

KODA Kompass

www.kodakompass.de

Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Entgelt für kirchliche Berufe

Beschäftigte im Pfarrbüro geregelt – Mesner, B-Kirchenmusiker, Gemeindefreferenten und Religionslehrer in Verhandlung – Bildungsarbeit auf der Agenda

Seit sechs Jahren stehen die Verhandlungen im öffentlichen Dienst still. Die 2005 versprochene neue Entgeltordnung ist weiterhin nicht in Sicht. Die KODA hat sich deshalb entschlossen, zumindest für kirchenspezifische Berufe – also Berufe, die es im öffentlichen Dienst nicht gibt – nicht länger zu warten und einige drängende Probleme anzugehen.

Beschäftigte im Pfarrbüro – mehr als ein neuer Name?

Es gibt sie noch – die klassische Pfarrsekretärin: Erste Ansprechpartnerin für Gemeindeglieder, Allround-Frau für jede Art von Sekretariatsarbeiten, zu-

ständig für Terminplanung, Schriftverkehr ... Durch die Gründung größerer Seelsorgeeinheiten hat sich die Arbeit in manchen Pfarrbüros stark differenziert. Von der „einfachen“ Verwaltungsangestellten bis hin zur Sachbearbeiterin mit Entscheidungsbefugnis und Finanzverantwortung reicht heute das Spektrum der Tätigkeiten.

Im Juli hat die Bayerische Regional-KODA daher eine neue Dienstordnung für „Beschäftigte im Pfarrbüro“ verabschiedet. In ihr wurden unter anderem die Tätigkeitsbeschreibungen überarbeitet. Der neue Oberbegriff „Beschäftigte im Pfarrbüro“ umfasst neben Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Sekretariatsaufgaben künftig auch solche mit Sachbearbeiterfunktion.

Das Eingruppierungsspektrum in der vorläufigen Entgeltordnung reicht für die „üblichen“ Sekretariatsaufgaben unverändert von Entgeltgruppe 3 bis 6. Neu ist die Möglichkeit der Eingruppierung als

● Fortsetzung auf Seite 2

Themen

- **Sonderteil**
Flexible Wege in den Ruhestand
Es muss nicht immer Altersteilzeit sein
- **Kita-Arbeitsbedingungen**
Umfrage Verfügungszeit
- **Beschäftigungsverbot**
Klare Vorschriften für Schwangere in Kindertagesstätten
- **KODA trifft Bischöfe**
30 Jahre Tarifrecht – eine Bilanz
- **Warten auf die Entgeltordnung**
Eine unendliche Geschichte
- **Mehr Freistellung für Schul-MAVEN**
Staat setzt neuen Maßstab
- **Sabbatjahr in der Praxis**
Auszeit ohne Kündigung
- **Flexibler bei Pflegefall**
Zweckbefristung zulässig
- **Krankengeldzuschuss 0 Euro**
Gibt es das?
- **Auch das sind Berufe der Kirche**
Mitarbeiter im Kirchenforst
- **Neue KODA-Dienstgebervertreter**
- **Arbeitszeitkalender 2012**
für Mesner und Kirchenmusiker



Vielseitiger, oft auch anspruchsvoller. Die Arbeit in Pfarrbüros wandelt sich. Die neue Dienstordnung versucht, dem gerecht zu werden.

Foto: Fotolia

Liebe Leserin,
lieber Leser,
eine Zeitschrift zu planen, Bilder zu suchen,
am Layout und den Texten zu feilen – das ist
selbst für dünne Hefte ein Riesenaufwand. Noch
viel mehr gilt dies, wenn man selbst in diesem
Geschäft keine Erfahrung mitbringt und das
Niveau eines KODA Kompass erhalten will. Mir
war nicht bewusst, auf was ich mich da genau
einlasse. Nun wird der Aufwand angesichts
meiner sonstigen beruflichen Beanspruchungen
einfach zu groß. Gerne werde ich auch weiter
am KODA Kompass mitarbeiten, aber nicht
mehr als Chefredakteur. Hier konnten wir eine
andere Lösung finden.

Viele Grüße



Robert Winter



3 Jahre Doppelspitze –
Robert Winter und
Manfred Weidenthaler

Danke Robert!

Robert Winter scheidet als Chefredakteur aus

Liebe Leserin,
lieber Leser,

drei Jahre lang hat Robert Winter als zweiter
Chefredakteur den KODA Kompass mitgestaltet
und mitgeprägt. Frisch in die KODA gewählt
hat Robert Winter – nach einem kurzen Zögern
– 2008 die Herausforderung angenommen. Ein
echter Glücksfall für die KODA-Mitarbeiterseite.
Nicht das Glück des Zufalls war es, sondern ein
Glück, das auf Kompetenz gründet.

In enormem Tempo hat sich Robert Winter
die journalistische, die arbeitsrechtliche und die
gestalterische Kompetenz erworben.

Aber Zeit und Kraft sind begrenzt und Ro-
bert Winters Haupttätigkeit als Vorsitzender der
Münchner Ordinariats-MAV fordert ihn immer
mehr. Die umfassenden Reformen in der Erzdi-
özese München und Freising wollen begleitet
und soweit möglich mitgestaltet sein.

Lieber Robert, schade, sehr schade, dass du
gehst. Vielen herzlichen Dank für die geleistete

Arbeit und die offene und unkomplizierte
Art als Chefredakteur.

Ein Stück weit bleibt uns Robert
Winter allerdings erhalten – er bleibt
KODA-Mitglied und wird auch weiterhin
im Redaktionsteam mitarbeiten.

Glücklicherweise ist es uns gelun-
gen, Dr. Joachim Eder als Nachfolger
in der Redaktionsleitung zu gewinnen.
Viele kennen ihn als langjährigen
KODA-Vorsitzenden. Allen übrigen wird
er sich in der nächste KODA Kompass-
Ausgabe, der ersten von ihm gestalteten,
vorstellen.

Es grüßt Sie Ihr
KODA Kompass-Team



Manfred Weidenthaler,
Redaktionsleiter

● Fortsetzung von Seite 1

„Sachbearbeiterin im Pfarrbüro“. Wo
entsprechende Stellen bestehen, sind
diese mit Entgeltgruppe 8 zu bewerten.
Darüberhinausgehende höherwertige
Tätigkeiten sind nach der Allgemeinen
Vergütungsordnung zu behandeln.

Im nächsten KODA Kompass wer-
den die Neuerungen ausführlich dar-
gestellt.

Ungelöst bleibt das Problem der
praktischen Umsetzung der Eingruppie-
rungsvorschriften. Theoretisch müsste
bereits jetzt jede einzelne Stelle detailliert
hinsichtlich Tätigkeiten und Anforde-
rungen bewertet werden. Verantwortlich
dafür ist die Kirchenverwaltung. Die Mit-
arbeitervertretung – soweit eine existiert –
hat das Ergebnis zu prüfen, die Stiftungs-
aufsicht schließlich genehmigt die Stelle.
In der Praxis fehlt es an Know-how. Qua-
lifizierte Stellenbewerber gibt es allenfalls
in den Ordinariaten. Ein Problem, das die
KODA nicht lösen kann. Ordinariate,
insbesondere die Stiftungsaufsicht, sind
gefordert, die notwendigen Fachleute zur
Verfügung zu stellen. Berufsverbände
und Mitarbeitervertretungen können dies
politisch unterstützen. Transparente
und nachvollziehbare Eingruppierungen
werden von den Beschäftigten akzeptiert.
Unklare und als willkürlich empfundene
Entscheidungen führen zu Berufsun-
zufriedenheit mit all ihren nachteiligen
Folgen für das Miteinander vor Ort und
das Engagement der Beschäftigten.

Künftig A- und B-Mesner?

Mesner ist gleich Mesner – ein
Satz, über den sich streiten lässt. In
einer kleinen Filialpfarrei ist vielleicht
im Wesentlichen die Kirche in Ordnung
zu halten ist und gelegentlich fällt
eine einfache Messe an. Die Arbeit
in einer großen Stadtpfarrkirche wird
sehr viel umfassendere liturgische
Kenntnisse, soziale und vielleicht auch
handwerkliche Kompetenzen erfor-
dern. Die Eingruppierung von Mesnern
und Mesnerinnen erfolgt jedoch ohne
Berücksichtigung der tatsächlichen
Tätigkeit. Dieses System ist einfach,
aber nicht unbedingt sachgerecht. Eine
Arbeitsgruppe der KODA prüft, ob es
künftig eine Unterscheidung von A- und
B-Stellen geben soll. Bei Kirchenmusi-
kern und -musikerinnen gibt es bereits
eine vergleichbare Unterscheidung.

Ein weiteres Thema in der KODA
sind die zwischen Oktober 2003 und

September 2005 eingestellten Mesner und Mesnerinnen. Sie wurden damals mit der Aussicht auf einen doppelten Bewährungsaufstieg von BAT VIII (heute EG 3 – EG = Entgeltgruppe) über BAT VII (heute EG 5) und nach insgesamt 8 Dienstjahren nach BAT VIb (heute EG 6) eingestellt. Den Aufstieg nach EG 5 haben sie erhalten, den nach EG 6 können sie jedoch derzeit nicht bekommen. Für diese Beschäftigten wird in der KODA-Arbeitsgruppe über eine Übergangsregelung verhandelt.

B-Musiker als Reformverlierer

Bis 2009 hatten B-Kirchenmusiker und -musikerinnen eine lange Leiter von Bewährungsaufstiegen. Sie begann bei einer angesichts der Tätigkeit bescheidenen BAT Vc-Eingruppierung (heute EG 8) und endete bei IVa (heute EG 10). Auf Grund der Tarifreform des öffentlichen Dienstes sind Bewährungsaufstiege grundsätzlich abgeschafft. Als Übergangsregelung bis zu einer neuen Entgeltordnung wurde für neu eingestellte Kirchenmusiker und -musikerinnen von der KODA ein Bewährungsaufstieg von EG 8 nach EG 9 geschaffen. Die neue Entgeltordnung des öffentlichen Dienstes ist seit Jahren überfällig und die vorläufige Eingruppierung in EG 8 mit Aufstieg nach EG 9 nicht mehr sachgerecht. Dies ist zumindest die Auffassung der Mitarbeiterseite der KODA. Die Mitarbeiterseite strebt derzeit an, dass – bis zur Verabschiedung einer neuen Entgeltordnung – zumindest wieder alle B-Kirchenmusiker nach EG 10 aufsteigen können.



Aufstiege. Für B-Kirchenmusiker und Mesner wird nach weiteren Übergangsregelungen als Ausgleich für weggefallene „automatische“ Aufstiege gesucht.

Foto: Birgithlpxello

Religionslehrer – „Entgelt differenzierung“ prüfen

2010 hat die KODA-Vollversammlung eine Arbeitsgruppe beauftragt, Möglichkeiten einer „Entgelt differenzierung“ bei Religionslehrern und -lehrerinnen im Kirchendienst zu prüfen. Hintergrund und Anlass sind die neu eingeführten „funktionsunabhängigen“ Beförderungssämter für Grund-, Haupt- und Realschullehrer. Diese Beförderungssämter werden leistungs- und dienstaltersabhängig vergeben und führen zu einer deutlichen Einkommensanhebung im Bereich der staatlichen Lehrkräfte. Die ins Stocken geratenen Gespräche in der KODA werden im Herbst wieder aufgenommen.

