten Fällen werden je Integrationskind drei Plätze gefordert. Das Bayerische Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen stellt in seiner Musterbetriebs-

Integrationsplätze und Eingruppierung

Bislang wurden – gemäß dem Wortlaut des ABD – nur die tatsächlich vergebenen Plätze gerechnet. Dies konnte wegen der Eingruppierungsautomatik bei der Aufnahme von Integrationskindern zur Herabgruppierung der Leitung führen. Aus Sicht der Bayerischen Regional-KODA ist das eine Konsequenz, die keinesfalls gewollt oder sachgerecht ist, sondern im Gegenteil höchst ungerecht ist. Die Mitglieder der Bayerischen Regional-KODA sind sich einig, dass Integrationskinder bei der Berechnung der vergebenen Plätze dreifach zu werten sind. Dies soll schon für die Überprüfung der Eingruppierung für das Kalenderjahr 2012 so gelten, wemgleich der genaue Wortlaut zur Verankerung im ABD (anders als die zweifache Zählung von Kindern unter drei Jahren) noch ausgearbeitet wird. Ungeachtet dessen haben die Dienstgeber zugesichert, dass 2012 allein wegen der Aufnahme von Integrationskindern keine Leitung herabgruppiert wird.

Platzregelung als Maßstab geeignet

Sicherlich, die einzelnen Kindertageseinrichtungen sind konzeptionell höchst unterschiedlich ausgerichtet, auch sind die Tätigkeiten der Leitungen örtlich sehr verschieden. Dennoch stellt die von der Bayerischen Regional-KODA nachjustierte Berechnung der Platzzahl eine gute und praktikable Bezugsgröße für die Eingruppierung der Leitungen dar. Sie ist objektiv feststellbar, steht im (indirekten) Zusammenhang zu den gestellten Anforderungen und lässt Streit vermeiden. Mit der beabsichtigten Änderung der Anmerkung Nr. 9, dass bei der Platzzählung Kinder unter drei Jahren weiterhin doppelt und Integrationskinder tatsächlich dreifach zählen, wird das ABD-Eingruppierungssystem der gegenwärtigen Situation adäquat gerecht.

Markus Schweizer

Bei Fragen rund um's Tariffrecht – die Ansprechpartner für Ihre Diözese

Lehrkräfte an KIRCHLICHEN SCHULEN, zuständig für ganz Bayern
 Dr. Christian Spannagl 0 89/88 82 91
 Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00

Diözese Würzburg
 Jürgen Herberich 09 31/38 66 54 60
 Verena Müller 09 31/38 64 32

Diözese Bamberg
 Johannes Hoppe 09 11/4 01 02 62
 Susanne Steiner-Püschel 09 11/26 13 90

Diözese Eichstätt
 Markus Schweizer 0 84 21/5 02 87
 Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Diözese Regensburg
 Bernhard Hommes 09 41/ 5 97 10 51
 Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23

Diözese Passau
 Dr. Joachim Eder 0 85 07/92 26 03
 Elisabeth Weinzierl 0 85 1/8 79 79

Diözese Augsburg
 Karin Jörg 0 82 1/41 85 05
 Klaus Probst 0 90 75/60 35
 Johannes Reich 0 83 41/9 08 54 81

Erzdiözese München und Freising
 Erich Sczepanski 0 89/21 37 20 60
 Anna Maria Sonnenberger 0 81 31/7 16 14
 Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84
 Robert Winter 0 89/21 37 14 80

KODA-Mitarbeiterseite

Ihre Vertreter und Vertreterinnen erreichen Sie per Email unter: Nachname@kodakompass.de
 Post- und Faxanschriften erfahren Sie unter www.kodakompass.de in der Rubrik „Personen und Kontakte“ oder über die KODA-Geschäftsstelle, Tel. 08 21/50 89 53-0.

Anstellungsschlüssel und Trägeraufgaben

Leitung ist nicht für alles alleinverantwortlich

Ein Problem stellt die notwendige Übernahme von Verwaltungsaufgaben, die echte Trägeraufgaben sind, durch Leiterinnen dar, soweit sie in den Anstellungsschlüssel eingerechnet werden. Arbeitszeit für Trägeraufgaben muss eigens gerechnet werden. Trägerbezogene Verwaltungsaufgaben sind vom Träger selbst oder von einer vom Träger beauftragten Person durchzuführen. Der Träger kann Beschäftigte aus der Kindertageseinrichtung damit betrauen, allerdings darf diese Zeit nicht dem Anrechnungsschlüssel zugeordnet werden. Diesen Personen ist ein gesondertes Stundendeputat einzuräumen.

