

## Sie haben die Wahl

50.000 MitarbeiterInnen wählen im April die KODA-MitarbeitervertreterInnen

Im April werden die ArbeitnehmervertreterInnen in der KODA neu gewählt. In der neuen Amtszeit der Bayerischen Regional-KODA geht es um sehr viel:

- Überprüft und gegebenenfalls neu festgelegt werden die Eingruppierungen aller kirchenspezifischen Berufe.
- Entschieden wird, ob ein Leistungsentgeltssystem kommt und wie es aussehen wird, falls es kommt.
- Gerungen wird um den sozialen Charakter des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts. Wieviel Soziales kann gesichert und weiterentwickelt werden?

### Die besten KandidatInnen für eine schwierige Aufgabe

Der Mitarbeiterseite gegenüber sitzen in der KODA Generalvikare, Finanzdirektoren, Personalreferenten und Juristen – und dahinter steht das gebündelte Know-how der Arbeitgeberseite. Hier das Gleichge-

wicht zu halten ist schwer aber möglich. Ob es gelingt, hängt von der Kompetenz und dem Engagement der KODA-MitarbeitervertreterInnen ab.

Jede/r Wahlberechtigte kann KandidatInnen vorschlagen. Wer dann neu in die KODA gewählt wird, braucht vor allem großen Lerneifer. Um wirklich kompetent im Arbeitsrecht zu werden, brauchen neue KODA-VertreterInnen einige Jahre. Den Neuen stehen dabei die „alten Hasen“ zur Seite.

Verhandlungsgeschick und Flexibilität sind wichtig, denn nur selten lässt sich ein Ziel ohne Umwege und Kompromisse erreichen. Selbstverständlich braucht es Fairness im Umgang miteinander und ein hohes Maß an Teamfähigkeit.

Und nicht zuletzt sollten künftige KODA-Mitglieder einen weiten Blick haben. KODA-Mitglieder werden von MitarbeiterInnen aus allen Berufsgruppen gewählt und müssen auch alle Beschäftigten vertreten. Nur Lobbyist einer einzelnen Gruppe sein zu wollen ist aussichtslos. Ein/e KODA-MitarbeitervertreterIn sollte sich für die Probleme der OrdinariatssekretärInnen genauso interessieren wie für die Probleme der MesnerInnen und sich für die Anliegen der ErzieherInnen ebenso einsetzen wie für die der PastoralreferentInnen.

● Fortsetzung auf Seite 2

### Erstmals fast alle MitarbeiterInnen wahlberechtigt

Bei der KODA-Wahl 2008 sind erstmals alle 50.000 Beschäftigten im Bereich des kirchlichen Tarifrechts (ABD) wahlberechtigt. Damit ist ein weiterer Schritt zur Integration und Gleichstellung vor allem der circa 13.000 geringfügig Beschäftigten in den bayerischen Diözesen vollzogen. Ausgenommen von der KODA-Wahl sind Auszubildende.

In die KODA wählbar sind wie schon in der Vergangenheit MitarbeiterInnen mit mindestens 50 % Beschäftigungsumfang.

## Themen

- **400 Euro-Jobs**  
Das Wichtigste auf einen Blick
- **Strukturausgleich**  
Darauf haben Sie Anspruch
- **Leistungstopf gesichert**  
Modellprojekte bis 2012 geplant
- **Beruf und Familie**  
Mitarbeiterbefragung in Bamberg
- **Kirchliche Gymnasien**  
Bessere Aufstiegschancen
- **Soziales in den Mittelpunkt:**  
Arbeitsgruppe gegründet
- **Ballungsraumzulage:**  
Besitzstand sicher
- **Tarifrunde öffentlicher Dienst:**  
Wir sind mit im Boot
- **Neuer Arbeitszeitkalendar**  
für Mesner und Kirchenmusiker
- **Wechsel:** Metzl löst Zitzelsberger ab



Wir brauchen die Besten: Bis Ende Februar können KandidatInnen nominiert werden. Foto: S. Hofschlaeger/pixelio

## Mut zur Kandidatur

Liebe Leserin,  
lieber Leser,

Wählen hat mit Auswählen zu tun und dafür braucht es erstmal KandidatInnen. Und auch wenn Sie mit Ihren jetzigen KODA-MitarbeitervertreterInnen zufrieden sind, werden Sie doch auch einige Neue wählen müssen, denn nicht alle treten wieder an; Gründe genug, sich auf die Suche zu machen. Das Tarifgeschäft ist schwierig und wir brauchen in der KODAfähige und kompetente KollegInnen.

Tarifexperte muss man sicher nicht sein, um zu kandidieren. Wir KODA-VertreterInnen kommen alle aus ganz „gewöhnlichen“ Berufen. Da sind Sekretärinnen, Religionslehrer, Erzieherinnen und Mesner vertreten. Keiner von uns hat Tarifrecht studiert, abgesehen davon, dass es ein solches Studienfach gar nicht gibt. Natürlich ist es nützlich, wenn man Erfahrung in Mitarbeitervertretungs-, Berufsverbands- oder Gewerkschaftsarbeit hat. Noch wichtiger sind aber Lernfähigkeit, Selbstbewusstsein, flexibles Denken und Teamfähigkeit. Also das, was man heute als Schlüsselkompetenzen bezeichnet. Fühlen Sie sich angesprochen? Na dann.

Es grüßt Sie im Namen des  
KODA Kompass-Teams

*Manfred Weidenthaler*

Manfred Weidenthaler  
Redaktionsleiter



### Fortsetzung von Seite 1

Jede/r Wahlberechtigte sollte inzwischen ein Formular erhalten haben, mit dem er/sie KandidatInnen vorschlagen kann. An Schulen in kirchlicher Trägerschaft wurden die Formulare zum Teil gesammelt verschickt. Wer kein Formular erhalten hat, kann sich an seinen Wahlvorstand wenden. Die Adressen der Wahlvorstände sind unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de) (Rubrik „Infos kompakt“, KODA-Wahl) zu finden.

### KandidatInnen vorschlagen ist nur der Anfang

KODA-Wahlen haben einen zwiespältigen Ruf. Vielen gelten sie als Zufallswahlen, bei denen der auf dem Stimmzettel angegebene Beruf oder die alphabetische Reihenfolge der KandidatInnen wichtiger als Eignung und Kompetenz sind. Das ist leicht erklärlich, denn die meisten

WählerInnen wissen fast nichts über die KandidatInnen. Das einzige bekannte Gegenmittel ist die persönliche Werbung für kompetente KandidatInnen. Machen Sie sich kundig, fragen Sie KollegInnen, ob sie die KandidatInnen kennen und was sie über ihre Erfahrungen und Fähigkeiten wissen. Und vor allem: Machen Sie die KODA-Wahlen zum Thema auf Versammlungen und Treffen und werben Sie für Ihre Favoriten.

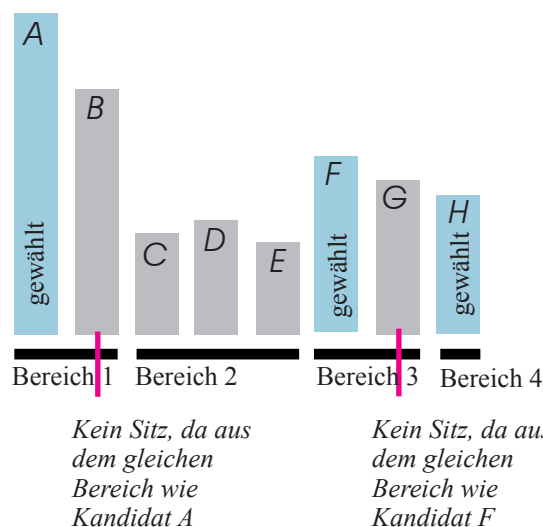
### Kontaktaufnahme leicht gemacht – ein Klick genügt

Sobald die vorläufigen Kandidatenlisten erstellt sind, soll unter [kodakompass.de](http://kodakompass.de) für jede/n KandidatIn eine Email-Adresse angegeben werden, über die jede/r persönlichen Kontakt aufnehmen kann. Viele KandidatInnen kommen auch gerne zu Mitarbeiterversammlungen, um sich dort

## Doppelte Konkurrenz bei Sitzvergabe – die Stimmen allein reichen nicht immer

Die Vergabe der KODA-Sitze ist kompliziert. Zunächst kommt es auf die Zahl der Stimmen an und dann auf die sogenannte Bereichszugehörigkeit. Aus jedem (Berufs)Bereich kann pro Diözese maximal 1 KandidatIn in die KODA kommen. Der/die Zweitplatzierte innerhalb eines Bereichs scheidet aus, egal wieviel Stimmen er/sie hat. Dies gilt nicht für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen (siehe Beitrag rechts).

Sind wie in der Diözese Augsburg 3 KODA-Sitze zu vergeben, könnte ein Wahlergebnis so aussehen:



**Die Zahl der Sitze:** In der Erzdiözese München und Freising werden 4 Sitze vergeben, in der Diözese Augsburg 3, in den übrigen Diözesen 2.

**Die 6 Bereiche,** denen die KandidatInnen zugordnet sind:

- Bildungs- und Verbandsbereich,
- Erziehungsbereich: Pädagogisches Personal an Kindertagesstätten, Schulen und sonstigen Einrichtungen, mit Ausnahme der Lehrkräfte,
- katechetischer Bereich,
- pastoraler Bereich,
- liturgischer Bereich,
- Verwaltungsbereich: Diesem Bereich sind alle MitarbeiterInnen zugeordnet, die nicht den anderen Bereichen angehören.

Die Kandidaten B und G kommen trotz ihrer hohen Stimmenzahl nicht in die KODA. Die KandidatInnen innerhalb eines Bereichs konkurrieren also zusätzlich direkt miteinander. Sinn dieser – allerdings umstrittenen – Regelung ist es, Berufspenegoismus zu verhindern.

Die vollständigen Wahlvorschriften sind unter [www.onlineABD.de](http://www.onlineABD.de) (Stichwort „Wahlen“ eingeben) zu finden. Für Rückfragen stehen die Wahlvorstände zur Verfügung, [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de), Rubrik „Infos kompakt“, KODA-Wahl.

vorzustellen – soweit ihnen dies zeitlich möglich ist.

*Manfred Weidenthaler*

*Aktuelle Infos zur Wahl,  
die Adressen aller Wahlvorstände  
und die KandidatInnen unter  
www.kodakompass.de  
Rubrik „Infos kompakt“,  
KODA-Wahlen*

## 2 Sitze für Lehrer an kirchlichen Schulen

Einen eigenen „Wahlbezirk“ bilden die Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft. Alle circa 5.000 Lehrkräfte in Bayern wählen 2 KODA-MitarbeitervertreterInnen. Jede/r kann vorschlagen und wählen. Gewählt sind die beiden

Lehrkräfte mit den meisten Stimmen. Die bisherige Lehrerkommission in der Bayerischen Regional-KODA wird es ab Oktober 2008 nicht mehr geben. Die neu gewählten Lehrkräfte sind reguläre Mitglieder der KODA. Zusammen mit den ArbeitgebervertreterInnen der kirchlichen Schulen sowie den KODA-Vorsitzenden bilden sie eine „Ständige Arbeitsgruppe Lehrer“.

*Manfred Weidenthaler*

# Auszahlung des „Leistungsstopfs“ dauerhaft gesichert

## Projektphase Leistungsentgelt bis 2012 – Führungskultur und Kommunikation sollen auf den Prüfstand

Die KODA verständigte sich darauf, dass – solange kein Leistungsentgeltsystem eingeführt ist – das gesamte Geld aus dem „Leistungsstopp“ pauschal an alle Beschäftigten ausgeschüttet wird. Damit sind kirchliche MitarbeiterInnen deutlich besser gestellt, als Beschäftigte im öffentlichen Dienst.

