

Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Durchbruch bei Kitas

15 % Verfügungszeit garantiert, mehr Geld durch Tarifübernahme

Ab sofort sind mindestens 15 % der Arbeitszeit der pädagogischen MitarbeiterInnen einer Kindertagesstätte als Verfügungszeit zu vergeben. Auch im Entgeltbereich tut sich etwas: Voraussichtlich im Dezember wird die KODA die Überleitung der Beschäftigten

in die neue „S-Entgelttabelle“ des öffentlichen Dienstes beschließen. Für viele bedeutet dies deutlich mehr Geld und zwar rückwirkend ab November 2009.

Jahrelang wurde über die Aktualisierung der Dienstordnung für Kindertagesstätten verhandelt. Knackpunkt war die Ver-

fügungszeit. Die MitarbeitervertreterInnen in der KODA konnten jetzt ihre Forderung nach einem verbindlichen Anspruch auf Verfügungszeit durchsetzen.

Die Verfügungszeit wird in Form eines Stundenpools verwaltet. Mindestens 15 % der regelmäßigen Arbeitszeit aller pädagogischen MitarbeiterInnen fließen in den Topf. Die Stunden werden dann auf diese MitarbeiterInnen aufgeteilt. Ob die Auf-

● Fortsetzung auf Seite 2



Thomas Plaßmann

Themen

- Eder geht nach Brasilien
Reich Nachfolger an KODA-Spitze
- Religionslehrer
Neue Dienst- und Entgeltordnung – und viele offene Fragen
- Neue Dienstzulage
Beförderungsmöglichkeit an kirchlichen Volks- und Realschulen
- Rentner gleichgestellt
Künftig reguläre Eingruppierung
- Extra-Geld
„Besondere Einmalzahlung“
- Auf den Punkt gebracht
*- Anspruch auf befristete Teilzeit
- Anrecht auf einen Parkplatz
- Zulagen in Altersteilzeit*
- Das Stichwort: Missio Canonica
- Nachtrag Arbeitgeberwechsel
Anerkennung öffentlicher Dienst
- Hommes löst Zeitler ab
Wechsel im Bistum Regensburg
- Arbeitszeitkalender 2010
für Mesner und Kirchenmusiker



Manfred Weidenthaler,
Chefredakteur dieser Ausgabe

Danke für's Streiken

Nicht nur Erzieher profitieren

Liebe Leserin,
lieber Leser,

über Monate hinweg haben die KollegInnen in den kommunalen Kindergärten gestreikt. Auch KinderpflegerInnen und ErzieherInnen im kirchlichen Dienst haben den Arbeitskampf bei Kundgebungen und Aktionen unterstützt. Nur gestreikt haben sie nicht – das ist Kirchenbeschäftigten nach wie vor verboten. Die Früchte des Streiks ernten aber auch kirchliche MitarbeiterInnen. Ein weiteres Mal hat sich die enge Anbindung des kirchlichen Tarifrechts an den öffentlichen Dienst bewährt.

Wirklich sensationell sind die finanziellen Ergebnisse des Streiks nicht. Die MitarbeiterInnen bekommen im Wesentlichen zurück, was sie schon einmal hatten, eine Bezahlung auf dem Niveau des alten Tarifvertrages „BAT“.

Die Streikenden haben aber noch etwas anderes erreicht. Sie haben die vierjährige Blockadepolitik im öffentlichen Dienst durchbrochen. 2005 wurde eine neue Entgeltordnung für alle Tätigkeiten und Berufe versprochen. Passiert ist nahezu nichts. Wenigstens an einer Stelle, im Sozial- und Erziehungsdienst, ist jetzt die Blockade gebrochen. Ob das reicht, endlich Bewegung in die Verhandlungen zu bekommen, wird sich zeigen. Vielleicht bedarf es zuvor noch einiger Streiks.

Zunächst aber liebe Kolleginnen und Kollegen in den kommunalen Kindertagesstätten: Herzlichen Dank für's Streiken!

Es grüßt Sie Ihr
KODA Kompass-Team

Manfred Weidenthaler
Manfred Weidenthaler,
Redaktionsleiter

Fortsetzung von Seite 1

teilung gleichmäßig erfolgt oder ob für besondere Anforderungen und Aufgaben mehr Verfügungszeit gewährt wird, wird vor Ort entschieden. Die Leitung ist für die Verteilung verantwortlich.

Den Wortlaut der Dienstordnung mit Erläuterungen finden Sie unter www.kodakompass.de im Themen-ABC.

Die Früchte des Streiks

Im öffentlichen Dienst gibt es ab November Einkommensverbesserungen im Sozial- und Erziehungsbereich. Als Ergebnis des Arbeitskampfes wurde beschlossen, eine neue Entgelttabelle einzuführen, die S-Tabelle (S wie Sozialdienst). Zur Überleitung aus der jetzigen Entgelttabelle in die neue Tabelle sind komplizierte Überleitungsregelungen vorgesehen. Die Details werden derzeit ausgehandelt. Bereits jetzt steht fest, dass vor allem die nach dem September 2005 neu Eingestellten durch die Neuregelung besser gestellt werden. Aber auch viele

schon länger im Dienst Stehende werden profitieren. Arbeitgeber- und Mitarbeiterseite der KODA erklärten, dass die neuen Regelungen möglichst schnell auch den kirchlichen Beschäftigten zu Gute kommen sollen.

Neu im öffentlichen Dienst ist der Tarifvertrag Gesundheitsschutz. Seine Regelungen gehen allerdings im Kern nicht wesentlich über das bereits jetzt gültige Arbeitsschutzgesetz hinaus. Schon bislang sind in jeder Einrichtung „Gefährdungsanalysen“ durchzuführen und nötigenfalls Gesundheitsschutzmaßnahmen in Zusammenarbeit mit der Mitarbeitervertretung (MAV) zu ergreifen. Ein Vorteil des Tarifvertrags liegt darin, dass die Aufmerksamkeit in den Einrichtungen stärker auf Fragen des Gesundheitsschutzes gelenkt wird.

Für die Februar-Ausgabe des KODA Kompass ist ein großer Sonderteil „Kindertagesstätten“ mit ausführlichen Informationen zu den neuen Regelungen geplant.

Manfred Weidenthaler

Newsletter abonnieren und 50 Euro-Gutschein gewinnen

Werden Sie der oder die 1234. AbonnentIn des kostenfreien [kodakompass-newsletters](http://www.kodakompass-newsletters) und gewinnen Sie einen Buch/CD-Gutschein über 50 Euro, zur Verfügung gestellt von der Zusatzversorgungskasse BVK (Bayerische Versorgungskammer).

Wer den kodakompass-newsletter abonniert, ist immer auf dem Laufenden. Wir informieren Sie per Email mit einer

kurzen Nachricht und einem Link auf den ausführlichen Beitrag rund ums Tarifrecht. Der newsletter ist ein kostenloser Service der Online-Redaktion.

Fast 1.200 AbonnentInnen sind bereits tarifpolitisch immer auf dem neuesten Stand. Wenn Sie der oder die 1234. werden wollen, dann schauen Sie vorbei, unter www.kodakompass.de, Rubrik Newsletter Abo.

März	April
1	
2	
3	
4	1 Palmsonntag
5	2
6	3 Tag 4
7	4 2
8	5 Gründonnerstag 3
9	6 Karfreitag** 4
10	7 Karsonntag 5
11	8 Ostersonntag* 6
12	9 Ostermontag** 7
13	10 8
14	11 9
15	12 10

Mesner, Kirchenmusiker

Der Arbeitszeitkalender 2010 ist da!