Trägerbezogene Verwaltung?

Die Abgrenzung zwischen Verwaltungsarbeiten, die der Leitung und die dem Träger zuzuordnen sind, ist in der Praxis schwierig. Trägeraufgaben sind zum Beispiel Abwicklungen von Mahnverfahren bei säumigen Beitragszahlern, das Antragsverfahren für die kindbezogene Förderung sowie Zeiten zur Erfüllung von Aufgaben des Trägers wie Abrechnung der kindbezogenen Förderung, statistische Arbeiten, Personalmanagement und Einschreibungen.

Für die Abrechnung ist es erforderlich, objektive Kriterien heranzuziehen, ob eine Übernahme oder Ausführung von Trägeraufgaben vorliegt. Es muss klar sein, ob die

Trägerarbeit vom Träger selbst, von einer von ihm beauftragten Verwaltungskraft oder von einer pädagogischen Kraft erfolgt ist. Der Umfang der erforderlichen Trägerarbeit ist derzeit nicht eindeutig bestimmt. Auf Rückfrage hat das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung mitgeteilt, dass bislang keine Richtwerte für die trägerbezogene Verwaltungstätigkeit vorliegen. Allerdings weisen Leiterinnen und auch Träger daraufhin, dass vermehrt Trägeraufgaben erforderlich werden. Die Mitarbeiterseite strebt eine KODA-Regelung an, um dieses Problem zu lösen und eine Klärung für die Leiterinnen zu erreichen.

Trägerverantwortung ist gefragt

Was passiert, wenn im Rahmen einer Überprüfung durch die zuständigen Ämter festgestellt wird, dass die Leiterin die trägerbezogenen Verwaltungsaufgaben in den Anstellungsschlüssel eingerechnet hat?

Festzuhalten ist: der Träger haftet für die korrekte Antragstellung der Förderung. Mit der Antragstellung gibt der Träger eine Erklärung über die Richtigkeit der



Augen auf für Kinder. Trägeraufgaben dürfen nicht auf Kosten der Kinder erfolgen. Foto: privat

Angaben ab. Wenn trägerbezogene Arbeitszeitanteile in den Anstellungsschlüssel eingerechnet werden, ist bei einer nachträglichen Belegprüfung und gegebenenfalls erforderlichen Rückforderung bereits geleisteter Fördergelder der Träger haftbar. Die Leitungskraft ist nur bei Vorsatz haftbar, das heißt, wenn sie ausdrücklich gegen den Willen des Trägers handelt.

Dr. Joachim Eder

Entgeltumwandlung

Steuerfreigrenze prüfen

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

Die allgemeine Grenze für steuer- und sozialversicherungsfreie Umwandlung stieg von 2.640 Euro auf 2.688 Euro. Die Betriebsrente der meisten Beschäftigten läuft über die „Bayerische Versorgungskammer Zusatzversorgung“. Für bei der Versorgungskammer Pflichtversicherte gilt: Die persönliche Freigrenze für Entgeltumwandlung beträgt 2.688 Euro

minus 4 % des zusatzversorgungspflichtigen Jahresbruttos.

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

Beschäftigte, die eine Entgeltumwandlungsvereinbarung seit Januar 2005 neu abgeschlossen haben, können zusätzlich weitere 1.800 Euro jährlich



Foto: Gisela Peifer / pixelio

steuerfrei umwandeln. Dieser „Erhöhungsbetrag“ ist allerdings sozialversicherungspflichtig.

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

Eine Grundinformation zum Thema „Was ist Entgeltumwandlung und wie funktioniert sie?“ ist im „Kompass ABC“, KODA Kompass Nr. 43 auf den Seiten 24 und 22 zu finden, zum Download unter www.kodakompass.de

Manfred Weidenthaler

Mehr Elternzeit bei Zwillingen



Klug kombiniert. Für jedes einzelne Kind kann ein Jahr Elternzeit übertragen werden.