1 % des Vorjahresbruttos der Beschäftigten fließt derzeit in den sogenannten Leistungsstopp. Das gilt für den kirchlichen Dienst genauso wie für den öffentlichen Dienst. Auf 8 % der Brutto-Gehälter soll dieser Leistungsstopp schrittweise anwachsen. Millionen Euro sammeln sich so in den Leistungsstopfen an.

### Auszahlung im kirchlichen Dienst vorteilhafter

Im öffentlichen Dienst wird das Geld nur dann voll ausgeschüttet, wenn in der Einrichtung eine individuelle Leistungsbeurteilung eingeführt wird. Dort, wo das nicht der Fall ist, wandert der größere Teil des Geldes ab 2008 in Rücklagentöpfe.

Anders im kirchlichen Dienst. Hier wird jedes Jahr das gesamte Geld an die Beschäftigten ausgezahlt. Bis mindestens 2012 erfolgt die Zahlung ohne individuelle Leistungsbeurteilung. Bei der Berechnung dieser jährlichen Einmalzahlungen wurde die für die Beschäftigten günstigste Regelung gewählt. Einheitliche Bemessungsgrundlage sind ab 2008 – im Unterschied zum öffentlichen Dienst – nicht die Tabellenentgelte, sondern die Bruttoentgelte einschließlich der in Monatsbeträgen fest-

gelegten Zulagen. Die Auszahlung erfolgt jeweils mit dem Dezemberentgelt. Die Zahlungen sind zusatzversorgungspflichtig, steigern also die Betriebsrente.

„Eine faire und für die Beschäftigten gute Regelung“, so Dr. Eder, Sprecher der KODA-Mitarbeiterseite. Besonders lobt die Mitarbeiterseite die konstruktive

### Mehr Führungskultur und Kommunikation

Der Schwerpunkt in der ersten Modellphase soll auf dem Bereich Führungskultur und positive Kommunikation zwischen Vorgesetzten und MitarbeiterInnen liegen. Die Erfahrungen aus anderen Branchen zeigen, dass Leistungsentgeltsysteme nur dort funktionieren, wo ein gutes Betriebsklima herrscht, wo Führungskräfte die Beschäftigten kompetent unterstützen und effektive Teamarbeit geleistet wird. Die KODA-Mitarbeiterseite sieht hier dringenden Handlungsbedarf. Wenn es gelingen würde, die Führungskultur in den kirchlichen Einrichtungen ein Stück weit zu verbessern, wäre schon viel gewonnen, so die KODA-MitarbeitervertreterInnen. Ob es dann darüberhinaus sinnvoll ist, individuelle Leistungsbeurteilungen einzuführen, soll sich in der Projektphase zeigen.

Als erster Schritt wurde eine Projektsteuerungsgruppe ins Leben gerufen. Sie ist verantwortlich für die Gesamtplanung, die Koordinierung der einzelnen Projektgruppen und die zusammenfassende Auswertung der verschiedenen Untersuchungen und Projektmaßnahmen. Von Mitarbeiterseite wurden Dr. Joachim Eder, Klaus Probst, Hans Reich und Manfred Weidenthaler in die Projektsteuerungsgruppe entsandt. Die Arbeitgeberseite ist durch Dr. Stefan Korta, Jutta Schmitt, Dorothea Schönheid und Reiner Sroka vertreten.

*Manfred Weidenthaler*



*Keine „Modernen Zeiten“? Individuelle Leistungsbeurteilung und -bezahlung wird es vorläufig (noch) nicht geben. Foto: Charlie Chaplin in „Moderne Zeiten“, 1936*

Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite in dieser Frage.

### „Probieren geht über studieren“

In Verbindung mit der Auszahlungsregelung wurde beschlossen bis 2012 in Modellversuchen zu prüfen, ob überhaupt und wenn ja, wo und gegebenenfalls wie ein individuelles Leistungsentgelt im kirchlichen Dienst eingeführt werden kann. Dabei geht es um empirisch nachweisbaren Nutzen für die Einrichtungen und die Beschäftigten.



# Berufsbezeichnungen an Gymnasien

## Klare Perspektiven und verlässliche Kriterien

Seit 01. Mai 2007 vergibt der Träger kirchlicher Schulen ohne unmittelbare Beteiligung des Kultusministeriums die Berufsbezeichnungen. Eine entsprechende Ordnung für die Verleihung der Berufsbezeichnungen (im folgenden mit „OfB“ abgekürzt) wurde von der Lehrerkommission in der Bayerische Regional-KODA verabschiedet. Der Wortlaut ist im Internet unter [www.onlineABD.de](http://www.onlineABD.de) Teil B, 4.3. nachzulesen. Im Folgenden sollen einige Details für Gymnasien in kirchlicher Trägerschaft erläutert werden, da bei diesem Schultyp sehr unterschiedliche Fälle zu behandeln sind.

### „Titel“ bleibt Erfüllern vorbehalten

Die Bezeichnungen Studienrat/Oberstudienrat/Studiendirektor können weiterhin nur sogenannte Erfüller erhalten, also Lehrkräfte, die hauptberuflich tätig sind, vor Vollendung des 45. Lebensjahres hauptberuflich in den Schuldienst getreten sind und die volle Ausbildung haben. Für „Nichterfüller“ gibt es abweichend vom Tarifrecht des öffentlichen Dienstes immer noch den Bewährungsaufstieg und, wenn sie eine entsprechende Funktion übernommen haben, einen finanziellen Ausgleich nach ABD, Teil B, 4.1.1. Nr. 6 (2). Die Zuordnung der „Nichterfüller“ zur A-Besoldungstabelle findet man ebenfalls im Anhang zum Teil B, 4.

Die Verleihung von entsprechenden Berufsbezeichnungen hängt wie bisher von periodischen Beurteilungen ab. Für diese gelten immer noch die staatlichen Richtlinien, aber es fließen zusätzlich Merkmale ein, die sich auf die Gestaltung des kirchlichen Profils der Schule beziehen.

Für den Beurteilungsrhythmus gibt es ein festes Schema: Die Lehrkraft wird zum Ende des 3. Beschäftigungsjahres erstmals beurteilt, ein zweites Mal zum Ende des sechsten Jahres und dann im Turnus von 5 Jahren. Mit der „Beförderung“ zum Oberstudienrat beziehungsweise Studiendirektor beginnt der ursprüngliche Beurteilungsturnus von vorne.

### Feste Wartezeiten schaffen Verlässlichkeit

Der Zusatz „z. A.“ entfällt und damit auch die Probezeitbeurteilung, aber

selbstverständlich wird sich der/die SchulleiterIn weiterhin unter anderem durch Unterrichtsbesuche ein Bild von der Lehrkraft machen.

Für StudienrätInnen gelten nun feste Wartezeiten für die „Beförderung“ zum/zur OberstudienrätIn („Beförderung“ gibt es im Angestellten-Recht eigentlich nicht, der Begriff hat sich aber an den Schulen eingebürgert.). Die Wartezeit beginnt mit der Aufnahme der Tätigkeit und hängt von der Bewertungsstufe bei der letzten Beurteilung ab.

Beurteilung:	HQ	BG	UB	EN	WE
Wartezeit in Jahren:	3	6	9	14	–

Ist diese Wartezeit kürzer als die bereits verstrichene Beschäftigungszeit, erhält man den „Oberstudienrat“ unverzüglich. Umgekehrt kann aber eine bereits absehbare „Beförderung“ zunichte werden, wenn in die Wartezeit eine erneute Beurteilung fällt, die eine schlechtere Note ergibt.

Was ist nun die „letzte“ Beurteilung? Bei nach dem 1. Mai 2007 neu eingestell-



Leistung soll lohnen. Verbesserte Aufstiegsmöglichkeiten an kirchlichen Gymnasien.

Foto: bilderbox

ten Lehrkräften ist dies klar, bei den Lehrkräften, die schon vorher an kirchlichen Gymnasien angestellt waren, ist dies in einer eigenen Übergangsregelung in Nr. 12 der OfB geregelt.

Auch die Möglichkeiten, vom Oberstudienrat zum Studiendirektor befördert zu werden, sind genau geregelt: Auch ohne beförderungsrelevante Funktion gemäß staatlichem Funktionenkatalog wird ein/e OberstudienrätIn unverzüglich zum/zur StudiendirektorIn befördert, sofern er/sie nach dem 1. Mai 2007 mindestens Bewertungsstufe „BG“ erhalten hat.

OberstudienrätInnen, die Fach- oder StufenbetreuerInnen sind, werden unabhängig vom Beurteilungsturnus zum Ende des dritten Jahres nach Übernahme der Funktion beurteilt. Erhält man „BG“ oder besser, wird man nach 3 Jahren StudiendirektorIn, andernfalls wird man nach weiteren 3 Jahren erneut beurteilt. Erhält man jetzt mindestens „UB“, so wird man nach weiteren 3 Jahren befördert, also nach insgesamt 9 Jahren nach Übernahme der Funktion (als OberstudienrätIn!). Dabei ist zu beachten, dass der Beurteilungsturnus auf Grund des „Oberstudienrates“ parallel dazu weiterläuft und diese Beurteilung nicht schlechter sein darf! MitarbeiterInnen im Direktorat, Beratungslehrkräfte und SystembetreuerInnen sind in dieser Regelung nicht mehr enthalten – sie können aber immer noch mit einem „BG“ StudiendirektorIn werden!

Für OberstudienrätInnen, die schon vor dem 1. Mai 2007 eine beförderungsrelevante Funktion ausübten, gelten bezüglich einer Beförderung übergangsweise die Regelungen wie für KirchenbeamtenInnen des Schulwerks.

### Mehr Perspektiven für engagierte Lehrkräfte

Mit dieser Ordnung kann nun jede/r in Abhängigkeit von der letzten Beurteilung abschätzen, ob und wann er/sie befördert wird. Es bleibt zu hoffen, dass die SchulleiterInnen die Richtlinien nicht auf Grund von Sparzwängen restriktiv auslegen, sondern das Potential dieser Ordnung ausschöpfen, um jungen sehr guten Lehrkräften eine Perspektive an einem kirchlichen Gymnasium aufzuzeigen, eventuell schneller als beim Staat befördert zu werden und so dem Lehrkräftemangel entgegen zu wirken. Gleichzeitig könnten auch engagierte ältere Lehrkräfte ihre Arbeit durch verkürzte Wartezeiten belohnt sehen. Damit könnte der derzeit in unseren Kollegien zu beobachtenden Enttäuschung über Rentenkürzung, Nettolücke und so weiter entgegengewirkt werden.

Dr. Christian Spannagl

## Ballungsraumzulage überarbeitet

Eine böse Überraschung erlebten einige MitarbeiterInnen im Oktober. Durch die Stufenaufhebung hatten sie den Grenzwert für die sogenannte Ballungsraumzulage überschritten und unter dem Strich weniger Geld als vorher. Die KODA hat jetzt eine Besitzstandsregelung verabschiedet, die garantiert, dass die Betroffenen mindes-



Ballungsraumzulage im Raum München: 75 Euro und 20 pro Kind.

Foto: J. Hoppe

tens soviel Geld wie zuvor erhalten. Für die Zeit seit Oktober wird nachgezahlt. Weiter wurden die Grenzwerte für den Bezug der Ballungsraumzulage dynamisiert. Das bedeutet, dass sie bei den 2008 anstehenden prozentualen Entgelterhöhungen ebenfalls angehoben werden.