Gemeindereferenten – Erzdiözese Freiburg geht voran

Seelsorge hat sich gewandelt und wird sich weiter wandeln. Den Gemeindereferenten als Helfer des Pfarrers, der einzelne Aufgaben übernimmt und ansonsten zuarbeitet, gibt es kaum mehr. Heute wird eigenverantwortliches, konzeptionelles, kreatives Arbeiten unter radikal geänderten



Angemessen. In der Erzdiözese Freiburg wurde das Gemeindereferenten-Entgelt den veränderten Anforderungen angepasst.

Foto: bilderbox

gesellschaftlichen Bedingungen gefordert. Versorgen einer traditionellen, selbstverständlich kirchlich geprägten Gemeinde ist immer weniger gefragt, da diese Gemeinden langsam verschwinden. Seelsorge, die sich als „Option für die Suchenden“ versteht, als Eröffnen neuer Zugänge für Menschen, die Kirche gegenüber kritisch, aber auch spirituell offen und zugleich sehr anspruchsvoll sind, erfordert höhere und neue Kompetenzen.

Die KODA der Erzdiözese Freiburg hat auf die veränderten Anforderungen reagiert und eine Zulage für Gemeindereferenten und -innen beschlossen, die zu einer Vergütung etwas oberhalb von Entgeltgruppe 11 führt. Auch die Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA ist der Auffassung, dass die jetzige Eingruppierung in Entgeltgruppe 10 in weiten Bereichen nicht mehr den ausgeübten Tätigkeiten entspricht. Über das weitere Vorgehen wird beraten.

Jugend-, Verbands- und Bildungsarbeit auf der Agenda

Ein weiteres Thema in der KODA werden die Beschäftigten in der Jugend-, Verbands- und Bildungsarbeit sein. Auch hier gilt es, die bestehenden Dienst- und Vergütungsordnungen zu überarbeiten und vorläufige Entgeltordnungen zu schaffen.

Manfred Weidenthaler

Bei Fragen rund um's Tarifrecht – die Ansprech- partner für Ihre Diözese

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

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

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

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

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

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

Kurz erklärt

ABD: „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen“. Tarifrecht für die bayerischen Kirchenbeschäftigten, ohne Caritas. Großteils mit dem Tarifvertrag des kommunalen öffentlichen Dienstes, TVöD-VkA, übereinstimmend. Veröffentlicht unter www.onlineABD.de

Bayerische Regional-KODA: „Bayerische Regional-Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts“. Je zur Hälfte mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung. Die 19 Vertreter und Vertreterinnen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind von den Beschäftigten für 5 Jahre gewählt.

Ständige Arbeitsgruppe Lehrer: Arbeitsgruppe innerhalb der KODA, zuständig für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Deren Arbeitsvertragsrecht orientiert sich an den Regelungen für Lehrkräfte des Freistaates Bayern im Beamtenverhältnis.

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

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

Flexibel bei Pflegefall Zweckbefristung zulässig

Beschäftigte, die Angehörige selbst pflegen, haben im kirchlichen Dienst Anspruch auf unbezahlten Sonderurlaub oder vorübergehende Teilzeit. In Pflegefällen ist es aber schwer vorhersehbar, wie lange der Pflegefall dauern wird. Entsprechend schwer ist es, sich festzulegen, wie lange man Sonderurlaub oder Teilzeit braucht.

Mit einem neuen „Hinweis“ zu den entsprechenden ABD-Regelungen hat die KODA klargestellt, dass Sonderurlaub oder Teilzeit zur Pflege von Angehörigen auch „zweckbefristet“ vereinbart werden können. Verstirbt der zu Pflegenden oder ist die häusliche Pflege nicht mehr leistbar, dann enden der Sonderurlaub beziehungsweise die Teilzeit automatisch. Werden Sonderurlaub oder Teilzeit zweckbefristet vereinbart, darf der Arbeitgeber eine Vertretungskraft ebenfalls zweckbefristet einstellen – bis zur Rückkehr des oder der Beschäftigten. Regelung auf www.onlineABD.de, § 11 und § 28 ABD Teil A, 1.

Manfred Weidenthaler

Null Euro Krankengeldzuschuss?

Wer länger krank ist, erhält nach Ablauf der Lohnfortzahlung Krankengeld von der Krankenkasse. Der Arbeitgeber stockt dieses Krankengeld bis zur Höhe des Netto-Einkommens auf. Diese Aufstockung ist der „Krankengeldzuschuss“.

Bei Neufällen – das sind die seit 1. Juli 1994 Eingestellten – ist der Krankengeldzuschuss die Differenz zwischen „Brutto-Krankengeld“ und „Netto-Einkommen“. Bei Beschäftigten mit hohen Abzügen (insbesondere Steuerklassen 5 oder 6) ist das Brutto-Krankengeld manchmal höher als das Netto-Einkommen. In diesen Fällen reduziert sich der Krankengeldzuschuss auf 0 Euro.

Wer sich nicht sicher ist, ob in seinem Fall der Krankengeldzuschuss richtig berechnet wurde, kann sich an seine Bezugsstelle wenden.

Genauere Informationen zum Thema Krankengeld und Krankengeldzuschuss im KODA Kompass Nr. 42, zum download unter www.kodakompass.de

Manfred Weidenthaler

Will-
kommen

Neu im kirchlichen Dienst? Das kirchliche Tarifrecht in 76 Stichworten finden Sie im KODA Kompass Nr. 43 – zum download unter www.kodakompass.de

KiTa-Beschäftigte – Es geht um Ihre Arbeitsbedingungen!

Bitte mitmachen bei der 10-Minuten-Umfrage

Die Rahmenbedingungen müssen stimmen – auch in kirchlichen Kindertagesstätten. Ganz entscheidend dafür ist auch die Frage, wie gut sich die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Betreuung der Kinder vorbereiten können.

Die Bayerische Regional-KODA hat vor zwei Jahren in der neuen Dienstordnung einen neuen Weg gewählt, die erforderlichen Verfügungszeiten zu sichern. Ein Anteil der regelmäßigen Arbeitszeit kommt in einen gemeinsamen Topf und wird von der Leitung nach den jeweiligen Bedürfnissen verteilt. Das ist ein neuer Ansatz – nicht mehr nach starren Vorgaben, sondern bedarfsorientiert. Ob das klappert?

Wir haben eine Überprüfung vorgesehen – und deshalb bitten wir alle pädagogischen Beschäftigten in der Kindertagesstätte, ob Zweitkraft, Gruppenleitung oder auch die Leitung der Einrichtung, den in diesem Heft enthaltenen Fragebogen auszufüllen. Sie erleichtern es uns, wenn Sie die Fragen gleich übers Internet unter der Adresse www.kodakompass.de bearbeiten.

Bitte nehmen Sie sich 10 Minuten Zeit. Für sich, für Ihre Kinder – und für uns, damit die Regelungen nötigenfalls verbessert werden können.

*Erich Sczepanski
Sprecher des Arbeitskreises KiTa
der KODA-Mitarbeiterseite*

Bayerische Regional-KODA
Umfrage Verfügungszeit
Ottmarsgäßchen 8

86152 Augsburg

oder Fax an 08 21/50 89 53-19

Haben Sie Internetzugang?
Dann bitten wir Sie, den Fragebogen
online auszufüllen,

- schnell und einfach für Sie und
- viel leichter auszuwerten für uns.

Den Fragebogen finden Sie auf der
Startseite von www.kodakompass.de

Vielen Dank!



Foto: bilderbox

10-Minuten-Umfrage zur Testphase Verfügungszeit

Jede pädagogische Mitarbeiterin beziehungsweise jeder Mitarbeiter bitte einen eigenen Bogen ausfüllen und anonym zurücksenden! Je mehr Kolleginnen und Kollegen mitmachen, desto aussagekräftiger sind die Ergebnisse.

Bitte erinnern Sie die Kolleginnen und Kollegen in Ihrer Einrichtung daran, den Bogen zurückzuschicken. Danke!

Sie sind tätig als ...

- Leitung
- Fachkraft / Erzieher/in
- Ergänzungskraft / Kinderpfleger/in

Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie laut Arbeitsvertrag derzeit?

- zwischen 35 und 39 Wochenstunden
- zwischen 30 und 34,99
- zwischen 25 und 29,99
- zwischen 20 und 24,99
- zwischen 15 und 19,99
- zwischen 10 und 14,99
- weniger als 10 Wochenstunden

➤➤ bitte wenden ➤➤

Wie viele Stunden pro Woche Verfügungszeit haben Sie?

- 6 und mehr Stunden
 zwischen 5 und 5,99 Stunden
 zwischen 4 und 4,99 Stunden
 zwischen 3 und 3,99 Stunden
 zwischen 2 und 2,99 Stunden
 zwischen 1 und 1,99 Stunden
 unter 1 Stunde
 keine

War Ihre Mitarbeitervertretung (MAV) mit der Frage der Verfügungszeit befasst?

- Ja
 Nein
 Es gibt keine Mitarbeitervertretung

Sind Sie mit dem Umfang Ihrer persönlichen Verfügungszeit zufrieden?

- Ja eher Ja eher Nein Nein

Gegebenenfalls kurze Erläuterung, Hinweise, Probleme:

Wurde die Verteilung der Verfügungszeit im Team besprochen?

- Ja Ja, aber nicht genau Nein

Im Herbst 2009 hat die Bayerische Regional-KODA eine Regelung zur Verfügungszeit beschlossen.

Ist Ihnen diese Regelung bekannt?

- Ja Ja, aber nicht genau Nein

Ihre Einrichtung liegt ...

- im ländlichen Raum
 in einer Stadt
 in einer Großstadt ab 100.000 Einwohner

Ihre Einrichtung liegt in der Diözese ...

- Augsburg
 Bamberg
 Eichstätt
 München und Freising
 Passau
 Regensburg
 Würzburg

Ihre Einrichtung umfasst eine Krippe?

Ja

Ihre Einrichtung umfasst einen Kindergarten?

Ja

Ihre Einrichtung umfasst einen Hort?

Ja

Ihre Einrichtung hat an belegten Plätzen ...

- bis zu 20 bis zu 40 bis zu 60
 bis zu 80 bis zu 100 bis zu 120
 mehr als 120

Die wöchentliche Öffnungszeit in Ihrer Einrichtung umfasst ...

- bis zu 20 Stunden bis zu 25 Stunden
 bis zu 30 Stunden bis zu 35 Stunden
 bis zu 40 Stunden bis zu 45 Stunden
 bis zu 50 Stunden über 50 Stunden

Der Anstellungsschlüssel in Ihrer Einrichtung liegt ...

- unter 1 : 10,0
 zwischen 1 : 10,0 und 1 : 10,49
 zwischen 1 : 10,5 und 1 : 10,99
 zwischen 1 : 11,0 und 1 : 11,49
 bei 1 : 11,5 und höher
 weiß ich nicht

Wie werden die Verwaltungstätigkeiten erledigt?

- Es gibt eine eigene Verwaltungskraft
 Es gibt KiTa-Stunden der Pfarrsekretärin
 Im Rahmen der Verfügungszeit des Personals

Gegebenenfalls Anmerkungen:

Hier ist Platz für weitere Mitteilungen:

Bitte gleich heute in den Briefumschlag und ab zur Post –
 oder noch besser online ausfüllen
 unter www.kodakompass.de
 Falls Sie faxen: Bitte Vorder- und Rückseite senden!

Es muss nicht immer Altersteilzeit sein – flexible Wege in den Ruhestand

Was noch geht in Sachen Ruhestand

Liebe Kollegin,
lieber Kollege,

länger sollen wir arbeiten – so der Wille unserer Bundesregierung. Die Zeit, in der Politik und Unternehmen alles dran setzen, Arbeitnehmer möglichst schnell in den Ruhestand zu bringen, ist vorbei. Wer trotzdem früher gehen will, muss in jedem Fall finanzielle Einbußen hinnehmen. Eine erste Orientierung, was für wen möglich ist, gibt Ihnen dieser KODA Kompass-Sonderteil.