Für MesnerInnen und KirchenmusikerInnen gibt es jetzt den Arbeitszeitkalender 2010 mit Erläuterungen zum Feiertagsausgleich, festen freien Tag

Weiter finden Sie auf unserer Homepage ein Excel- und OpenOffice-Formblatt zur Arbeitszeitberechnung von MesnerInnen.

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

Dr. Joachim Eder übernimmt Aufgabe in Brasilien

Comeback: Hans Reich neuer Sprecher der Mitarbeiterseite



Dr. Joachim Eder
(links) und Hans
Reich (rechts).

Foto: M. Weidenthaler

Nach 16 Jahren verlässt Dr. Joachim Eder die Spitze der Bayerischen Regional-KODA. Konsequent und wenn nötig in der Sache hart aber fair vertrat er die Interessen der Kirchenmitar-

zeitmäßig weit über die Pflicht hinaus. Ein Engagement, für das die KODA-Mitarbeiterseite ihm größten Dank schuldet. Trotz aller Arbeit kamen für Eder seine vier inzwischen erwachsenen Kinder an erster Stelle. Mit manchmal faszinierender Energie managte er seine beiden Leidenschaften KODA und Familie und fand sogar – manchmal – noch Zeit für sich. Aber selbst im Urlaub ließ ihn der Dienst selten ganz los und einige KODA Kompass-Beiträge entstanden am italienischen Sandstrand oder in kalifornischen Internet-Cafés.

Das schwierigste Feld eines Sprechers und Vorsitzenden in der KODA ist die „Innenpolitik“. Verschiedenste Interessen und unterschiedlichste Persönlichkeiten sind immer wieder unter einen Hut zu bekommen. Kollegial, fair und ehrlich war sein Führungsstil – ein Kompliment, das in der Politik

nicht selbstverständlich ist.

Im Umgang mit der Arbeitgeberseite konnte er emotional und hart sein. Das Ziel, zu konkreten und für beide Seiten akzeptablen Lösungen zu kommen, verlor er dabei nie aus den Augen, was ihm auch auf Arbeitgeberseite hohe Wertschätzung eintrug.

Eder kämpfte 16 Jahre erfolgreich für ein kirchliches Tarifrecht auf dem Niveau des und in enger Anbindung

an den öffentlichen Dienst. Dabei ging es ihm nicht um bloßes Abschreiben vom öffentlichen Dienst, sondern um kirchengemäße Ausgestaltung unserer Regelungen. Sicherheit der Arbeitsplätze, angemessene Arbeitsbedingungen und sozial gerechte Vorschriften lagen und liegen ihm am Herzen. Die endgültige Abschaffung der Kinderzulage nach drei Jahren tarifpolitischem Kampf war daher seine vielleicht größte politische Niederlage.

Joachim Eder hat vor einigen Jahren eine neue Leidenschaft entdeckt, sein Engagement für ein Kinderdorf in Brasilien. Seit Oktober arbeitet er in der Leitung dieses Kinderdorfes mit. Er wird in den nächsten Jahren immer wieder längere Zeit in Brasilien sein, was sich mit den Aufgaben an der Spitze der KODA nicht vereinbaren lässt. Eder's politisches Wirken endet aber nicht mit dem Rücktritt als Sprecher der Mitarbeiterseite und Stellvertretender KODA-Vorsitzender. Er wird dem Gremium weiterhin als Mitglied angehören und auch sein Amt als Mitglied der für deutschlandweite Fragen zuständigen Zentral-KODA behalten.

Zum Nachfolger als Sprecher der Mitarbeiterseite und Stellvertretender KODA-Vorsitzender wurde Hans Reich gewählt.



Über Bayerns Grenzen hinaus. Eder (dritter v. l.) als Vertreter der Zentral-KODA bei Kontaktgesprächen in Rom.

Foto: G. Grädler

beiterInnen. Hans Reich, Dienstnehmervertreter aus der Diözese Augsburg, hat am 1. Oktober die Ämter des Sprechers der Mitarbeiterseite und des Stellvertretenden KODA-Vorsitzenden übernommen.

Eder war und ist ein Arbeitnehmervertreter aus Leidenschaft. Hunderte Tagesordnungen, Protokolle, Erklärungen und Vorlagen hat Dr. Joachim Eder an der Spitze der Mitarbeiterseite verfasst. Über 100 Tage pro Jahr war er auf Dienstreisen quer durch ganz Deutschland unterwegs, um zu klären, zu verhandeln, zu überzeugen Sein Engagement ging kraft- und



Neues Arbeitsfeld. Eder mit Familie im Kinderdorf Guarabira in Brasilien.

Foto: privat

Reich ist „KODA-Urgestein“ Schon seit ihrer Gründung 1980 gehört er der Kommission an. Von 1980 bis 86 war er schon einmal Vorsitzender beziehungsweise Stellvertretender Vorsitzender. Die Mitarbeiterseite der KODA ist froh, mit Hans

Reich einen außerordentlich erfahrenen und kompetenten Nachfolger gefunden zu haben. Der 58-jährige Betriebsseelsorger aus Kaufbeuren ist Verfechter einer möglichst engen Anbindung an den öffentlichen Dienst und einer sozialen Ausgestaltung

kirchlichen Tarifrechts. Für seine neue Aufgabe an der Spitze unserer Kommission wünschen wir Hans Reich eine glückliche Hand und Gottes Segen.

Manfred Weidenthaler

„Ich musste in große Fußstapfen treten“

Mein Rückblick auf 16 Jahre KODA-Vorsitz

Ein starker Vorgänger: Wolfgang Rückl war von 1986 bis 1993 Vorsitzender der Bayerischen Regional-KODA auf Mitarbeiterseite. Anschließend wechselte Rückl – ein Mitglied der ersten Stunde seit 1980 – auf die Dienstgeberseite und das gleich als Vorsitzender.

13 Mann und drei Frauen stark war damals das Arbeiterteam. Es umfasste nach der Wahl 1993 nur noch fünf „Alte“, dazu jedoch elf neue Mitglieder. Eine Ausgangsposition, die nicht gerade eine „gleiche Augenhöhe“ mit der Dienstgeberseite erwarten ließ, als ich 1993 nach internen Überlegungen – Joachim Eder oder Norbert Siebert – Vorsitzender der Mitarbeiterseite wurde. Kein Wunsch kandidat. Eher eine Übergangslösung? Ich weiß noch, welche Ängste mich damals begleitet haben, als ich diese Aufgabe übernommen habe, die mich einerseits anzog, vor der ich andererseits auch ein gehöriges Stück Angst hatte. Ich wusste: Große Fußstapfen sind es, in die ich steigen muss. Und gleich wurde die Mitarbeiterseite mit einem Angriff auf die Grundlagen unseres Arbeitsvertragsrechts überrascht: Forderung nach Abschaffung der BAT-Tarifautomatik durch die Dienstgeberseite – und das möglichst ohne „öffentliche Begleitmusik“. Wir wussten, was das bedeutet: Zukünftig ein Nachverhandeln der Tarifänderungen im öffentlichen Dienst, keine Sicherheit einer Übernahme, keine Druckmittel, um Verschlechterungen abwehren zu können. Und hier erlebte ich, dass sich die Entwicklung eigener Stärken durch Konfliktsituationen beschleunigt. Nach zähem Ringen kam es zu einem Kompromiss, der im Wesentlichen heute noch gilt und der den Ausschlag gab für die breite Anerkennung meiner Person als Vorsitzender der Mitarbeiterseite. Dieser Kompromiss war, ist und bleibt der entscheidende Sicherheitsfaktor für alle Beschäftigten: Eine Tarifautomatik im Bereich des Entgelts mit der Möglichkeit, per KODA-Beschluss davon abweichen zu können, nachträgliche Verhandlungen

über alle weiteren tariflichen Änderungen mit der Absicht, diese – in kirchengemäßer Form – zu übernehmen.