Wer Zwillinge bekommt, kann länger Elternzeit in Anspruch nehmen. Für jedes Kind besteht ein eigenständiger Anspruch auf Elternzeit. Und für jedes Kind kann ein Jahr der Elternzeit auf die Zeit nach Vollendung des 3. Lebensjahres der Kinder übertragen werden, so dass bis zu fünf Jahre Elternzeit möglich sind, vorausgesetzt der Arbeitgeber ist einverstanden. Näheres unter www.schwanger-in-bayern.de (auf Elternzeit klicken). Doch auch wenn der Arbeitgeber nicht einverstanden ist, gilt für alle Eltern: wer ein Kind unter 14 Jahren erzieht, hat Anspruch auf Sonderurlaub. Noch länger – bis zum 18. Lebensjahr des Kindes – besteht Anspruch auf befristete Teilzeit aus familiären Gründen. Der Anspruch auf Sonderurlaub und Teilzeit ist



*Zwillingengeburt. Sie werden auch im Arbeitsrecht berücksichtigt.
Foto: Stefan Beger, pixello.de*

eine Regelung, die es für Angestellte nur im kirchlichen Dienst gibt (siehe www.onlineABD.de, § 28 und § 11, ABD Teil A, 1.). Elternzeit hat im Vergleich zum Sonderurlaub verschiedene Vorzüge. Während der Elternzeit bleibt man auch dann kostenfrei gesetzlich krankenversichert, wenn der Ehepartner privat krankenversichert ist. Für die Betriebsrente werden

während der Elternzeit Versorgungspunkte gutgeschrieben, was zu einer etwas höheren Altersversorgung beiträgt – vorausgesetzt es wird während der Elternzeit keine zusatzversorgungspflichtige Tätigkeit ausgeübt. Auch hinsichtlich Stufenlaufzeit und Beschäftigungszeit ist Elternzeit etwas günstiger als Sonderurlaub.

Manfred Weidenthaler

Ausweitung der Arbeitsbefreiungstatbestände

Das ABD kennt Tatbestände anlässlich derer Beschäftigte frei bekommen, ohne dass Urlaub dafür erforderlich ist. Das öffentliche Tarifrecht hat diese Tatbestände sehr begrenzt. Im kirchlichen Bereich gibt es zusätzliche Tatbestände wegen kirchenspezifischer Belange wie zum Beispiel Übernahme des Patenamtes. Die Vollversammlung hat in einem geringen Umfang eine Erweiterung vorgenommen. In Zukunft wird auch bei dem Begräbnis von Geschwistern, Schwiegereltern und Großeltern Arbeitsbefreiung gewährt, wenn die kirchliche Feier auf einen Arbeitstag fällt. Alle Anlässe für Arbeitsbefreiung finden Sie in § 29 ABD.

Dr. Joachim Eder

Impressum

KODA Kompass

Organ der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

Herausgeber- und Autorenanschrift

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

Redaktionsanschrift

c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
Tel.: 0 80 34/40 84 Fax: 0 80 34/7 08 98 61
redaktion@kodakompass.de

Redaktion

Dr. Joachim Eder, Jürgen Herberich, Johannes Hoppe, Hans Reich, Markus Schweizer, Dr. Christian Spannagl, Manfred Weidenthaler, Robert Winter, Vertreter der Arbeitgeberseite: Tobias Rau, Martin Floß

Redaktionsleitung: Dr. Joachim Eder (V.i.S.d.P.) und Manfred Weidenthaler

Layout: Isabell Spanier

Preis: 10 Euro pro Jahr

Abo-Verwaltung, Druck und Auflage

Druckerei Fuchs, Gutenbergstr. 1,
92334 Berching, Tel.: 0 84 62/9 40 60,
Fax: 0 84 62/94 06 20; Auflage: 55.500
Abo-Bestellung auch unter
www.kodakompass.de, Rubrik „Service“

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

Neues Gesicht der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte

Mit dem neuen Schuljahr beginnt auch für die Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte eine „neue Zeitrechnung“. Die Lehrerkommission begann 1998 bis 2003 mit der Ausgestaltung des Lehrervertragsrechts und führte diese Aufgabe in personell verringerter Zahl von 2003 – 2008 selbstständig weiter. Seit 2008 erarbeitet die „Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte“ die lehrerspezifischen Regelungen, bedarf aber für ihre Beschlussempfehlungen noch der Zustimmung der Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA. Eine weitere Änderung erfolgte im Jahre 2011.