Manche Beschäftigte möchten nicht früher, sondern gleitend in den Ruhestand gehen. Statt voller Belastung bis zur letzten Stunde, lieber die letzten Jahre in Teilzeit arbeiten. Hier bieten sich Altersteilzeit im Teilzeitmodell oder das neue FALTER-Modell an.

Und wenn mein Arbeitgeber nicht will? In manchen Fällen haben Beschäftigte nach wie vor einen Anspruch auf Altersteilzeit, eine Sabbatjahr-Vereinbarung kann so gut wie gar nicht abgelehnt werden und über einen vorgezogenen Renteneintritt entscheidet der oder die Beschäftigte ohnehin allein. In sehr vielen Fällen wird es aber auf das Verhandlungsgeschick ankommen. Ein Altersteilzeitvertrag im Teilzeitmodell kann durchaus im Interesse des Arbeitgebers sein – er kann dadurch zum Beispiel kurzfristig Personalstunden abbauen ohne jemanden entlassen zu müssen. Ein FALTER-Vertrag kostet den Arbeitgeber nichts, kann aber den Transfer von wertvollem Wissen und Erfahrung in der Einrichtung sichern.

In jedem Fall gilt: Sich schlau machen und fragen kostet nichts – und vielleicht bringt es ja die passende Lösung für Ihren persönlichen Übergang in den Ruhestand.

Manfred Weidenthaler
Manfred Weidenthaler



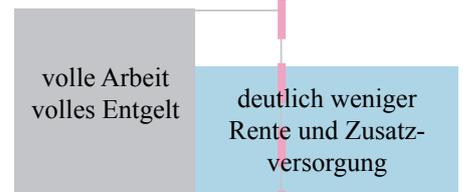
Auf einen Blick

Ihr individuelles reguläres Rentenalter, zum Beispiel 65,5 Jahre

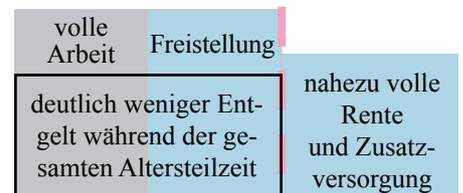
Reguläre Rente



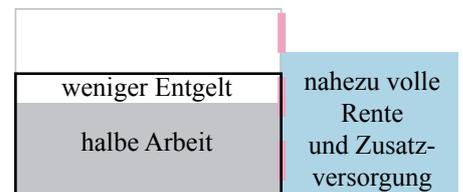
Vorgezogene Rente



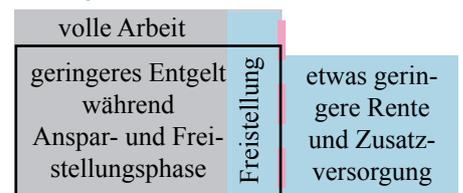
Altersteilzeit im Blockmodell



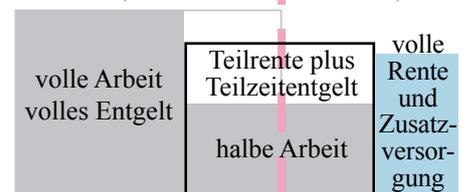
Altersteilzeit im Teilzeitmodell



Sabbatjahrmodell



FALTER (Flexible Altersarbeitszeit)



Thomas Plaßmann

Die Wege in den Ruhestand im Detail

Reguläre Rente



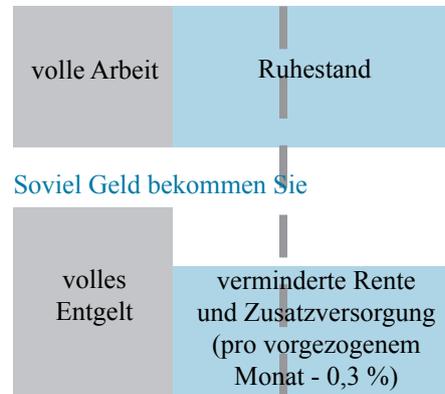
Um volle Rente zu erhalten müssen Sie derzeit meist bis zum 65. Lebensjahr arbeiten. Der Beginn dieser Regelaltersrente wird ab 2012, beginnend mit dem Geburtsjahrgang 1947, stufenweise auf 67 Jahre angehoben.

2012 wird eine neue Altersrente für „*besonders langjährig Versicherte*“ eingeführt. Diese Versicherten ab Geburtsjahrgang 1947 bekommen weiterhin mit 65 Jahren volle Altersrente. Voraussetzung sind 45 Jahre mit Pflichtbeitragszeiten. Zu diesen zählen unter anderem auch Jahre der Kindererziehung bis zum 10. Lebensjahr des Kindes. Zeiten der Arbeitslosigkeit, beitragsfreie Zeiten (etwa Schul- und Studienzeiten) und Zeiten mit freiwilligen Beiträgen zählen nicht dazu.

Auch wenn Sie sich entscheiden, bis zur Regel-Altersgrenze zu arbeiten, müssen Sie rechtzeitig einen Rentenanspruch stellen. Ihr Arbeitsverhältnis endet automatisch bei Rentenbeginn. Bei Religionslehrkräften i. K. und Lehrkräften an kirchlichen Schulen endet es automatisch jeweils erst zum nachfolgenden 31. Januar oder 31. Juli (Ende des Schul(halb)jahres).

Rentenrecht ist kompliziert. Orientierung gibt die Broschüre „*Die richtige Altersrente für Sie*“, auf www.deutsche-rentenversicherung.de, ins Suchfeld „*richtige Altersrente*“ eingeben. Kostenlose Beratung bieten die Rentenberatungsstellen. Informationen über die örtlichen Beratungsstellen erhalten Sie bei Ihrer Stadt- oder Gemeindeverwaltung oder unter www.deutsche-rentenversicherung.de, „*Beratung*“ anklicken. Kostenfreies Service-Telefon: 0800 / 10 00 48 00

Vorgezogene Rente



Der Bezug einer Altersrente vor dem 65. Lebensjahr beziehungsweise dem maßgeblichen Alter nach der stufenweisen Anhebung ist möglich für:

- *„Langjährig Versicherte“* nach einer Mindestversicherungszeit von 35 Jahren. Dazu zählen unter anderem Zeiten einer rentenversicherungspflichtigen Berufstätigkeit, aber auch Schulbesuchszeiten ab dem 17. Lebensjahr, Ausbildungszeiten, Wehr-/Zivildienst, Kindererziehungszeiten. Diese Rente kann frühestens zwei Jahre vor der regulären Altersgrenze bezogen werden. Auch für „*langjährig Versicherte*“ wird die reguläre Altersgrenze stufenweise auf 67 Jahre angehoben.
- *Menschen mit Schwerbehinderung* nach einer Mindestversicherungszeit von 35 Jahren. Sie können derzeit Vollrente ab dem 63. Lebensjahr beziehen und eine Rente mit Abschlägen ab dem 60. Lebensjahr. Auch für diese Versicherten wird das Eintrittsalter für eine Vollrente stufenweise auf 65 Jahre angehoben, parallel dazu das frühestmögliche Eintrittsalter von 60 auf 62.
- *Frauen*, die vor 1952 geboren sind, eine 15-jährige Mindestversicherungszeit und mehr als 10 Jahre Pflichtbeitragszeiten nach

Vollendung des 40. Lebensjahres haben. Dieser Personenkreis erhält weiterhin Vollrente mit 65 Jahren. Der früheste Bezug der Rente ist mit 60 Jahren möglich. Als Ausgleich für den vorgezogenen Bezug wird die Rente – und zwar dauerhaft – um 0,3 % pro vorgezogenem Monat gekürzt. Wer zum Beispiel zwei Jahre früher geht, bekommt also 7,2 % weniger Rente. Gleiches gilt für die Betriebsrente der Zusatzversorgung, dort ist der Abzug auf maximal 10,8 % begrenzt.

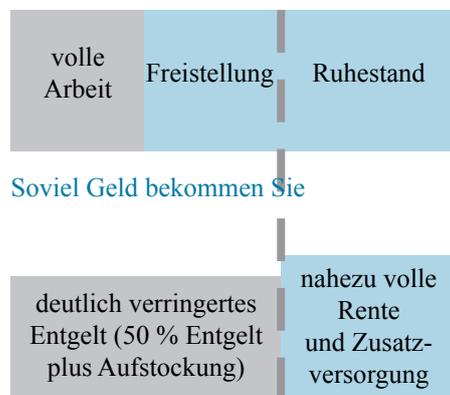
Durch den früheren Rentenbezug werden auch weniger lang Beiträge entrichtet, was nochmals rentenmindernd wirkt. Verzichten Sie auf den Rentenbezug nach dem für Sie maßgeblichen Eintrittsalter in die Regelaltersrente, erhöht sich Ihre Rente pro Verzichtsmontat um 0,5 %. Wenn Sie sich entscheiden, vorgezogen in Rente zu gehen, müssen Sie rechtzeitig einen Auflösungsvertrag schließen oder kündigen.



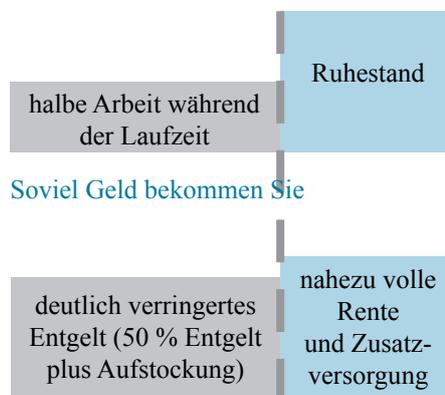
Zeit oder Geld? Früher mit der Arbeit aufhören ist für viele weiterhin möglich – aber das kostet Geld.

Foto: StanOd/Fotolia

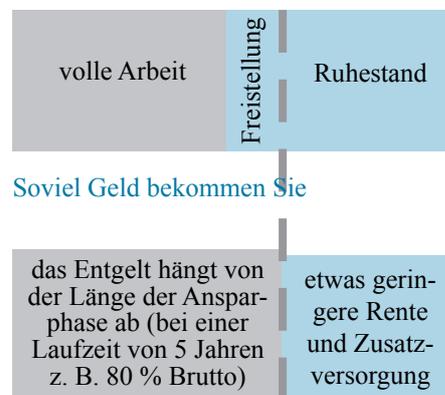
Altersteilzeit im Blockmodell



Altersteilzeit im Teilzeitmodell



Sabbatjahr-Vereinbarung



Ab dem 60. Lebensjahr können Sie Altersteilzeit beantragen. Anspruch auf Genehmigung besteht aber nur noch in eng begrenzten Fällen. Die Laufzeit eines Altersteilzeitvertrages darf fünf Jahre nicht überschreiten.

Im *Blockmodell* arbeiten Sie während der ersten Hälfte der Laufzeit im bisherigen Umfang weiter. In der zweiten Hälfte, der „Freistellungsphase“, arbeiten Sie nicht mehr.

Im *Teilzeitmodell* arbeiten Sie zum Beispiel während der gesamten Laufzeit mit der Hälfte Ihrer bisherigen Arbeitszeit. Oder zu Beginn mit 2/3 und später mit 1/3 Ihres Beschäftigungsumfangs. Wichtig: Insgesamt muss die Arbeitszeit während der Vertragslaufzeit halbiert werden.