Eine „geniale Formulierung“ – ohne KODA geht nichts

Für die bedeutendste Regelung während meiner Amtszeit halte ich jedoch den Wortlaut der sogenannten „Einbeziehungsklausel in die Arbeitsverträge“: „Es gelten die von der Bayerischen Regional-KODA beschlossenen und vom Diözesanbischof in

dem. Indirekt ist damit auch festgelegt, dass im Arbeitsvertrag abweichend vom ABD einzelvertraglich keine verschlechternde Bedingungen vereinbart werden können.

Enttäuschung – das Aus für die Kinderkomponente

Auf der anderen Seite meine größte Enttäuschung: Die Ablehnung der Kinderkomponente durch die Dienstgeberseite. Noch heute ist mir unverständlich, dass diese soziale Regelung, die auch dem Denken des kirchlichen Gesetzbuches CIC vom „Familienlohn“ näher kommt und aus der christlichen Soziallehre ableitbar ist, abgelehnt wurde, obwohl die Mitarbeiterseite bereit war, sie durch die Verringerung des „Leistungslohnes“ selbst zu finanzieren.

Kirchliche Pioniere – die Tarifreform

Als weiterer Kernpunkt meiner Amtszeit ist die Ablösung des „BAT-Systems“ durch das „TVöD-System“ zu nennen. Die Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA war die erste in Deutschland, die innerkirchlich dieses System gefordert und sich darauf eingelassen hat. Dabei konnten mit dem Systemwechsel verbundene Verschlechterungen abgemildert werden und gleichzeitig eine

Gleichstellung mit den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes auf Dauer gesichert werden. Der zusätzliche Umstieg auf den TVöD-VkA, die kommunale Fassung des TVöD, eröffnete vielen die Möglichkeit, die Stufe 6 in ihrer Entgeltgruppe zu erreichen, womit eine weitere Abfederung der systembedingten finanziellen Verschlechterungen erreicht wurde.

Unter Dach und Fach – die Lehrerregelungen

Nicht übersehen werden darf die Entwicklung der Sonderregelung für die Lehr-



Langjährige Partner und Gegenspieler. Schulrat i. K. Wolfgang Rückl (links) und Dr. Joachim Eder.

Foto: J. Hoppe

Kraft gesetzten Regelungen.“ Dieser Satz wurde Bestandteil des ABD und Grundlage für jeden Arbeitsvertrag. Mit dieser „genialen Formulierung“ wurde sichergestellt, dass keine Regelung Bestandteil des kirchlichen Tarifrechts ABD werden kann, die nicht von der Bayerischen Regional-KODA beschlossen worden ist. Es bedarf zweier Elemente, damit eine Regelung für die Arbeitsverhältnisse wirksam wird: Eines KODA-Beschlusses und der bischöflichen Inkraftsetzung. Fehlt eines der beiden Elemente, kann eine Regelung nicht wirksam werden. Selbst der Bischof kann alleine kein Arbeitsvertragsrecht setzen oder än-

kräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft, die ich in den Jahren 1998 bis 2008 innerhalb der Lehrerkommission fördern und mitgestalten durfte. Insgesamt ist eine tragfähige Grundlage für die weiteren Jahre geschaffen worden, die den beamtenrechtlichen Bezug des kircheneigenen Arbeitsvertragsrechtes für diese Berufsgruppe sicherstellt.

Nicht selbstverständlich – auf Augenhöhe mit Arbeitgebern

Der „bayerische Umgang“ mit der Novellierung von Ordnungen für die Gestaltung des Arbeitsvertragsrechtes war auch ein Kennzeichen für den gegenseitigen Umgang von Dienstgeber- und Mitarbeiterseite. Änderungen der KODA-Ordnungen wurden, obwohl alleinige Materie der Diözesanbischöfe, all die Jahre in gemeinsamer Abstimmung von Dienstgeber- und Mitarbeiterseite behandelt und als Empfehlung der Freisinger Bischofskonferenz vorgelegt. Der Einfluss der Mitarbeiterseite hat dabei Entwicklungen ermöglicht, die in den anderen Diözesen – wenn überhaupt – erst im Nachhinein übernommen wurden. Hier konnte die Mitarbeiterseite dazu beitragen, dass das System des Dritten Weges in Bayern auf paritätische Weise gestaltet wurde. Deutlich wurde dies nicht zuletzt im Anspruch der MitarbeitervertreterInnen auf qualifizierte Freistellungen vom Dienst, die so bemessen sind, dass effektive Arbeit möglich ist.

Bayerischer Weg – Verhandeln mit menschlicher Qualität

Mit Wolfgang Rückl ist die Person benannt, mit der ich harte sachliche Auseinandersetzungen führte, die mich aber auch am meisten in meiner charakterlichen und menschlichen Entwicklung beeinflusst hat und der ich dafür großen Dank sage. Viele Kolleginnen und Kollegen auf beiden Sei-



Eröffnung der 7. KODA-Amtszeit 2008. Dr. Joachim Eder, Erzbischof Dr. Reinhard Marx und Dr. Stefan Korta, Sprecher der Arbeitgeberseite. Foto: J. Hoppe

ten gab es in diesen Jahren, zu denen sich gute Beziehungen entwickelten, mit denen freundschaftliche Kontakte bestehen, die mir wichtig sind. Den menschlichen Kontakt innerhalb der KODA zu ermöglichen, war mir ein wichtiges Anliegen. Ich bin dankbar, dass im Großen und Ganzen diese Einstellung das Miteinander prägte.

Meine Wiederwahlen zeigten mir einerseits Grenzen auf, da ich merkte, dass ich nicht immer unumstritten war; sie gaben mir allerdings auch Gewissheit, dass ich durch meinen Stil das Vertrauen der Mitarbeiterseite und der Dienstgeberseite immer wieder gewinnen konnte. So konnte mit Dr. Stefan Korta als neuem Dienstgebersprecher ab Juli 2006 nahtlos eine gute Arbeit für die Bayerische Regional-KODA in freundschaftlicher Weise weitergeführt werden.

Meine neue Aufgabe – Missionsprojekt in Brasilien

Ich durfte die Arbeit der Bayerischen Regional-KODA in 16 entscheidenden Jahren in führender Position begleiten und beeinflussen. Alle Bereiche des kirchlichen

Arbeitsvertragsrechtes konnten einer zufriedenstellenden Regelung zugeführt werden. Diese Arbeit war für mich mehr als nur eine normale Arbeit; sie hat mich ausgefüllt, mir Spaß gemacht, mir Möglichkeiten auch zum wissenschaftlichen Arbeiten eröffnet und meinen Horizont erheblich erweitert. Es entsprach meinem persönlichen Arbeitsstil, im Team zu arbeiten und trotzdem hohe Freiheit und Gestaltungsmöglichkeiten zu besitzen. Es war eine Tätigkeit, in der ich hohe Akzeptanz und Wertschätzung von allen Seiten erfahren durfte.