Wie bislang wird das Geld gezahlt, wenn Wohn- und Dienstort im „Verdichtungsraum München“ liegen. Die Liste der hierzu zählenden Gemeinden ist unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de) zu finden (Rubrik „Infos kompakt“ Themen-ABC).

Manfred Weidenthaler

## Soziales in den Mittelpunkt

Das Soziale steht in der Gefahr an den Rand gedrängt zu werden, so die KODA-Mitarbeiterseite. Die KODA hat daher eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die das neue Tarifrecht im Hinblick auf soziale Ausgewogenheit prüfen soll. Weit oben wird das Thema Familie stehen. Darüber hinaus sollen, nach Vorstellung der KODA-MitarbeitervertreterInnen, auch andere soziale Aspekte in den Blick genommen werden: Regelungen für ältere MitarbeiterInnen und für Beschäftigte, die Angehörige pflegen ebenso wie die Schaffung von mehr Ausbildungsplätzen und die soziale Abfederung von (Änderungs)Kündigungen. Von Mitarbeiterseite wurden Martin Binsack, Johannes Hoppe, Beate Reisert und Markus Schweizer in die Arbeitsgruppe entsandt. Die Arbeitgeberseite ist durch Martin Floß, Stefan Häusler, Thomas Lorey und Msgr. Michael Weihmayer vertreten.

Manfred Weidenthaler

## Wechsel auf Dienstgeberseite

### Generalvikar Metzl löst Msgr. Zitzelsberger ab

Der Passauer Generalvikar Dr. Klaus Metzl ist neues Mitglied der Bayerischen Regional-KODA. Als Dienstgebervertreter für die Diözese Passau übernahm er den Sitz von Monsignore Ludwig Zitzelsberger.

Zum 1. März 2005 hat Bischof Wilhelm Schraml Prälat Dr. Klaus Metzl, geboren in Tann im Landkreis Rottal-Inn, zu seinem Generalvikar berufen. Zuvor war er Kaplan in Altötting und Stadtpfarrer in Landau/Isar. Zu seinem Theologie- und Promotionsstudium war er in München und gehörte dort zunächst als Student und später als Subregens dem Herzoglichen Georgianum an.

Msgr. Zitzelsberger, Pfarrer von Julbach, gehörte der Bayerischen Regional-KODA seit Oktober 2003 an. Die pfarrlichen Belange und hier besonders



Generalvikar Metzl Msgr. Zitzelsberger

das Kindergartenpersonal waren ihm ein großes Anliegen in arbeitsrechtlicher Sicht. Nachdem er über viele Jahre als Religionslehrer am Kurfürst Maximilian Gymnasium in Burghausen wirkte, konnte er gerade auch im Religionslehrerbereich seine Kenntnisse einbringen.

## Wir sind mit im Boot

### Tarifrunde öffentlicher Dienst 2008 startet

Entgelterhöhungen, Einmalzahlungen und Arbeitszeit handeln wir in der Kirche nicht selbstständig aus. In diesen Bereichen gelten automatisch die Tarifabschlüsse des kommunalen öffentlichen Dienstes – soweit die KODA nichts anderes beschließt. Im Januar startet die Tarifrunde 2008 im öffentlichen Dienst. Seit 2004 gab es keine

prozentualen Tarifierhöhungen mehr, die Kaufkraft der Beschäftigten ist seit 1998 nicht mehr angestiegen – die Gewerkschaften sehen jetzt enormen Nachholbedarf. Dieser Nachholbedarf sollte finanzierbar sein. Die Steuereinnahmen sind seit 2005 um rund 20 % gestiegen. Die Abgeordneten haben kürzlich eine Diätenerhöhung von fast 10 % für 2 Jahre beschlossen und auch die Geschäftsleiter kommunaler Unternehmen – etwa bei der Stadt München – haben zweistellige Gehaltserhöhungen erhalten. Bessere Bezahlung, mehr Personal und Zukunftsinvestitionen sind nach Auffassung der Gewerkschaften finanzierbar.

Bis Mitte Dezember laufen die Mitgliederbefragungen bei den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes. Die Ergebnisse

werden zu einer gemeinsamen Forderung gebündelt. Soweit bei Redaktionsschluss bekannt, sprechen sich die Gewerkschaftsmitglieder für Entgeltsteigerungen deutlich über 10 % aus. Dazu sei insbesondere im Gesundheits- und Sozialbereich sowie bei der Kinderbetreuung, die Arbeit inzwischen so „verdichtet“, dass ohne Arbeitszeitver-



Ver.di und dbb tarifunion verhandeln indirekt für uns mit.

Foto: ver.di

kürzung gesundheitliche Schäden befürchtet werden müssten. Die Politik sei gefordert, die Budgetdeckelung aufzuheben und nicht unter Verweis auf die selbst knapp gehaltenen Budgets die Arbeitsbedingungen noch mehr zu verschlechtern.

Der kommunale Arbeitgeberverband (VKA) hält dagegen: Vor einer Entgelterhöhung müssten dringende Investitionen nachgeholt und Schulden abgebaut werden. Die Abschlüsse in der Privatwirtschaft könnten kein Maßstab sein. Die Leistungsbezahlung müsse ausgebaut und die 40-Stundenwoche auch in den alten Bundesländern eingeführt werden. Zugleich wird gefordert, die erst vor 6 Jahren neu geordnete Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes erneut zu verhandeln.

Beate Reisert, Erich Sczepanski

# Die 400 Euro-Jobs auf einen Blick

## Kirchliches Tarifrecht stellt geringfügig Entlohnte gleich

Sie gelten als Billigbeschäftigte mit minimalen Rechten, die 400 Euro-Kräfte. Auch die gesetzlichen Vorschriften zur Gleichbehandlung sogenannter 400 Euro-Kräfte haben daran wenig geändert. Anders im kirchlichen Dienst. In den letzten Jahren wurden sie durch die Bayerische Regional-KODA vollständig in das kirchliche Tarifrecht „ABD“ integriert. Ob Urlaubsanspruch, Entgelt oder Kündigungsschutz, den geringfügig Entlohnnten stehen im kirchlichen Dienst gleiche tarifliche Rechte zu.

- **Arbeitsvertrag:** Auch geringfügig entlohnte Beschäftigte haben Anspruch auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Inhalt: Dauer des Arbeitsverhältnisses (gegebenenfalls Befristung), Arbeitsort und Aufgabenbereich, Beschäftigungsumfang. Entgelt, Urlaub und Kündigungsfristen sind zumeist durch einen Verweis auf die in Kraft gesetzten Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA (ABD) geregelt.
- **Beihilfe:** Geringfügig Entlohnte erhalten Beihilfe im Krankheitsfall nach Tarif 814 und zwar im selben Umfang wie Vollbeschäftigte. Sie und ihre Familienmitglieder bekommen Zuschüsse zu Zahnersatz und Heilpraktikerbehandlung. Die freiwillige Höherversicherung im Tarif 820K, der wesentlich mehr Leistungen bietet, ist ebenfalls möglich (Informationen bei der Bayerischen Beamtenkrankenkasse / Beihilfe, bei Fragen zur Höherversicherung: 0 89/21 60 85 05, bei Fragen zu Leistungen: 0 89/21 60 85 06).
- **Dienstfahrten:** Kosten werden entsprechend der Reisekostenordnung im ABD erstattet (pro PKW-Kilometer 0,30 €).
- **Dienstbefreiung, Elternzeit, Sonderurlaub:** Die Regelungen für Sozialversicherungspflichtige gelten in vollem Umfang auch für geringfügig Entlohnte.
- **Entgelt:** 400 Euro-Kräfte werden genauso eingruppiert und eingestuft wie sozialversicherungspflichtige MitarbeiterInnen. Sie haben Anspruch auf die Jahressonderzahlung und gegebenenfalls auf Einmalzahlungen. Auf eigenen Wunsch können geringfügig Entlohnte auf einmalige Zahlungen verzichten, um die 400

**Unentbehrlich:**  
Die 13.000 geringfügig Beschäftigten im kirchlichen Dienst.

Euro-Grenze nicht zu überschreiten. Dieser Verzicht muss schriftlich erfolgen und kann jederzeit widerrufen werden.

- **Feiertage:** Fällt Arbeit wegen eines gesetzlichen Feiertages aus, so zahlt der Arbeitgeber das Entgelt weiter. „Nacharbeit“ ist nicht zulässig.
- **Haftung:** Für Schäden, die ein/e MitarbeiterIn im Dienst verursacht, haftet der Arbeitgeber. Dies gilt in der Regel nicht bei grober Fahrlässigkeit. In keinem Fall haftet der Dienstgeber bei vorsätzlich verursachten Schäden. (Nähere Infos zur Haftung im KODA Kompass Nr. 21, [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de))
- **Kündigung:** Bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen gelten folgende Kündigungsfristen:

Beschäftigungszeit	Kündigungsfrist
bis zu 6 Monate	2 Wochen
bis zu einem Jahr	1 Monat
mehr als 1 Jahr	6 Wochen
mindestens 5 J.	3 Monate
mindestens 8. J.	4 Monate
mindestens 10 J.	5 Monate
mindestens 12 J.	6 Monate

Im ersten Jahr wird die Kündigung zum Monatschluss wirksam (Das bedeutet, das Arbeitsverhältnis endet nach fristgerechter Kündigung am 31. Januar, 29. Februar ...), danach zum Schluss des Quartals (Das Arbeitsverhältnis endet gegebenenfalls am 31. März, 30. Juni ...). Die Kündigungsfristen gelten für beide Seiten, Arbeitgeber und MitarbeiterIn. Nach 15



Fotos: i.u. A. Schneidt, übrige bilderbox

Beschäftigungsjahren und Vollendung des 40. Lebensjahres kann der Arbeitgeber nur noch aus besonders schwerwiegenden, sogenannten „wichtigen Gründen“ kündigen.

- **Lohnfortzahlungsanspruch** besteht bis zu 6 Wochen für dieselbe Krankheit.
- **Mehrarbeit/Überstunden:** Wenn 400 Euro-Kräfte Mehrarbeit leisten, kann dies, falls die Stunden nicht durch Freizeit ausgeglichen werden, zur Überschreitung der Verdienstgrenze führen. Maximal 2 Monate pro Jahr ist das in Ausnahmefällen erlaubt. Wer etwa eine erkrankte Kollegin vertreten muss, darf ausnahmsweise über 400 Euro verdienen, ohne deshalb sozialversicherungspflichtig zu werden. Um sicher zu gehen, dass es sich wirklich um eine erlaubte Überschreitung der Verdienstgrenze handelt, sollten sich Betroffene unbedingt vorher mit ihrer Bezügestelle in Verbindung setzen.
- **Mutterschaftsgeld:** Bis zu 210 Euro bekommen Mütter, die ausschließlich auf 400 Euro-Basis tätig sind, auf Antrag vom Bundesversicherungsamt, Villemombler Straße 76. 53123 Bonn ([www.bva.de/Mutterschaftsgeld/Info.htm](http://www.bva.de/Mutterschaftsgeld/Info.htm)).
- **Sozialversicherung:** Ein einziger 400 Euro-Job ist abzugsfrei, auch wenn man daneben eine sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung hat. Der Arbeitgeber zahlt im Regelfall pauschal 13 % in die Kranken- und 15 % in die Rentenversicherung. Durch die Arbeitgeberbeiträge zur Rentenversicherung steigt bei einem Einkommen von 400 Euro pro Monat der Rentenanspruch jährlich allerdings nur um 3,29 Euro.



