

# KODA Kompass

www.kodakompass.de

Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

## Stopp für Leistungsbezahlung

Projektphase Mitarbeitergespräch auf KODA-Ebene abgebrochen – diözesane Fortführung geplant

Die Dienstgeberseite der KODA sieht derzeit keine Möglichkeit mehr, die im öffentlichen Dienst eingeführte Leistungsbezahlung im kirchlichen Dienst zu verwirklichen. Auch eine mögliche Verankerung von Mitarbeitergesprächen im kirchlichen Tarifrecht ABD streben die Arbeitgeber nicht an. Damit ist die Grundlage für das angelaufene Modellprojekt zum Mitarbeitergespräch entfallen. Die Projektsteuerungsgruppe der KODA hat ihre Tätigkeit bis auf weiteres eingestellt.

Mit Hilfe der „Projektphase Mitarbeitergespräch“ sollte bis Ende des Jahres geprüft werden, ob Jahres-Mitarbeitergespräche verbindlich in allen Einrichtungen, vom Ordinariat bis zur Pfarrei, eingeführt werden (wir berichteten). Zugleich sollten die Ergebnisse des Modellversuchs in die Entscheidung darüber einfließen, ob

es später individuelle Leistungsentgelte geben wird.

Um aussagekräftige Ergebnisse zu erhalten, waren für die diözesanen Modellversuche gemeinsame Standards und eine umfassende Evaluation vereinbart. Mit der Entscheidung der DienstgebervertreterInnen gegen eine mögliche Verankerung des Mitarbeitergesprächs im ABD ist dies hinfällig.

Dies sei aber keine Entscheidung gegen Mitarbeitergespräche, betonten die ArbeitgebervertreterInnen. Die in den Diözesen angelaufenen Projekte und Initiativen sollen in diözesaner Verantwortung fortgesetzt werden.

Völlig überrascht von den Entscheidungen der Arbeitgeber waren die MitarbeitervertreterInnen in der KODA. „Äußerst befremdlich“ sei es, dass ein Projekt dieser Größenordnung einseitig

und ohne vorherige Konsultationen mit der Mitarbeiterseite abgebrochen wird. „Das entspricht nicht der üblichen Arbeitsweise in der KODA“ so Dr. Eder, Sprecher der Mitarbeiterseite. Dennoch zog er eine in Teilen positive Bilanz: „Es ist uns gelungen, das Jahres-Mitarbeitergespräch in allen bayerischen Diözesen auf die Tagesordnung zu bringen. Die Themen ‚bessere Führung‘, ‚zielorientierteres Arbeiten‘ und ‚mehr Berufszufriedenheit durch mehr Kommunikation‘ werden weiterverfolgt und bleiben aktuell.“

Schade ist, dass das ‚Gütesiegel KODA‘ für ein von beiden Seiten getragenes Projekt nicht verliehen werden kann. Trotz Abbruchs der KODA-Projektphase

● Fortsetzung auf Seite 2



Foto: Thommy Weiss / pikello



Bis Juni sind für alle Einrichtungen ab 5 Beschäftigten Mitarbeitervertretungen zu wählen.

➤➤➤ Seite 13 bis 15



Manfred Weidenthaler,  
Chefredakteur dieser Ausgabe

## KODA Kompass ab sofort auch für Kirchenverwaltungs- vorstände

### Sehr geehrte Kirchenverwaltungsvorstände,

als neue KODA Kompass-Leser heißen wir Sie herzlich willkommen. Ihre MitarbeiterInnen erhalten den KODA Kompass schon seit 10 Jahren. Künftig können auch Sie als Vorgesetzte von den verständlich und umfassend aufbereiteten Informationen rund um 's kirchliche Arbeitsvertragsrecht profitieren.

Wenn beide – MitarbeiterIn und ChefIn – wissen, was gilt, dann gibt es weniger Ärger und weniger Konflikte. Klarheit über Rechte und Pflichten hilft allen. Deshalb haben die Dienstnehmer- und Dienstgeberseite der Bayerischen Regional-KODA vereinbart, die Zeitschrift ab sofort auch allen Kirchenverwaltungsvorständen zukommen zu lassen – selbstverständlich kostenfrei.

Der KODA Kompass bleibt weiterhin eine Zeitschrift der KODA-Mitarbeiterseite, die in erster Linie für die Beschäftigten gemacht wird. Doch an den Fakten ändert das nichts, allenfalls am Blickwinkel.

Ich hoffe, dass auch Sie künftig von unserer Arbeit profitieren und grüße Sie im Namen des KODA Kompass-Teams

Manfred Weidenthaler,  
Redaktionsleiter

### Fortsetzung von Seite 1

war das Ergebnis die damit verbundene Arbeit wert. Die Mitarbeiterseite hofft, dass sich das Mitarbeitergespräch auf breiter Front durchsetzen wird.“

Durch den Abbruch der KODA-Projektphase Mitarbeitergespräch ist auch die Arbeit an einer möglichen Umsetzung der individuellen Leistungsbezahlung bis auf weiteres beendet. Geplant war ursprünglich, im Falle einer erfolgreichen Einführung der Jahres-Mitarbeitergespräche ab

2010 in einzelnen Einrichtungen Modellversuche zum Leistungsentgelt durchzuführen. 2012 hätte entschieden werden sollen, ob Leistungszulagen oder -prämien im kirchlichen Dienst oder in Teilen des kirchlichen Dienstes eingeführt werden.

Gesichert ist, dass das für die „Leistungstöpfe“ zur Verfügung stehende Geld weiterhin den Beschäftigten zu Gute kommt. Über das Weitere wird die Bayerische Regional-KODA im Laufe des Jahres entscheiden.

Manfred Weidenthaler

## Gerüchte und Fakten



Foto: bilderbox

### Geheime Personalakte

**Gerücht:** „Wer weiß, was die schon alles über dich in der Personalakte haben!“

**Fakt:** Es war und ist verboten für MitarbeiterInnen nachteilige Dinge in den Personalakt aufzunehmen, ohne die Betroffenen vorher zu der Angelegenheit zu hören. Beschäftigte haben Anspruch darauf, dass ihre Stellungnahme ebenfalls zu den Akten genommen wird (§ 3 ABD Teil A, 1.).

Verstößt der Dienstgeber gegen die Vorschrift, darf er seine rechtswidrig gesammelten Unterlagen nicht gegen die Beschäftigten verwenden. Jede/r hat übrigens das Recht, den eigenen Personalakt einzusehen und gegebenenfalls die Entfernung von unzulässigen Unterlagen zu verlangen.

### Der goldene Handschlag

**Gerücht:** „Wenn ich als langjährig Beschäftigte kündige, bekomme ich eine Abfindung.“

**Fakt:** In großen Unternehmen kommt es vor, dass den Beschäftigten Abfindungen angeboten werden. Allerdings in der Regel nur, wenn die Unternehmensleitung Personal abbauen oder Beschäftigte ohne Ärger und Arbeitsgericht los haben will. Das kirchliche Tarifrecht ABD sieht Abfindungen vor, wenn MitarbeiterInnen aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen gekündigt wird. Kündigt ein/e ArbeitnehmerIn selbst, zum Beispiel um

zu einer besser bezahlten Stelle zu wechseln, gibt es für den Arbeitgeber in aller Regel keinen Grund, diese Entscheidung mit einem „goldenen Handschlag“ zu belohnen.

### Das Rentenwunder

**Gerücht:** „Wenn du zwischen Elternzeit und Sonderurlaub einen Tag lang arbeitest, bekommst du später viel mehr Rente.“

**Fakt:** Früher war das tatsächlich so. Ein Tag Arbeit zwischen Elternzeit und Sonderurlaub konnte zu einer wesentlich höheren Zusatzversorgung führen. Mit der Umstellung auf das jetzige Betriebsrentensystem im Jahr 2002 hat sich das erledigt. In der gesetzlichen Rentenversicherung gab es dieses „Rentenwunder“ ohnehin noch nie.

### Beihilfe nach Arbeitsunfall

**Gerücht:** „Bei Arbeitsunfällen zahlt die Beihilfe nicht.“

**Fakt:** Bis 1998 konnte das tatsächlich passieren. Im Beihilfetarif 820 waren Beschäftigte bei dienstlichen Unfällen schlechter gestellt, als bei privaten. Seit der Einführung des kirchlichen Beihilfetarifs 820 K hat sich das allerdings erledigt. Anspruch auf Chefarztbehandlung und Zweibettzimmer besteht im Tarif 820 K immer, egal, ob der Krankenhausaufenthalt dienstlich oder privat veranlasst ist. Gleiches gilt übrigens auch im Tarif 830.

Manfred Weidenthaler

# Die heiße Schlacht um den Urlaubsplan

## Wer darf wann in Urlaub? Was sagen Gesetz und ABD?

Im Januar geht sie spätestens los, die Urlaubsplanung für's neue Jahr. Wer darf während der Schulferien in Urlaub, wer muss zwischen Weihnachten und Neujahr im Büro bleiben? Eine Reihe von gesetzlichen und tariflichen Vorschriften helfen, gerechte Lösungen zu finden.

Zunächst gilt: Urlaub muss beantragt werden. Wie das geschieht, entscheidet der Arbeitgeber. Gibt es keine besondere Regelung, dann gibt jede/r seinen/ihren Urlaubswunsch ab. Der Dienstgeber muss dem Urlaubsantrag entsprechen, außer er hat wichtige Gründe zur Verweigerung des Urlaubstermins.

Dort, wo Urlaubslisten aufgelegt werden, tragen die Beschäftigten zunächst unverbindlich ihre Wünsche ein. Erhebt der Arbeitgeber nicht innerhalb einer angemessenen Frist (4 bis 6 Wochen) Einwände, kann der/die Beschäftigte davon ausgehen, dass die eingetragenen Urlaubszeiten genehmigt sind.

### Wenn alle gleichzeitig wollen

Verweigern kann der Arbeitgeber einen Urlaubswunsch, wenn andere MitarbeiterInnen aus sozialen Gründen Vorrang verdienen. Dies gilt vor allem für die Eltern schulpflichtiger Kinder. Aber auch andere soziale Gesichtspunkte, wie die Berufstätigkeit anderer Familienmitglieder oder der Gesundheitszustand sind zu beachten. So muss etwa im Anschluss an Rehabilitationsmaßnahmen immer Urlaub gewährt werden, wenn Beschäftigte dies beantragen. Darüber hinaus kann der Arbeitgeber auch das Lebensalter und die Dauer der Betriebszugehörigkeit in seine Entscheidung einbeziehen. Selbstverständlich ist auch die Urlaubsverteilung des Vorjahres ein Kriterium, damit nicht immer die gleichen Beschäftigten hintanstehen müssen.