Während der Laufzeit des Altersteilzeitvertrags erhalten Sie 50 % Gehalt. Dieses Teilzeitgehalt wird um ein Fünftel aufgestockt, so dass 60 % des alten Entgelts gezahlt werden. Der Aufstockungsbetrag ist steuer- und sozialversicherungsfrei. Einmalzahlungen und Jahresonderzahlung werden nicht aufgestockt. Da während der Altersteilzeit weniger Steuer und Sozialversicherung anfallen, ist das Netto meist deutlich höher als 60 % des vorherigen Nettos. Im Internet gibt es online-Programme, die das individuelle Altersteilzeit-Netto errechnen, zum Beispiel unter www.ihre-vorsorge.de

In die Rentenversicherung und die Zusatzversorgung zahlt der Arbeitgeber während der Altersteilzeit zusätzliche Beiträge ein, so dass Sie während der Altersteilzeit so gestellt sind, als wären Sie noch zu 90 % tätig. Es entstehen daher nur sehr geringe Verluste.

Habe ich Anspruch auf Altersteilzeit?

Anspruch auf Altersteilzeit besteht, wenn am 31. Mai des Vorjahres nicht wenigstens 2,5 % der Beschäftigten in Altersteilzeit waren. **Beispiel: Eine Pfarrei hat 10 Beschäftigte, am 31. Mai 2011 war niemand in Altersteilzeit (= 0 % der Beschäftigten). Das bedeutet 2012 besteht Anspruch auf Altersteilzeit. Zwei Mitarbeiterinnen beginnen im März 2012 mit Altersteilzeit. Am 31. Mai 2012 sind also 2 von 10 (= 20 %) der Beschäftigten in Altersteilzeit. Da die Quote von 2,5 % überschritten ist, muss der Arbeitgeber im Jahr 2013 keine weiteren Altersteilzeitanträge genehmigen.** Derzeit ist unter Juristen umstritten wie die Zahl der Altersteilzeitberechtigten im Rahmen der Quote zu bestimmen ist. Das Beispiel gibt die Rechtsauffassung der KODA-Dienstnehmerseite wieder.

Manchmal ist Altersteilzeit im gemeinsamen Interesse von Einrichtung und Beschäftigten. In diesem Fall steht es frei über die Quote hinaus Altersteilzeitverträge abzuschließen.

Die Altersteilzeitregelung ist befristet. Die Laufzeit des Vertrags muss vor 2017 beginnen. Das Altersteilzeitgesetz legt fest, dass Sie in den 5 Jahren vor der Altersteilzeit ungefähr 3 Jahre sozialversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein müssen. Teilzeitkräfte können Altersteilzeit nutzen, wenn ihr halbiertes Entgelt noch immer sozialversicherungspflichtig ist, also mehr als 400 Euro monatlich beträgt. Altersteilzeit ist spätestens drei Monate vor Beginn zu beantragen. Sie ist so zu vereinbaren, dass Sie im Anschluss direkt in die Altersrente wechseln. Die Regelung finden Sie im ABD Teil D, 6a. auf www.onlineABD.de

Zweck des Sabbatjahr-Modells ist es, Beschäftigten eine berufliche Auszeit zu ermöglichen, ohne dass sie ihr Arbeitsverhältnis aufgeben müssen. Diese „Auszeit“ lässt sich aber durchaus auch an das Ende des Berufslebens legen und für einen frühen Ruhestand nutzen.

Eine Sabbatjahr-Vereinbarung kostet den Arbeitgeber praktisch nichts. Während der Ansparphase erhält der oder die Beschäftigte weniger Entgelt ausgezahlt. Das angesparte Guthaben wird dann für die Entgeltzahlung während des Freistellungs-Jahres verwendet. Läuft die Sabbatjahrvereinbarung über 2 Jahre (1 Jahr Anspar- und 1 Jahr Freistellungsphase), erhält der oder die Beschäftigte die ganze Zeit über 50 % des Brutto-Entgelts. Beträgt die Laufzeit 4 Jahre, erhält er oder sie 75 %, bei 6 Jahren 83,3 %. Da bei weniger Einkommen niedrigere Steuersätze zu zahlen sind, sind die Netto-Einbußen geringer. Im Internet gibt es Gehalts-Rechner, mit denen man die Auswirkungen auf das Netto ermitteln kann, zum Beispiel unter www.ihre-vorsorge.de

Nachteil: Da es keine Aufstockung gibt, ist eine Sabbatjahr-Vereinbarung finanziell wesentlich ungünstiger als Altersteilzeit. Rente und Zusatzversorgung werden aufgrund der geringeren Einzahlungen um mehrere Prozent niedriger ausfallen.

Vorteil: Der Arbeitgeber kann einen Sabbatjahr-Antrag nur aus „dringenden“ Gründen ablehnen. Da der oder die Beschäftigte nach der Freistellung ohnehin in Rente geht, sind solche Ablehnungsgründe nur sehr schwer vorstellbar.

Die Sabbatjahr-Regelung finden Sie im ABD Teil D, 5. unter www.onlineABD.de

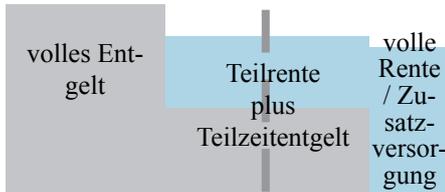


Foto: Rifa Thielen/Pixelio

FALTER (Flexible Altersarbeitszeit)



Soviel Geld bekommen Sie



Wer per „FALTER“ in den Ruhestand wechselt, arbeitet nicht kürzer, sondern länger – dafür mit halber Arbeitszeit.

Die Laufzeit von FALTER beginnt zwei Jahre vor Erreichen des Monats in dem abschlagsfreie Altersrente bezogen werden kann und geht dann zwei Jahre über diese Altersgrenze hinaus. Gegen die einzelvertragliche Vereinbarung einer kürzeren Laufzeit bestehen keine Bedenken, wenn der Zeitraum vor und nach Erreichen des Rentenalters für eine abschlagsfreie Rente jeweils gleich lang ist.

Während der Laufzeit arbeiten Sie mit der Hälfte des bisherigen Beschäftigungsumfangs und erhalten die Hälfte Ihres Brutto-Entgelts. Zum Ausgleich beziehen Sie Teilrente (mit Abschlägen). Wenn Sie dann voll in Ruhestand gehen, bekommen Sie wegen der längeren Arbeitsphase sogar geringfügig mehr Vollrente als ohne FALTER. Teilrente gibt es nur aus der gesetzlichen Rentenversicherung – nicht aus der Zusatzversicherung!

Wann kann ich FALTER in Anspruch nehmen?

Die Voraussetzungen für den Bezug einer „Teilrente“ sind die gleichen wie bei „vorzogener Rente“. Ein Rechtsanspruch auf FALTER besteht nicht. Der Arbeitgeber kann aus „betrieblichen Gründen“ ablehnen, wenn sich Teilzeit zum Beispiel nur schwer organisieren lässt oder es schwierig ist, eine Teilzeit-Ersatzkraft zu finden. Das Argument „FALTER ist zu teuer“ wäre allerdings nicht stichhaltig, da FALTER die Einrichtung nahezu nichts kostet.

Passgenau kombinieren

Ruhestandsmodelle lassen sich kombinieren. So spricht nichts gegen ein Sabbatjahr und anschließend vorgezogene Rente. Auch eine Verkürzung der Arbeitsphase der Altersteilzeit durch Abbau eines Arbeitszeitkontos ist möglich. Gut überlegt sein will die Kombination von Sabbatjahr-Modell und Altersteilzeit. Das Sabbatjahr-Modell ist eine Form der Teilzeitbeschäftigung. Beschäftigte haben während der Laufzeit einen verringerten Beschäftigungsumfang. Eine mögliche Altersteilzeit müsste dann auf Basis dieses geringeren Beschäftigungsumfangs vereinbart werden – was zwar die zu leistende Arbeit verringert, aber auch das Einkommen während der Altersteilzeit.



Foto: S. Hofschlaeger/Pixelio

Altersteilzeit kreativ

In 87 % der Fälle wird bei Altersteilzeit das Blockmodell gewählt. Als Alternative sieht das kirchliche Tarifrecht ABD lediglich die Halbierung der Arbeitszeit über die gesamte Laufzeit vor. Aber es geht auch ganz anders.

Warum nicht eine Übergangsphase vereinbaren, in der die alte Kollegin die Nachfolgerin einarbeitet? Vielleicht arbeiten Sie in einer Einrichtung mit saisonalen Arbeitsspitzen: Etwa einer Bildungseinrichtung, in der im Herbst das

neue Programm konzipiert, die Referenten und Referentinnen engagiert, der Haushalt gemacht, die Werbung organisiert werden muss. Sind sich Mitarbeiter beziehungsweise Mitarbeiterin und Arbeitgeber einig, spricht nichts dagegen zu vereinbaren, dass von September bis Februar voll gearbeitet und von März bis August frei gemacht wird.

Eine solche abweichende Arbeitszeitverteilung ist nach dem Altersteilzeitgesetz zulässig und muss gegebenenfalls einzelvertraglich vereinbart werden.

Wo und wann die Mitarbeitervertretung ins Spiel kommt

Altersteilzeit, Sabbatjahr und FALTER sind individuelle Vereinbarungen zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber. Die Mitarbeitervertretung, sofern in der Einrichtung eine gewählt wurde, kommt vor allem ins Spiel, wenn sich Beschäftigte an ihre Vertretung wenden.

Aufgabe der Mitarbeitervertretung ist es, sich um Beschwerden zu kümmern und darauf zu achten, dass alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach Recht und Billigkeit behandelt werden – also zum Beispiel nicht ohne sachlichen Grund bevorzugt oder benachteiligt werden. Beschäftigte können sich von ihrer Mitarbeitervertretung beraten und bei Gesprächen mit dem Arbeitgeber begleiten lassen.



Foto: Markus Heini/Pixelio

Für den Bereich der Altersteilzeit besteht die Möglichkeit, eine Dienstvereinbarung abzuschließen. In dieser können Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung von den tariflichen Vorgaben abweichende Regelungen zur Altersteilzeit vereinbaren. Einzige Einschränkung für solche betrieblichen Regelungen ist, dass die im Altersteilzeitgesetz vorgegebenen Rahmenbedingungen einzuhalten sind.

Sich schlau machen steht am Anfang

Rentenrecht ist durch die vielen in den letzten Jahren erfolgten Änderungen und die zugehörigen Übergangsregelungen kompliziert geworden. Erste Anlaufstelle auf dem Weg zur persönlichen Entscheidung sollte daher die Rentenberatung sein. Dort erfahren Sie, wann Sie persönlich zu welchen konkreten Bedingungen in Ruhestand gehen können.

Sehr persönlich ist die Entscheidung, wann und wie Sie gehen *wollen*. Ist möglichst schneller Ausstieg aus dem Berufsleben Ihr Ziel, kommen „vorgezogene Rente“, Altersteilzeit im Blockmodell oder eine Sabbatjahr-Vereinbarung in Frage. Für den gleitenden Übergang in den Ruhestand bieten sich Altersteilzeit im Teilzeitmodell oder FALTER an.

Ganz ohne finanzielle Einbußen geht es nicht – abgesehen vom FALTER-Modell. Früherer Ruhestand kostet Geld. Rechnen Sie durch, ob Rente plus Zusatzversorgung und gegebenenfalls Ihre private Vorsorge reichen. Für die Bezüge

in Ihrer aktiven Zeit können Sie Ihre Bezüge um eine Proberechnung bitten.