Und trotzdem ist mir jetzt am Schluss die Entscheidung leicht gefallen, diese Tätigkeit abzugeben und in andere Hände zu legen. Die Entscheidung fiel umso leichter, als ich sie in Hände legen kann, die große Erfahrung haben und in denen sie bestens weitergeführt wird: In die Hände von Hans Reich, einem „alten Hasen“ mit Erfahrung als Vorsitzender aus den ersten sechs KODA-Jahren. Ich nehme jetzt eine Tätigkeit auf, die bereits seit meiner Studienzeit ein Wunschtraum gewesen ist: Eine missionarische Arbeit. Die Freistellung durch meinen Diözesanbischof Wilhelm Schraml ermöglicht mir, diese Tätigkeit in einem Kinderdorf für Straßenkinder in Guarabira im Staat Paraiba im Nordosten Brasiliens zu leisten. Ich darf dort die Arbeit eines visionären Priesters begleiten, weiterführen und mithelfen, eine Leitung unter brasilianischer Regie aufzubauen. Ich kann diese Arbeit so lange ausüben, wie meine Tätigkeit als Beschäftigter für die Diözese Passau noch andauert. Ich kann diese Tätigkeit mit meiner Familie ausüben, die mich begleitet und mit mir dieses neue Abenteuer unseres Lebens angeht. Ich freue mich darauf, bleibe aber als reguläres Mitglied der Mitarbeiterseite weiterhin der KODA verbunden, da meine neue Aufgabe auch viele Monate des Jahres Präsenz in Deutschland erfordert.

Kurz erklärt

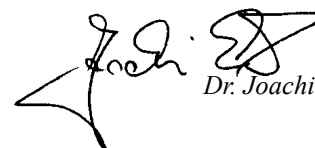
ABD: „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen“. Tarifrecht für die KirchenmitarbeiterInnen, ohne Caritas. Großteils mit dem Tarifvertrag des kommunalen öffentlichen Dienstes, TVöD-VkA, übereinstimmend. Veröffentlicht unter www.onlineABD.de

Bayerische Regional-KODA: „Bayerische Regional-Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechtes“. 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 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.


Dr. Joachim Eder

Dienstzulage an Volks- und Realschulen

Leistung lohnt sich – neues Beförderungsamt bringt 200 Euro monatlich

Lehrkräfte an staatlichen Real- und Volksschulen können im Rahmen der Dienstrechtsreform ab September 2009 auch ohne Übernahme einer entsprechenden Funktion in den Genuss einer Gehaltszulage von 200 Euro kommen. Im Realschulbereich wird dieses „funktionslose dauerhafte Beförderungsamt“ im Schuljahr 2009/10 an 750 und 2010/11 an 1.000 Lehrkräfte vergeben, bei den Volksschulen an 3.000 beziehungsweise 3.500 Lehrkräfte – entscheidend dafür ist die letzte Beurteilung. Falls keine aktuelle Beurteilung vorliegt, muss die Schulleitung eine Beurteilung erstellen.

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 08 21/41 85 05

Klaus Probst 0 90 75/60 35

Johannes Reich 0 83 41/9 08 54 81

Erzdiözese Bamberg

Johannes Hoppe 09 11/4 01 02 62

Susanne Steiner-Püschel 09 11/26 13 90

Diözese Eichstätt

Markus Schweizer 0 84 21/5 02 87

Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

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 dr.eder@kodakompass.de

Elisabeth Weinzierl 08 51/8 79 79

Diözese Regensburg

Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23

Bernhard Hommes 09 41/5 97 10 51

Diözese Würzburg

Jürgen Herberich 09 31/38 66 54 60

Verena Müller 09 31/38 64 32

Email: NACHNAME@kodakompass.de

Postanschriften, Faxnummern sowie Kontaktadressen der Dienstgebervertreter unter www.kodakompass.de oder über die Geschäftsstelle, Tel. 08 21/15 37 92.

Die „Ständige Arbeitsgruppe Lehrer“ innerhalb der Bayerischen Regional-KODA hat sich darauf verständigt, die staatliche Regelung bis auf kleine Änderungen für die Real- und Volksschulen in kirchlicher Trägerschaft zu übernehmen – jeder Schulträger weist für seine Lehrkräfte eine der staatlichen Quote entsprechende Anzahl von Stellen mit Dienstzulage aus.

Anders als bei der staatlichen Regelung gibt es für Realschullehrkräfte aber keine Mindestwartezeit, ab der man diese Zulage bekommen kann. Lehrkräfte in der Ansparphase der Altersteilzeit erhalten sie nicht mehr.

Einer speziellen Regelung bedurfte es für die RealschullehrerInnen mit Führungsaufgaben nach Nr. 5a ABD Teil B,

4.1. und für die RealschullehrerInnen als SystembetreuerInnen oder als Beratungslehrkraft nach Nr. 5b – alles Funktionen auf Zeit, die es beim Staat nicht gibt. Sie können diese Zulage ebenfalls erhalten, dürfen damit aber nicht über die Besoldungsgruppe A14 hinauskommen. Auf den ersten Blick macht die neue Zulage keinen Sinn, wenn jemand aufgrund besonderer Funktionen ohnehin die volle Differenz zu A14 erhält. Die besonderen Funktionen werden aber auf Zeit verliehen und können wieder wegfallen. In diesem Fall lebt die vorher finanziell nicht wirksame Zulage auf.

Die neue Regelung tritt zum 1. April 2010 in Kraft. Mit ihr wird das große Engagement der Lehrkräfte an den kirchlichen Real- und Volksschulen honoriert,

außerdem wäre es sonst in Zeiten gravierenden Lehrkräftemangels noch schwieriger geworden, in Konkurrenz zum Staat gute Lehrkräfte für die kirchlichen Real- und Volksschulen zu gewinnen. Nicht zuletzt bleibt so die Nähe zum staatlichen Lehrer wenigstens grundsätzlich gewahrt.

Dr. Christian Spannagl



Erfolgreichen Unterricht belohnen. Auch für Lehrkräfte ohne Sonderfunktion gibt es jetzt ein Beförderungsamt.

Foto: bilderbox

Jetzt (fast) normale Beschäftigte

Regelung für Zuverdienst in der Rente gestrichen

Für Beschäftigte, die das gesetzliche Rentenalter erreicht haben, gelten bislang Sonderregelungen, die in einem eigenen Teil B, 3. des ABD zusammengefasst sind. Dieser Teil wird zum 1. Januar 2010 gestrichen. Damit wird dieser Personenkreis weitgehend den anderen Beschäftigten gleichgestellt.

Auch in Zukunft muss ein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen werden, wenn man über das Renteneintrittsalter hinaus arbeiten will. Entfallen wird aber

die Pflicht, diesen Vertrag zwingend zu befristen. Auch war bisher mit Ausnahme weniger Berufsgruppen mit dem 68. Geburtstag endgültig Schluss. Zukünftig gibt es keine Altersbegrenzung mehr.

Anspruch auf vollen Tariflohn

Mehr Sicherheit gibt es bei der Bezahlung. Konnten bisher das Entgelt und die Jahressonderzahlung („Weihnachtsgeld“) frei vereinbart werden, gelten nun die

normalen Regelungen des kirchlichen Tarifrechts ABD. Damit ist klar, dass reguläres Tabellenentgelt zu zahlen ist.

Geblieden ist eine verkürzte Kündigungsfrist von vier Wochen zum Monatsende. Wie im öffentlichen Dienst ist diese jetzt im allgemeinen Teil des ABD (§ 33 Abs. 5 Teil A, 1.) zu finden. Ob sie im Streitfall tatsächlich anwendbar ist, ist juristisch umstritten. Da Rentenempfänger bei Krankheiten, die länger als 6 Wochen dauern, kein Krankengeld von der gesetzlichen Krankenkasse erhalten, bekommen sie auch keinen Zuschuss zum Krankengeld (§ 22 Abs. 4 ABD Teil A, 1.). Zudem sind sie aus ihrer Beschäftigung über das Rentenalter hinaus nicht beihilfeberechtigt und unterliegen nicht der Versicherungspflicht in der Zusatzversorgung.