Wo es eine Mitarbeitervertretung (MAV) gibt, ist sie bei der Erstellung von Richtlinien zur Urlaubsplanung zu beteiligen. Die Mitarbeitervertretung entscheidet nicht, wer wann in Urlaub geht, aber sie ist beteiligt, wenn es um die Erstellung des Kriterienkatalogs geht oder die Frage, wann und wie Urlaub zu beantragen ist.

### Mein Wunschtermin 2020

MitarbeiterInnen haben berechtigtes Interesse an einer rechtzeitigen Urlaubspla-



*Ich bin dann mal weg. Einmal vereinbarter Urlaub ist verbindlich.*

*Foto: Daniela Klaghofer / pixello*

nung. Anspruch darauf, den Urlaub schon ein oder zwei Jahre im voraus genehmigt zu bekommen, besteht aber nicht. Wie weit im voraus man Urlaub beantragen kann, ist nirgends genau geregelt. Grundsätzlich gilt, dass man Anspruch auf Festsetzung des Urlaubstermins hat, sobald man Anspruch

auf Urlaub hat. Der Urlaubsanspruch entsteht in der Regel zum Jahresbeginn, also im Januar.

Wenn jemand im Januar in Schiurlaub fahren möchte, hilft dieser Grundsatz natürlich nicht weiter. Hier müssen vor Ort praxisingerechte Regelungen gefunden werden,

## Themen

- **Flexible Beschäftigung**  
*Gericht setzt Grenzen*
- **Vorratskündigung**  
*unzulässig*
- **Rufbereitschaft**  
*Auf Wunsch auch Zeitausgleich*
- **Entgeltumwandlung**  
*Steuerfreigrenzen prüfen*
- **Fahrkosten**  
*doch steuerfrei*
- **Religionslehrer-Aushilfen**  
*Entgelt neu geregelt*
- **Neu in der KODA**  
*Anja Meier-Eisch, OR Rainer Kastl*
- **Kita-Belegung**  
*Gerechtere Entgeltregelung*
- **Kirche letztlich doch ein guter Dienstgeber**  
*Erzbischof Marx im Interview*
- **Gesund auf Dauer**  
*Eingliederungsmanagement BEM*
- **Auf den Punkt gebracht**
  - Kita-Verwaltungstätigkeiten
  - Frei für Vorstellungsgespräche
  - Hinweis auf Abmahnung unterschreiben
- **MAV-Wahlen sind Pflicht**
  - Aufruf der bayerischen DiAGen
  - MAV auf einen Blick,
  - Was zu tun ist, Ansprechpartner

gegebenenfalls unter Beteiligung der Mitarbeitervertretung.

Nicht immer ist allzu frühe Planung im Sinne der Beschäftigten. Denn einmal genehmigter Urlaub lässt sich nur einvernehmlich verlegen.

### Notfall – mein Arbeitgeber braucht mich

Das gilt natürlich für beide Seiten. Der Arbeitgeber kann nicht einfach den Urlaub streichen, weil er gerade einen personellen Engpass hat oder besonders viel Arbeit anfällt. Allenfalls in einem extremen Notfall, der nur durch die persönliche Anwesenheit genau dieses beziehungsweise dieser Beschäftigten bewältigt werden kann, ist es vorstellbar, dass der/die Vorgesetzte eine Urlaubsgenehmigung einseitig zurücknimmt. Selbstverständlich muss der Arbeitgeber dann für daraus folgende Kosten wie die Verlegung einer Urlaubsreise aufkommen.

### In homöopathischer Dosis

Damit Urlaub seinen Erholungszweck erfüllen kann, muss er möglichst zusammenhängend gewährt werden (§ 7 Bundesurlaubsgesetz). Ist das nicht möglich, ist er so zu gewähren, dass mindestens 2 Wochen am Stück frei sind. Der Arbeitgeber darf das Problem, dass alle gleichzeitig frei haben wollen, nicht dadurch lösen, dass er Urlaub nur tage- oder wochenweise gewährt.

### Der Betrieb hat (manchmal) Vorrang

Versagt werden können Urlaubswünsche aus dringenden betrieblichen Gründen, die nach Abwägung aller Umstände im Einzelfall dem Urlaubswunsch entgegenstehen. Das bedeutet, der/die MitarbeiterIn muss zu dem Zeitpunkt objektiv unabkömmlich sein. So wird ein/e GemeindefereferentIn in aller Regel nicht über Weihnachten in Urlaub gehen

können. Die Anforderungen an Urlaubsverweigerungen sind allerdings streng. So kann einem Mesner nicht etwa der Urlaub verweigert werden, weil für ihn dann eine Vertretung gesucht werden muss – eine Vertretung braucht er immer, egal wann der Urlaub ist. Auch das Argument, dass der Chef am liebsten seinen „eigenen“ Kirchenmusiker hat und dieser deshalb nur Urlaub nehmen soll, wenn auch sein Vorgesetzter in Urlaub geht, reicht nicht als Ablehnungsgrund.

### Zwangsururlaub im August

Vor allem in Kindertagesstätten machen Arbeitgeber von der Möglichkeit des Betriebsurlaubs Gebrauch. Im August bleibt die Einrichtung meist geschlossen und die Beschäftigten werden in Zwangsururlaub geschickt. Ein Betriebsurlaub kann nur mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung (MAV) festgesetzt werden (§ 36 Abs. 1 (2) MAVO). Auch in Einrichtungen mit Betriebsurlaub muss den MitarbeiterInnen ein angemessener Teil ihres Jahresurlaubs zur freien Verfügung bleiben. Das Bundesarbeitsgericht hält 40 % der Urlaubstage für angemessen (Urteil vom 28.7.1981). Will oder muss der Dienstgeber seine Beschäftigten 5 oder 6 Wochen „zwangsweise“ nach Hause schicken, kann er dies gegebenenfalls über Mehrarbeitsausgleich tun.

### Mit dem Alter werden's mehr

Bis zum 30. Lebensjahr stehen jedem und jeder 26 Urlaubstage zu, bis zum 40. Lebensjahr sind es dann 29 Tage, danach 30 Tage. In dem Jahr, in welchem der/die Beschäftigte zum Beispiel 30 Jahre alt wird, hat er/sie bereits 29 Tage (§ 26 Abs. 1 ABD Teil A, 1.). Schwerbehinderte MitarbeiterInnen (Behinderungsgrad mindestens 50 %) haben Anspruch auf 5 zusätzliche Urlaubstage (§ 125 SGB IX).

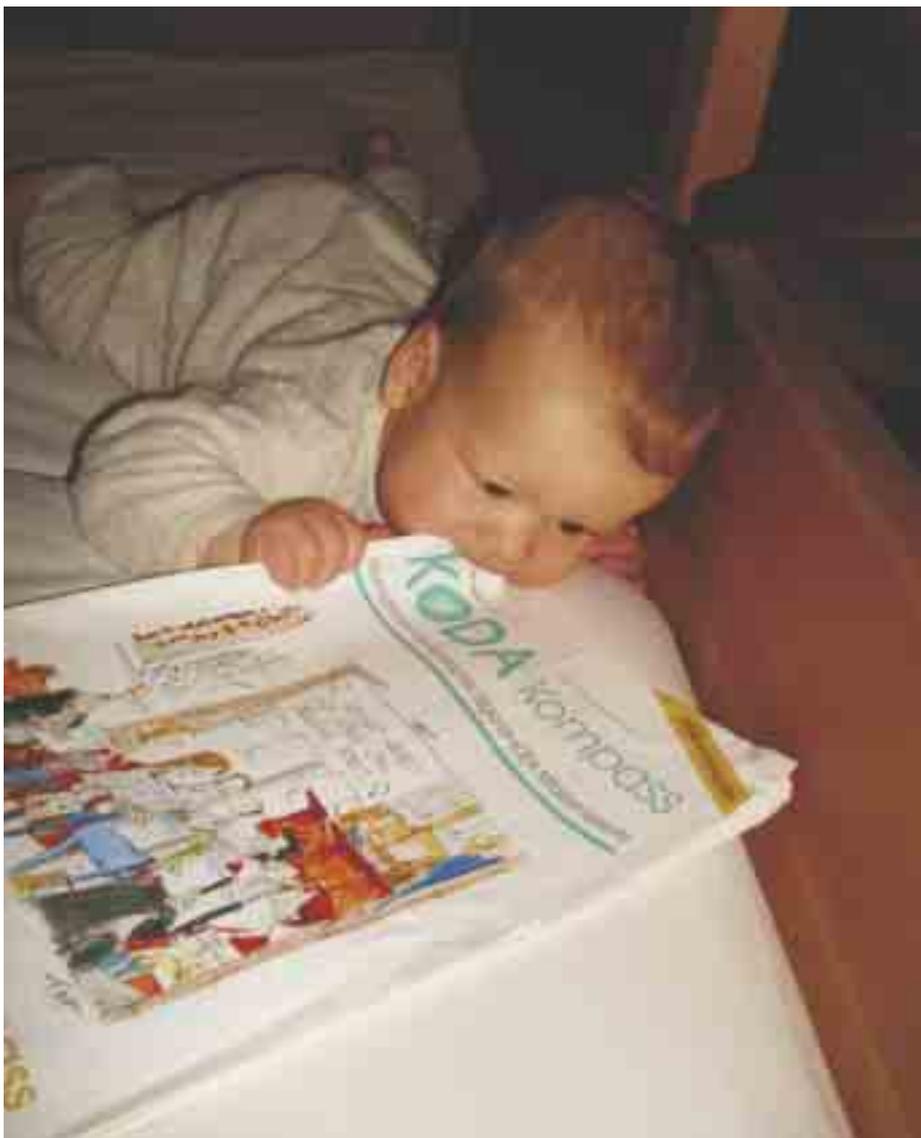
### Vorsicht Resturlaub

Erholungsurlaub muss grundsätzlich innerhalb des Kalenderjahres genommen werden, so das kirchliche Tarifrecht ABD. Übertragener Resturlaub muss bis 31. März angetreten werden. Angetreten heißt: An diesem Tag muss der Urlaub begonnen haben. Nur bei Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen ist eine Verlängerung der Antrittsfrist bis 31. Mai möglich (§ 26 ABD Teil A, 1.).

### Ersatzurlaub nach Krankheit

Wer im Urlaub krank wird, erhält Ersatzurlaub. Eine im Urlaub eingetretene Arbeitsunfähigkeit muss aber unverzüglich mitgeteilt und vom ersten Tag an durch eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachgewiesen werden.

Manfred Weidenthaler



Hat den KODA Kompass zum Fressen gern. Jakob, unser jüngster Leser. Eingesandt von Andrea Kampitsch.