- **Steuern:** Wenn der Arbeitgeber auf die Vorlage einer Steuerkarte verzichtet, fallen in der Regel lediglich 2 % Pauschalsteuer an. Wenn nichts anderes vereinbart wurde, trägt die Steuer der Arbeitgeber. Wer mehrere 400 Euro-Jobs hat, muss gegebenenfalls entweder individuell versteuern oder 20 % Pauschalsteuer zahlen und wird, wenn er die Verdienstgrenze überschreitet, sozialversicherungspflichtig.
- **Unfallversicherung:** Jede/r ArbeitnehmerIn ist auf Kosten des Arbeitgebers bei der Berufsgenossenschaft gesetzlich unfallversichert. Versichert sind Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und Unfälle auf dem Weg von und zur Arbeit (Infos unter [www.dguv.de](http://www.dguv.de)).
- **Urlaub:** 400 Euro-Kräfte haben genauso viel Urlaub wie andere MitarbeiterInnen. Zur Berechnung siehe Tabelle rechts.
- **Zusatzversorgung/Betriebsrente:** Auch geringfügig Entlohnte erwerben Betriebsrentenansprüche. Die Beiträge zahlt der Arbeitgeber. Sie haben wie andere Beschäftigte die Möglichkeit, zusätzlich freiwillig in die betriebliche Altersversorgung einzuzahlen. Sie können zum Beispiel Entgelt, das 400 Euro pro Monat übersteigt, umwandeln und so verhindern, dass sie sozialversicherungspflichtig werden (Ausführliche Infos im KODA Kompass Nr. 27, im Internet unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de), rechts auf „Zeitschrift KODA Kompass“ klicken).  
*Manfred Weidenthaler*

*Wer an weniger als 5 Tagen pro Woche arbeitet, erhält entsprechend weniger Urlaubstage. Urlaub ist ausschließlich für Arbeitstage zu nehmen. Wer nur 2 Tage pro Woche arbeitet, braucht auch nur 2 Tage Urlaub um 1 Woche frei zu haben.*

Erholungsurlaub bis zum	5-Tage-Woche	4-Tage-Woche	3-Tage-Woche	2-Tage-Woche	1-Tage-Woche
vollendeten 30. Lebensjahr	26	21	16	10	5
vollendeten 40. Lebensjahr	29	23	17	12	6
ab vollendetem 40. Lebensjahr	30	24	18	12	6

**Weitere Informationen erhalten Sie hier:**

- Gut verständliche und ausführliche Informationen gibt es auf der Homepage der „Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See“, die für die Sozialversicherung im Bereich der Minijobs zuständig ist: [www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de), Service-Tel.: 01801 / 20 05 04 (4,9 Ct./Min.)

- Eine umfassende Broschüre („Geringfügige Beschäftigung und Beschäftigung in der Gleitzone“, Bestell-Nr. A630) gibt es kostenlos beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales: [www.bmas.de](http://www.bmas.de) (download oder Bestellung möglich); Post: Wilhelmstr. 49, 10117 Berlin
- Bürgertelefon des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zum Thema Minijobs: 01805 / 67 67 14 (14 Ct./Min.)

*Im nächsten KODA Kompass: Minijobs optimal gestalten*

Mit Entgeltumwandlung sozialversicherungsfrei bleiben.  
Wann lohnt der Wechsel in die Gleitzone?  
Was bringt die Aufstockung der Rentenbeiträge?  
Und vieles mehr

## Mit kodakompass.de auf dem Laufenden

Für die ca. 39.000 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in den bayerischen Diözesen (ohne Caritas gerechnet) zahlen die Arbeitgeber Druck und Versand des KODA Kompass, finanziell unterstützt von der Bayerischen Beamtenkrankenkasse / Beihilfe. Leider reicht das zur Verfügung gestellte Geld nicht, um auch die ca. 13.000 geringfügig Entlohnnten mit allen Ausgaben des KODA Kompass zu beliefern. Nur Sonderhefte wie zur Altersversorgung und zur Beihilfeversicherung oder jetzt die Ausgaben zur KODA-Wahl können wir allen Beschäftigten zusenden.

Alle KODA Kompass-Ausgaben sind aber sofort nach Erscheinen auf unserer Homepage [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de) verfügbar. Wenn Sie dort den kostenfreien „newsletter“ abonnieren, informieren wir Sie regelmäßig per Email darüber, was sich im kirchlichen Tarifrecht tut.

*Manfred Weidenthaler, Redaktionsleiter;  
Markus Schweizer, online-Leiter*

### Kurz erklärt

**ABD:** „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen“. Tarifrecht für die bayerischen KirchenmitarbeiterInnen, ohne Caritas. Großteils mit dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes, TVöD, übereinstimmend.

**Bayerische Regional-KODA:** „Bayerische Regional-Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts“. Je zur Hälfte mit Arbeitnehmer- und ArbeitgebervertreterInnen besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung. Die 18 VertreterInnen der MitarbeiterInnen sind von den Beschäftigten für 5 Jahre gewählt.

**Lehrerkommission:** Noch bis September 2008 bestehende Kommission innerhalb der KODA zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Lehrkräfte an kirchl. Schulen.

**KODA Kompass:** Organ der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-

KODA. Wird in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite erstellt und erscheint in der Regel 4-mal im Jahr. Für sozialversicherungspflichtige Beschäftigte im ABD-Bereich werden die Kosten von den Diözesen getragen – mit finanzieller Unterstützung durch die Bayerische Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

**www.kodakompass.de:** Internetangebot der Mitarbeiterseite der KODA.

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

**Mitarbeitervertretung (MAV):** Die MAV vertritt die Interessen der MitarbeiterInnen auf betrieblicher Ebene. Sie entspricht einem Betriebs- oder Personalrat. Sie ist in allen Einrichtungen mit mindestens 5 Beschäftigten zu wählen. Die Wahl wird von den MitarbeiterInnen selbst organisiert. Die „Diözesane Arbeitsgemeinschaft der MAVen“ (DiAG), die in jedem Bistum besteht, unterstützt bei der Durchführung der Wahl.

# Aktuelle Informationen zur Beihilfe und zur kirchlichen Höherversicherung

## Änderung von Versicherungsbeiträgen durch Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verpflichtet die privaten Krankenversicherungsunternehmen, die Kosten für Schwangerschaft und Entbindung gleichmäßig auf die männlichen und weiblichen Versicherten eines Tarifs zu verteilen. Dies gilt zwingend für alle neuen Versicherungsverträge ab dem 22. Dezember 2007. Im Interesse der Versicherten stellen die privaten Krankenversicherungsunternehmen auch die bestehenden Verträge um, damit eine verwaltungsaufwendige und kostenintensive Trennung in Alt- und Neubestände vermieden wird.

Durch die Umsetzung des AGG werden die Beiträge für Frauen sinken und für Männer steigen. Für die Höhe der jeweiligen Beitragsanpassung in einem Tarif sind zwei Faktoren entscheidend: Zum einen wie hoch die Kosten für Schwangerschaft und Entbindung sind und zum anderen wie das zahlenmäßige Verhältnis von Männern und Frauen ist.

Auch in der Beihilfeablöseversicherung und der kirchlichen Höherversicherung der Versicherungskammer Bayern wird das AGG entsprechend umgesetzt. So sinken zum Beispiel in der kirchlichen Höherversicherung nach Tarif 820K die Beiträge für Frauen in der Altersgruppe 20 – 64 etwas, während er bei den Männern der gleichen Altersgruppe geringfügig steigt.

Die konkreten Beitragsveränderungen für jede Person wurden im Dezember 2007 sowohl den Dienstherrn/Arbeitgebern als auch allen betroffenen Mitarbeitenden der Katholischen Kirche/Caritas in Bayern mitgeteilt.

## Eigenanteile und Zuzahlungen nach den Beihilfevorschriften für privat Krankenversicherte/Tarif 830/835

### Eigenanteile bei Krankenhausaufenthalten

Zweibettzimmer	7,50 Euro pro Tag	max. 30 Tage im Kalenderjahr
Privat-Ärztliche Behandlung im Krankenhaus	25,00 Euro pro Tag	ohne Begrenzung

### Eigenanteile bei ambulanter Behandlung

Ambulante, zahnärztliche, psychotherapeutische oder Heilpraktiker-Behandlung	6,00 Euro pro Rechnung	Kein Abzug bei: <b>- gesetzlich Krankenversicherten</b> - berücksichtigungsfähigen Kindern - anerkannten Vorsorgeuntersuchungen - Aufwendungen von Folgeuntersuchungen von Fachärzten ohne therapeutische Leistung (z.B. Laborärzte)
Arznei- und Verbandsmittel sowie Medizinprodukte	3,00 Euro pro Medikament	

Die Eigenanteile werden vom Auszahlungsbetrag abgezogen.

### Empfehlungen

**Bitten Sie Ihren Arzt häufige Einzelrechnungen zu vermeiden und bei Erkrankungen mit längerfristiger Medikamenten-Einnahme um die Verordnung von Großpackungen.**

## Prüfung der Arztrechnungen nach den Vorschriften der Gebührenordnung für Ärzte (GOÄ)

Die Beihilfeversicherung prüft Arztrechnungen danach, ob alle Vorschriften der Gebührenordnung für Ärzte bei der Abrechnung eingehalten wurden. Das bedeutet, es geht nicht um Leistungskürzungen, sondern um die Korrektur fehlerhaft gestellter Rechnungen. Die Ursache dieser Misere liegt in der Regel nicht in einem bewussten Fehlverhalten, sondern vielmehr in Missverständnissen; vor allem bei der Einschaltung von Abrechnungsstellen. Es handelt sich um erhebliche Summen! Diese „Rechenfehler“ können nicht zu Lasten der Betragezahler gehen.

Leider können wir uns aufgrund der Regelungen des Beihilferechts und der Allgemeinen Versicherungsbedingungen mit unseren Fragen oder Anmerkungen nicht direkt an die Ärzte wenden, da hier keine Auskunftspflicht besteht.

In der Praxis bedeutet das, dass bei Rechnungen, die nicht korrekt gestellt wurden, nur der aus unserer Sicht zustehende Betrag ausgezahlt wird. Im Text der Abrechnung erfolgt die Begründung mit der Bitte, diese dem Arzt vorzulegen, damit die Rechnung korrigiert wird, bzw. eine zusätzliche Stellungnahme dazu durch den Arzt erfolgen kann.

Ein Tipp von uns zur Vorgehensweise bei Rechnungserhalt: Reichen Sie die gestellte Rechnung vor der Bezahlung zur Erstattung bei uns ein. Wir teilen Ihnen dann die Höhe Ihrer Versicherungsleistung mit.





### Richtiger Umgang mit der Klinik-Card im Tarif 820 K und PEP Premium

Wie verhalte ich mich im Krankheitsfall richtig? Was hat es mit der Klinik-Card auf sich? Fragen, die wir täglich beantworten. Wir haben einige häufig gestellte Fragen und die passenden Antworten dazu für Sie zusammengestellt.

Die Klinik-Card ist Ihre Chipkarte. Sie enthält Ihre persönlichen Daten wie Name, Anschrift, Geburtsdatum und die Versicherungsnummer. Sie weist zusätzlich den Umfang des stationären Versicherungsschutzes aus. Bei einer Krankenhausbehandlung können durch Vorlage der Klinik-Card für Privatversicherte je nach Versicherungsschutz die allgemeinen



Krankenhauskosten und die Unterbringungszuschläge für Zwei- bzw. Einbettzimmer unmittelbar mit uns abgerechnet werden (sofern das Klinikum am Klinik-Cardverfahren teilnimmt). Die Abrechnung der wahl- bzw. belegärztlichen Leistungen (sofern hierfür Versicherungsschutz besteht) erfolgt außerhalb des Card-Systems, d.h. hier bekommt der Patient vom Chefarzt die Rechnung separat nach Hause geschickt. Grundsätzlich sollten Sie Ihre Klinik-Card immer dabei haben. Können Sie Ihre Klinik-Card nicht verwenden, empfehlen wir Ihnen, sich mit uns in Verbindung zu setzen.