Für bestehende Verträge ändert sich nichts

Bestehende Verträge werden durch die Neuregelung nicht berührt. Wo allerdings ein neuer Vertrag geschlossen wird, weil ein neues Arbeitsverhältnis begründet wird oder eine Befristung endet, finden die neuen Bedingungen Anwendung.

Die Abschaffung der Sonderregelung verhindert mögliche Diskriminierungen wegen Alters. Rentenempfänger können nunmehr zu sichereren Rahmenbedingungen ihrer Tätigkeit nachgehen. Trotzdem

gilt weiterhin: Genau anschauen, was man unterschreibt. Wenn etwa Eingruppierung, Einstufung oder Arbeitsbedingungen nicht klar sind, sollte man vorher nachfragen.

Robert Winter



Gleicher Lohn für Senioren. Vor allem MesnerInnen und KirchenmusikerInnen arbeiten oft weit über die Altersgrenze hinaus. Foto: bilderbox

Extra-Geld am Jahresende

Neue Berechnungsweise für „Besondere Einmalzahlung“

Seit Dezember letzten Jahres steht fest: Bis auf Weiteres wird es kein Leistungsentgelt geben. Aus diesem Anlass wurde die pauschale Ausschüttung des „Leistungsentgelttopfs“ in Form der „Besonderen Einmalzahlung“ neu geregelt.

Wie bislang gibt es gegen Jahresende 12 % eines Monatsentgelts zusätzlich. Berechnungsgrundlage ist jetzt wie bei der Jahressonderzahlung („Weihnachtsgeld“) das Durchschnittsentgelt der Monate Juli bis September. Hat jemand auf Grund von Elternzeit oder Krankheit kein Entgelt bekommen, wird ein „fiktives“ Entgelt zur Berechnung verwendet. Die „Besondere Einmalzahlung“ wird immer voll ausgezahlt, eine Kürzung für Monate ohne Bezüge (Sonderurlaub, Elternzeit...) gibt es nicht. Auch wer neu in Dienst tritt, erhält bereits im ersten Jahr die volle „Besondere Einmalzahlung“, selbst wenn er erst nach September zu arbeiten beginnt. Dafür gibt es bei Ausscheiden aus dem

Entgeltgruppe	Jahressonderzahlung („Weihnachtsgeld“)	Besondere Einmalzahlung
1 - 8	90 %	12 %
9 - 12	80 %	12 %
13 - 15	60 %	12 %

Insgesamt gibt es zwischen 102 % und 72 % eines Monatsgehalts.

Dienst vor Dezember keine „Besondere Einmalzahlung“.

Durch die Neuregelung wurde ein insgesamt gerechteres Auszahlungssystem geschaffen. In der Vergangenheit kam es ausschließlich darauf an, ob jemand im September Entgelt bekommen hat, was im Einzelfall von eher zufälligen Umständen abhing.

Manfred Weidenthaler

Nachtrag Stellenwechsel Entgeltgruppe retten

Neue MitarbeiterInnen sind oft schlechter eingruppiert als „Altfälle“. Wer zuvor im öffentlichen Dienst eine höhere Eingruppierung hatte, kann diese beim unmittelbaren Wechsel zur Kirche behalten – vorausgesetzt der neue Arbeitgeber ist einverstanden (Rechtsgrundlage ist § 17 ABD Teil A, 3. in Verbindung mit der Anmerkung zu § 16 Abs. 2a, ABD Teil A, 1.). Auch beim Wechsel aus dem öffentlichen Dienst gilt: Über Eingruppierung und Einstufung verhandeln bevor man unterschreibt. M. W.

Regensburg: Hommes statt Zeitler

Seit 2008 vertrat **Monika Zeitler**, Diözese Regensburg, die Kirchenbeschäftigten in der KODA. Sie hat zum Oktober ihr Mandat niedergelegt und eine Stelle als Leiterin einer Kindertagesstätte übernommen. Nah an den MitarbeiterInnen



zu sein und bei Fragen und Problemen Hilfe zu vermitteln, war Zeitler ein zentrales Anliegen. Ihr Schwerpunkt innerhalb der KODA war das Ringen um eine Regelung in der Verfügungszeitfrage. „Vergesst die Kleinen nicht“, gab sie ihren KODA-KollegInnen mit auf den Weg „setzt euch für alle Berufsgruppen ein und versucht weiterhin, das Soziale im kirchlichen Arbeitsrecht herauszuarbeiten.“ Die KODA-Mitarbeiterseite dankt Monika Zeitler für ihr Engagement und ihre kollegiale Art und wünscht ihr alles Gute für ihre neue Aufgabe.

Ihr Nachfolger **Bernhard Hommes** ist ein „alter Hase“ in Sachen Mitarbeitervertretung. Der 50-jährige Registrator aus Bad Abbach ist seit 1990 Vorsitzender der Ordinariats-Mitarbeitervertretung Regensburg.



Die Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (DiAG MAV-A) hat er 1997 mitbegründet und seither geleitet. Die KODA-Mitarbeiterseite freut sich über diese kompetente Bereicherung in ihrem Team und wünscht Bernhard Hommes ein gutes und segensreiches Wirken für die Beschäftigten.

ReligionslehrerInnen: Auf dem Drahtseil zu

Neue Dienst- und Entgeltordnung beschlossen – noch offene Fragen werden bis 2011

Ein kleiner Auftrag stand am Anfang. Die bestehenden Religionslehrerordnungen sollten zusammengefasst und sprachlich an die Tarifreform angepasst werden. Das Ergebnis nach drei Jahren zähen Verhandlungen sind eine für beide Seiten noch nicht recht befriedigende Dienst- und Entgeltordnung und viele offene Fragen, die bis 2011 geklärt werden sollen.

Wer an einem altherwürdigen Gebäude zu renovieren beginnt, kennt das Problem. Man will eigentlich nur malern, aber dann tauchen sie auf, morsche Stellen im Holz, Risse in der Mauer Und schnell wird klar, es braucht eine grundlegende Renovierung. Der große Riss in den Religionslehrer-Regelungen wurde bei der Zusammenfassung der Ordnungen für ReligionslehrerInnen an Volks- und Förderschulen und der für „sonstige“ Schularten sichtbar. Für ReligionslehrerInnen an Volks- und För-

derschulen existierten eine Vielzahl von speziellen kirchlichen Vorschriften und Gepflogenheiten. Die Religionslehrkräfte an den übrigen Schulen wurden hinsichtlich ihrer Rechte und Pflichten meist wie staatliche Lehrkräfte behandelt.

Wieviel Lehrer ist der Religionslehrer?

Die Ursache für den Riss in den Fundamenten lag in der Frage: „Wieviel Lehrer ist ein Religionslehrer eigentlich?“ Soll (muss) Orientierungspunkt für Religionslehrer-Regelungen nicht der staatliche Lehrer für wissenschaftliche Unterrichtsfächer sein? Die Antwort auf diese Frage hat Konsequenzen hinsichtlich der Dienstpflichten, der Rechte, der Einbindung in die staatliche Schulorganisation, aber auch für das Entgelt.

Die seit September gültige neue Dienst- und neue Entgeltordnung für ReligionslehrerInnen i. K. (im Kirchendienst) sind eine Art pragmatisches Provisorium. Dort, wo Mitarbeiter- und DienstgebervertreterInnen Konsens erzielten, wurde dieser festgeschrieben. Zu den übrigen Themen wird weiter beraten. Die KODA-Vollversammlung hat die Arbeitsgruppe Pastorale Dienste / Religionslehrer beauftragt, bis 2011 Lösungen zu erarbeiten.

Entgelt nach Leistung und Belastung?