Neue KODA-Ordnung änderte Besetzung

Durch die überarbeitete Regional-KODA-Ordnung ergibt sich eine neue Besetzung der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte. Neben den beiden gewählten Lehrervertretern auf Dienstnehmerseite und den beiden entsandten Trägervertretern auf Dienstgeberseite sind weiterhin die beiden Vorsitzenden der Bayerischen Regional-KODA Hans Reich und Martin Floß von Amts wegen Mitglied der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte. Zusätzlich wird von der Vollversammlung aber noch je ein weiteres Mitglied aus jeder Seite entsandt.



Renate Ziller



Tobias Rau

Viele neue Gesichter

Neben dem neuen stellvertretenden Vorsitzenden auf Dienstgeberseite Martin Floß (statt Dr. Stefan Korta) rückt Schwester Dr. Karolin Kuhn als Vertreterin der Orden für Pater Johannes Bauer OSB aus Ettal nach. Auf Mitarbeiterseite ist Ludwig Utschneider Nachrücker für Klaus Jüttler als Lehrervertreter.

Die neu von der KODA in die Ständige Arbeitsgruppe gewählten Mitglieder sind Renate Ziller, Dienstnehmervertreterin aus Eichstätt, und Tobias Rau, Dienstgebervertreter aus der Erzdiözese München und Freising. Rechtsrat i. K. Tobias Rau ist im Referat Personalwesen des Erzbischöflichen Ordinariates München tätig und hat sich bereits in den letzten Mo-

naten in die Schulthematik eingearbeitet. Er ist aufgrund seiner Fachkompetenz, seiner geradlinigen und sachlichen Argumentation sowie seiner entgegenkommenden Art auf beiden Seiten sehr geschätzt.

Renate Ziller ist seit langem als Verwaltungsangestellte im Schulreferat der Diözese Eichstätt tätig und von daher aus beruflichen Gründen mit der gesamten Lehrerthematik an Schulen in kirchlicher Trägerschaft bestens vertraut. Aus diesem Grund hat die Mitarbeiterseite sie vorgeschlagen.

Mit großer Mehrheit wurde beiden von der Kommission das Vertrauen geschenkt. Wir wünschen allen Beteiligten viel Erfolg bei dieser wichtigen Arbeit!

Dr. Joachim Eder

STICHWORT Gemeinsame Erklärung zum Dritten Weg Magdeburger Erklärung

Die Zentral-KODA hat am 10. November 2011 auf der Vollversammlung in Magdeburg eine „Magdeburger Erklärung“ verabschiedet. Mit dieser äußerte sich die Kommission zur aktuellen Diskussion über den Dritten Weg der Kirchen im Arbeitsrechtsregelungsverfahren. Entscheidend dabei ist, dass sich erstmalig Dienstgeber- und

Dienstnehmerseite zu einer gemeinsamen Erklärung gegenüber der Öffentlichkeit entschlossen haben. Inhaltlich stellt sich die Kommission hinter den Dritten Weg, gleichzeitig aber gibt sie kritisch zu bedenken, dass es noch Schwachpunkte gibt. Gemeinsam macht sie deutlich, dass es um der Glaubwürdigkeit der Kirche willen erforderlich ist, Grauzonen in

der Anwendung des kirchlichen Arbeitsrechts zu beseitigen. Damit wurde eine Antwort der Zentral-KODA auf die derzeitigen politischen Fragen zum System des kirchlichen Arbeitsrechts aus der Perspektive der „katholischen Tarifparteien“ auf Bundesebene gegeben. Den Text finden Sie unter www.zentralkoda.de.

Dr. Joachim Eder

Arbeit auf Abruf – was (nicht) geht

Zwei Fälle aus der Praxis

Leider wird inzwischen in einzelnen Diözesen bei Änderungsverträgen und Neuverträgen die Möglichkeit der „Arbeit auf Abruf“ vom Arbeitgeber in Anspruch genommen. Dabei wird entweder vereinbart, dass die Arbeitszeit bei Bedarf ohne Änderung des Vertrages vom Arbeitgeber um bis zu 20% gekürzt werden kann oder dass die Arbeitszeit um bis zu 25% erhöht werden kann.