### Kostenübernahme bei Privatklinik frühzeitig klären

In Deutschland gibt es immer mehr Privatkliniken. Viele Spitzenärzte praktizieren hier. Im Gegensatz zu öffentlichen Krankenhäusern unterliegen Privatkliniken bezüglich der Preisgestaltung keiner Aufsicht. Manche private Häuser akzeptieren auch die Klinik-Card nicht. Der Patient ist hier Selbstzahler. Das kann in manchen Fällen dazu führen, dass Patienten einen Teil der Behandlungskosten womöglich selbst tragen müssen.

Wir als Ihr Beihilfeversicherer bzw. privater Krankenversicherer möchten Ihnen die bestmögliche Versorgung zukommen lassen. Um Sie vor unliebsamen finanziellen Überraschungen zu schützen, sollten Sie vor einem Aufenthalt in einer Privatklinik einige Dinge unbedingt beachten:



- Informieren Sie uns bitte in jedem Fall rechtzeitig vor Ihrem stationären Aufenthalt in einer Privatklinik, damit wir Ihnen sagen können, welche Leistungen wir übernehmen.
- Übersenden Sie uns dazu, soweit vorhanden, einen ärztlichen Befundbericht und einen Kostenvoranschlag der Klinik.

# Soviel bringt Ihnen der Strukturausgleich

Seit Oktober beginnen die Ausgleichszahlungen für die entgangenen (Lebensalters)Stufen

Für junge KollegInnen, die früh ins Berufsleben einsteigen, ist die jetzige TVöD-Entgelttabelle besser als die frühere BAT-Tabelle. Für ältere Beschäftigte ist der Umstieg auf die neue Entgelttabelle oft ohne Bedeutung, da sie bereits alle Bewährungsaufstiege und (Lebensalters)Stufen absolviert haben. Viele MitarbeiterInnen um die 40 würden jedoch durch die Tarifreform sehr viel an Lebenseinkommen verlieren. Die Strukturausgleichszahlungen mildern die Verluste, gleichen sie aber nicht voll aus.

## ArbeiterInnen nicht betroffen

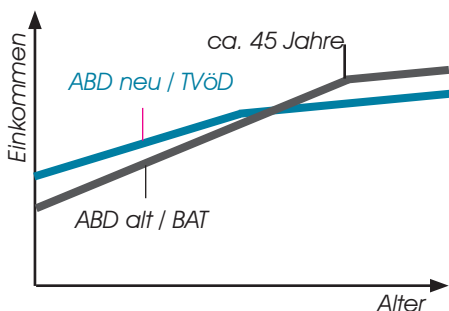
Keine Strukturausgleichszahlungen gibt es für die früheren ArbeiterInnen („frühere ArbeiterInnen“ deshalb, weil die Begriffe Arbeiter und Angestellte inzwischen abgeschafft sind und alle Arbeitnehmer jetzt Beschäftigte heißen). Für sie galten 2005 besondere Überleitungsregelungen, die günstiger waren als die Überleitungsregelungen für Angestellte. Der Ausgleich ist bei den ArbeiterInnen also bereits bei der Überleitung erfolgt.

## Wer nichts bekommt, ist oft besser dran

Auch viele ehemalige Angestellte in den unteren und mittleren Entgeltgruppen erhalten keinen Strukturausgleich. Dies liegt daran, dass sie durch die neue Tabelle – nach den Berechnungen des öffentlichen Dienstes – entweder keine oder relativ geringe Lebenseinkommensverluste haben.

## Wechsel zum TVöD-VKA gleicht viele Verluste aus

Keinen Ausgleich bekommen nach derzeitigem Recht Beschäftigte der Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 15, die nach der Tarifumstellung (Oktober 2005) noch einen



**Lebenseinkommensentwicklung.** Die höheren Anfangs- und niedrigeren Endgehälter sind für viele Beschäftigte mittleren Alters von Nachteil.



**Gerechter Ausgleich.** Strukturausgleich ist keine Zusatzbonbon, sondern gerechter Ausgleich für Einkommensverluste durch die Tarifreform. Foto: bilderbox

Bewährungsaufstieg bekommen haben (in Form eines höheren Vergleichsentgelts). Hier gilt der Bewährungsaufstieg als „Entschädigung“ für die Verluste.

Im öffentlichen Dienst führen diese seit November 2005 noch gewährten Bewährungsaufstiege in den Entgeltgruppen 9 bis 15 oft zu einem erheblichem Lebenseinkommensverlust. Der Vorteil durch die Neuberechnung des Vergleichsentgelts ist in diesen Gruppen minimal, dagegen der Nachteil durch den Wegfall des Strukturausgleichs enorm. Einige 10.000 Euro Lebenseinkommensverlust sind im höheren öffentlichen Dienst die Regel.

Im kirchlichen Bereich hat die KODA dieses spezielle Problem durch den Wechsel zur kommunalen VKA-Entgelttabelle großteils beseitigt, da die betroffenen Beschäftigten jetzt die höhere Entgeltstufe 6 erreichen.

Dennoch gibt es in den Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 15 Fälle, in denen eine zwischen November 2005 und September 2007 gegebenenfalls erfolgte Neuberechnung des Vergleichsentgelts unter dem Strich von Nachteil ist. Die KODA hat beschlossen, dass diese MitarbeiterInnen rückwirkend auf diesen noch gewährten Bewährungsaufstieg verzichten können. Näheres finden Sie in einem Beitrag von Markus Schweizer unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de) (Rubrik „Infos kompakt“ Themen-ABC).

Die Strukturausgleichstabellen sind in den Amtsblattanlagen und unter [www.onlineABD.de](http://www.onlineABD.de) veröffentlicht. Einfach anzurufen über [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de)

(links „Themen-ABC“ anklicken, „Strukturausgleich“ wählen).

## Die richtige Ausgleichstabelle

Pädagogische MitarbeiterInnen in Kindertagesstätten finden ihre Tabelle in der „Anlage 3 A“ zum ABD Teil A, 3. (Amtsblattanlage 66).

Wer zu einer rein kirchlichen Berufsgruppe gehört – das sind Berufe, die es im öffentlichen Dienst nicht gibt, wie etwa MesnerIn oder ReligionslehrerIn i. K. – schaut in die „Anlage 3 K“ (Amtsblattanlage 74). Welche Berufe zu den „kirchenspezifischen“ gerechnet werden, ist in der Anlage 2 K verzeichnet (Amtsblattanlage 66).

Alle übrigen finden ihren Fall in der „Anlage 3“ (Amtsblattanlage 66).

## So finden Sie Schritt für Schritt Ihren Fall

Für alle, die selbst prüfen wollen, ob sie Anspruch auf Strukturausgleich haben, hier eine Schritt für Schritt-Anleitung:

Im ersten Schritt suchen Sie in der Strukturausgleichstabelle die Entgeltgruppe, in die Sie übergeleitet wurden (ist auf der entsprechenden Entgeltabrechnung, in der Regel links oben, angegeben).

Für den nächsten Schritt müssen Sie wissen, wie Sie nach altem Recht eingruppiert waren (welche Vergütungsgruppe und welcher Bewährungsaufstieg). Dies steht auf den Überleitungsprotokollen, die die meisten MitarbeiterInnen 2005 bei der Umstellung auf die neuen Entgeltgrup-

pen erhalten haben. Sie können auch bei Ihrer Personal- oder Bezügestelle nachfragen, dort ist Ihre alte Eingruppierung gespeichert.

**Die Vergütungsgruppe suchen**

Falls für Sie die „Anlage 3“ oder die „Anlage 3 K“ gilt, suchen Sie jetzt in der 2. Spalte Ihrer Strukturausgleichstabelle Ihre damalige Vergütungsgruppe. Damit ist die Grundvergütungsgruppe gemeint, die zu Ihrem Beruf beziehungsweise Ihrer Tätigkeit gehört.

**Beispiele:** Für eine Sozialpädagogin in Vergütungsgruppe V b mit Aufstieg nach IV b nach 6 Jahren, ist die Grundvergütungsgruppe immer V b – egal ob sie den Bewährungsaufstieg nach IV b bekommen hat oder nicht.

Gemeindereferenten werden nach IV b mit Bewährungsaufstieg nach IV a eingruppiert. Ein Gemeindereferent ist seit 1990 im Dienst. Seit 1995 erhält er, weil er die Bewährungszeit erfüllt hat, Vergütung nach IV a. Trotzdem ist seine für den Struktur-

ausgleich relevante Grundeingruppierung noch immer IV b. Er muss in der 2. Spalte seiner Strukturausgleichstabelle daher unter IV b nachsehen und dann erst sucht er in der dritten Spalte seinen Bewährungsaufstiegsfall („IV a nach 5 Jahren“).

Für die Anlagen 3 und 3 K gilt: Kommt Ihr Fall (Grundeingruppierung und zugehöriger Bewährungsaufstieg) nicht vor, dann erhalten Sie keinen Strukturausgleich.

**Sonderfall Mehrfachaufstiege**

Für die rein kirchlichen Berufe, für die die Anlage 3 K gilt, hat die KODA eine besondere Regelung beschlossen. B-KirchenmusikerInnen, Erwachsenen- und Jugendbildner hatten nach alten Tarifrecht Anspruch auf mehrere Bewährungsbeziehungsweise Zeitaufstiege. Wenn bei diesen Beschäftigten der letzte Bewährungsaufstieg bei der Tarifumstellung (zum Oktober 2005) noch ausstand, dann gilt als Grundeingruppierung die Vergütungsgruppe, nach der sie zum Zeitpunkt der Überleitung aktuell vergütet wurden. Dies wirkt

**Abweichende Lesart**

Die Gewerkschaft ver.di vertritt in TS BERICHTET Nr. 055/2007 die Auffassung, dass in bestimmten Fällen in der 2. Spalte der Anlage 3 nicht die Grundeingruppierung, sondern die tatsächlich gewährte Vergütungsgruppe maßgeblich sei. Davon wäre im kirchlichen Bereich auch die Anlage 3 K betroffen. In einigen Fällen würde diese Lesart zu abweichenden Ergebnissen führen. Wir informieren, falls sich diese Rechtsauffassung erhärtet.

sich insbesondere für Beschäftigte günstig aus, die sich in der Vergütungsgruppe V b mit noch ausstehendem Aufstieg nach IV b befanden.