# Arbeit auf Abruf

## Flexibler Anteil maximal 1/5

**A**rbeitgeber legen zunehmend Arbeitsverträge vor, die einen flexiblen Beschäftigungsanteil enthalten. Dadurch wird etwa bei schwankenden Belegungszahlen in Kindertagesstätten ein Stück des Betriebsrisikos auf die Beschäftigten verlagert. Der Arbeitgeber muss bei sinkender Auftragslage nur für die tatsächlich angefallene Arbeitsleistung zahlen, bei steigendem Arbeitsanfall muss er keine Überstunden anordnen.

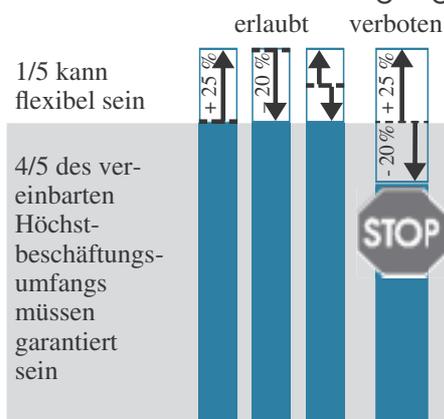
Das Bundesarbeitsgericht hat diese Praxis erlaubt, allerdings nur in engen Grenzen, was den Anteil solcher „Arbeit auf Abruf“ betrifft. Denn schließlich steht dem Risiko des Arbeitgebers ein berechtigtes Interesse der Beschäftigten nach Planungssicherheit für ihr Einkommen und ihre Freizeit gegenüber. Solche Verträge müssen eine feste Stundenzahl enthalten. Von der kann durch abrufbare Zeitanteile abgewichen werden: Wenn die Höchststundenzahl angegeben ist, bis zu 20 % nach unten oder wenn die Mindeststundenzahl angegeben ist, bis zu 25 % nach oben – was wieder einem Fünftel des Höchstbeschäftigungsumfangs entspricht. Beträgt die vereinbarte Stundenzahl etwa 30 Wochenstunden, sind höchstens entweder minus 6 Stunden oder plus 7,5 Stunden Anteil von Arbeit auf Abruf möglich. Wichtig ist, dass der Anteil abrufbarer Arbeitsleistung insgesamt nicht höher als ein Fünftel des vertraglich vereinbarten Höchstbeschäftigungsumfangs sein darf. Eine Klausel, die 20 % nach unten und gleichzeitig 25 % nach oben zulässt, ist unwirksam. Um zu ermitteln, welche Arbeitszeit dann tatsächlich gilt,

*Grenzenlos flexibel. So wünschen sich manche kirchliche Arbeitgeber ihre Beschäftigten.*  
Foto: KNA-Bild



bedarf es nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts einer ergänzenden Vertragsauslegung, bei der die zuletzt durchschnittlich geleistete Arbeitszeit eine wesentliche Rolle spielt. Vielfach wird dann die vereinbarte fixe Arbeitszeit das Ergebnis sein.

### Grenzen flexibler Beschäftigung



Der Arbeitgeber kann neu Einstellenden einen Vertrag mit abrufbaren Arbeitszeitanteilen anbieten. Wird allerdings bereits Beschäftigten im Zuge einer Veränderung ihres Beschäftigungsverhältnisses (beispielsweise familienbedingte Änderung von Voll- auf Teilzeit) gleich ein neuer Vertrag mit flexiblen Arbeitszeitanteilen vorgelegt, besteht keinerlei Notwendigkeit, diese Änderung mit zu unterschreiben.

Robert Winter

## Freizeitenausgleich für Rufbereitschaft

Wer über die normale Arbeitszeit hinaus Rufbereitschaften leisten muss, trägt zusätzliche Belastungen. Für das reine Sich-Bereithalten sah das ABD bisher zwingend pauschale finanzielle Entschädigungen vor. Nun wurde geregelt, dass diese Pauschalen auf schriftlichen Antrag der Beschäftigten statt in Geld in Freizeit abgegolten werden können. Beschäftigte können also selbst bestimmen, welcher Ausgleich für sie passender ist. Die gewählte Form kann frühestens zum Ende des folgenden Kalenderjahres geändert werden. Ein ausführlicher Artikel zur Rufbereitschaft folgt in der nächsten Ausgabe. Ein Formblatt zum Nachweis von Rufbereitschaftszeiten ist unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de), Rubrik Themen-ABC, Stichwort „Rufbereitschaft“ zu finden.

Robert Winter

## Keine Kündigung auf Vorrat – oder Flexibilität hat ihre Grenzen

Frau M. ist mit 30 Stunden im Kindergarten St. Andreas angestellt. Im vorigen Jahr hat sie unterschrieben, dass ihr Arbeitgeber ihren regulären Beschäftigungsumfang bei Bedarf um 20 % kürzen darf. Als dieses Jahr die Buchungszeiten zurück gingen, erhielt sie eine Änderungskündigung. Sie sollte künftig 24 Wochenstunden arbeiten und bei Bedarf sollte der Arbeitgeber die Stunden um weitere 20 % kürzen dürfen.

Das ist unzulässig. Der Arbeitgeber kann auch ohne Änderungskündigung den Beschäftigungsumfang von Frau M. um 20 % von 30 auf 24 Stunden pro Woche absenken. Damit ist die Änderungskün-

digung unnötig. Sie verstößt gegen den in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aufgestellten „Erforderlichkeitsgrundsatz“.

Unterschreibt der/die MitarbeiterIn allerdings, dass er/sie mit der Änderungskündigung einverstanden ist, dann ist es vorbei. „Pacta sunt servanda – Verträge sind einzuhalten“ galt nicht nur bei den alten Römern. Deshalb sollten Beschäftigte genau prüfen, was ihnen zur Unterschrift vorgelegt wird, und kritisch nachfragen. Die Mitarbeitervertretung (MAV) der Einrichtung berät gegebenenfalls dabei.

Manfred Weidenthaler

Das komplette Tarifrecht  
unter  
[www.onlineABD.de](http://www.onlineABD.de)

## Neu auf Arbeitgeberseite

Die Bayerische Regional-KODA begrüßt zwei neue Mitglieder auf Dienstgeberseite. Als Nachfolgerin für Justiziar Hans Schuierer hat die Freisinger Bischofskonferenz Rechtsrätin i. K. Anja Meier-Eisch zur Dienstgebervertreterin für die Diözese Regensburg bestellt. Die 30-jährige Juristin ist Mitarbeiterin in der Rechtsstelle des Bischöflichen Generalvikariats Regensburg.

Für den zum Ende der vergangenen Amtsperiode ausgeschiedenen Dr. Bernd



**Ordinariumsrat  
Rainer Kastl**

Dennemarck, Bischofsvikar für die Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt, wurde der neue Personalchef für die Laienmitarbeiterinnen und -mitarbeiter des Bischöflichen Ordinariates Eichstätt, Ordinariumsrat Rainer Kastl, in die Bayerische Regional-KODA entsandt. Kastl ist von Haus aus Diplompädagoge, 54 Jahre alt und war bereits in der 5. Amtsperiode Mitglied der Bayerischen Regional-KODA, allerdings auf Mitarbeiterseite.

Den beiden neuen Mitgliedern wünschen wir Gottes Segen für ihre Arbeit in der Bayerischen Regional-KODA. Seien Sie uns herzlich willkommen!

## Religionslehrer-Aushilfen

Kurzfristig beschäftigte ReligionslehrerInnen werden seit September 2008 nach Entgeltgruppe 10 Stufe „2,5“ (Mittelwert aus den Stufen 2 und 3) bezahlt. Kurzfristig bedeutet, dass der Einsatz nicht länger als zwei Monate oder 50 Tage im Jahr dauert und auch die übrigen Geringfügigkeitsvoraussetzungen erfüllt sind (genauere Infos zum Beispiel unter [www.aok-business.de/minijobs-gleitzone/kurzfristig.php](http://www.aok-business.de/minijobs-gleitzone/kurzfristig.php)).

Bei längeren und umfangreicheren Einsätzen erfolgt eine Eingruppierung je nach Ausbildung und Berufserfahrung. Auch von ReligionslehrerInnen geleistete Mehrarbeit ist, egal ob sie kurz- oder langfristig anfällt, regulär zu vergüten oder einem Arbeitszeitkonto gut zu schreiben.

*Manfred Weidenthaler*

## Entgeltumwandlung Steuerfreigrenze prüfen

Wer Entgeltumwandlung nutzt, sollte die neuen Freibeträge beachten. Die allgemeine Grenze für steuer- und sozialversicherungsfreie Umwandlung wurde von 2.544 Euro auf 2.592 Euro erhöht.

Die Betriebsrente der meisten MitarbeiterInnen läuft über die Bayerische Versorgungskammer – „Zusatzversorgungskasse der Bayerischen Gemeinden“. Für bei der Versorgungskammer Pflichtversicherte gilt: Die persönliche Freigrenze für Entgeltumwandlung beträgt 2.592 Euro minus 4 % des zusatzversorgungspflichtigen Jahresbruttos.

Grund für die Verminderung der persönlichen Freigrenze sind Sonderbeiträge des Arbeitgebers zur Finanzierung der Zusatzversorgung, die steuerrechtlich wie

eine Entgeltumwandlung behandelt werden.

MitarbeiterInnen, die eine Entgeltumwandlungsvereinbarung seit Januar 2005 neu abgeschlossen haben, können zusätzlich weitere 1.800 Euro steuerfrei umwandeln. Dieser „Erhöhungsbetrag“ ist allerdings sozialversicherungspflichtig.

Wer durch die geänderten Sätze die Freigrenzen überschreitet, kann seine Umwandlungsvereinbarung auch während des Jahres anpassen. Geplant ist die Veröffentlichung eines Excel-Rechners zur Ermittlung der persönlichen Freigrenze unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de). Wir informieren bei Erscheinen über unseren [newsletter](#).

*Manfred Weidenthaler*

## Fahrkosten doch steuerfrei

Grundsätzlich sind Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte Privatsache. Zahlt der Arbeitgeber dafür etwas, dann ist das steuer- und sozialversicherungspflichtiges Entgelt, außer eine „öffentliche Kasse“ zahlt und zwar nach dem Reisekostengesetz oder einer entsprechenden Regelung.

Kirchen gelten als „öffentliche Kassen“ und die Reisekostenordnung im ABD entspricht dem Bayerischen Reisekostengesetz. Das heißt, kirchliche MitarbeiterInnen,

die bei der Diözese, einer Pfarrkirchenstiftung oder einer Körperschaft des öffentlichen Rechts angestellt sind, erhalten Fahrkosten zu einer zweiten oder dritten Arbeitsstätte gegebenenfalls steuerfrei. Gleiches gilt für die höhere Wegstreckenschädigung für Dienstfahrten mit dem PKW von 35 statt 30 Cent. Keine Steuerfreiheit gibt es für MitarbeiterInnen von Vereinen oder GmbHs.