Das Bundesarbeitsgericht hat die Grenzen dieses Modells eindeutig geregelt. Eine Kombination beider Vertragsmöglichkeiten – zum Beispiel 10% runter und 15% rauf – ist bislang rechtlich nicht abgesichert, eine Kombination beider Möglichkeiten – 20% runter und 25% rauf – ist unzulässig.

Zu bedenken ist, dass das unternehmerische Risiko nicht einseitig auf Beschäftigte abgewälzt werden darf. Es geht um eine ausgewogene Handhabung dieses Instrumentes, nicht um eine unterschiedslose Handhabung vor Ort. Zwei Beispiele, wie es nicht erfolgen soll.

Um wie viele Stunden ist eine wiederholte Kürzung meines Arbeitsvertrages möglich?

Fallgestaltung 1

Eine Kinderpflegerin hat einen Arbeitsvertrag über 35 Stunden mit einer 20%-Absenkungsklausel. Im Laufe des Jahres macht der Arbeitgeber von seinem Recht Gebrauch und senkt die Arbeitszeit auf 31 Stunden herab. Obwohl die Spanne bis zu den zulässigen 28 Stunden noch nicht erreicht ist, versucht der Arbeitgeber zu Beginn des neuen Kindergartenjahres einen Änderungsvertrag durchzusetzen auf der Basis von in Zukunft 30 Stunden mit erneuter Möglichkeit der Absenkung von 20%, also bis zu 24 Stunden.

Der Arbeitgeber hat hier den Arbeitsvertrag in zulässiger Weise als Arbeit auf Abruf in Höhe von Minus 20% vereinbart. Obwohl diese Absenkung noch nicht ausgeschöpft ist, wird zu Jahresanfang versucht, einen neuen Arbeitsvertrag mit verringerter Stundenzahl und erneuter Absenkungsmöglichkeit zu vereinbaren. Zuerst muss der Arbeitgeber

jedoch die volle Ausschöpfung seiner Möglichkeiten vornehmen, bevor er weitere Maßnahmen ergreifen kann. Hier sollten Beschäftigte ganz klar „Nein“ sagen.

einzelnen Arbeitsbedingungen sind nicht schrankenlos zulässig. Dahinter steht das vom Gesetzgeber anerkannte Interesse des Arbeitnehmers an der Sicherung



Gesetzliche Möglichkeiten der Vertragsgestaltung. „Stopp“ bei Missbrauch.
Foto: Wolf&Marg, pixello.de

Kann der Beschäftigungsumfang in meinem unbefristeten Teilzeitvertrag jedes Jahr über eine Ergänzung zum Arbeitsvertrag mehr als verdoppelt werden?

Fallgestaltung 2

Mit einer Mitarbeiterin in einer Kindertagesstätte ist ein Teilzeitvertrag mit 15 Wochenstunden als unbefristeter Arbeitsvertrag vereinbart. Dieser Vertrag wird jedes Jahr durch eine Vereinbarung (Abänderung/Ergänzung) zum Arbeitsvertrag, befristet auf jeweils ein Jahr, zusätzlich um 19,0 Wochenstunden (also auf insgesamt 34 Wochenstunden) erhöht.

Nach der Rechtsprechung gehört die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit zu den wesentlichen Vertragsbedingungen. Die Vorschriften des Teilzeitbefristungsgesetzes (TzBfG) befassen sich nur mit der Befristung des Arbeitsverhältnisses insgesamt. Sie sind auf die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen nicht anwendbar. Befristete Änderungen von

eines dauerhaften Auskommens und seiner längerfristigen Lebensplanung. Liegt darüber Ungewissheit vor, dann benachteiligt eine Befristung die Teilzeitbeschäftigten unangemessen im Sinne des § 307 BGB.

Die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts verlangt für die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen einen sachlichen Grund, wenn die Änderung den „Kernbereich“ des Arbeitsverhältnisses betrifft und dieses dem Änderungskündigungsschutz unterliegt. Auf den konkreten Fall übertragen, kann von einem Eingriff in den Kernbereich und somit von der Unwirksamkeit dieser Befristungsvereinbarung (Abänderung/Ergänzung) zum Arbeitsvertrag ausgegangen werden, zumal hier im Rahmen der Gesamtvergütung der von einer Befristung abhängige Entgeltbestandteil sogar höher ist als der von einer Befristung unabhängige Entgeltbestandteil.