Schule ist nicht gleich Schule. Die Anforderungen an den Hauptschulen sind andere als an den Grundschulen. Der Unterricht an sozialen Brennpunkten ist mit anderen Belastungen verbunden als in „gut bürgerlichen“ Wohnvierteln. Die KODA prüft in der zweiten Verhandlungsrunde, ob unterschiedlichen Anforderungsprofilen künftig durch unterschiedliches Entgelt Rechnung getragen werden kann und soll.



Qualitätssicherung. Klare Ausbildungsvoraussetzungen und 2. Dienstprüfung für alle Neueingestellten wurden in der Dienstordnung verankert.

Foto: bilderbox

Im Bereich der staatlichen Lehrkräfte, aber auch der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen, ist man überzeugt, dass besonders gute Arbeit finanziell belohnt werden muss. Ab diesem Schuljahr gibt es an staatlichen und kirchlichen Volks- und Realschulen die „funktionsunabhängigen Beförderungsämter“ beziehungsweise Zulagen. Da ReligionslehrerInnen i. K. nicht in den Genuss des damit verbundenen höheren Entgelts kommen können, führt dies zunächst zu einem Anwachsen der Einkommenslücke zwischen ReligionslehrerInnen i. K. und anderen kirchlichen und staatlichen LehrerInnen. Die KODA wird bis 2011 die Frage beraten, ob auch im Bereich der ReligionslehrerInnen i. K. finanzielle Aufstiegsmöglichkeiten geschaffen werden.

Wieviel Kirche braucht der Religionsunterricht?

Manche/r kennt sie noch aus seiner Jugendzeit, die Schulpfarrer an Realschulen und Gymnasien. Inzwischen sind sie in Folge des Priestermangels fast verschwunden. Und mit ihnen die personelle Präsenz der Kirche an diesen Schularten. Kirchliche Religionslehrkräfte an Realschulen, Gymnasien und beruflichen Schulen sind inzwischen seltene exotische Sonderfälle. Damit fehlen dort auch die spezifischen Kompetenzen kirchlicher Religionsleh-



Mehr als Blumen? Bis 2011 wird entschieden, ob besondere Leistung auch finanziell anerkannt werden soll.

Foto: bilderbox

wischen Staat und Kirche entschieden

rerInnen, etwa in der Schulpastoral. Das System von automatisch auslaufenden Jahresabstellungen verhindert zudem eine dauerhafte, echte Einwurzelung von kirchlichen Lehrkräften in diesen Schularten. Die kirchliche Präsenz, soweit überhaupt vorhanden, verliert ihren prägenden und gestaltenden Charakter und bekommt eher Aushilfs- und Lückenbüßer-Funktion. In der neuen Dienstordnung spiegelt sich diese Entwicklung wider, indem sie generell die freie Versetzbarkeit zwischen Schularten ermöglicht und die bislang möglichen (dauerhaften) höheren Eingruppierungen an beruflichen Schulen, Realschulen und Gymnasien abgeschafft wurden. An ihre Stelle treten vorübergehende Zulagen, die für die Einsatzdauer an der entsprechenden Schulart gewährt werden. Die Tätigkeit an diesen „sonstigen“ Schulen ist künftig noch weniger auf Dauer angelegt, was den Einsatz etwa an einer Berufsschule noch unattraktiver macht. Hier stellt sich die (kirchen)schulpolitische Frage, ob Kirche überhaupt Wert legt auf personelle Präsenz an beruflichen Schulen, Realschulen und Gymnasien. Die Frage ist nicht durch die KODA, sondern durch die Entscheidungsträger in den Diözesen zu klären. Die KODA wird die Dienst- und Entgeltordnung in der nächsten Verhandlungsrunde entsprechend ausgestalten.

Wildwuchs Sonderfunktionen ordnen und regeln

In der alten und neuen Entgeltordnung findet sich eine Regelung, die besagt, dass für Mentorenaufgaben, Ausbildungs-, Hospitations- und Beratungslehrertätigkeiten die von der KODA gebilligten diözesanen Regelungen gelten. Seit der Autor dieses Artikels Mitglied der KODA ist – und das sind immerhin elf Jahre – wurde noch niemals irgendetwas zur Billigung vorgelegt. Höchste Zeit, dass sich die KODA dieses Bereichs annimmt, zumindest nach Meinung der Mitarbeiterseite. Bis 2011 sollen bestehende Regelungen und diözesane Praxis überprüft und soweit sinnvoll entsprechende KODA-Regelungen geschaffen werden. Das gilt auch für den Bereich der Funktionsämter, also RektorInnen, SchulrätInnen und FachmitarbeiterInnen im Kirchendienst.

Miteinander reden – 2011 wird dann ent- schieden

Grundlage für alle Entscheidungen wird ein breiter Dialog mit den Verantwortlichen und den Betroffenen

sein: Mit den BerufsgruppenvertreterInnen und -sprecherInnen, den Berufsverbänden kirchlicher ReligionslehrerInnen und mit den Kolleginnen und Kollegen vor Ort. Selbstverständlich sind die Schulreferentenkonferenz und die Ordinariatsleitungen in den Prozess eingebunden.

Manfred Weidenthaler

Sie wollen uns Ihre Meinung und Ideen zur Weiterentwicklung der Dienst- und Entgeltordnung mitteilen? Ihre diözesanen KODA-VertreterInnen sind erreichbar unter NACHNAME@kodakompass.de

Unter die Lupe genommen

Wichtiges, Neues, Wesentliches

Dienstordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst

§ 1 Begriff

(1) Religionslehrerinnen/Religionslehrer im Kirchendienst (RL i. K.) – nachfolgend Religionslehrkräfte genannt – im Sinne dieser Ordnung sind alle Beschäftigten, die katholischen Religionsunterricht an Volks- und Förderschulen im Bereich der (Erz-)Diözesen erteilen, soweit sich die Unterrichtsverpflichtung nicht aus anderen Regelungen ergibt.

(2) Religionslehrerinnen/Religionslehrer im Kirchendienst im Sinne dieser Ordnung sind auch alle Beschäftigten, die katholischen Religionsunterricht an anderen als den in Absatz 1 genannten Schularten erteilen, soweit sich die Unterrichtsverpflichtung nicht aus anderen Regelungen ergibt.

Unterscheidung nach Schularten bleibt.

Weiterhin wird in der Ordnung zwischen Lehrkräften an Volks- und Förderschulen und Lehrkräften an „sonstigen“ Schulen unterschieden. Die besonderen kirchlichen Regelungen, die für ReligionslehrerInnen an Volks- und Förderschulen galten, wurden weitgehend beibehalten. Diese besonderen Regelungen sind zum Teil von Vorteil für die Beschäftigten (z. B. geringe Unterrichtsverpflichtung), zum Teil von Nachteil (z. B. weniger Alters- und Schwerbehindertenermäßigungen).



§ 2 Einstellungsvoraussetzungen

¹Fachliche Einstellungsvoraussetzungen sind je nach Schulart:

1. abgeschlossenes Studium der Religionspädagogik (katholisch) an einer Fachhochschule oder
2. abgeschlossenes Studium der katholischen Theologie an einer wissenschaftlichen Hochschule.

²Darüber hinaus können auch ein sonstiges abgeschlossenes religionspädagogisches Studium bzw. eine sonstige gleichwertige oder als gleichwertig anerkannte abgeschlossene Ausbildung mit der Befähigung zum Lehramt im Fach katholische Religionslehre die Einstellungsvoraussetzungen erfüllen.