*Markus Schweizer,  
Manfred Weidenthaler*

### Kurz erklärt

**ABD:** „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen“. Tarifrecht für die bayerischen KirchenmitarbeiterInnen, ohne Caritas. Großteils mit dem Tarifvertrag des kommunalen öffentlichen Dienstes, TVöD-VKA, 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 19 VertreterInnen der MitarbeiterInnen sind von den Beschäftigten für 5 Jahre gewählt.

**Ständige Arbeitsgruppe Lehrer:** Arbeitsgruppe innerhalb der Bayerischen

Regional-KODA, zuständig für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Deren Arbeitsvertragsrecht orientiert sich an den Regelungen für Lehrkräfte des Freistaates Bayern im Beamtenverhältnis.

**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 Beschäftigte im ABD-Bereich werden die Kosten von den Diözesen getragen – mit finanzieller Unterstützung durch die Bayerische Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

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

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



Foto: Gisele Peter / pixelio

# Kitas: Gerechtere Entgeltregelung bei veränderter Belegung

Leitungen und Integrationsgruppen betroffen

Das Entgelt der LeiterInnen von Kindertagesstätten und der MitarbeiterInnen in Integrationsgruppen hängt auch von der Belegung ab. In der Vergangenheit konnten Änderungen in der Belegung zu unangemessenen Nachteilen für die betroffenen MitarbeiterInnen führen. Die Bayerische Regional-KODA hat jetzt Regelungen geschaffen, die diese Nachteile ausgleichen.

Keine Rückgruppierung wegen unter 3-Jährigen

Die Eingruppierung der Leitung einer Kindertagesstätte hängt nach der bisher bundesweit geltenden Tarifvertragsregelung im öffentlichen Dienst von der Durchschnittsbelegung der Einrichtung ab. Bei deren Ermittlung werden die in einem bestimmten Zeitraum „vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze“ zugrunde gelegt. Kinder unter 3 Jahren werden in Bayern in der Betriebsurlaubnis aber so berücksichtigt, als ob sie 2 Plätze belegen würden.

Dies führt dazu, dass in die Einrichtung weniger Kinder aufgenommen werden dürfen. Die geringere Anzahl von Kindern hatte manchmal zur Folge, dass die für eine bestehende Eingruppierung maßgebliche Zahl unterschritten und die Leitung daher herabgruppiert wurde.

Durch die Ergänzung eines Satzes 2 in der Anmerkung 10 zur Vergütungsregelung für „Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst im Kindertagesstättenbereich“ (ABD Teil A, 2.3 G 2) hat die KODA klargestellt, dass die Aufnahme von Kindern unter 3 Jahren – als alleinige Ursache für eine Unterschreitung der für die Eingruppierung maßgeblichen Durchschnittsbelegung – nicht zu einer Herabgruppierung der Leitung führen darf.

Integrationsgruppen – Erfahrungsstufe bleibt erhalten

Nach dieser bisher geltenden Vergütungsregelung üben Erzieherinnen und Erzieher in Einrichtungen der Kinderbetreuung eine besonders schwierige fachliche Tätigkeit aus, wenn sie in Integrationsgruppen (denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter



*Auf und ab: Das Entgelt von LeiterInnen und MitarbeiterInnen in Integrationsgruppen hängt von der Kinderzahl ab.* Foto: Gabi Schoenemann / pixello

und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von „Behinderten im Sinne des § 53 SGB IIX“ tätig sind.

Eine ähnliche Regelung gilt für die pädagogische Ergänzungskraft.

Damit hängt auch bei diesem Personenkreis die Eingruppierung vom Über beziehungsweise Unterschreiten einer bestimmten Zahl „behinderter“, das heißt besonders betreuungsbedürftiger Kinder ab. Diese Situation ist vergleichbar mit der Situation der LeiterInnen von Kindertagesstätten.

Um zu vermeiden, dass mehrfach wechselnde Eingruppierungen zu einer Zuordnung zu einer niedrigeren Stufe als bei andauernder Tätigkeit als pädagogische/r MitarbeiterIn ohne diese schwierigeren fachlichen Tätigkeiten führen („schräger Aufstieg / gerader Abstieg“), hat die KODA die für die LeiterInnen gefundenen (Sonder-)Regelungen des ABD auf die ErzieherInnen und KinderpflegerInnen mit (besonders) schwierigen fachlichen Tätigkeiten ausgedehnt.

Inhaltlich gilt damit eine Zulagenregelung, die dazu führt, dass bei Wegfall der Integrationsgruppe kein gerader Abstieg in die niedrigere Entgeltgruppe mit Verlust früher erreichter Stufenlaufzeiten erfolgt.

Die Bayerische Regional-KODA hat mit diesen Beschlüssen eine positive Korrektur der tariflichen Regelung vorgenommen, über die im öffentlichen Dienst wohl erst mit der neuen Entgeltordnung verhandelt wird.

*Erich Sczepanski*

## Kontakt

### Ihre VertreterInnen auf Mitarbeiterseite

#### *Lehrkräfte an kirchlichen Schulen*

Klaus Jüttler 0 83 35/10 06

Dr. Christian Spannagl 0 89/88 82 91

#### *Diözese Augsburg*

Karin Jörg 0 82 21/41 85 05

Klaus Probst 0 90 75/60 35

Johannes Reich 0 83 41/9 08 54 81

#### *Erzdiözese Bamberg*

Johannes Hoppe 0 91 11/4 01 02 62

Susanne Steiner-Püschel 0 91 11/26 13 90

#### *Diözese Eichstätt*

Markus Schweizer 0 84 21/5 02 87

Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

#### *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

#### *Diözese Passau*

Dr. Joachim Eder 0 85 07/92 26 03

Elisabeth Weinzierl 0 85 1/8 79 79

#### *Diözese Regensburg*

Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23

Monika Zeitler 0 96 34/13 53

#### *Diözese Würzburg*

Jürgen Herberich 0 93 1/20 15 35 11

Verena Müller 0 93 31/38 64 32

Post-, Fax- und Email-Anschriften sowie Kontaktadressen der Dienstgebervorteiler unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de) oder über die Geschäftsstelle, Tel. 08 21/15 37 92.

# Kirche letztlich doch ein g

## Erzbischof Reinhard Marx: Wir brauchen Management und geistlich

**Zu Beginn der neuen Amtszeit besuchte Erzbischof Dr. Reinhard Marx die Bayerische Regional-KODA. Wir stellten dem Erzbischof von München und Freising und Vorsitzenden der Freisinger Bischofskonferenz einige Fragen zu Problemen und Perspektiven des Dienstes in der Kirche.**

**KODA Kompass:** Herr Erzbischof, bitte nennen Sie uns 3 gute Gründe in den kirchlichen Dienst zu gehen!

**Erzbischof Marx:** Es gibt vielleicht noch mehr als 3 gute Gründe, in den kirchlichen Dienst zu gehen, aber ich möchte mich auf einen beschränken: Im kirchlichen Bereich, das gilt für den pastoralen Dienst und die caritativen Aufgaben ebenso wie bei einem Beruf in der Verwaltung, bekommen viele Menschen eine gute Möglichkeit, ihre Begabungen zu entfalten. Denn die Kirche ist letztlich doch ein guter Dienstgeber. Jedenfalls gilt: wer kirchlich gebunden ist und an einer großen Sache mitarbeiten möchte, der hat auch heute noch einen guten Grund, in den kirchlichen Dienst zu gehen.

**KODA Kompass:** Würden Sie heute Ihrem Neffen oder Ihrer Nichte noch zuraten, Theologie, Religionspädagogik oder Kirchenmusik zu studieren?

**Erzbischof Marx:** So weit ich sehe, sind meine beiden Neffen eher technisch interessiert, einer studiert schon Informatik und beim anderen ist noch nicht absehbar, wo seine genauen Interessen liegen. Sie sollen den Beruf wählen, der ihren Neigungen entspricht. Wenn es in eine theologische oder kirchliche Richtung gehen würde, dann wäre mir das eine große Freude und ich würde ihnen zuraten.

**KODA Kompass:** Wir haben derzeit über 50.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der verfassten Kirche in Bayern. Wieviel werden wir uns in 20 Jahren noch leisten?

**Erzbischof Marx:** Es geht nicht nur um die Frage, was wir uns leisten können, sondern wie sich insgesamt die Kirche weiterentwickelt und auch die Gesellschaft, in der

sie lebt. Insofern ist eine Prognose sehr schwierig. Ich gehe aber davon aus, dass wir auch in zwanzig Jahren noch viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben werden. Wichtiger ist, ob die Kirche lebendig und missionarisch ihren Dienst versieht. Dann bleibt sie auch verwurzelt in der Gesellschaft, dann werden sich auch die kommenden Generationen ihr verbunden wissen und den Glauben kraftvoll bezeugen und dann werden wir uns auch Mit-

Lebendig und missionarisch haben wir Zukunft

arbeiterinnen und Mitarbeiter leisten können. Das ist also keineswegs nur eine Frage

Möglichkeiten. Aber wir wissen ziemlich sicher, dass diese Möglichkeiten in den nächsten Jahren und Jahrzehnten eher abnehmen werden.

**KODA Kompass:** Mitarbeiter klagen häufig über überforderte und ihren Führungsaufgaben nicht gewachsene Priester. Wie können die Diözesanleitungen diesem Problem begegnen – oder müssen sich die Beschäftigten damit abfinden?

**Erzbischof Marx:** Ich glaube nicht, dass die Klage über Führungsschwächen von Vorgesetzten auf den kirchlichen Bereich beschränkt ist. Aber natürlich ist es für viele Priester eine neue Herausforderung, Vorgesetzter von vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu sein. Zudem wird vom Priester auch seelsorgliches Gespür, soziale Sensibilität und Verständnis für Schwächen gefordert. Im seelsorglichen Bereich ist das natürlich absolut notwendig und auch eine Führungskraft muss diese Sensibilität aufbringen, aber zur Führung gehört eben auch, Entscheidungen zu treffen, die nicht allen gefallen. Als Erzbischof will ich jedenfalls den Priestern unter anderem durch das Angebot von Schulungen und Begleitung helfen, ihre Führungsaufgaben wahrzunehmen.