Ob Sie „vorgezogene Rente“ in Anspruch nehmen, entscheiden Sie ganz allein. Bei allen anderen Modellen brauchen Sie eine Vereinbarung mit Ihrem Arbeitgeber. Ein Sabbatjahrmodell kann der Arbeitgeber praktisch nicht ablehnen, auch auf Altersteilzeit haben Sie Anspruch, sofern die Quote an Ihrer Einrichtung

nehmen. Ansonsten gilt: Je schmackhafter oder zumindest akzeptabler die gewünschte Lösung für den Arbeitgeber ist, desto größer sind Ihre Erfolgsaussichten.

Aber Nachfragen kostet nichts und vielleicht ist Ihr Arbeitgeber ja durchaus bereit, Altersteilzeit auch über die Pflicht-Quote hinaus zu genehmigen, vielleicht ist ein FALTER-Vertrag sogar in seinem Interesse ...?



Fundgrube Internet. Broschüren, Bezüge-Rechner ... und vieles mehr finden Sie im Internet. Siehe nebenstehenden Kasten.

Foto: bilderbox

noch nicht überschritten ist. Alles andere ist Verhandlungssache. Der Arbeitgeber ist lediglich verpflichtet, nach billigem Ermessen eine Interessenabwägung vorzu-

Surftipps für Rentensucher

www.ihre-vorsorge.de

Service-Seite der Rentenversicherungsträger. Wenn Sie das Stichwort „Rechner“ eingeben, finden Sie einen

„Renten-Rechner“

„Gehaltsrechner“

(Hier können Sie zum Beispiel ausrechnen, wie sich eine Sabbatjahr-Vereinbarung auf Ihr Netto auswirkt.)

„Altersteilzeitrechner“

(Hier können Sie ausrechnen, wie sich Altersteilzeit auf Ihr Netto auswirkt.)

www.deutsche-rentenversicherung.de

Hier finden Sie umfassende Informationen rund um die gesetzliche Rente, Adressen und Telefonnummern der Beratungsstellen, eine kostenfreie Service-Nummer und viele Broschüren zum downloaden oder bestellen.

www.bvk-zusatzversorgung.de

Hier finden Sie einen Betriebsrenten-Rechner. Im Bereich Service/Broschüren können Sie die pdf-Datei „Ihre Zusatzversorgung“ herunterladen, die unter anderem Infos bietet, wie sich Altersteilzeit auf die Betriebsrente auswirkt.

www.onlineABD.de

Hier finden Sie die tariflichen Regelungen zur Altersteilzeit und zum FALTER-Modell (ABD Teil D, 6a. Regelung zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – FlexAZR) sowie zum Sabbatjahr (ABD Teil D, 5. Sabbatjahrregelung)

Impressum

KODA Kompass

Organ der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe und der Bayer. Versorgungskammer.

Herausgeber- und Autorenanschrift

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

Redaktionsanschrift

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

Die Kontaktdaten Ihrer diözesanen KODA-Vertreter auf Seite 4

Redaktion

Dr. Joachim Eder, Jürgen Herberich, Johannes Hoppe, Hans Reich, Markus Schweizer, Erich Sczepanski, Dr. Christian Spannagl, Manfred Weidenthaler, Robert Winter, Vertreter der Arbeitgeberseite: Roland Huth

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

Layout: Manfred Weidenthaler

Preis: 10 Euro pro Jahr

Abo-Verwaltung, Druck und Auflage

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

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

Genehmigen oder ablehnen?

Chancen und Probleme aus Arbeitgebersicht

Die neuen Tarifregelungen geben Arbeitgebern mehr Entscheidungs- und Gestaltungsmöglichkeiten. Darin liegt die Chance, Altersteilzeit und auch FALTER, als Teil der Personalpolitik aktiv zu nutzen.

Soweit in der Einrichtung die Quote noch nicht erfüllt ist, sind Arbeitgeber, wenn keine „dringenden betrieblichen oder dienstlichen Gründe“ entgegenstehen, verpflichtet, Altersteilzeit zu genehmigen (siehe Seite 9). Das Argument „Altersteilzeit kostet Geld“ reicht für eine Ablehnung nicht aus. Es muss für die Einrichtung tatsächlich objektiv unmöglich oder unzumutbar sein, Alterssteilzeit zu genehmigen. Das kann zum Beispiel der Fall sein, wenn bereits fest steht, dass die Einrichtung während der Laufzeit der Altersteilzeit aufgelöst wird.

Altersteilzeit kann rentabel sein

Ist die Quote erfüllt, haben Beschäftigte keinen Anspruch auf Altersteilzeit. Manchmal ist Altersteilzeit im Interesse des Arbeitgebers, wenn die Einrichtung umstrukturiert, Personal abgebaut oder die Altersstruktur verjüngt werden soll. Hier kann dieses Instrument gezielt genutzt werden, um Wissens- und Erfahrungstransfers zu sichern und personelle Neustarts zeitlich zu optimieren. In diesem Fall steht es frei, über die Quote hinaus Altersteilzeit zu vereinbaren.

Schneller Personalabbau im Teilzeitmodell

Kurzfristiger Personalabbau lässt sich mit dem Teilzeitmodell erreichen, da der oder die Beschäftigte von Beginn der Altersteilzeit an nur noch halftig arbeitet. Dies kann ein sozial verträglicher Lösungsweg sein, wenn sofortiger Personalabbau erforderlich ist und Kündigungen vermieden werden sollen.

Mit neuem Schwung in die Zielgerade

Die Perspektive eines früheren Ruhestands oder halbiertes Arbeitszeit kann Beschäftigten wieder neuen Schwung und Energie verleihen, die der Einrichtung zugute kommen. Wird eine jüngere Ersatzkraft mit geringerem Entgelt angestellt, können die zusätzlichen Kosten für die Altersteilzeit ganz oder teilweise ausgeglichen werden. Im Vergleich zur früheren Form der Altersteilzeit ist die Entgeltaufstockung (früher auf 83 % des Netto) wesentlich geringer. Die neue Altersteilzeit kann daher im Einzelfall für Arbeitgeber auch wirtschaftlich interessant sein.



Altersteilzeit kann sich rechnen. Stellenüberhänge können abgebaut werden und jüngere Ersatzkräfte kosten zum Teil deutlich weniger.

Foto: Robert Kneschke/Fotolia



Altersteilzeit als Instrument aktiver Personalpolitik. Oft profitiert auch die Einrichtung vom flexiblen Wechsel in den Ruhestand. Foto: Helder Almeida/Fotolia

FALTER kostet nichts – kann aber einiges bringen

Im Unterschied zu Altersteilzeit kostet FALTER praktisch nichts. Es gibt keine Aufstockungen und Aufzahlungen; der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin erhält genau das Entgelt, das seiner oder ihrer Arbeitsleistung entspricht. FALTER ermöglicht Kompetenztransfer. Da der oder die Beschäftigte nicht von heute auf morgen weg ist, sondern reduziert weiterarbeitet, können Know-how, Erfahrung und Wissen kontinuierlich weitergegeben werden. FALTER stärkt die Motivation. Die Reduzierung der Arbeitszeit verringert Stress und Belastung und kann zu höherer Leistung führen. FALTER ist möglich, wenn die hälftige Beschäftigung sinnvoll organisierbar ist. Da der Beschäftigungsumfang halbiert wird, kann FALTER auch bei einem notwendigen Personalabbau hilfreich sein. Um FALTER nutzen zu können, müssen sich Arbeitgeber und Beschäftigter beziehungsweise Beschäftigte einig sein – erzwungen werden kann dieses Arbeitszeitmodell nicht.

Der Weg in den Ruhestand kann kompliziert sein. Die Artikel dienen der Grundinformation. Details und Sonderfälle sind nicht dargestellt. Wenden Sie sich gegebenenfalls an die Beratungsstellen der Rentenversicherung, die Zusatzversorgungskasse und Ihre Personalstelle.

*Autor des Sonderteils: Manfred Weidenthaler
Fachliche Beratung: Franz Aigner*

Kirchliche Höherversicherung und Pflegetagegeld jetzt auch online

Exklusiv für alle kirchlichen Mitarbeiter sind jetzt eigene Internetseiten für die kirchliche Höherversicherung (820K), die Pflegetagegeldversicherung und die Private ErgänzungsPolice (PEP) eingerichtet. Unter www.vkb.de/kirchen können Sie sich online informieren, Beiträge ausrechnen und auch gleich den Aufnahmeantrag stellen.

Verlassen Sie sich als gesetzlich Krankenversicherter bei Ihrer Gesundheit nicht allein auf die Kassenleistungen

Ergänzen Sie die Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV). Immer wieder werden die Leistungen der GKV gekürzt. Egal ob im Krankenhaus, bei Brillen und Kontaktlinsen oder beim Zahnarzt – überall müssen Sie Zuzahlungen leisten. Mit der kirchlichen Höherversicherung und den PEP-Tarifen haben Sie die Möglichkeit, den Versicherungsschutz der GKV individuell nach Ihren Wünschen zu erhöhen. Von der Grundabsicherung bis zum „Rundum-Sorglos-Paket“ ist alles möglich.

Überlassen Sie auch im Pflegefall nichts dem Zufall

Pflegebedürftigkeit ist eines der am meisten unterschätzten Risiken und für Sie steht einiges auf dem Spiel.

Kennen Sie die 6 Irrtümer zum Pflegefall?

1. Ich werde kein Pflegefall

Richtig ist:

- Die Lebenserwartung steigt
- Von den über 75- bis 85-Jährigen sind rund 35 % pflegebedürftig
- Von den über 85- bis 89-Jährigen sind 38 % pflegebedürftig
- Von den über 90-Jährigen sind sogar 61 % pflegebedürftig



2. Wenn ich ein Pflegefall werde, dann nur kurz

Richtig ist:

- Die durchschnittliche Verweildauer in den Pflegeheimen beträgt 52,6 Monate – also mehr als 4 Jahre
- Frauen werden in der Regel länger gepflegt, Männer eher kürzer

3. Ich werde von meiner Familie gepflegt!

Richtig ist:

- Eltern und ihre Kinder leben immer öfter an verschiedenen Orten
- Frauen sind häufiger berufstätig
- Die Pflege innerhalb der eigenen Familie wird dadurch erheblich erschwert

4. Die gesetzliche Pflegeversicherung ist sicher!

Richtig ist:

- Die Anzahl der Menschen, die pflegebedürftig werden, steigt sprunghaft an
- Gleichzeitig sinkt die Zahl der Berufstätigen, die in die gesetzliche Pflegeversicherung einzahlen
- Die Ausgaben für die soziale Pflegeversicherung steigen massiv

5. Die gesetzliche Pflegeversicherung reicht aus

Richtig ist:

- Ein Pflegeheim kostet für die Pflegestufe III durchschnittlich 3 200 Euro im Monat
- Die gesetzliche Pflegeversicherung zahlt monatlich maximal 1 510 Euro
- Können Sie jeden Monat den Rest von 1 690 Euro zahlen?

6. Pflegekosten kann ich aus meinem Einkommen und Vermögen bezahlen

Richtig ist:

- 38 % der vollstationären Pflegebedürftigen sind Sozialhilfeempfänger
- Das Sozialamt kann in bestimmten Fällen auf nahe Angehörige zurückgreifen

Wenn Sie Hilfe suchen bei ihrer individuellen Absicherung der Versorgungslücken, besuchen Sie uns doch einfach unter www.vkb.de/kirchen.