§ 4 Kirchlicher Vorbereitungsdienst und Zweite Dienstprüfung

(1) ¹Der unbefristeten Einstellung geht ein Vorbereitungsdienst voraus. ²Die (Erz-)Diözese entscheidet gemäß den diözesanen Vorgaben über eine Aufnahme der Bewerberin/des Bewerbers in den Vorbereitungsdienst. ³Während des Vorbereitungsdienstes lautet die Bezeichnung „Religionslehrerin/Religionslehrer im kirchlichen Vorbereitungsdienst (RL i. k. V.).“ ⁴Religionslehrkräfte ohne Vorbereitungsdienst führen die Bezeichnung „Religionslehrerin/Religionslehrer zur Vertretung (RL z. V.).“ ⁵Für die Religionslehrkräfte im kirchlichen Vorbereitungsdienst und für Religionslehrkräfte zur Vertretung gelten die Bestimmungen dieser Ordnung entsprechend.

(2)

Dienstprüfung wird in der jeweiligen diözesanen Ordnung geregelt. ⁴Eine Übernahme in ein in der Regel unbefristetes Arbeitsverhältnis nach erfolgreich abgelegter Zweiter Dienstprüfung setzt einen Antrag bzw. eine Bewerbung voraus. ⁵Ein Anspruch auf Übernahme besteht nicht.

§ 5 Einsatz

(1) Religionslehrkräfte werden an Volks- und Förderschulen eingesetzt.

(2) ¹Religionslehrkräfte können befristet oder unbefristet an anderen als den in § 1 Abs. 1 genannten Schularten eingesetzt werden. ²Endet der Einsatz gemäß Satz 1 durch Kündigung oder Fristablauf einer Abstellung, erfolgt ein Einsatz als Religionslehrerin/Religionslehrer i. K. an Volks- und Förderschulen.

Protokollnotiz zu Absatz 2:

¹Religionslehrkräfte, die seit 30.09.2005 ununterbrochen katholischen Religionsunterricht ausschließlich an beruflichen Schulen, Realschulen, Gymnasien, Fachoberschulen oder Waldorfschulen erteilen, sollen in der gleichen oder einer entsprechenden Schulart weiter beschäftigt werden, soweit eine entsprechende Einsatzmöglichkeit besteht. ²Satz 1 gilt auch für Religionslehrkräfte, die seit dem 30.09.2005 ununterbrochen katholischen Religionsunterricht an Grund-, Haupt- oder Förderschulen und an beruflichen Schulen, Realschulen, Gymnasien, Fachoberschulen oder Waldorfschulen erteilen, und bei denen der Anteil des Religionsunterrichts an Grund-, Haupt- oder Förderschulen weniger als 13 Wochenstunden beträgt. ³Satz 1 gilt nicht, wenn einzelvertraglich bis 31.12.2008 etwas anderes vereinbart worden ist oder sich die Unterrichtsverpflichtung aus anderen Regelungen ergibt.

Aufwertung des Berufs. Erstmals wurde festgelegt, dass das Studium der Religionspädagogik und kirchlichen Bildungsarbeit oder der Theologie Mindestvoraussetzung für die Einstellung ist. Andere Ausbildungen können anerkannt werden, wenn sie eine entsprechende Befähigung zum Lehramt vermitteln. Die Entscheidung über die Gleichwertigkeit trifft das jeweilige Schulreferat.

Vorbereitungsdienst jetzt obligatorisch. Jeder unbefristeten (Neu-)Einstellung wird künftig ein Vorbereitungsdienst vorausgehen. Damit soll das Ausbildungsniveau noch klarer an das staatliche Niveau angeglichen werden. Dies gilt auch für kirchliche Lehrkräfte, die ganz an beruflichen Schulen, Realschulen und Gymnasien eingesetzt werden, für sie war bisher kein Vorbereitungsdienst vorgesehen.

Neue Dienstbezeichnungen. Neue Dienstbezeichnungen wurden von der Schulreferentenkonferenz eingeführt. Die Bezeichnung „RL zur Vertretung“, für RL die keine 2. Dienstprüfung haben und nicht im Vorbereitungsdienst sind (entspricht dem 2. Staatsexamen staatlicher Lehrkräfte), bringt zum Ausdruck, dass eine dauerhafte Neubeschäftigung nur nach abgeschlossenem Vorbereitungsdienst erfolgen soll.

Beibehalten wurde der Anspruch, dass Arbeitsverhältnisse nach der 2. Dienstprüfung in der Regel unbefristet abgeschlossen werden.

Flexibilität. Durch die Zusammenführung der Regelungen für Volks- und Förderschulen und der Regelungen für „sonstige“ Schulen stellte sich die Frage der Versetzbarkeit zwischen Schularten. Hier setzten sich die Befürworter größtmöglicher Flexibilität durch. Alle ReligionslehrerInnen sind künftig weitgehend frei zwischen Schularten versetzbar. Auch nach 20 oder 30 Dienstjahren an der Grundschule könnte eine Religionslehrerin Vollzeit an eine Berufsschule geschickt werden. Umgekehrt kann auch ein reiner Berufsschulreligionslehrer noch mit 60 Jahren in die Grundschule versetzt werden. Einen Bestandsschutz für das Entgelt gibt es nicht, die Bezüge werden bei Schulartwechsel gegebenenfalls entsprechend angehoben oder abgesenkt.

Sicherheit für Altfälle. Für bereits seit dem Schuljahr 05/06 an „sonstigen“ Schulen Eingesetzte wurde ein sehr weitgehender Bestandsschutz vereinbart. Sind die Kriterien erfüllt und fallen etwa die Stunden an der Berufsschule A weg, muss sich das Schulreferat bemühen, entsprechende Stunden an einer anderen beruflichen Schule zu finden. Nur wenn dies nicht möglich ist, kann der/die Betroffene an andere Schularten versetzt werden.

§ 7 Pflichten

(1) Pflichten der Religionslehrkräfte sind:

....

4. Zusammenarbeit mit den Pfarrgemeinden bei der gemeindegatechetischen Hinführung der jungen Menschen zu Erstbeichte, zu Erstkommunion und Firmung, nach Absprache mit den zuständigen Geistlichen oder anderen vom Diözesanbischof Beauftragten (Kooperation von Religionsunterricht und Gemeindegatechese),

Schule und Gemeinde: Zusammenarbeit auf Augenhöhe. Nach intensiver Diskussion wurden für die Kooperation von Schule und Gemeinde die Begriffe „Zusammenarbeit“ und „Absprache“ gewählt. Damit wird klargestellt, dass es um ein Miteinander auf gleicher Augenhöhe geht, mit dem Ziel einer optimalen Verzahnung schulischer und gemeindlicher Arbeit. Zusammenarbeit bedeutet nicht, dass von Gemeindegatechese Mitarbeiter in der Gemeindegatechese angeordnet werden kann.

(2) Weitere Pflichten ergeben sich aus der staatlichen Lehrerdienstordnung (LDO) bzw. der Kirchlichen Lehrerdienstordnung (KLDO) und aus weiteren staatlichen Vorgaben, soweit sie einschlägig sind.

Staatliche Lehrerdienstordnung gilt. In der Praxis fand die Arbeit der kirchlichen Religionslehrkräfte schon immer auf Grundlage der staatlichen Lehrerdienstordnung statt. Ihre Relevanz wurde jetzt festgeschrieben. An kirchlichen Schulen tritt die KLDO an Stelle der LDO.

§ 8 Unterrichtspflichtzeit

(1) ¹Die Unterrichtspflichtzeit bezeichnet die Zahl der Unterrichtsstunden, die Vollbeschäftigte wöchentlich regelmäßig zu erteilen haben. ²Sie ist Teil der Arbeitszeit im Sinne des § 6 Abs. 1 Teil A, 1. ³Die Unterrichtspflichtzeit verringert sich bei Religionslehrkräften, denen aufgrund der nachfolgenden Bestimmungen eine Ermäßigung gewährt wird. ⁴Anrechnungen hingegen werden in die Unterrichtspflichtzeit einbezogen.