**Beispiele:** Ein B-Kirchenmusiker wurde 1997 angestellt. Als B-Kirchenmusiker stieg er nach 2 Jahren (also im Jahr 1999) aus Vergütungsgruppe V c in die Vergütungsgruppe V b auf. Nach weiteren 5 Jahren (also 2004) stieg er in Vergütungsgruppe

**Auszug aus Anlage 3 K**

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe bei In-Kraft-Treten TVÜ	Aufstieg	Orts-Zuschlag Stufe 1,2	Lebensaltersstufe bei In-Kraft-Treten TVÜ	Höhe Ausgleichsbetrag	Dauer
			bei In-Kraft-Treten TVÜ			
9	Vb	IVb nach 5 Jahren	OZ 2	41	60 €	dauerhaft
9	IVb	Ohne	OZ 1	35	60 €	für 4 Jahre
9	IVb	Ohne	OZ 2	31	50 €	für 4 Jahre
9	IVb	Ohne	OZ 2	37	60 €	dauerhaft
9	IVb	Ohne	OZ 2	39	60 €	dauerhaft
9	IVb	Ohne	OZ 2	41	60 €	dauerhaft
10	IVb	IVa nach 5 u. 7,5 J.	OZ 1	35	40 €	für 4 Jahre
10	IVb	IVa nach 5 u. 7,5 J.	OZ 1	41	30 €	dauerhaft
10	IVb	IVa nach 5 u. 7,5 J.	OZ 1	43	30 €	dauerhaft
10	IVb	IVa nach 5 u. 7,5 J.	OZ 2	29	70 €	für 7 Jahre
10	IVb	IVa nach 5 u. 7,5 J.	OZ 2	37	60 €	nach 4 Jahren dauerhaft
10	IVb	IVa nach 5 u. 7,5 J.	OZ 2	39	60 €	dauerhaft
10	IVb	IVa nach 5 u. 7,5 J.	OZ 2	41	85 €	dauerhaft
10	IVb	IVa nach 5 u. 7,5 J.	OZ 2	43	60 €	dauerhaft
10	IVa	Ohne	OZ 1	35	40 €	für 4 Jahre
10	IVa	Ohne	OZ 1	41	30 €	dauerhaft
10	IVa	Ohne	OZ 1	43	30 €	dauerhaft
10	IVa	Ohne	OZ 2	37	60 €	nach 4 Jahren dauerhaft
10	IVa	Ohne	OZ 2	39	60 €	dauerhaft

**Beispiel Religionslehrerin i. K.:**

- Übergeleitet in EG 10, Stufe 4+
- Grundvergütungsgruppe von ReligionslehrerInnen i. K. an Grund-, Haupt- und Förderschulen war IV b, mit Bewährungsaufstieg nach 5 Jahren nach IV a (ob die Bewährungszeit bei In-Kraft-Treten des neuen Tarifrechts erfüllt war oder nicht, ist ohne Belang),
- OZ 2 (da verheiratet),
- 2005 war sie 42 Jahre alt (also in der Lebensaltersstufe 41). Sie bekommt 85 Euro pro Monat, da nichts anderes angegeben ist ab Oktober 2007.

**Auszug aus Anlage 3 A**

EG	Vergütungsgruppe	Orts-Zuschlag Stufe 1/2	Überleitung aus Stufe	nach	für	Betrag
	IV b/ 6J. IV a	OZ 2	9	2 Jahre	dauerhaft	25,- €
10	IV b/ 8J. IV a	OZ 1	4	4 Jahre	5 Jahre	90,- €
	IV b/ 8J. IV a	OZ 2	9	2 Jahre	dauerhaft	25,- €
9	IV b	OZ 1	5	2 Jahre	4 Jahre	50,- €
	IV b	OZ 1	8	2 Jahre	5 Jahre	50,- €
	IV b	OZ 2	4	2 Jahre	4 Jahre	80,- €
	IV b	OZ 2	6	2 Jahre	5 Jahre	25,- €
	IV b	OZ 2	7	2 Jahre	5 Jahre	90,- €
9	V b/ 2J. IV b	OZ 1	5	2 Jahre	4 Jahre	50,- €
	V b/ 2J. IV b	OZ 1	8	2 Jahre	5 Jahre	50,- €
	V b/ 2J. IV b	OZ 2	4	2 Jahre	4 Jahre	80,- €
	V b/ 2J. IV b	OZ 2	6	2 Jahre	5 Jahre	25,- €
	V b/ 2J. IV b	OZ 2	7	2 Jahre	5 Jahre	90,- €
9	V b/ 4J. IV b	OZ 1	5	2 Jahre	4 Jahre	50,- €
	V b/ 4J. IV b	OZ 1	8	2 Jahre	5 Jahre	50,- €
	V b/ 4J. IV b	OZ 2	4	2 Jahre	4 Jahre	80,- €
	V b/ 4J. IV b	OZ 2	6	2 Jahre	5 Jahre	25,- €
	V b/ 4J. IV b	OZ 2	7	2 Jahre	5 Jahre	90,- €
9	V b/ 5J. IV b	OZ 1	4	1 Jahr	2 Jahre	110,- €
	V b/ 5J. IV b	OZ 1	5	2 Jahre	4 Jahre	50,- €
	V b/ 5J. IV b	OZ 1	8	2 Jahre	5 Jahre	50,- €

**Beispiel Leiterin eines Kindergartens mit 40 Plätzen:**

- Übergeleitet in EG 9,
  - Grundvergütungsgruppe V b, mit Bewährungsaufstieg nach 4 Jahren nach IV b (ob die Bewährungszeit bei In-Kraft-Treten des neuen Tarifrechts erfüllt war oder nicht, ist ohne Belang),
  - OZ 1 (da ledig),
  - bei der Überleitung war sie in Stufe 8.
- Sie bekommt 50 Euro pro Monat.  
Die Zahlung beginnt 2 Jahre nach der Überleitung, also im Oktober 2007 und endet grundsätzlich nach 5 Jahren, also im September 2012.





*Fragen? Auf der Entgeltabrechnung finden Sie die Telefonnummer Ihres zuständigen Bezügesachbearbeiters.*

*Foto: bilderbox*

IV b auf, seinen Aufstieg nach IV a hatte er im Oktober 2005 noch nicht erhalten. Seine für die Strukturausgleichstabelle relevante Grundeingruppierung ist daher die Vergütungsgruppe IV b, da noch ein Aufstieg ausstand und er zum Zeitpunkt der Umstellung nach Vergütungsgruppe IV b vergütet wurde.

Wurde der Kirchenmusiker 2002 angestellt, dann befand er sich bei der Tarifumstellung erst in Vergütungsgruppe V b (Aufstieg nach 2 Jahren aus der Vergütungsgruppe V c). In diesem Fall ist die für die Strukturausgleichstabelle relevante Grundeingruppierung die Vergütungsgruppe V b (danach wurde er bezahlt und ein Aufstieg stand noch aus).

Wurde der gleiche Mitarbeiter schon 1990 angestellt, dann hatte er zum Zeitpunkt der Tarifumstellung in der Regel alle Aufstiege absolviert und war bereits in der höchsten Vergütungsgruppe IV a. Da kein Aufstieg mehr ausstand, ist die für ihn maßgebliche Grundeingruppierung IV b. Die besondere Regelung wirkt sich in diesem Fall nicht aus.

### Die Kindertagesstättentabelle

Falls für Sie die Anlage 3 A (pädagogisches Personal in Kindertagesstätten) gilt, suchen Sie in der 2. Spalte Ihre Eingruppierung (Grundeingruppierung und gegebenenfalls Bewährungsaufstieg).

„V b/ 4J. IV b“ bedeutet zum Beispiel: Grundeingruppierung V b mit Bewährungsaufstieg nach 4 Jahren nach IV b. Ob der Bewährungsaufstieg zum Zeitpunkt der Tarifreform schon erfolgt war oder nicht, ist dabei ohne Belang. Ausschließlich für die Anlage 3 A gibt es eine zusätzliche Regelung. Ist Ihre persönliche Eingruppierung in der 2. Spalte der Tabelle nicht aufgeführt, dann ist „ersatzweise“ die Vergütungsgruppe relevant, nach der Sie bei der Tarifumstellung zum Oktober 2005 aktuell bezahlt wurden.

**Beispiel: Eine pädagogische Zweitkraft war in Vergütungsgruppe VIII mit zweijährigem Bewährungsaufstieg nach VII eingruppiert. In der 2. Spalte der Anlage 3 A kommt eine Eingruppierung, „VIII /2 J. VII“ aber nicht vor. Deshalb ist ersatzweise unter der Vergütungsgruppe nachzusehen, die die Beschäftigte bei der Tarifumstellung hatte. War sie weniger als 2 Jahre im Dienst unter „VIII“. Hatte sie den Bewährungsaufstieg schon hinter sich unter „VII“.**

Diese „ersatzweise“ Zuordnung findet ausschließlich dann statt, wenn die jeweilige Eingruppierung (im Beispiel „VIII /2 J. VII“) in der Tabelle überhaupt nicht vorkommt. Kommt die Eingruppierung zwar vor, erfüllt der/die Beschäftigte aber die übrigen dort genannten Voraussetzungen nicht, bekommt er/sie keinen Strukturausgleich.

**Beispiel: Eine Kindertagesstättenleiterin wurde in EG 9 übergeleitet und war bei der Tarifreform in Vergütungsgruppe V b mit vierjährigem Bewährungsaufstieg nach IV b eingruppiert. Die Fallgestaltung „V b /4J. IV b“ kommt in der 2. Spalte vor. Daher sind nur diese Zeilen für sie relevant, egal ob dort für sie persönlich tatsächlich ein Strukturausgleich vorgesehen ist oder nicht.**

### Die Ortszuschlagsstufen „OZ“

Die nächste Spalte betrifft den früheren Ortszuschlag: „OZ 1“ (Ortszuschlagsstufe 1) sind MitarbeiterInnen, die am 1. Oktober 2005 ledig oder geschieden waren und keine unterhaltsberechtigten Kinder hatten.

Die übrigen MitarbeiterInnen fallen unter „OZ 2“. Bei der Ortszuschlagsstufe kommt es nicht darauf an, mit welcher

## Das kann doch nicht stimmen?

Wo Menschen (und Computer) arbeiten, passieren Fehler. Wer Zweifel hat, ob die Abrechnung stimmt, wendet sich zunächst an seine Bezügestelle (am einfachsten telefonisch). Die Telefonnummer des/der Zuständigen ist in der Regel auf der Entgeltabrechnung angegeben. Lässt sich das Problem telefonisch nicht klären, muss schriftlich Einspruch eingelegt werden. Je genauer in dem Einspruch geschildert wird, was warum nicht stimmt oder zweifelhaft ist, desto einfacher und schneller kann der Einspruch bearbeitet werden. Die Mitarbeitervertretung (MAV) in der jeweiligen Einrichtung gibt Auskünfte und berät dabei.

Auf diese Weise dürften sich (fast) alle Fälle klären lassen. Wenn nicht, dann bleibt dem/der Beschäftigten der Weg zur jeweiligen diözesanen Schlichtungsstelle (KODA Kompass Nr. 22) und als letzte Möglichkeit zum Arbeitsgericht. Dabei ist zu beachten, dass nach ABD Beschäftigte Ansprüche nur 6 Monate rückwirkend geltend machen können.

Stufe Sie bei der Tarifreform übergeleitet wurden, sondern auf die tatsächlichen Familienverhältnisse am 1. Oktober 2005. Wer etwa am 1. Oktober geheiratet hat, wurde als Lediger übergeleitet („OZ 1“), beim Strukturausgleich ist aber von seinem tatsächlichen Familienstand am 1. Oktober 2005 auszugehen (also „OZ 2“). Auch im September erfolgte Scheidungen wurden bei der Überleitung nicht berücksichtigt.

MitarbeiterInnen, die aufgrund von „Konkurrenzregelungen“ auf den „OZ 2“ nur anteilig Anspruch hatten (weil der/die EhepartnerIn damals auch bei der Kirche gearbeitet oder eine Teilzeitbeschäftigung im öffentlichen Dienst ausgeübt hat), bekommen auch den Strukturausgleich nur anteilig, mindestens aber den halben Strukturausgleich.

Wenn in Einzelfällen die Bezügestelle von falschen persönlichen Verhältnissen ausgeht, sollte der/die Beschäftigte sich bei der Abrechnungsstelle melden.