Haben Sie Fragen? Rufen Sie einfach unter (0 89) 21 60-85 05 bei uns an. Wir helfen Ihnen gerne weiter.

KODA trifft Bischöfskonferenz

30 Jahre kirchliches Tarifrecht – Jubiläum auf dem Domberg



KODA-Vorsitzender Hans Reich und Erzbischof Reinhard Marx, Vorsitzender der Freisinger Bischofskonferenz.

Am Anlass des 30-jährigen Bestehens der Bayerischen Regional-KODA trafen sich im Kardinal-Döpfner-Haus in Freising die bayerischen Bischöfe mit den KODA-Mitgliedern zu einem Begegnungs- und Gesprächsabend. Vorsitzender Hans Reich begrüßte die Mitglieder der Freisinger Bischofskonferenz mit ihrem Vorsitzenden Erzbischof Reinhard Marx. Die Kommission sehe es, so Reich, als Anerkennung und Wertschätzung ihrer Arbeit an, dass diese Begegnung heute stattfindet. Jubiläen zählten in unserer schnelllebigen Zeit wohl zu den wenigen Anlässen, um einen Moment innezuhalten, sich auf die aktuelle Lage zu besinnen und schließlich den Blick nach vorne zu richten, machte der KODA-Vorsitzende deutlich.

Erzbischof Marx: Wir sind weder auf Arbeitgeber- noch auf Arbeitnehmerseite

Erzbischof Reinhard Marx ergriff als Vorsitzender der Freisinger Bischofskonferenz das Wort. Die vergangenen 30 Jahre hätten gezeigt, dass die Bayerische Regional-KODA ihrem Auftrag, ein einheitliches, regionales und kirchliches Arbeitsrecht zu gestalten, in guter Weise gerecht geworden sei. Eine Einmischung der Bischöfe in die KODA-Verhandlungen habe es in der Vergangenheit nicht gegeben, er sei auch froh darüber, dass dies in der KODA-Ordnung nicht mehr vorgesehen ist. „Wir Bischöfe sind neutral, wir stehen weder auf der Arbeitgeberseite, noch auf der Arbeitnehmerseite.“ so Marx und augenzwinkernd weiter: „Lieber sperre ich Sie bei Wasser und Brot ein, so lange bis Sie eine tragfähige Lösung gefunden habe, als dass ich als Bischof eine Entscheidung in arbeitsvertragsrechtlichen Fragen treffen

würde.“ Das sei auch deshalb notwendig, um nicht die staatliche Akzeptanz des kircheneigenen Weges bei den Tarifregelungen zu gefährden. Die Grundlagen, die in den vergangenen 30 Jahren KODA-Arbeit gelegt wurden, seien eine gute Basis, um die neuen Herausforderungen angesichts der schwierigeren finanziellen Rahmenbedingungen zu meistern. Abschließend dankte Erzbischof Marx allen, die in den zurückliegenden 30 Jahren in der KODA mitgewirkt und so der Kirche gedient haben. Für die Zukunft wünschte er die erforderliche Ausdauer, Kompromissbereitschaft und Gottes reichen Segen.

Reich: Wir dürfen stolz auf das Erreichte sein

30 Jahre Bayerische Regional-KODA seien für alle Mitglieder ein Anlass, mit Stolz und Selbstbewusstsein auf die Arbeit

zurückzublicken, resümierte KODA-Vorsitzender Hans Reich. Trotz wechselnder personeller Zusammensetzung sei es den Mitgliedern der Bayerischen Regional-KODA in den zurückliegenden 30 Jahren immer gelungen, gegenseitiges Verständnis und Vertrauen herzustellen, um ganz im Sinne der Grundordnung des kirchlichen Dienstes sachgerechte Lösungen zu finden. Es beruhe auf der Bereitschaft, den Gesprächsfaden zwischen Dienstnehmer- und Dienstgebervertretern auch in schwierigen Situationen nicht abreißen zu lassen und nach Kompromissen zu suchen. Auf diese Weise sei die Bayerische Regional-KODA in den 30 Jahren ihres Bestehens dem erteilten Auftrag, einheitliche Arbeitsbedingungen für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schaffen, in einer guten Weise gerecht geworden. Mit einem kurzen Rückblick auf die Anfänge im Oktober 1980 erwähnte Hans Reich dabei Persönlichkeiten, die die Arbeit der Bayerischen Regional-KODA in besonderer Weise prägten. Er erinnerte an die Vorsitzenden, an Weihbischöfe, Generalvikare und andere Persönlichkeiten auf beiden Seiten, die durch ihre Sach- und Sozialkompetenz, entscheidend zu der guten Entwicklung beigetragen haben.

30 Jahre Orientierung am öffentlichen Dienst

Nicht ohne Stolz verwies er darauf, dass er selbst noch das einzige Mitglied sei, das seit der Gründung 1980 die Arbeit der KODA aktiv mitgestalte. Wegen der weitgehenden Vergleichbarkeit des kirchlichen Dienstes mit dem öffentlichen Dienst hatte die Bayerische Regional-KODA mit Beschluss vom 7. Oktober 1981 die Anwendung des Bundesangestelltentarifs



Dr. Stefan Korta, Sprecher der Dienstgebervertreter in der KODA

(BAT) in seiner jeweils gültigen Fassung als Grundsatz festgeschrieben. Dieser Grundsatzbeschluss wirkt bis heute fort. Mit dem Systemwechsel 2005 zum „Neuen ABD“ habe die KODA auf Initiative der Mitarbeiterseite das „Dranbleiben am öffentlichen Dienst“ fortgeschrieben. Auch nach Übernahme des neuen Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes, des TVöD, sei die so genannte „Vergütungsautomatik“ uneingeschränkt gewährleistet. Dadurch werde sichergestellt, dass auch zukünftig das kirchliche Tarifrecht ABD nicht in die Beliebigkeit einzelner Interessen gestellt ist. In seiner Eigenschaft als Sprecher der Mitarbeiter gab Reich den Sorgen Ausdruck, die bei den Beschäftigten durch die aktuelle Diskussion um den Dritten Weg der Kirche und die Änderungsabsichten der Grundordnung vorhanden sind. Insbesondere den „Verdrängungswettbewerb“ durch Lohndumping, der gerade in Einrichtungen der Diakonie und Caritas vorherrsche, gelte es zu beachten. Dieser – politisch gewollte – Verdrängungswettbewerb beeinträchtigt nicht nur die Arbeitsverhältnisse der Betroffenen, sondern wirke in alle kirchlichen Bereiche hinein. Es bestehe die Gefahr, dass dadurch auf Dauer die Glaubwürdigkeit der Kirche im Hinblick auf die Forderung der Katholischen Soziallehre nach Lohngerechtigkeit beschädigt werde.

Korta: Unbedingter Wille zum Gespräch und gemeinsames Ringen sind notwendig

Als Sprecher der Dienstgebervorteiler dankte der stellvertretende KODA-Vorsitzende Dr. Stefan Korta den Bischöfen, dass sie sich im Rahmen der Tagung der Freisinger Bischofskonferenz die Zeit

genommen haben, mit der Kommission diese Feierstunde zu begehen. Er richtete den Blick auf die Aufgaben der Bayerischen Regional-KODA, die darin bestehen, die arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen für

das kirchliche System der Schaffung von arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen nicht denkbar, es wäre ohne die Bereitschaft zum konstruktiven Gespräch von vorn herein zum Scheitern verurteilt. Anlässlich des



Einander besser verstehen lernen. Nach den offiziellen Reden blieb viel Raum für das informelle Gespräch – manchmal humorvoll, manchmal ernst und gelegentlich kontrovers.

Fotos dieser Doppelseite: S. Steiner-Püschel

die Beschäftigten im kirchlichen Dienst in Bayern zu beraten, zu beschließen und diese dann den Diözesanbischöfen zur Inkraftsetzung vorzulegen. Dabei sei das Besondere, dass bei der Beratung und Beschlussfassung das so genannte Konsensprinzip gelte. Dieser Anspruch setze vor allem eines voraus: den unbedingten Willen zum Gespräch und zum gemeinsamen Ringen um akzeptable und praktikable Regelungen. Ohne Willen, so Korta, wäre

30-jährigen Bestehens solle an dieser Stelle nicht verschwiegen werden, dass in der Bayerischen Regional-KODA stets diese Bereitschaft bestanden habe. Abschließend dankte Korta den bayerischen Bischöfen für das Vertrauen, das sie in die Mitglieder der Bayerischen Regional-KODA setzen.

Den Worten schlossen sich gute Gespräche und ein reger Gedankenaustausch an.

Hans Reich

Beschäftigungsverbote für Schwangere in Kindertagesstätten

Klare gesetzliche Vorschriften – Arbeitgeber wacht über ihre Einhaltung

Beschäftigungsverbote stellen Kindertagesstätten vor erhebliche Herausforderungen. Der Dienstplan muss von heute auf morgen umgeworfen und eine Ersatzkraft kurzfristig gefunden werden. Doch die strengen Regelungen haben ihren Sinn – die Gesundheit und das Leben der werdenden Mutter und vor allem des Kindes sollen geschützt werden.

Für Beschäftigte in Einrichtungen der vorschulischen Kinderbetreuung, insbesondere für werdende Mütter, besteht ein im Vergleich zur Durchschnittsbevölkerung höheres Risiko sich vor allem mit viralen Kinderkrankheiten zu infizieren. Bei Erwachsenen können diese Infektionen zu schweren Krankheitsverläufen führen, bei Schwangeren ist zusätzlich das Kind im Mutterleib gefährdet. Missbildungen für den Embryo, Fruchttod oder eine Totgeburt sind in Abhängigkeit vom Verlauf möglich.

Träger schon vor der Schwangerschaft gefordert

Der Arbeitgeber muss daher nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) "Vorkehrungen und Maßnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter treffen" (§ 2 Abs. 1 MuSchG). Der Arbeitgeber – das heißt jeder Kindertageträger – ist nach Arbeitsschutzgesetz und § 1 der „Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz“ (MuSchArbV) verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen und die daraus resultierenden Schutzmaßnahmen für seine erzieherisch tätigen Mitarbeiterinnen festzulegen. Zu diesem Zweck hat er möglichst vor dem Eintreten einer Schwangerschaft eine Gefährdungsbeurteilung vorzunehmen. Anhand dieser sollen notwendige Maßnahmen für den Fall einer Schwangerschaft festgelegt werden. Das heißt bereits zu Beginn der Tätigkeit – nicht erst bei Eintreten einer Schwangerschaft – wird der Impf- und Immunstatus erhoben. Die allgemeine Gefährdungsbeurteilung wird dann im Falle der Schwangerschaft durch eine Gefährdungsbeurteilung nach Mutterschutzgesetz ergänzt.

Das Ergebnis ist der Mitarbeiterin und eventuell der Mitarbeitervertretung formlos mitzuteilen.

Sobald eine Mitarbeiterin ihre Schwangerschaft dem Arbeitgeber anzeigt, ist die Aufsichtsbehörde durch den Arbeitgeber unverzüglich zu benachrichtigen. Darüber hinaus muss der Arbeitgeber, sobald ihm eine Schwangerschaft bekannt wird (und nicht erst, wenn sie ihm offiziell gemeldet wird), ein Tätigkeitsverbot aussprechen bis nach Vorlage der serologischen Blutuntersuchungen feststeht, ob die Erzieherin weiterarbeiten darf oder nicht. Die Ergebnisse der Laboruntersuchungen unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht, werden dem Arbeitgeber also nicht mitgeteilt. Der Arzt empfiehlt dem Arbeitgeber lediglich bestimmte Maßnahmen. Auf Grundlage dieser Gefährdungsbeurteilung (etwa bei fehlender Immunität) spricht der Arbeitgeber entsprechende Tätigkeitseinschränkungen oder "generelle Beschäftigungsverbote" aus. "Individuelle Beschäftigungsverbote" nach § 3 MuSchG können von behandelnden Ärzten und Ärztinnen ausgesprochen werden, wenn "Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist". Darunter fallen Gefährdungen, die in der Person der Schwangeren liegen (etwa vorzeitige Wehen bei bestimmten Tätigkeiten). Auf Wunsch der schwangeren Mitarbeiterin können Beschäftigungsverbote nicht aufgehoben werden.