# guter Dienstgeber

## e Orientierung

Aber es ist nicht nur eine Herausforderung für die Priester, sondern auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die oft genug, gerade im kirchlichen Bereich, wirkliche

Manche empfinden Führung als Bevormundung

Führung als Bevormundung empfinden. Das richtige Gleichgewicht zu finden,

ist nicht immer einfach – und das gilt für beide Seiten. Aber grundsätzlich halte ich daran fest, dass ein Pfarrer – vielleicht nicht jeder Priester, weil es für Priester unterschiedliche Aufgaben gibt – eine Führungspersönlichkeit sein sollte und wir helfen müssen, dass jemand seine Führungsverantwortung wahrnimmt.

**KODA Kompass:** Was macht eine erfolgreiche kirchliche Führungskraft aus?

**Erzbischof Marx:** Zunächst einmal das, was jede Führungskraft auszeichnen sollte: Natürliche Autorität, Fähigkeit zur Kooperation und zur Entscheidung, langfristiges Denken und Handeln, Konfliktfähigkeit und die Fähigkeit, Menschen auf ein gemeinsames Ziel hin zusammenzuführen. Darüber hinaus ist natürlich geistliche und soziale Kompetenz erforderlich, die besonders in der Kirche, und das zu Recht, erwartet wird.

**KODA Kompass:** Was sollte den Arbeitgeber Kirche in Ihren Augen von anderen unterscheiden?

**Erzbischof Marx:** Das ist in wenigen Sätzen nicht einfach zu umschreiben. Wir haben die Grundordnung, die deutlich macht, was kirchlicher Dienst ist, was

Kirche ist nicht einfach ein Unternehmen

Dienstgemeinschaft bedeutet. Darin haben wir als Bischöfe ausführlich entfaltet, wie der Dienstgeber

Kirche sich bemühen muss, sein Profil zu behalten und weiterzuentwickeln. Die Kirche ist nicht einfach ein Unternehmen, sie hat ein besonderes Ziel, das ihr nicht von Aktionären, auch nicht von den Mitarbeitern, auch nicht von der Politik vorgegeben wird, sondern von Christus selbst, und daran hat sie Maß zu nehmen in den verschiedenen Aufgaben und Einrichtungen.

gen. Dass dabei das besondere Verhältnis von Dienstgebern und Dienstnehmern eine eigene Rolle spielt, die das Profil kirchlicher Dienstgemeinschaft ausmacht, ist für mich selbstverständlich. Aber die Dienstgeber und die Dienstnehmer sind nicht für sich da, sondern sie haben eine Sendung für die

Menschen von Christus her und das muss deutlich werden. Wenn nur noch unsere eigenen Interessen im Mittelpunkt stehen, haben wir das Eigentliche der kirchlichen Sendung vergessen. Nach innen sollten in allen kirchlichen Einrichtungen und Institutionen die Grundprinzipien der

## Das Portrait

Dr. Reinhard Marx, Jahrgang 1953, war Professor für christliche Soziallehre, bevor er ins Bischofsamt berufen wurde. Die kritische Auseinandersetzung mit unserem Wirtschafts- und Gesellschaftssystem, wie jüngst in seinem Buch „Das Kapital“, ist ihm auch heute noch ein wichtiges Anliegen. Seit Februar 2008 ist Marx Erzbischof von München und Freising und Vorsitzender der Freisinger Bischofskonferenz. Mit viel Energie hat er umfassende Strukturreformen eingeleitet, mit deren Hilfe er sein Erzbistum offensiv in die Zukunft führen will.

### Herr Erzbischof, wie würden Sie einem Kind Ihren Beruf erklären?

Ich stelle immer wieder fest, dass das schwierig ist. Aber ganz einfach gesagt: ich bin der verantwortliche Chef des Erzbistums. Das Wort Chef können die meisten Kinder schon verstehen.

### Wie sieht Ihr persönlicher Traum vom Glück aus?

Ich träume nicht vom Glück, mein Glück hat einen Namen: Jesus Christus.

### Was fällt Ihnen zu den folgenden Stichwörtern ein:

#### • Atheismus

Eine eher langweilige Sicht von Mensch und Welt.

#### • Job

Ist jedenfalls nicht das, was ich in meiner Aufgabe tun möchte.

#### • Der ideale kirchliche Mitarbeiter

... ist kompetent, glaubensfroh, kommunikativ und schämt sich nicht katholisch zu sein.

#### • Computerspiele

Beobachte ich nur bei meinen Neffen.

#### • Mein Haus, mein Auto, meine Yacht

Habe ich alles nicht.

#### • KODA Kompass

Kenne ich erst seit ich in München bin. Lesen auch meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

### Ein motivierendes Wort für kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

Wir arbeiten gemeinsam an einer großen Aufgabe, die über unsere Lebenszeit hinausgeht. Die Kirche ist gesandt, dass zu allen Zeiten und allen Orten das Evangelium verkündet wird und daran sind wir beteiligt, jeder an seiner Stelle. Ich finde es jedenfalls großartig, letztlich im Dienst Jesu zu stehen. Das macht mir Mut. Und hoffentlich Ihnen auch!



Foto: KVA-Bild

Katholischen Soziallehre gelten. Die Kirche muss das, was sie nach außen hin fordert, auch nach innen gemäß ihren Möglichkeiten anwenden.

**KODA Kompass:** Sie waren früher selbst für die Schulung von Mitarbeitervertretern verantwortlich. Die meisten kirchlichen Einrichtungen in Bayern haben keine Mitarbeitervertretung. Wie stehen Sie als Erzbischof dazu?

**Erzbischof Marx:** Ich möchte weiter dafür eintreten, dass möglichst alle Einrichtungen eine Mitarbeitervertretung haben. Oft handelt es sich natürlich um sehr kleine

Alle sollten eine Mitarbeitervertretung haben

Träger, so dass eine Mitarbeitervertretung nicht zustande kommt, weil auch bei den Mitarbeitern keiner bereit ist, diese Aufgabe zu übernehmen. Ich möchte sie auch nicht einfach von oben her durchsetzen, aber immer wieder eindringlich darum bitten, dass Mitarbeitervertretungen, wo immer es möglich ist, zustande kommen. Das ist auch eine Verantwortung der Dienstgeber. Denn Mitarbeitervertretungen sind für die Dienstgemeinschaft von großer Bedeutung. Durch die Entwicklung von Pfarrverbänden kann es ja auch in Zukunft eher dazu kommen, dass mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei einem Träger zusammen kommen. Dann wird sich in dieser Richtung vielleicht etwas zum Positiveren verändern. Und es wäre wünschenswert, wenn es auch genügend Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gäbe, die sich für die MAV bereithalten. Den Dienstgebern empfehle ich jedenfalls sehr mitzuhelfen, dass Mitarbeitervertretungen entstehen.

## Im Dialog

Erzbischof Marx bei der konstituierenden Sitzung der Bayerischen Regional-KODA



*Eigenständigkeit der KODAs. Von bischöflichen Eingriffen in die kirchliche Tarifpolitik hält Erzbischof Marx wenig.*

*Fotos: Ch. Spannagl, J. Hoppe*

**KODA Kompass:** Zum Schluss bitten wir Sie, uns 3 Dinge zu verraten, die Sie gerne im kirchlichen Dienst ändern möchten.

**Erzbischof Marx:** So allgemein ist die Frage sehr schwer zu beantworten, denn dazu ist die Vielfalt der kirchlichen Träger und Einrichtungen zu groß. Ich wünsche mir jedenfalls, dass die kirchliche Dienstgemeinschaft sich intensiver noch

als Gemeinschaft versteht, nicht nur als Interessengegensatz zwischen Dienstgebern und Dienstnehmern. Denn dann hat die eigentliche Sendung der Kirche keinen Platz mehr.

Management und geistliche Orientierung nötig

Natürlich möchte ich nichts harmonisieren, dazu komme ich zu stark von der Katholischen Soziallehre her.

Aber wenn sich der kirchliche Dienst nicht mehr unterscheidet von einem gewinnorientierten Wirtschaftsbetrieb, dann gehen wir in eine falsche Richtung. Ich wünsche mir schon, dass sowohl die Dienstgeber wie die Dienstnehmer den kirchlichen Charakter stärker vor Augen haben, dazu gehört Schulung und auch geistliche Zurstückung. Bevor ich Weihbischof wurde wollte ich noch ein kirchliches Institut für Führungskräfte gründen, wo sie gleichzeitig Management und geistliche Orientierung lernen sollten. Genauso könnte das für unsere Mitarbeitervertretungen gelten. Wir sind zu sehr auf die je eigenen Interessen bezogen. Das hat seinen berechtigten Platz, aber reicht nicht aus, um kirchlicher Dienst zu sein.

*Die Fragen stellte Manfred Weidenthaler.*

## 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  
Ottmarsgäßchen 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

Dr. Joachim Eder, Jürgen Herberich, Johannes Hoppe, 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 Robert Winter

**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: 54.000  
Abo-Bestellung auch unter  
www.kodakompass.de, Rubrik „Service“

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

## § Auf den Punkt gebracht

### Kindertagesstätten

#### „Wie zählen Verwaltungstätigkeiten beim Anstellungsschlüssel?“

Verwaltungstätigkeiten werden beim Anstellungsschlüssel nicht berücksichtigt. Für die Berechnung des Anstellungsschlüssels zählen die pädagogische Arbeit mit den Kindern und die Verfügungszeiten.

Konkret sind beim Anstellungsschlüssel zu berücksichtigen: Arbeiten zur Umsetzung der Bildungs- und Erziehungsziele (§§ 1 - 13 AVBayKiBiG), also Arbeit mit den Kindern, Vor- und Nachbereitung, Beobachtung, Dokumentation, Teamsitzungen, Elterngespräche und Vernetzungsarbeit, insbesondere die Kooperation mit der Grundschule, Fortbildungen und Aufgaben der Einrichtungsleitung wie etwa Personalorganisation (zum Beispiel Dienstplangestaltung), Entwicklung und Fortschreibung der pädagogischen Konzeption, Jahres-, Monats- und Wochenplanung in Zusammenarbeit mit den pädagogischen Kräften.

Verwaltungstätigkeiten wie die Abrechnung der kinderbezogenen Förderung,

statistische Arbeiten, Personalmanagement und Einschreibungen sind dagegen Aufgaben des Trägers. Wenn der Träger solche Aufgaben dem pädagogischen Personal überträgt, muss er hierfür ein zusätzliches Stundendeputat einräumen. Dieses zusätzliche Stundendeputat darf beim Anstellungsschlüssel nicht berücksichtigt werden.