### Die (Lebensalters)Stufe

In der nächsten Spalte suchen Sie nun Ihre (Lebensalters)Stufe bei Inkrafttreten des neuen Tarifrechts. Maßgeblich ist die Stufe, mit der Sie zum Oktober 2005 übergeleitet wurden. **Wenn Sie die damalige (Lebensalters)Stufe nicht wissen, sehen Sie in alten Gehaltsabrechnungen oder gegebenenfalls im Überleitungsprotokoll nach.**

Bei jedem ungeraden Geburtstag kann man eine (Lebensalters)Stufe höher. Für

*In Einzelfällen können weitere Detail- und Sonderregelungen relevant sein. Der Beitrag bezieht sich auf die ABD-Regelungen in Verbindung mit den Rundschreiben des Bundesministeriums des Inneren, AZ D II 2 - 220 210 1/12 und des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Bayern, A9/2007.*

*Rechtsansprüche begründen ausschließlich die amtlichen Texte, siehe [www.onlineABD.de](http://www.onlineABD.de)*

die Anlagen 3 und 3 K gilt: Wer etwa im Oktober 2005 40 Jahre alt war, hatte die Lebensalterstufe 39. Nur bei MitarbeiterInnen, die erst mit über 30 beziehungsweise 35 Jahren in den Dienst traten, galt das nicht. Sie waren einer niedrigeren Lebensalterstufe zugeordnet, als es ihrem tatsächlichen Alter entsprochen hätte.

**Und soviel gibt es**

In den rechten Spalten können Sie jetzt ablesen, auf wieviel Strukturausgleich Sie monatlich Anspruch haben.

Dort steht auch, ab wann er gezahlt wird. Steht dort zum Beispiel „nach 4 Jahren“, ist gemeint, dass die Zahlung 4 Jahre nach der Tarifreform, also im Oktober 2009 beginnt. In den Anlagen 3 und 3 K steht meist nichts über den Zahlungsbeginn, das bedeutet der Ausgleich wird ab Oktober 2007 gezahlt.

**„Dauerhaft“ heißt nicht immer für immer**

Wenn in der Tabelle „dauerhaft“ steht, bedeutet das normalerweise „für die ganze Dauer des Arbeitsverhältnisses“, außer in folgenden Fällen:

Wenn jemand in eine höhere Entgeltgruppe aufsteigt, also „befördert“ wird, dann wird der Strukturausgleich verrechnet. Das heißt, was man durch die Höhergruppierung mehr bekommt, wird vom Strukturausgleich abgezogen. Das gilt für alle „Beförderungen“, die seit November 2005 erfolgt sind.

Für MitarbeiterInnen ab Entgeltgruppe 9, die nicht in Kindertagesstätten arbeiten, gilt zusätzlich: Bei Aufrücken in die Entgeltstufe 6 wird das höhere Stufenentgelt ebenfalls mit dem Strukturausgleich verrechnet. **Beispiel: Eine Pastoralreferentin in Entgeltgruppe 14, Stufe 5, erhält ab Oktober dieses Jahres 110 Euro Strukturausgleich. 2012 rückt sie in die Stufe 6 ihrer Entgeltgruppe auf. Dadurch erhält sie 260 Euro mehr Tabellenentgelt monatlich. Diese 260 Euro werden mit dem Strukturausgleich verrechnet. Da ihre Stufensteigerung größer**

**Ihre KODA-VertreterInnen**

**Die aktuellen Telefonnummern**

**Diözese Würzburg**

Jürgen Herberich 09 31/20 15 35 16  
Beate Reiser 0 60 21/39 21 05

**Diözese Eichstätt**

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

**Diözese Augsburg**

Karin Jörg 08 21/41 85 05  
Klaus Probst 0 90 75/60 35  
Johannes Reich 0 83 41/9 08 54 81

**Vertreter der Lehrerkommission**

Reinhard Donhauser-Koci 085 45/7 01

**Erzdiözese Bamberg**

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

**Diözese Regensburg**

Stephan Merkes 0 87 31/39 45 88  
Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23

**Diözese Passau**

Dr. Joachim Eder 0 85 07/92 26 03  
Elisabeth Weinzierl 08 51/8 79 79

**Erzdiözese München und Freising**

Franz Aigner 0 89/55 25 16 90  
Martin Binsack 0 89/1 40 93 51  
Erich Sczepanski 0 89/21 37 20 60  
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84

Post-, Fax- und Email-Anschriften erfahren Sie unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de) in der Rubrik „Personen und Kontakte“ oder über die Geschäftsstelle, Tel. 08 21/15 37 92.

als der Strukturausgleich ist, entfällt die Ausgleichszahlung. Er würde auch dann verrechnet, wenn die MitarbeiterIn bereits im Oktober 2007 durch die Stufenauf-rückung in Stufe 6 gekommen wäre. Dies gilt nur bei Aufrücken in die Stufe 6; rückt die MitarbeiterIn in die Stufe 4 oder 5 auf, hat das keine Auswirkungen auf die Struktur-ausgleichszahlung.

**Ich kann meinen Fall nicht finden**

Viele Beschäftigte werden ihren Fall in den Tabellen nicht finden. Das bedeutet, dass für Sie kein Strukturausgleich vorgesehen ist. Strukturausgleich gibt es nur zur Milderung besonders großer finanzieller Einbußen. Meist gilt, salopp gesagt: „Wer nichts bekommt, hat Glück gehabt.“

*Manfred Weidenthaler unter Mitarbeit von Franz Aigner*

**Impressum**

KODA Kompass

Organ der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite.

Rechtskräftig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

**Herausgeber- und Autorenanschrift**

Bayerische Regional-KODA  
Ottimarsgäßchen 8, 86152 Augsburg  
Tel.: 08 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 37 93  
Bayerische-Regional-KODA@t-online.de

**Redaktionsanschrift**

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

**Redaktion**

Franz Aigner, Jürgen Herberich, Johannes Hoppe, Markus Schweizer, Dr. Christian Spannagl, Manfred Weidenthaler, Vertreter der Arbeitgeberseite: Dr. Josef Meier

**Redaktionsleitung und Layout**

Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.)

**Preis:** 10 Euro pro Jahr

**Abo-Verwaltung, Druck und Auflage**

Druckerei Fuchs, Gutenbergstr. 1, 92334 Berching, Tel.: 0 84 62/9 40 60, Fax: 0 84 62/94 06 20; Auflage: 52.000

**MitarbeiterInnen, die den KODA Kompass kostenfrei im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses zugesandt erhalten, melden Adressänderungen nur ihrem Arbeitgeber.**

April		Mai	
1			1
2			2
3	Palmsonntag		3
4		1	4
5		2	5
6		3	6
7	Gründonnerstag	4	7
8		5	8
9	Karfreitag**	6	9
10	Karsamstag	7	10
11		8	11
12		9	12
13		10	13
14		11	14
15		12	15
16		13	16
17		14	17
18		15	18
19		16	19
20		17	20
21		18	21
22		19	22
23		20	23
24		21	24
25		22	25
26		23	26
27		24	27
28		25	28
29		26	29
30		27	30
31		28	31

**Mesner und Kirchenmusiker**  
Arbeitszeitkalender 2008 und Arbeitszeitberechnung

Für Mesnerinnen und KirchenmusikerInnen gibt es jetzt den neuen Arbeitszeitkalender mit Erläuterungen zum Feiertagsausgleich, festen freien Tag ....

Das Excel- und OpenOffice-Formblatt zur Arbeitszeitberechnung von MesnerInnen wurde weiter verbessert.

Beides unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de) in der Rubrik „Service“, Download.

# Familie und Beruf = Vereinbarkeit oder Widerspruch?

Eine Mitarbeiterbefragung in der  
Erzdiözese Bamberg

Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für die meisten jungen Menschen ein wichtiger Aspekt bei der Entscheidung für oder gegen Kinder. Viele junge Familien haben nach wie vor erhebliche Probleme, Beruf und Kinderbetreuung unter einen Hut zu bringen und die Arbeitswelt nimmt immer noch zu wenig Rücksicht auf die Vereinbarkeitsprobleme bei Müttern und Vätern.

Familienfreundliche Arbeitsplätze – ist das bei einem kirchlichen Arbeitgeber nicht selbstverständlich – oder gibt es auch hier eine Differenz zwischen Notwendigkeit und Realität? Antworten auf diese Fragen sollte eine Mitarbeiterbefragung geben, die unter dem Titel „Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Erzdiözese Bamberg“ im Juni und Juli 2007 durchgeführt wurde.

## Probleme der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Arbeitswelt nimmt immer noch wenig Rücksicht auf die individuelle Lebensgestaltung, so die Meinung vieler Experten. Die Arbeitsorganisation sei wenig familienorientiert und die Bedürfnisse einer Familie müssten sich weitgehend den Bedingungen der erwerbstätigen Familienmitglieder unterordnen.

Die Reaktionen der Politik auf diese Probleme sind die „gender-mainstreaming“-Verordnung der EU, die Neuregelung des Bundeserziehungsgeldgesetzes (BERzGG) oder das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Diese familienpolitischen Maßnahmen des Staates erweisen sich teilweise als hilfreich, allerdings stehen in der Praxis viele innerbetriebliche Hürden einer Vereinbarkeit von Familie und Beruf entgegen.

## Wandel der Geschlechterrolle

Lange Zeit wurde das Vereinbarkeitsproblem von Arbeitgebern und Öffentlichkeit als ein reines Frauenproblem betrachtet. Die Ergebnisse der Befragung bestätigen den Wandel der Geschlechterrollen und verdeutlichen, dass auch männliche Beschäftigte, insbesondere diejenigen in der intensiven Familienphase in ihrem



Foto: bilderbox

Alltag Schwierigkeiten haben, Berufstätigkeit und väterliches Engagement zu vereinbaren.

Immer mehr Mütter wollen oder müssen nach einer Familienpause wieder in ihren Beruf zurück und immer mehr Frauen streben bei gleichem Qualifikationsniveau nach Führungspositionen, möchten aber auch ihre Familienpläne realisieren.

Aber auch bei den Vätern wird eine Abkehr von der reinen Ernährerrolle festgestellt: immer mehr Männer wollen intensivere Teilhabe an Partnerschaft und

Familie. Die Realität sieht hier allerdings anders aus: Ein Fünftel der deutschen Väter würden zwar gerne nach der Geburt ihres Kindes in Elternzeit gehen, aber nur 5 % nutzen bisher diese Möglichkeit.

## Steigende Bedeutung der Familienfreundlichkeit

Familien wünschen sich eigentlich mehr Kinder als sie tatsächlich bekommen. Ein wesentlicher Grund hierfür ist die unzureichende Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zudem führt der demographische Wandel dazu, dass die Betreuung und Pflege von Angehörigen erheblich an Bedeutung gewinnen wird. Die vorhandenen familienpolitischen Maßnahmen (Elternzeit, Elternzeit, Kinderbetreuung) sind nicht ausreichend und bedürfen der Verbesserung. Innerbetriebliche Regelungen können ausgleichend wirken.

## Initiative und Umsetzung

Um diese Fakten für den Arbeitgeber „Erzbischöfliches Ordinariat Bamberg“ zu verifizieren wurde eine Umfrage bei den Beschäftigten durchgeführt, da sich das Erzbischöfliche Ordinariat zur Aufgabe gemacht hat, die eigene Organisation im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu überprüfen. Hierzu wurde ein Arbeitskreis gegründet, in dem neben den VertreterInnen der Mitarbeitervertretungen, die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Personalreferentin und der Generalvikar den Fragebogen erarbeiteten. Die Ergebnisse wurden von zwei Familienforschern der Universität Bamberg ausgewertet.

Zielgruppe der Umfrage waren die Beschäftigten des Erzbischöflichen Ordinar-



## Auf der Wunschliste:

58 % wünschen sich einen  
Telearbeitsplatz um Beruf und  
Familie besser verbinden zu können.