Impfungen sind Beschäftigten anzubieten

Die Umsetzung der Biostoffverordnung hilft, (zukünftige) Schwangere



Beschäftigungsverbote sind strikt einzuhalten. Selbst wenn die Mitarbeiterin mit der Weiterarbeit einverstanden wäre, muss ihr der Arbeitgeber die Arbeit am Kind untersagen.

Fotos: bilderbox; Thommy Weiss/pixelio

durch rechtzeitige Impfung vor Infektionen zu schützen. Als Vorsorge gegen Infektionsgefahren am Arbeitsplatz hat der Arbeitgeber nach der Biostoffverordnung arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen zu veranlassen und Impfungen anzubieten, wenn die Beschäftigten den entsprechenden Erregern infolge ihrer Tätigkeit ausgesetzt sein können. Allerdings stehen nicht für alle Erreger Impfungen zur Verfügung, so zum Beispiel nicht bei Ringelröteln und bei Zytomegalie (gehört zur Familie der Herpes-Viren).

Bis zur Feststellung der Immunität muss die Schwangere umgesetzt beziehungsweise freigestellt werden. Es wird darauf hingewiesen, dass bei den meisten Infektionskrankheiten das Hauptrisiko in den ersten Wochen der Schwangerschaft liegt, wenn die Schwangerschaft oft noch gar nicht bekannt ist. Das unterstreicht die Notwendigkeit rechtzeitiger Impfungen.

Keine Arbeit am Kind ohne Immunitätsnachweis

In Kindertageseinrichtungen müssen bei den folgenden Erkrankungen bei fehlender Immunität Tätigkeitsverbote beziehungsweise -einschränkungen ausgesprochen werden:

- Röteln: bis Ende der 20. Schwangerschaftswoche für Umgang mit Kindern und Jugendlichen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr
- Ringelröteln: bis Ende 20. Schwangerschaftswoche für Umgang mit Kindern bis vollendetem 6. Lebensjahr; ältere Kinder dürfen bei räumlicher Trennung betreut werden (zum Beispiel Hort).
- Masern, Mumps: gesamte Schwangerschaft für Umgang mit Kindern bis vollendetem 6. Lebensjahr
- Windpocken: gesamte Schwangerschaft für Umgang mit Kindern (bis vollendetem 10. Lebensjahr)
- Zytomegalie: gesamte Schwangerschaft für Umgang mit Kindern jünger als 3 Jahre oder behinderten Kindern unter Vermeidung von Kontakt zu Körperausscheidungen
- Hepatitis A: beim Auftreten in der Einrichtung bis 51 Tage nach dem letzten Fall
- Scharlach: beim Auftreten in der Einrichtung bis 5 Tage nach dem letzten Fall (keine Antikörper-Bestimmung)
- Keuchhusten: beim Auftreten in der Einrichtung bis 21 Tage nach dem letzten Fall (keine Antikörper-Bestimmung)
- Grippe: beim Auftreten in der Einrichtung bis 6 Tage nach dem letzten Fall (keine Antikörper-Bestimmung)
- Hepatitis B: bei Betreuung von behinderten oder aggressiven Kindern sowie bei Auftreten in der Einrichtung

In Waldkindergärten können besondere Gefährdungen auftreten (Borreliose). Bei Fragen können sich Beschäftigte an den Betriebsarzt beziehungsweise die Betriebsärztin wenden.

Beispiel: Frau M. arbeitet als Erzieherin in einer Kindertageseinrichtung. Sie wird schwanger und teilt dies dem Arbeitgeber mit. Da dem Arbeitgeber keine betriebsärztliche Bescheinigung vorliegt, wonach Frau M. eine ausreichende Immunität gegenüber den

üblichen Kinderkrankheiten wie Masern, Röteln, Windpocken und so weiter besitzt, ist unklar, ob Frau M. und ihr Kind vor einer erhöhten Gefährdung am Arbeitsplatz geschützt sind. Der Arbeitgeber muss sie deshalb umgehend von den Tätigkeiten als Erzieherin freistellen, da ohne entsprechende Untersuchung nicht ausgeschlossen werden kann, dass sich Frau M. aufgrund eines eventuell fehlenden Immunschutzes mit einer Kinderkrankheit anstecken könnte. Der Arbeitgeber muss Frau M. außerdem eine betriebsärztliche Untersuchung ermöglichen. Er darf sie als Erzieherin erst wieder einsetzen, wenn ihm eine betriebsärztliche Bescheinigung vorliegt, aus der hervorgeht, dass für Frau M. und ihr Kind keine erhöhten Gefährdungen anzunehmen sind (Quelle und weitere Infos: www.schwanger-in-bayern.de, rechts oben „A-Z“ anklicken, Begriff „Mutterschutz (Beschäftigungsverbot)“ wählen).

Ein ärztliches Beschäftigungsverbot ist für den Arbeitgeber bindend (§ 3f Mutterschutzgesetz). Allerdings ist es möglich, eine Erzieherin, die die Voraussetzungen für ein Beschäftigungsverbot erfüllt, mit einer anderen zumutbaren Tätigkeit weiterzubeschäftigen, bei der kein entsprechendes Risiko besteht.

Was nach Meldung der Schwangerschaft zu tun ist

Sobald die werdende Mutter dem Arbeitgeber die Schwangerschaft mitgeteilt hat, hat dieser unverzüglich den Betriebsarzt davon zu informieren (§ 3 Arbeitsschutzgesetz in Verbindung mit der „Verordnung zur arbeitsmedizinischen

Vorsorge“). Die werdende Mutter ist bis zum Vorliegen der betriebsärztlichen Bescheinigung vom Arbeitgeber vorläufig von Tätigkeiten mit direktem Kontakt zu Kindern freizustellen. Nach Meldung einer Schwangerschaft ist vom Betriebsarzt mit einer Titerbestimmung (der Titer ist in der Biologie und Medizin ein Maß für eine Konzentration, zum Beispiel eines Antikörpers oder Antigens) die vorhandene Immunisierung bezüglich zum Beispiel Keuchhusten, Masern, Mumps, Röteln, Ringelröteln, Windpocken und Zytomegalie, festzustellen. Weitere Titerbestimmungen können im Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung nach § 7 BioStoffV notwendig sein. Bei negativer Titerbestimmung ist das Aussprechen des Beschäftigungsverbotes oft unumgänglich.

Fragen nach Schwangerschaft und Impfschutz bei der Einstellung verboten

Der Europäische Gerichtshof hat entschieden, dass die Frage nach einer Schwangerschaft beim Einstellungsgespräch unzulässig ist, da sie gegen das Diskriminierungsverbot verstoßen würde. Dies gilt auch für die Frage nach einem Impfschutz zur Vermeidung eines Beschäftigungsverbotes bei Schwangerschaft. Die Bewerberin hat sogar arbeitsrechtlich das Recht die Frage nach dem Impfschutz un wahr zu beantworten. Liegt jedoch von der Bewerberin eine Immunitätsbescheinigung vor, aus der nicht klar erkennbar ist, ob die Bewerberin den gesundheitlichen Anforderungen genügt, kann der Dienstgeber auf seine Kosten ein zusätz-

liches Attest verlangen. Prinzipiell sind die Kosten für die serologischen Untersuchungen und die damit verbundenen ärztliche Leistungen vom Dienstgeber zu zahlen, da es sich nicht um diagnostische oder therapeutische Leistungen handelt. Ebenso die Kosten von nachgehenden Immunitätskontrollen und von Impfungen, auf die der Dienstgeber hinwirkt. Für die Beschäftigte besteht in jedem Fall, auch bei einer Pflichtuntersuchung, keine Impfverpflichtung.



Sinnvoll aber nicht verpflichtend. Rechtzeitige Schutzimpfungen können Leben retten – erzwingen darf der Arbeitgeber die Impfungen aber nicht.

Foto: bilderbox

Hans Reich

Auch das sind Berufe der Kirche

Mitarbeiter im Kirchenforst



Fotos: E. Sczepanski

Die stattlichen Pfarrhöfe zeugen in vielen Dörfern noch von umfangreichen landwirtschaftlichen Betrieben, die in früheren Jahren den Unterhalt des Ortspfarrers und der anderen kirchlichen Beschäftigten „im Dorf“ sicherten. Manchmal soll sogar der Dorfpfarrer zugleich der „größte Bauer im Dorf“ gewesen sein.

Vom einst umfangreichen „Stiftsforst“ sind noch „einige Tagwerk“ geblieben, und ein Teil dieser Wälder wird bis heute von kirchlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bewirtschaftet. Es handelt sich meist um „Streubesitz“ und „Splitterreviere“ also viele kleine und mittlere Wälder in großen räumlichen Entfernungen mit unterschiedlichsten Bodenverhältnissen. Die Bewirtschaftung dieser Wälder stellt eine komplexe Aufgabe dar. Es geht nicht nur darum, standortgerechte „Wirtschaftswälder“ mit hohen Erträgen für die jeweiligen Pfründestiftungen zu „bewirtschaften“. Die kirchlichen Wälder stehen zunehmend

unter dem Auftrag, Gottes Schöpfung und damit artenreiche, ökologisch wertvolle Bestände zu erhalten. Der Klimawandel stellt die Revierförster dabei vor wachsende Probleme – denn Bäume, die heute gepflanzt werden, müssen auch in hundert Jahren noch „standortgerechte“, gesunde Bestände bilden. Diplom-Forstwirte (Fachhochschul-Absolventen), Staatlich geprüfte Forsttechniker, Forstaufseher und Forstwarder teilen sich die Arbeit im Wald, die auch viel Wochenendarbeit, Arbeit zu Abend-, Nacht- und Morgenstunden mit sich bringt. Und eigentlich müsste der Revierförster mit seinen Waldarbeitern überall sein – im Wald um die Sicherheit entlang der Waldwege zu kontrollieren (Verkehrssicherung) und die Holzsammler zu beaufsichtigen (Brennholzselbstverwertung), und natürlich im Büro, um Kultur- und Wirtschaftspläne aufzustellen und vielleicht den einen oder anderen Förderantrag auf den Weg zu bringen.

Erich Sczepanski

Wechsel auf Dienstgeberseite

Herzlich begrüßen wir Frau **Evmarie Haager** als neue Vertreterin der Dienstgeber in der Bayerischen Regional-KODA. Die 29-jährige Juristin ist in der Personalabteilung des Bischöflichen Ordinariats Eichstätt tätig.



Ausgeschieden aus der KODA ist der bisherige Personalreferent der Diözese Passau, **Franz Stadlberger**. In seiner kurzen Mitgliedschaft in der Kommission hat sich Stadlberger durch seine Kompetenz und seinen ganzheitlichen Ansatz schnell hohes Ansehen und große Anerkennung sowohl auf Dienstgeber- als auch auf Mitarbeiterseite erworben. Die Arbeit an der Dienst- und Entgeltordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro prägte er maßgeblich. Wir wünschen ihm alles Gute und Gottes Segen. Vor allem für die neue Aufgabe im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung, die er seit dem Jahreswechsel beim Caritasverband für die Diözese Passau inne hat.