Wird der neue Mindest-Anstellungsschlüssel von 1:11,5 nur erreicht, wenn diese Verwaltungstätigkeiten mit eingerechnet werden, unterstellt der Gesetzgeber Gefährdung des Kindeswohls wegen mangelnder Personalausstattung. Die Einrichtung verliert damit den Anspruch auf staatliche Förderung (§ 17 Abs. 4 AVBayKiBiG). Es gibt Übergangsregelungen für Einrichtungen, die den neuen Mindest-Anstellungsschlüssel noch nicht erreichen.

Erich Sczepanski

### Stellenwechsel – alle Berufe

#### „Habe ich Anspruch auf Freistellung für Vorstellungsgespräche?“

*Ich bin Kinderpflegerin mit einem befristeten Arbeitsvertrag und suche eine neue Stelle. Ich wurde zu Vorstellungsgesprächen eingeladen, die allerdings während meiner Arbeitszeit stattfinden sollen. Mein Dienstgeber verweigert mir die Freistellung hierfür. Darf er das?*

Nach § 629 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) hat der Arbeitgeber Beschäftigten bei Kündigung eines dauernden Arbeitsverhältnisses auf Verlangen eine angemessene Zeit zum Aufsuchen eines anderen Arbeitsverhältnisses zu gewähren.

Nach allgemeiner Rechtsauffassung gilt dies ebenso bei Auflösungsverträgen und beim Auslaufen länger andauernder befristeter Arbeitsverhältnisse. Der Freistellungsanspruch entsteht in diesem Fall ab dem Zeitpunkt, zu dem bei einem gleich langen unbefristeten Arbeitsverhältnis die Kündigungsfrist zu laufen beginnen würde. Anspruch auf Freistellung zur Stellensuche



**Anspruch.** Zur Stellensuche muss der Arbeitgeber in angemessenem Umfang frei geben.

Foto: Paul Georg Meister / pixello

besteht ebenso, wenn ein/e Beschäftigte/r eine Änderungskündigung abgelehnt hat und deshalb eine neue Stelle sucht.

Kein Anspruch besteht bei befristeten Probearbeitsverhältnissen und bei kurzfristigen Aushilfsarbeitsverhältnissen.

Unter „Stellensuche“ fallen Vorstellungsgespräche, Termine bei der Agentur für Arbeit oder einer gewerblichen Arbeitsvermittlung und die Vervollständigung der Bewerbungsunterlagen durch Eignungstests oder Untersuchungen. Nicht dazu gehört das Probearbeiten bei einem möglichen neuen Arbeitgeber. Wie

### alle Berufe

#### „Hinweis auf drohende Abmahnung unterschreiben?“

*Unsere Kirchenverwaltung hat uns eine Liste mit verschiedenen Dienstpflichten und dem Hinweis, dass bei Nichtbeachtung eine Abmahnung droht, vorgelegt. Wir sollen den Hinweis auf die Abmahnung unterschreiben. Kann das für uns von Nachteil sein, wenn wir unterschreiben?*

Der Dienstgeber kann im Rahmen seines „Direktionsrechts“ dienstliche Anweisungen geben und auch eine Liste mit Dienstpflichten erstellen. Der Hinweis auf die Abmahnung soll wohl betonen, wie wichtig der Kirchenverwaltung die Angelegenheit ist. Denn der Arbeitgeber kann bei schwerwiegenden Dienstpflichtverletzungen immer abmahnen, ob er das vorher ankündigt oder nicht. Ihre Unterschrift ist dafür nicht maßgeblich. Es spricht daher nichts dagegen, die Kenntnisnahme per Unterschrift zu bestätigen.

Allerdings ist es ratsam, genau zu lesen, was man unterschreibt, insbesondere im Hinblick auf (versteckte) Änderungen des Arbeitsvertrages. Wer Bedenken hat, kann mit dem Zusatz „Zur Kenntnis genommen“ unterschreiben.

Manfred Weidenthaler



oft und wie lange der/die MitarbeiterIn für die Stellensuche frei bekommen muss, kann nur im Einzelfall entschieden werden. Der Arbeitgeber hat die Interessen des/der Beschäftigten nach „billigem Ermessen“ zu berücksichtigen. Selbstverständlich besteht nur dann Freistellungsanspruch, wenn die Termine nicht außerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden können.

Die Freistellung ist rechtzeitig beim Arbeitgeber zu beantragen. Liegen die Voraussetzungen vor, hat der Arbeitgeber dem Antrag stattzugeben. Die Freistellung darf vom Arbeitgeber nicht auf den Urlaub angerechnet werden. Auch ein Entgeltabzug ist im kirchlichen Tarifrecht nicht vorgesehen. Verweigert der Arbeitgeber zu Unrecht die Freistellung, kann diese notfalls über eine einstweilige Verfügung des Arbeitsgerichtes erwirkt werden.

Johannes Hoppe

# Gesundheit auf Dauer erhalten

## Beschäftigte haben Anspruch auf Hilfe – Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

**F**rau K. arbeitet seit 15 Jahren als Sachbearbeiterin in der Besoldungsstelle. Seit längerer Zeit leidet sie unter Rückenbeschwerden und ist häufig arbeitsunfähig. Nach einer medizinischen Rehabilitation vor 18 Monaten waren die Beschwerden vorübergehend besser, nun nehmen die hierdurch bedingten Fehlzeiten wieder zu.

### Prävention, Integration und Rehabilitation

Erkrankungen gehören zum Leben dazu und haben meist Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz. Ziel des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) ist es, Gesundheit und Arbeitsfähigkeit schnellstmöglich wieder herzustellen und eine krankheitsbedingte Kündigung zu verhindern. Weiterhin sollen präventive Maßnahmen von Seiten des Arbeitgebers ergriffen werden, die einer erneuten Erkrankung oder einer Behinderung vorbeugen helfen. BEM umfasst alle Maßnahmen, die dazu dienen, Beschäftigte mit gesundheitlichen Problemen oder Behinderungen dauerhaft an einem geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen. BEM ist im § 84 Abs. 2 SGB IX (Sozialgesetzbuch Nr. 9) verankert und betrifft alle MitarbeiterInnen. BEM erfolgt nur mit Zustimmung der Betroffenen.

### Ablehnen ist erlaubt

Jede/r Beschäftigte kann die Durchführung des BEM ablehnen. Diese Entscheidung braucht nicht begründet zu werden und hat auch keine unmittelbare Folgen. Mittelbar kann diese Entscheidung jedoch

Auswirkungen haben: Hat der Arbeitgeber die Durchführung von BEM angeboten und der/die Beschäftigte hat abgelehnt, kann sich diese/r in einem möglichen Verfahren vor dem Arbeitsgericht – also nach Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung – nicht darauf berufen, dass ein BEM nicht durchgeführt wurde oder eine krankheits- oder behindertengerechte Anpassung des Arbeitsplatzes nicht versucht wurde.

### Wann erfolgt BEM?

Wenn ich als Beschäftigter länger als 6 Wochen innerhalb von 12 Monaten arbeitsunfähig erkrankt bin, ist mein Arbeitgeber zum Angebot eines Betrieblichen Eingliederungsmanagement BEM verpflichtet. Dies gilt sowohl für länger andauernde Arbeitsunfähigkeit, als auch für häufige Kurzerkrankungen. Dabei ist zu beachten, dass bei einer Erkrankung über 2 Wochen hinweg die Wochenendtage bei der Berechnung mit zählen. Und: Kurtage sind Krankheitstage.

### Wer ist für's BEM verantwortlich?

Zur Durchführung des BEM wird in der Regel in größeren Einrichtungen ein Integrationsteam gebildet. Dies setzt sich in der Regel aus folgenden Personen zusammen: Den VertreterInnen der Mitarbeitervertretung, SchwerbehindertenvertreterIn, Gleichstellungsbeauftragte/r, VertreterIn des Dienstgebers (in der Regel die Personalabteilung) und gegebenenfalls dem Betriebsarzt oder der Betriebsärztin. Im Integrationsteam werden Möglichkeiten diskutiert, den Arbeitsplatz entsprechend umzugestalten, um so die Belastungen zu verringern. Aber auch Hilfestellung beim Antrag auf Erwerbsminderung oder Job-sharing durch Teilung eines Arbeitsplatzes können Inhalte der Beratungen eines Integrationsteams sein. In kleinen Einrichtun-



*BEM. Für Arbeitgeber Pflicht – für Beschäftigte freiwillig.*

Foto: Stephanie Hofschlaeger / pixello

gen ist für die Durchführung des BEM der Arbeitgeber allein verantwortlich.

### Wie wird BEM durchgeführt?

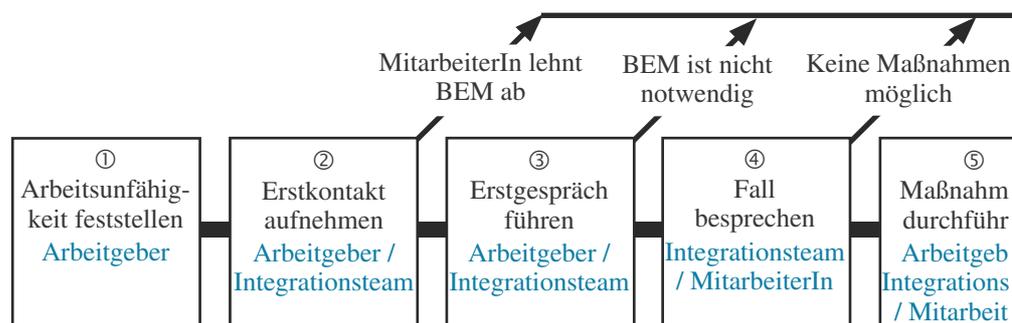
Um der gesetzlichen Pflicht nachzukommen wird im ersten Schritt der/die betroffene MitarbeiterIn vom Arbeitgeber angeschrieben und über BEM informiert sowie zu einem persönlichen Gespräch eingeladen (sogenannter Erstkontakt). Ziel dieses Erstkontaktes ist es, dem/der Betroffenen die positive Aufmerksamkeit der Einrichtung zu signalisieren und sein/ihr Vertrauen zu gewinnen. Deshalb ist es besonders wichtig, dass die Kontaktaufnahme behutsam und mit der erforderlichen Wertschätzung erfolgt. Ein Anschreiben sollte daher positiv formuliert sein und die Fürsorge der Einrichtung zum Ausdruck bringen und vor allem MitarbeiterInnen nicht unter Druck setzen. Inhalte eines möglichen Gespräches, das bei Zustimmung der/des Beschäftigten zustande kommt, können sein: Gibt es mögliche Zusammenhänge zwischen Erkrankung und Arbeitsplatz? Liegen Leistungseinschränkungen vor? Wo sind Ihre Stärken und Qualifikationen? Was sind Ihre Ziele und Vorstellungen? Wo und wie kann ein zukünftiger Einsatz erfolgen?