Foto: bilderbox

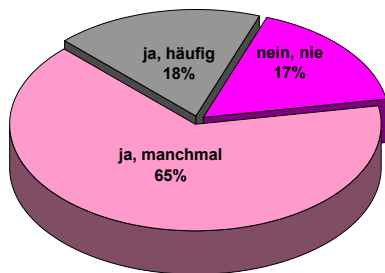


nariates (Verwaltung, pastorale Dienste, ReligionslehrerInnen und Jugendamt), die mit Kindern in einem Haushalt zusammenleben oder Angehörige pflegen, Ziel war die Ermittlung des tatsächlichen Bedarfs an familienfreundlichen Maßnahmen unter den Beschäftigten. Befragt wurden 1.066 Beschäftigte, der Rücklauf betrug 405, das heißt das entspricht einer hohen Rücklaufquote von 38 %. Die Anzahl der befragten MitarbeiterInnen mit Kindern liegt bei 559.

Sehr aufschlussreich war das Ergebnis bei der Frage, ob ein nach ärztlichen Gutachten pflegebedürftiger Angehöriger zu versorgen ist. Darauf antworteten 9,5 % der Befragten mit ja, diese bedeutet auf die Gesamtheit bezogen, dass die Anzahl derjenigen die Angehörige pflegen auf etwa 102 Personen geschätzt werden kann.

### Hindernisse im Berufsalltag

„Gibt es Situationen in Ihrem Berufsleben, die es schwer machen, familiäre und berufliche Aufgaben zu vereinbaren?“



83 % der Antwortenden gaben an, dass es Situationen in ihrem Berufsleben gibt, die es schwer machen, familiäre und berufliche Aufgaben zu vereinbaren. Bei der Auswertung der verschiedenen Gruppen war auffällig, dass besonders MitarbeiterInnen im Bereich der pastoralen Dienste, Vollzeitbeschäftigte und Männer über häufig auftretende Vereinbarkeitsproblem klagten.

„In der Gemeindearbeit besteht ein sehr hoher Anspruch an Flexibilität, was die Termingestaltung betrifft. Jede Woche ist die Arbeitszeit anders verteilt“, merkte bei dieser Frage eine Mitarbeiterin zusätz-



**Neue Herausforderungen.** Immer mehr MitarbeiterInnen pflegen neben dem Beruf Angehörige. Foto: bilderbox

„Welche familienfreundlichen Regelungen wären für Sie persönlich hilfreich?“ (Rangliste)	„Diese Regelung wäre für mich persönlich hilfreich.“	„Falls ja: Dieses Angebot würde ich nutzen.“
Flexible Arbeitszeiten	80,2 %	87,6 %
Möglichkeit, Mehrarbeit auch in größeren Einheiten (z. B. 1 Woche) abzubauen	74,9 %	84,7 %
Langfristige und verbindliche Urlaubs- und Terminplanung	62,0 %	73,8 %
Telearbeit / Zu Hause arbeiten	58,4 %	68,2 %
Kontaktthalteprogramm zu „ElternzeitlerInnen“	41,9 %	50,0 %

„Wie könnte der Arbeitgeber Sie bei der Kinderbetreuung unterstützen?“ (Rangliste)	Anzahl der Rückmeldungen, die Nennungen gemacht haben	Anteil an denjenigen Rückmeldungen, die minderjährige Kinder haben
Durch das Angebot von Kindergarten- und Kinderkrippenplätzen in kath. Einrichtungen in der Nähe des Arbeitsplatzes	97	29,8 %
Durch Ferienbetreuung	89	27,4 %
Durch das Angebot von Hortplätzen in kath. Einrichtungen in der Nähe des Arbeitsplatzes	87	26,8 %
Durch Hilfestellung im Hinblick auf private Betreuung (Tagesmütter)	70	21,5%

lich an. Ein Mitarbeiter beklagt: „Unserer Familie bleiben nur 10 freie Wochenenden im Jahr für gemeinsame Unternehmungen“ Hindernisse im Berufsalltag sind vor allem die hohe Arbeitsbelastung (49,8 %), Arbeitsaufgaben außerhalb der regulären Arbeitszeit (39,6 %) oder häufige Abend- und Wochenendtermine (35,5 %).

Im Bereich der Verwaltung wurde oft genannt, dass die notwendige Vertretung (34 %) etwa bei der Erkrankung eines Kollegen sowie eine unflexible Arbeitszeitregelung (33 %) sich erschwerend auswirken.

### Kinderbetreuung während der Arbeitszeit als Problem

Insgesamt gaben 163 MitarbeiterInnen an, dass sie gelegentlich oder häufig Schwierigkeiten mit der Unterbringung ihrer Kinder und Kinderbetreuung hätten. Der Faktor, der in diesem Zusammenhang mit Abstand besonders problematisch ist, sind plötzliche Erkrankungen des Kindes (74,2 %), danach wurden die Unterbringung in den Schulferien (40,5 %) und die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen (27 %) genannt.

### Wünsche der MitarbeiterInnen

Auf der Wunschliste familienfreundlicher Regelungen stehen bei den MitarbeiterInnen in der



**Zu oft geschlossen.** Flexiblere Kindertagesstätten würden vielen Beschäftigten helfen. Foto: bilderbox

Verwaltung des Erzbistums Bamberg flexible Arbeitszeiten an oberster Stelle. 80% der Befragten würden eine Flexibilisierung der Arbeitszeit als hilfreich empfinden und fast 88 % geben an, dass sie die damit verbundenen Möglichkeiten auch tatsächlich nutzen würden.

Hierbei wurde deutlich, dass im pastoralen Dienst die Frage nach flexiblen Arbeitszeiten nicht vorrangig ist. In diesem Bereich ist der Wunsch der langfristigen und verbindlichen Urlaubsplanung ein großes Anliegen. „Urlaubszeit ist wegen des Schuldienstes nur in den Ferien möglich, da tobt jedoch gleichzeitig das Kirchenjahr (Weihnachten/Ostern/Pfingsten).



**Neues Männerbild.** Mehr Verantwortung möchten Männer in der Familie übernehmen. Foto: bilderbox

Eine Entkoppelung vom Schuldienst und pastoralem Dienst wäre für mich sehr wünschenswert“ merkt ein Gemeindereferent an.

### Wie kann der Arbeitgeber helfen?

Viele gaben an, dass es für sie hilfreich wäre, wenn in katholischen Kindertagesstätten in der Nähe des Arbeitsplatzes Betreuungsplätze für die Kinder der MitarbeiterInnen zur Verfügung stehen würden. Jedem und jeder kirchlichen Beschäftigten soll also ein Kindergartenplatz in einer kirchlichen Kindertagesstätte garantiert werden. Bei familiären Notlagen wünschen sich 90 % kurzfristige Urlaubsmöglichkeiten und unbürokratische Möglichkeiten zur unbezahlten Freistellung.

### Familienfreundlichkeit und Unternehmenskultur

Neben der Einführung konkreter Maßnahmen ist es für die Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers auch von Relevanz, welchen Stellenwert das Thema Vereinbarkeit von Kindererziehung oder Pflege und Beruf in der Unternehmenskultur einnimmt. Durch die Umfrage entstand eine Rangliste der Vorschläge zur Unternehmenskultur in Bezug auf die Vereinbarkeit von Pflege, Kindererziehung und Beruf.

Es zeigt sich, dass es für die Beschäftigten Normalität im betrieblichen Alltag sein sollte, die Bedürfnisse von Familien bei der Arbeitsorganisation zu berücksichtigen. 2/3 halten diesen Aspekt für sehr wichtig. Aus der Sicht vieler MitarbeiterInnen hat gerade ihr Arbeitgeber nicht nur für die eigenen Beschäftigten Verantwortung, sondern auch eine Vorbildfunktion, wie

dieses Zitat beispielhaft verdeutlicht: „Für die Kirche als Arbeitgeber sollte es selbstverständlich sein, Familien zu unterstützen, sonst wirkt es leicht unglaubwürdig, dies von anderen Arbeitgebern und Institutionen einzufordern“.

### Konkrete Umsetzung geplant

Die Ergebnisse der Befragung werden in dem gemeinsamen Arbeitskreis mit den Mitarbeitervertretungen und Dienstgebern analysiert. In Arbeitsgruppen werden die verschiedenen Vorschläge und Anregungen genauer untersucht und konkrete Vorgaben für die Umsetzung erarbeitet. Von Dienstvereinbarungen bis hin zu freiwilligen Leistungen des Dienstgebers reicht die Palette der Umsetzungsmöglichkeiten.

Die hohe und engagierte Beteiligung an der Umfrage hat gezeigt, dass die Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf den MitarbeiterInnen ein wichtiges Anliegen ist. Eine große Mehrheit der Befragten erlebt Situationen in ihrem Berufsleben, die es ihnen schwer machen, familiäre und berufliche Aufgaben zufriedenstellend zu vereinbaren. Die Ursachen liegen oft – insbesondere im Bereich der Verwaltungsbeschäftigten – in der hohen Arbeitsbelastung, Überstunden und unflexiblen Arbeitszeiten. Für viele stellt die Kinderbetreuung ein Problem dar und meist ist es nicht nur eine Ursache, sondern häufig sind 2 oder mehr Faktoren für eine mangelnde Balance zwischen Arbeit und Familienleben verantwortlich. Die Auswertung

der Befragung zeigt deutlich, dass es für die im pastoralen Dienst Beschäftigten am problematischsten ist, ihre beruflichen Aufgaben und ihr Familienleben in Einklang zu bringen

Deutlich wird auch, dass die familienpolitischen Leistungen des Staates nicht ausreichen, um das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zufriedenstellend zu lösen. Auch der Dienstgeber ist hier gefordert, eine tragende Rolle und Mitverantwortung zu übernehmen.

Die Ergebnisse machen aber auch deutlich, dass es nicht „die eine Maßnahme“ zur Lösung des Vereinbarkeitsproblems geben kann, zu unterschiedlich sind die individuellen Lebenssituationen, aber zu unterschiedlich sind auch die Arbeitsfelder der Beschäftigten. Die Entwicklung eines familienfreundlichen Klimas, ein sensibler Umgang mit den Wünschen nach einer Flexibilisierung der Arbeitszeiten, unbürokratische Hilfeleistungen bei familiären Notlagen und Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Kinderbetreuungsmöglichkeiten wären notwendige ersten Schritte.

Hier kann die Auswertung der Befragung im vollem Wortlaut nachgelesen werden: [www.erzbistum-bamberg.de/beruf-und-familie](http://www.erzbistum-bamberg.de/beruf-und-familie)

Johannes Hoppe

„Welche Unternehmenskultur sollte es in Bezug auf die Vereinbarkeit von Pflege / Kindererziehung und Beruf geben? Bitte geben Sie an, wie wichtig Ihnen die folgenden Vorschläge sind.“ (Rangliste)	Sehr wichtig	Wichtig	Weniger wichtig	Unwichtig
Es sollte betriebliche Normalität sein, dass Wünsche von familienengagierten Mitarbeiter(innen) bei der Arbeitsorganisation Berücksichtigung finden.	66,3 %	32,3 %	1,1 %	0,3 %
Vorgesetzte sollen über die gesetzlichen und betrieblichen Regelungen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie informiert sein und mich entsprechend informieren.	56,9 %	38,5 %	4,1 %	0,5 %
Die Kirchenleitung sollte sich verstärkt für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch entsprechende Öffentlichkeitsarbeit einsetzen.	58,6 %	33,7 %	6,3 %	1,4 %
Die Gleichstellungsbeauftragte und die MAV sollten das Thema regelmäßig aufgreifen.	33,1 %	53,2 %	11,4 %	2,2 %
Bei längerer Beurlaubung (z.B. Elternzeit) sollte ein regelmäßiger Informationsaustausch und Kontakt zur Dienststelle bestehen.	28,4 %	52,5 %	17,1 %	2,0 %