Für Franz Stadlberger wurde **Stefan Häusler** wieder in die Bayerische Regional-KODA berufen. Häusler war schon zu der Zeit KODA-Mitglied, als er noch in Eichstätt als Jurist in der Personalabteilung arbeitete. Jetzt ist er im Bistum Passau als Referent für Arbeitsrecht im Personalreferat tätig.

Unsere guten Wünsche gelten auch **Pater Johannes Bauer**, der als Vertreter der Dienstgeber für die katholischen Schulen über die beiden Amtszeiten der Lehrerkommission KODA-Mitglied war und sein Amt niedergelegt hat.



Eine Nachberufung durch die Freisinger Bischofskonferenz ist noch nicht erfolgt. Pater Johannes Bauer war maßgeblich an der Gestaltung der Sonderregelungen für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen mit ihrer Orientierung am staatlichen Schulen mit ihrer Orientierung am staatlichen Lehrern beteiligt. Als Ordensvertreter hat er die vielfältigen Interessen der Ordenschulträger eingebracht, dabei aber auch hohe Kompromissbereitschaft gezeigt und damit den Weg zum einheitlichen Arbeitsvertragsrecht für Lehrkräfte geebnet.

Markus Schweizer

Warten auf die Entgeltordnung

Eine „unendliche Geschichte“

Mit der „Entgeltordnung“ wird im öffentlichen Dienst und in der Kirche die Eingruppierung und damit die Entlohnung der Beschäftigten geregelt. Der bischöfliche Auftrag an die Bayerische Regional-KODA ist es, kirchliches Arbeitsrecht auf Grundlage der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes zu gestalten. Die Entgeltordnung des öffentlichen Dienstes ist daher auch Grundlage für die Entgeltordnung im kirchlichen Dienst.

2005 wurden die Tarifregelungen des öffentlichen Dienstes grundlegend neu gestaltet – nur die Entgeltordnung nicht. Damals war man der Meinung, die offenen Fragen würde man bis spätestens 2007 geklärt haben. Und für die Übergangszeit sollten erstmal provisorische Übergangsregelungen gelten. Und diese gelten bis heute. Aufgrund der Anbindung an den öffentlichen Dienst auch bei der Kirche.

Blockade im öffentlichen Dienst

Die Tarifverhandlungen des öffentlichen Dienstes ziehen sich. Ein Ergebnis ist seit Jahren überfällig. Vom anfänglichen Reformeifer ist nicht viel übrig geblieben. Lediglich für den Bereich der Länder ist vor Kurzem eine Einigung gelungen. In dem für den kirchlichen Dienst maßgeblichen kommunalen Bereich ist eine Einigung nicht einmal absehbar.

Mitarbeiterseite verhandelt über vorläufige Regelungen

Bis zum Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung werden neu Eingestellte zunächst nach den alten Tätigkeitsmerkmalen aus der Zeit vor der Tarifreform eingruppiert. Anschließend werden sie mit Hilfe von vorläufigen Überleitungstabellen den aktuellen Entgeltgruppen zugeordnet. Das Gleiche gilt für Beschäftigte, die wegen eines Tätigkeitswechsels neu eingruppiert werden. Aufgrund des weitgehenden Wegfalls der früheren „Bewährungsaufstiege“ führt dies gerade für seit Oktober 2005 neue Eingestellte und solche, die seit damals neu eingruppiert wurden, zu finanziellen Nachteilen. Und diese Nachteile werden größer, je länger die Tätigkeit schon ausgeübt wird.

Hart trifft es Beschäftigte, die nach altem Tarifrecht mehrere „automatische“ Aufstiege hatten, vor allem Mesner und

Mesnerinnen sowie B-Kirchenmusiker und -musikerinnen. Zur Milderung der Nachteile erhalten Beschäftigte in diesen beiden Berufsgruppen weiterhin einen Bewährungsaufstieg – natürlich vorbehaltlich einer neuen Entgeltordnung.

Aktuell bemüht sich die Mitarbeiterseite um eine vorläufige „Eckeingruppierung“ in Entgeltgruppe 5. Damit ist gemeint, dass alle Beschäftigten mit 3-jähriger Berufsausbildung bei entsprechender Tätigkeit mindestens nach Entgeltgruppe 5 zu bezahlen sind.

Kirchliche Strukturen und pastorale Arbeit wandeln sich schnell. Und damit wandeln sich die Anforderungen an Berufsgruppen wie Pfarrsekretäre/

innen, Mesner/innen, Kirchenmusiker/innen, Gemeindefereferenten/innen und Religionslehrer/innen. In der KODA wird geprüft, inwieweit deren Entgeltregelungen angepasst werden müssen. Näheres auf Seite 1 bis 3.

Erich Sczepanski



Warten auf Godot. Fast 3 Stunden warten die Zuschauer in Samuel Becketts Stück auf einen imaginären Godot. Das Stück gilt als Höhepunkt „absurden Theaters“. Sechs Jahre warten inzwischen die Beschäftigten im öffentlichen und kirchlichen Dienst auf die neue Entgeltordnung.

Foto: Nina C. Gabriel als Estragon, Wien, 2001

Mehr Freistellung für Schul-MAVEN

Der Freistaat Bayern hat dem – zum Beispiel durch die Umsetzung der Dienstrechtsreform bedingten – gestiegenen Zeitaufwand bei seinen Personalräten Rechnung getragen und die Freistellung der örtlichen Personalräte ab dem Schuljahr 2011/12 neu geregelt. In den meisten Personalräten wird es künftig eine Wochenstunde mehr als Anrechnungsstunde geben.

Nach § 15 Abs. 2 Mitarbeitervertretungsordnung ist auch den Mitarbeitervertretern und -vertreterinnen an den katholischen Schulen in Bayern eine angemessene Freistellung zu gewähren. Da auch an kirchlichen Schulen der Umfang der MAV-Arbeit deutlich gestiegen ist – zumal kirchliche Mitarbeitervertretungen keinen Hauptpersonalrat als Informationsquelle haben wie die staatlichen Personalräte –, sollte der erhöhte Freistellungsumfang auch für die MAVen an katholischen Schulen

gewährt werden. Das katholische Schulwerk in Bayern hat die Schulleiter und -leiterinnen inzwischen entsprechend über die neue staatliche Regelung informiert.

Erhält eine Schul-MAV dennoch keine Freistellung im notwendigen Umfang, kann sie dies nötigenfalls durch das Kirchliche Arbeitsgericht klären lassen.

Christian Spannagl

bisher		neu	
Beschäftigte	Anrechnungsstunden	Beschäftigte	Anrechnungsstunden
20 - 49	1	1 - 29	1
		30 - 59	2
50 - 99	2	60 - 99	3
100 - 149	3	100 - 149	4
150 - 199	4	150 - 199	5

Sabbatjahr in der Praxis

Brigitte und Wolfgang Zecher haben es ausprobiert

Zu Fuß nach Jerusalem? Geht das überhaupt? Ja, es geht: 1 großes Ziel, 4 Füße, 9 Länder, 190 Tage, 4500 Kilometer – und die Sabbatjahr-Regelung im ABD. Die Pastoralreferenten Wolfgang und Brigitte Zecher pilgerten von August 2009 bis Mai 2010 von Würzburg nach Jerusalem, nur unterbrochen von einer Winterpause.

KODA Kompass: Wie sind Sie eigentlich auf die Idee gekommen nach Jerusalem zu pilgern?

Wolfgang Zecher: Am Anfang stand die Entscheidung, nach gut der Hälfte unserer Lebensarbeitszeit ein Sabbatjahr zu machen. Dann tauchte die Idee des Pilgerwegs nach Jerusalem auf. Pilgererfahrung hatten wir früher schon sammeln können, unter anderem auf dem Weg nach Santiago. In Exerzitien wurde diese Idee dann zu einem konkreten Plan, den wir im Sabbatjahr verwirklichen konnten.

KODA Kompass: Sie haben auf Ihrer Pilgerreise eine längere Pause gemacht ...

Brigitte Zecher: Ja, zum einen hat uns der anatolische Winter gezwungen, unseren Pilgerweg in Istanbul für einige Wochen zu unterbrechen. In dieser Winterpause konnten wir uns aber auch auf neue Stellen bewerben. Nach gut 11 Jahren auf unseren bisherigen Stellen wollten wir die Auszeit mit einem Stellenwechsel verbinden. Ein Anspruch auf die bisherige Stelle besteht ja bei einem Sabbatjahr ohnehin nicht.

KODA Kompass: Während des Sabbatjahres und in den Jahren der Anspargphase ist der Verdienst spürbar geringer, oder?

Wolfgang Zecher: Das hängt von der Laufzeit des Vertrags ab, die bis zu neun Jahren betragen kann. Wir hatten einen vierjährigen Vertrag mit dem Arbeitgeber geschlossen – drei Jahre sogenannte Anspargphase und ein Jahr freie Zeit. In diesen vier Jahren haben wir 75% unserer Brutto-Bezüge bekommen bei voller Arbeitszeit – Netto natürlich mehr, weil die Steuern und Sozialabgaben niedriger sind. Dieses reduzierte Einkommen wird auch in der arbeitsfreien Phase des Sabbatjahrs bezahlt.



Lebensträume verwirklichen. Kirchliche Beschäftigte haben Anspruch auf ein Sabbatjahr gemäß Sabbatjahr-Regelung. Ablehnen kann der Arbeitgeber nur aus „dringenden“ Gründen.
Foto: privat

KODA Kompass: 4500 Kilometern zu Fuß bis Jerusalem. Was sind im Rückblick Ihre wichtigsten Erfahrungen?

Wolfgang Zecher: Zunächst einmal: Monatelang ganz anders zu leben – nur mit dem, was im Rucksack ist, ohne Terminkalender, ohne Vorplanung. Jeder Tag war voll von Unvorhersehbarem, von Schwierigem und Belastendem, aber auch viel Schönerem und Bereicherndem. Manches hier hat sich durch den Weg wohltuend relativiert. Sehr bewegt haben uns die Hilfsbereitschaft und die Gastfreundschaft in der Türkei. Und schließlich war es ein innerer Pilgerweg, auf dem wir Vertrauen lernen durften – in uns, in andere Menschen, ins Leben, in Gott.

KODA Kompass: So ein Weg ist sicher nicht jedermanns Sache. Aber ein Sabbatjahr könnten Sie anderen auch empfehlen?

Brigitte Zecher: Ja, wir sind dankbar, dass wir nach gut der Hälfte des Berufslebens diese Auszeit nehmen konnten. Sie hat uns persönlich viel gebracht. Und die Erfahrungen unseres Sabbatjahres werden sicher auch in die neuen beruflichen Aufgaben einfließen.

Das Interview führte Jürgen Herberich

Das Pilger-Tagebuch mit Nachrichten und Fotos vom Weg finden Sie auf www.jerusalemPilger.de, die Sabbatjahrregelung ABD Teil D, 5. auf www.onlineABD.de.

	Jun	Juli	August
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			

Mesner, Kirchenmusiker

Arbeitszeit planen, berechnen, prüfen

Der neue Arbeitszeitkalender 2012 für Mesner und Mesnerinnen sowie Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen ist da. Er enthält Erläuterungen zum Feiertagsausgleich, festen freien Tag ...

Unter www.kodakompass.de, Rubrik Themen-ABC, Stichwort Mesner oder Kirchenmusiker.