Einem erfolgreichen Erstkontakt folgen weitere Schritte: Vereinbarung und Planung von Maßnahmen; die Durchführung der geplanten Maßnahmen und abschließend die Bewertung und die Erfolgskontrolle.

## Im Wortlaut

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung (...), mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeit, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden wird und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement).

§ 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX



Selbstverständlich unterliegen alle am BEM Beteiligten der Schweigepflicht, so lange sie nicht von den Betroffenen davon entbunden werden.

### Dienstvereinbarung

Gibt es in der Einrichtung eine Mitarbeitervertretung (MAV), ist es sinnvoll, eine Dienstvereinbarung abzuschließen. Auch wenn der Gesetzgeber nur von der Beteiligung „gesetzlicher“ Interessensvertretungen spricht, kann davon ausgegangen werden, dass im kirchlichen Bereich die Mitarbeitervertretungen an ihre Stelle treten. In der Dienstvereinbarung werden die einzelnen Schritte festgehalten, wie das BEM in der jeweiligen Einrichtung umgesetzt werden soll. Wichtig ist hierbei auch festzulegen, wie das Integrationsteam zusammengesetzt wird und wer die Initiative beim BEM zu ergreifen hat, folglich auch für den Ablauf verantwortlich ist. In den Einrichtungen, in denen es keine MAV gibt, muss der Arbeitgeber für die Durchführung des BEM sorgen.

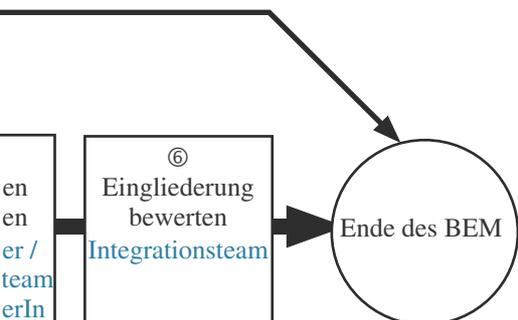
### Akzeptanz notwendig

Für eine erfolgreiche Einführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) ist die grundlegende Vorbedingung die Schaffung einer breiten Akzeptanz bei den Beschäftigten.

Daher sind verschiedene Faktoren für eine erfolgreiche Umsetzung wesentlich: Eine ausreichende Information über die Ziele des BEM, das hauptsächlich dem Gesundheitsschutz des Beschäftigten dienen soll. Zudem ist die Beteiligung der Mitarbeitervertretung sinnvoll und bei Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Durchführung des BEM notwendig. Auch sind weitere Anreize zur Gesundheitsprävention in der Einrichtung sinnvoll. Dies könnte durch einen Gesundheitstag, durch Informationsveranstaltungen der Krankenkassen, das Angebot gesunder Pausenernährung und so weiter erfolgen.

Übrigens: Im Fall von Frau K. brachte schon die Anschaffung eines ergonomischen Bürostuhls und eine andere Verteilung der Bildschirmarbeitszeiten deutliche Linderung.

Johannes Hoppe



# MAV-Wahlen 2009

## Wahlaufruf der Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen in Bayern

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

Wahlen gibt es immer wieder und manchmal wird über Wahlen mit unerwartetem Ausgang noch lange geredet. Wahlen sind das Fundament für die demokratische Teilhabe am politischen Geschehen und nicht selten die einzige Möglichkeit „mitzureden“. Wahlen legitimieren auch die MitarbeitervertreterInnen, bei so manchen Arbeitsbedingungen mitzubestimmen.

Nun stehen die nächsten Mitarbeitervertretungswahlen (MAV-Wahlen) vor der Tür: 2009 werden in den meisten Diözesen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz Mitarbeitervertretungen in den kirchlichen Einrichtungen gewählt. Grund genug, schon heute auf diese Wahl hinzuweisen, die Suche und Diskussion um geeignete KandidatInnen einzuleiten und nicht zuletzt für eine zahlreiche Wahlbeteiligung zu werben.

Die MAV-Wahl bietet uns allen die Gelegenheit, uns für unsere jeweilige Einrichtung und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu engagieren, dort Verantwortung zu übernehmen und mitzugestalten. Wir appellieren an Sie, dafür zu sorgen, dass auch in Ihrer Einrichtung dieses Mal eine Mitarbeitervertretung gewählt wird – suchen Sie KandidatInnen, kandidieren Sie selbst, engagieren Sie sich im Wahlausschuss ....

MitarbeiterInnen in Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung verzichten auf die von den Bischöfen gewollte Mitgestaltung der Dienstgemeinschaft, auf Rechte und Beteiligungsmöglichkeiten, die in Zukunft immer wichtiger werden.

- Der einheitliche Wahlzeitraum für die (Erz-)Diözesen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz geht vom 01. März bis zum 30. Juni 2009. Wegen der besseren Werbemöglichkeiten für dieses Mitbestimmungsinstrument haben die bayerischen DiAGen für ihren Bereich den 29. April 2009 als gemeinsamen Wahltag vorgeschlagen.
- In jeder kirchlichen Einrichtung, zum Beispiel einer Pfarrei, die mindestens 5 Beschäftigte hat, ist eine Mitarbeitervertretung (MAV) zu wählen, so schreibt es die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) vor. Die 5 Beschäftigten können auch in Teilzeit sein, selbst 400-Euro-Kräfte zählen mit. Hat eine Pfarrei zum Beispiel einen Kindergarten, gehören die dort tätigen MitarbeiterInnen selbstverständlich dazu.
- In den bayerischen (Erz-)Diözesen ist sogar die Wahl einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung für mehrere kleinere Einrichtungen oder Pfarreien (zum Beispiel auf Pfarrverbandsebene) möglich.

Also: Nur Mut – wir, die diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen (DiAG) in Bayern, unterstützen Sie bei der Durchführung der Wahl und bei Ihrer Tätigkeit als Mitarbeitervertretung!

Wir hoffen auf viele neue und alte Mitarbeitervertretungen und zahlreiche Kandidatinnen und Kandidaten, die sich zur Wahl stellen; wir wünschen uns eine hohe Wahlbeteiligung und rechnen mit viel Interesse zum Wohl unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sowie der kirchlichen Einrichtungen und Dienstgemeinschaften.

Für die bayerischen DiAGen

- |                                    |                                    |
|------------------------------------|------------------------------------|
| Martin Lieble, DiAG A Augsburg     | Wilfried Olesch, DiAG B Augsburg   |
| Peter Sobczyk, DiAG C Augsburg     | Thomas Müller, DiAG Bamberg,       |
| Markus Schweizer, DiAG A Eichstätt | Klaus Stubenvoll, DiAG B Eichstätt |
| Charlotte Hermann, DiAG A München  | Bernd Jullien, DiAG B München      |
| Josef Schleicher, DiAG A Passau    | Fritz Kreilingen, DiAG B Passau    |
| Bernhard Hommes, DiAG A Regensburg | Franz Heger, DiAG B Regensburg     |
| Dorothea Weitz, DiAG A Würzburg    | Christof Mock, DiAG B Würzburg     |



# Mitarbeitervertretungs-Wo

## Wo nicht gewählt wird, entfallen Mitbestimmungsrechte ersatzlos

Wenn es darum geht, Tarifregelungen zu schaffen, werden Sie von der KODA-Dienstnehmerseite vertreten. Wir, die KODA-MitarbeitervertreterInnen, sorgen dafür, dass Ihre Interessen bei Regelungen zu Entgelt und Arbeitsbedingungen berücksichtigt werden. Wenn es um die Umsetzung der Regelungen in Ihrer Einrichtung geht, vertritt die von Ihnen zu wählende Mitarbeitervertretung (MAV) Ihre Interessen:

- Sie achtet darauf, dass KODA-Regelungen eingehalten werden.
- Sie trägt zu einer guten Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten bei.
- Sie hilft Ihnen mit Rat und Tat, wenn es zu Meinungsverschiedenheiten kommt.

Eine MAV hat eine ganze Reihe von Beteiligungsrechten bei Anstellung, Kündigung, Eingruppierung, Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen .... Eine MAV zu wählen lohnt sich.

Dort, wo die Beschäftigten keine Mitarbeitervertretung wählen, entfallen alle Mitbestimmungsrechte. Die bayerischen

Diözesanbischöfe werden auch dieses Jahr wieder zur Wahl von Mitarbeitervertretungen in allen Einrichtungen ab 5 Beschäftigten aufrufen. Bislang waren die bischöflichen Aufrufe weitgehend erfolglos. Die meisten kirchlichen Einrichtungen, insbesondere die Pfarreien, haben keine Mitarbeitervertretung.

Der Dienstgeber ist verpflichtet, Sie bei der Wahl zu unterstützen, das ist bischöfliches Gesetz; aber die Wahl organisieren, kandidieren und wählen, das müssen Sie selbst.

*Manfred Weidenthaler*



**Selbstverständlich:** In Ordinariaten und Caritas-Einrichtungen gibt es seit vielen Jahren MAVen. Foto: M. Reubel

## Sonderfall Würzburg

In der Diözese Würzburg sind Pfarrei-MitarbeiterInnen ab 50 % Beschäftigungsumfang in der Regel beim Ordinariat angestellt. Sie wählen bei der Wahl zur Ordinariats-MAV mit.

Die übrigen, bei der Kirchenstiftung angestellten Pfarrei-MitarbeiterInnen, können gegebenenfalls eine eigene Mitarbeitervertretung wählen.

## Was zu tun ist

Wenn es in Ihrer Pfarrei oder Einrichtung noch keine Mitarbeitervertretung (MAV) gibt, ist der Dienstgeber (Pfarrer, delegierter Kirchenverwaltungsvorstand, EinrichtungsleiterIn ...) verpflichtet, eine Mitarbeiterversammlung zum Thema Wahl einzuberufen.

Sinnvoll ist es, wenn sich bereits vor der Mitarbeiterversammlung jemand aus der Einrichtung kündigt:

- Kontakt aufnehmen mit der zuständigen Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der MAVen (DiAG) und sich die Unterlagen für die Wahl einer MAV zusenden lassen (Telefonnummern siehe rechte Seite).
- Mit den KollegInnen in der Einrichtung reden, Fragen sammeln und mit Hilfe der DiAG beantworten.
- Zusammen mit dem Dienstgeber überlegen, ob Sie ein Mitglied des DiAG-Vorstandes zu der Mitarbeiterversammlung einladen wollen. DiAG-Vorstände haben sehr viel Erfahrung in Sachen MAV-Wahl und können die Arbeit enorm erleichtern.
- Wenn Ihre Pfarrei zu einer größeren Seelsorgeeinheit wie einem Pfarrverband oder einer Pfarreiengemeinschaft gehört, zusammen mit Ihrem Dienstgeber überlegen, ob Sie eine gemeinsame MAV mit den anderen Pfarreien bilden wollen – das bietet sich überall dort an, wo die Pfarreien auch sonst eng zusammenarbeiten.