Dr. Joachim Eder/Hans Reich



Prälat Herbert Hauf



Finanzdirektor Mathias Vetter

Mathias Vetter folgt auf Prälat Hauf

Neu auf der Dienstgeberseite ist Mathias Vetter, der in Zukunft als Nachfolger von Prälat Herbert Hauf die Erzdiözese Bamberg in der KODA vertritt. Nach seiner Ausbildung zum Bankkaufmann und dem Abschluss des Studiums der Betriebswirtschaftslehre arbeitete er einige Jahre in einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und seit 1997 als Leiter der Revisionsabteilung der Erzdiözese Bamberg. Zum 01. Oktober 2011 wurde er in der Nachfolge von Prälat Hauf zum Finanzdirektor und Ordinariatsrat ernannt.

Johannes Hoppe

Neue Sprecherin des Arbeitskreises Erzieherinnen

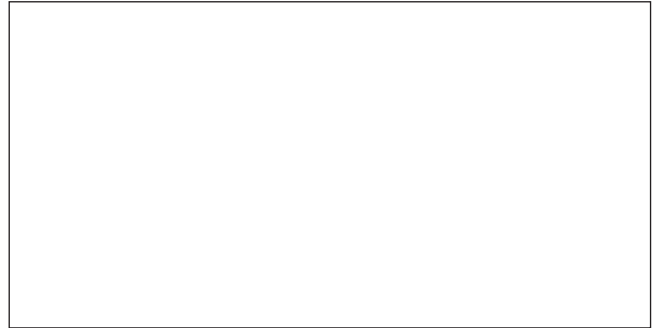
Die Mitarbeiterseite der Regional-KODA behandelt alle Fragen, die mit dem Thema „Pädagogische Beschäftigte“ und/oder „Kindertageseinrichtungen“ zu tun haben, zuvor im mitarbeiterseitigen Arbeitskreis „Erzieherinnen“. Fragen der neuen Dienstordnung, Umsetzung der Verfügungszeit, Anfragen an das Bayerische Sozialministerium, Vorbesprechung von Anträgen für die Mitarbeiterseite der KODA: alle wichtigen Themen werden vorab in diesem Arbeitskreis besprochen. Die Beschäftigten in Tagesstätten für Kinder stellen mit über 12.000 Beschäftigten in den bayerischen Diözesen im ABD-Bereich die größte Berufsgruppe dar. Jahrelang hat sich Erich Sczepanski, Erzdiözese München und Freising, als Sprecher für diesen Arbeitskreis mit großem Engagement um organisatorische und alle sonstigen Fragen gekümmert. Sein Fachwissen und seine vielfältigen Beziehungen zu verschiedensten Organisationen waren dabei eine große Hilfe. Seit September 2011 übernimmt nun Susanne Steiner-Püschel diese Aufgabe. Sie ist langjährige Leiterin einer Kindertageseinrichtung in Nürnberg und seit 1998 in der KODA.

Dr. Joachim Eder

Neue Ordensvertreterin in der KODA

Als Vertreterin der Orden wurde Schwester Dr. Karolin Kuhn von den Armen Schulschwestern von Unserer Lieben Frau auf die Dienstgeberseite der KODA berufen. Sie ist am Theresia-Gerhardinger-Gymnasium am Anger in München tätig, derzeit als Lehrerin für Englisch und Religion sowie als Oberstufenkoordinatorin. Nach dem Studium der Sozialpädagogik und der Theologie folgte die Ausbildung zum Lehramt am Gymnasium, danach noch die Promotion in Theologie. Wir begrüßen Schwester Karolin in der KODA und freuen uns auf eine gute Zusammenarbeit.

Dr. Christian Spannagl



Entgelterhöhung für Lehrkräfte

Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft erhalten Entgelt entsprechend der im Bayerischen Besoldungsgesetz vorgesehenen Besoldung. Der Freistaat Bayern hat zum 1. Januar 2012 beschlossen, die Beamtenbesoldung um 1,9 Prozent anzuheben. Dazu kommen noch pauschal 17 Euro. Zum 1. November 2012 erfolgt eine weitere Steigerung um 1,5 Prozent. Die aktuellen Tabellen für Lehrkräfte an Schulen in Kirchlicher Trägerschaft finden Sie online, auf www.kodakompass.de.

Markus Schweizer



Erich Sczepanski Susanne Steiner-Püschel



Sr. Dr. Karolin Kuhn