Und dann braucht es natürlich noch KandidatInnen. Keine Angst, MitarbeitervertreterInnen müssen nicht alles können und alles machen, was möglich ist. Denn eine MAV, die nicht alles kann und alles macht, ist allemal noch sehr viel besser als gar keine MAV.

*Manfred Weidenthaler*

## Details nachlesen

Hier können wir nur einige Aspekte des Mitarbeitervertretungsrechts anreißen. Die aktuelle Mitarbeitervertretungsordnung für Ihre Diözese erhalten Sie von Ihrer DiAG. Einige der im Internet zu findenden Fassungen sind überholt (Aktualisierungsdatum beachten).



*Im Team geht's besser: MAV wählen.*

*Foto: Stephanie Hofschlaeger / pixello*

# Wahl ist Pflicht

## MAV auf einen Blick

Die Möglichkeiten einer Mitarbeitervertretung sind sehr weitreichend. Eine engagierte Mitarbeitervertretung kann viel zum Wohl der Beschäftigten und der Einrichtung bewirken.

Nur einige Beispiele aus dem Aufgabenkatalog der Mitarbeitervertretungsordnung:

- Zustimmung bei Neueinstellungen
- Zustimmung bei Eingruppierung, Höhergruppierung und Rückgruppierung von Beschäftigten
- Zustimmung zu wesentlichen Änderungen des Beschäftigungsumfangs
- Zustimmung bei Verbot einer Nebentätigkeit
- Zustimmung bei Arbeitszeitregelungen
- Mitberatung bei Arbeitsschutzmaßnahmen
- Mitberatung bei Änderungskündigungen und bei Beendigungskündigungen
- Antragsrecht zur Festlegung von Richtlinien zur Urlaubsplanung
- Weiterleiten von Beschwerden
- .....

Wieviele Mitarbeitervertreter sind zu wählen?

Die Zahl der MitarbeitervertreterInnen hängt von der Zahl der Beschäftigten in der Einrichtung ab:

- 5 bis 15 Beschäftigte = 1 MitarbeitervertreterIn.
- 16 bis 50 Beschäftigte = 3 MitarbeitervertreterInnen
- 51 bis 100 Beschäftigte = 5 MitarbeitervertreterInnen

Auch 400 Euro-Kräfte zählen bei der Wahl als Beschäftigte. Ausgeschlossen sind leitende Angestellte und in den Pfarreien Geistliche. Die LeiterInnen von Kindertagesstätten zählen nicht als leitende MitarbeiterInnen.

Kindertagesstätten sind in der Regel Teil der Pfarrei. In der Diözese Würzburg gehören die Kindertagesstätten

zur Caritas. Dort, wo sie zur Pfarrei gehören, wählen die Beschäftigten eine Mitarbeitervertretung gemeinsam mit den übrigen Pfarrei-MitarbeiterInnen.

### Besonderer Kündigungsschutz und MAV-Schulungen

MitarbeitervertreterInnen müssen manchmal unangenehme Dinge vertreten. Deshalb haben sie einen besonderen Status. Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit weder bevorzugt noch benachteiligt werden und dürfen nur in besonderen Fällen gekündigt werden.

Um ihre Aufgaben kompetent erfüllen zu können, haben sie Anspruch auf insgesamt 3 Wochen MAV-Schulungen innerhalb der 4-jährigen Amtsperiode.

Selbstverständlich ist MAV-Arbeit dem Dienst gleichgestellt, das heißt MAV-Arbeit zählt als Arbeitszeit.

### Und wenn wir trotzdem keine MAV wählen?

Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Bildung einer Mitarbeitervertretung zu unterstützen. Erzwingen kann und muss er die Wahl nicht. Wenn die Beschäftigten keine MAV wählen (wollen), dann entfallen die Mitbestimmungsrechte.

*Manfred Weidenthaler*



*Im Gespräch: MitarbeitervertreterInnen sind Ansprechpartner für Beschäftigte und Dienstgeber.*  
Foto: MAV RL, Regensburg



## Ihre Ansprechpartner bei der Wahlvorbereitung

Bei den „Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der MAVen“ (DiAGen) erhalten Sie Unterstützung und eine Wahlmappe mit Erläuterungen und Formularen.

**Diözese Augsburg**  
DiAG-MAV A, Fronhof 4; 86152 Augsburg  
Tel.: 08 21/31 52-2 79  
Fax.: 08 21/31 52-2 78  
Email: diag-mav-a.augsburg@gmx.de  
Vorsitzender: Martin Lieble  
DiAG-MAV C (Kirchliche Schulen),  
c/o Brühlstr. 7; 86833 Ettringen  
Tel.: 0 82 49/14 50  
Email: Peter.Sobczyk@t-online.de  
Vorsitzender: Dr. Peter Sobczyk

**Erzdiözese Bamberg**  
DiAG-MAV, Kleberstr. 28; 96047 Bamberg  
Tel.: 09 51/86 88 52  
Fax: 09 51/86 88 27  
Email: diag-mav.bbg@eja-bamberg.de  
Vorsitzender: Thomas Müller

**Diözese Eichstätt**  
DiAG-MAV A, Leonrodplatz 4; 85072 Eichstätt  
Tel.: 0 84 21/50-5 55  
Fax: 0 84 21/50 85 05 55  
Email: mav-bo@bistum-eichstaett.de  
Vorsitzender: Markus Schweizer

**Erzdiözese München und Freising**  
DiAG-MAV A, Schrammerstr. 3/V; 80333 München  
Tel.: 0 89/21 37-17 46 (Büro, Do 14-17 Uhr)  
oder 0 89/2 73 08 40 (Vorsitzende, Mo-Fr tags)  
Fax: 0 89/21 37-17 58  
Email: HermannCharlotte@aol.com  
www.erzbistum-muenchen.de/diag-mav-a  
Vorsitzende: Charlotte Hermann

**Diözese Passau**  
DiAG-MAV A, Residenzplatz 8; 94032 Passau  
Tel.: 08 51/3 93-4 72  
Fax: 08 51/3 93-4 70  
Email: mav@bistum-passau.de  
Vorsitzender: Josef Schleicher

**Diözese Regensburg**  
DiAG-MAV A  
Niedermünstergasse 1; 93047 Regensburg  
Tel.: 09 41/5 97 10 51  
Fax: 09 41/5 97 10 55  
Email: bhomes.reg@bistum-regensburg.de  
Vorsitzender: Bernhard Hommes

**Diözese Würzburg**  
DiAG-MAV A, c/o Bischöfl. Ordinariat Würzburg  
Kürschnerhof 2; 97070 Würzburg  
Tel.: 09 31/3 86 65-7 10  
Fax: 09 31/3 86 65-7 19  
Email: mav@bistum-wuerzburg.de  
Vorsitzende: Dorothea Weitz

## Die Versicherungskammer Bayern informiert



Zu unserem Pflegetagegeldtarif PflegePREMIUM haben uns viele Fragen erreicht. Die wichtigsten davon möchten wir Ihnen hier beantworten:

### **Leistet dieser Tarif auch, wenn die Pflege nicht durch eine Fachkraft erfolgt?**

Ja, die Pflege kann z.B. auch von Angehörigen durchgeführt werden. Ausschlaggebend für unsere Leistungspflicht ist die Feststellung der Pflegebedürftigkeit durch den Medizinischen Dienst der Krankenkassen.

### **Wann endet die Beitragszahlung?**

Nach Beginn unserer Leistungspflicht.

### **Kann über das Pflegetagegeld frei verfügt werden?**

Ja, es kann z.B. auch zur Finanzierung eines behindertengerechten Umbaus der eigenen Wohnung verwendet werden.

### **Ist die Höhe des Pflegetagegeldes auch in Zukunft ausreichend?**

Unsere Pflegetagegeldtarife passen sich dynamisch der Entwicklung der Lebenshaltungskosten an. Das vereinbarte Pflegetagegeld wird daher alle drei Jahre an die Entwicklung der amtlichen Verbraucherpreise angeglichen. Die Leistungsanpassung kann auf Wunsch auch ausgesetzt werden.

### **Wie lange kann ich noch den Tarif PflegePREMIUM zu erleichterten Bedingungen beantragen?**

Die ursprüngliche Antragsfrist wurde vom 31.12.2008 auf den 31.1.2009 ausgedehnt.

Dies gilt sowohl für Neu- als auch für Umstellungsanträge.

### **Wie verhält es sich, wenn ich bereits in einem Pflegetagegeldtarif versichert bin?**

Ein bestehender Tarif PflegeKOMPAKT oder PflegeOPTIMAL wird unter Anrechnung der Altersrückstellungen aus den bereits gezahlten Beiträgen in den Tarif PflegePREMIUM umgestellt. Wenn Sie im Aktionszeitraum den Tarif PflegePREMIUM beantragen, werden außerdem bereits zurückgelegte Versicherungszeiten (Wartezeiten) angerechnet.

### **Können Angehörige auch mitversichert werden?**

Die Gruppenversicherungsbedingungen gelten auch für die Angehörigen (Ehegatte und Kinder) von kirchlichen Mitarbeitern.

### **Was passiert mit der Pflegetagegeldversicherung nach Ende des Dienstverhältnisses?**

Wenn Sie aus Ihrem Dienstverhältnis heraus in Rente gehen, wird sie zu den gleichen Bedingungen weitergeführt. Ansonsten wird sie zu den Bedingungen der Einzelversicherung weitergeführt – der Gruppenrabatt entfällt.

### **Kann ich ein neues oder individuelles Angebot erhalten?**

Wenn Sie ein neues bzw. ein Angebot mit einem anderen Tagegeld (z.B. 40 Euro) täglich haben möchten, rufen Sie uns unter (0 89) 21 60-85 05 an oder schreiben eine E-Mail an [beihilfe@vkb.de](mailto:beihilfe@vkb.de). Wir helfen Ihnen gerne weiter.

#### **Ausblick auf das Jahr 2009**

**Im kommenden Jahr werden wir Ihnen im KODAKompass zu Themen, die Sie besonders interessieren, weiterführende Informationen an die Hand geben.**

**Wir möchten unter anderem auf folgende Fragen eingehen:**

- Was ist bei Erkrankungen während des Urlaubs wichtig?
- Unfälle/Dienstunfälle – Was ist zu tun?
- Was ist bei der Beantragung von Leistungen generell zu beachten?
- Wie gestaltet sich die Weiterversicherung von Kindern im Tarif 820K?