Protokollnotiz zu § 8 Abs. 1:

Zum Zwecke der Entgeltberechnung werden Ermäßigungsstunden wie Anrechnungsstunden behandelt.

Mehr Klarheit für Entgeltberechnung.

In der Vergangenheit gab es vereinzelt Unklarheiten bei der Entgeltberechnung, die sich bei Teilzeitkräften nachteilig auswirken konnten. Jetzt ist festgelegt, dass die Berechnungsbasis immer die Regel-Unterrichtspflichtzeit an der jeweiligen Schulart ist. **Beispiel: Frau A. hat einen vertraglichen Beschäftigungsumfang von 16 Wochenstunden. Sie unterrichtet 13 Stunden an einer Volksschule (Unterrichtspflichtzeit für Vollbeschäftigte 26 Wochenstunden), sie hat 1 Stunde Altersermäßigung und erhält 2 Anrechnungsstunden für schulpastorale Aufgaben. Ihr prozentualer Beschäftigungsumfang ist so zu berechnen: 13 Stunden Unterricht plus 1 Stunde Altersermäßigung plus 2 Stunden Schulpastoral (= 16 Stunden) geteilt durch 26 Wochenstunden, ergibt 61,54 % Beschäftigungsumfang.**

(2)

4. ¹Ermäßigungen wegen Schwerbehinderung sind zum nächstmöglichen Zeitpunkt nach Vorlage des Bescheides über die Anerkennung als Schwerbehinderter zu gewähren. ²Die Ermäßigungen enden mit dem Ablauf des Monats, in dem die Schwerbehinderteneigenschaft selbst endet.

Schwerbehinderung – wie beim Staat.

Eine Schwerbehinderung von mindestens 50 % führt zu einer Reduzierung der Unterrichtspflichtzeit. Künftig ist die Reduzierung auch unter dem Schuljahr „zum nächstmöglichen Zeitpunkt“ zu gewähren. Dies entspricht der Regelung für staatliche Lehrkräfte. Die praktische Umsetzung wird im Einzelfall in Absprache zwischen Lehrkraft, Schulleitung und Schulreferat erfolgen.

Die vollständige Dienstordnung (ABD Teil C, 3.) und die vorläufige Entgeltordnung (ABD Teil A, 2.6.) unter www.onlineABD.de. Rechtsgültig ist die Veröffentlichung in den diözesanen Amtsblättern.

....

(5) Im ersten Jahr des Vorbereitungsdienstes werden fünf, im zweiten Jahr drei Anrechnungsstunden gewährt.

Volle Anrechnung in Vorbereitungsdiens-t. Bisher hatten ReligionslehrerInnen i. k. V. in Teilzeit nur anteiligen Anspruch auf Anrechnungsstunden. Da an Teilzeitkräfte im Vorbereitungsdienst identische Anforderungen gestellt werden, wird ihnen jetzt auch die gleiche Zahl von Anrechnungsstunden wie Vollzeitkräften gewährt. Das heißt, auch Halbtagsbeschäftigte bekommen fünf beziehungsweise drei Stunden Anrechnung.

....

(7) Für zusätzliche Aufgaben können weitere Anrechnungsstunden gewährt werden.

Anrechnung zusätzlicher Aufgaben. Ausdrücklich festgehalten wurde, dass für die Übernahme weiterer Aufgaben, zum Beispiel in der Schulpastoral, Anrechnungsstunden gewährt werden können.

§ 10 Gemeindearbeit

(1) ¹Religionslehrkräfte, die das vertraglich vereinbarte Wochenstundenmaß im Einzelfall nicht erreichen, können bei entsprechender Qualifikation jeweils für ein Schuljahr zur Mitarbeit in der Gemeinde angewiesen werden. ²Als Richtmaß für eine Wochenstunde gelten 1,5 Stunden (= 90 Minuten) Mitarbeit in der Gemeinde.

(2) ¹Im Einvernehmen zwischen Religionslehrkraft und Arbeitgeber kann die Religionslehrkraft bei entsprechender Qualifikation zur Mitarbeit in der Gemeinde angewiesen werden. ²Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) Soweit Religionslehrkräfte auch in der Gemeindearbeit eingesetzt sind, gilt für diese Beschäftigung die „Dienstordnung für Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten in den bayerischen (Erz-)Diözesen“ entsprechend.

Anordnung von Gemeindearbeit im Einvernehmen. Umstritten war die Frage, ob ReligionslehrerInnen künftig generell und auch gegen ihren Willen in der Gemeindearbeit eingesetzt werden können. Hier setzten sich die Befürworter größerer Flexibilität nicht durch. Auch in Zukunft kann dauerhafter Gemeindeeinsatz nur im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Beschäftigten erfolgen. Die Initiative dazu kann natürlich von beiden Seiten ausgehen.

§ 11 Arbeitsunfähigkeit

....

(3) ¹Werden Religionslehrkräfte während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so haben sie dies dem Schulreferat bzw. der für Schulen zuständigen Hauptabteilung des Bischöflichen Ordinariats unverzüglich mitzuteilen. ²Die Fristen des § 22 Abs. 1 und 2 Teil A, 1. beginnen mit dem Tag der Arbeitsunfähigkeit zu laufen. ³Die Religionslehrkräfte haben sich nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

Krankmeldung ist Pflicht – auch während der Ferien. Schon bislang galt – wie bei staatlichen Lehrkräften – die Pflicht, eine Arbeitsunfähigkeit während der Ferien zu melden. Verstöße können abgemahnt werden. Grund: Dauer und Art der Arbeitsunfähigkeiten haben Konsequenzen zum Beispiel für Lohnfortzahlung, betriebliches Eingliederungsmanagement und gegebenenfalls Urlaubsgewährung.

§ 14 Versetzung

¹Bei einer Versetzung nach § 4 Teil A, 1. ist das Schulreferat bzw. die für Schulen zuständige Hauptabteilung des Bischöflichen Ordinariats bestrebt, Härten zu vermeiden. ²Eine Versetzung kann auch von den Beschäftigten selbst beantragt werden. ³Bei aus dienstlichen Gründen angeordneten Versetzungen erstattet der Arbeitgeber die Umzugskosten nach den diözesanen Regelungen und ist bei der Wohnungssuche behilflich.

Protokollnotiz zu § 14:

Bei einem Stellenwechsel ist wie bei einer Versetzung zu verfahren.

Anhörungsrecht bei Versetzung. Bei einem Wechsel der Schule ist wie bei einer „Versetzung“ im Sinne des § 4 ABD Teil A, 1. zu verfahren. Damit ist klargestellt, dass MitarbeiterInnen vor einer Versetzung an einen anderen Ort anzuhören sind. Auch der Mitarbeitervertretung (MAV) kommt ein Anhörungs- und Mitberatungsrecht vor (!) geplanten Versetzungen zu. Ohne Anhörung von MitarbeiterIn und Mitarbeitervertretung sind Versetzungen unwirksam. In diesem Bereich herrschte bislang Unklarheit, wodurch ReligionslehrerInnen schlechter gestellt waren als staatliche Lehrkräfte.

Manfred Weidenthaler

Die vorläufige Entgeltordnung für Religionslehrer i. K. Ohne 2. Dienstprüfung nur noch EG 8; Zulagen statt Höhergruppierung

§ 1 Grundlagen des Entgelts

- (1) Religionslehrerinnen/Religionslehrer im Kirchendienst – nachfolgend Religionslehrkräfte genannt – erhalten nach erfolgreich abgelegter Zweiter Dienstprüfung Entgelt nach Entgeltgruppe 10.
- (2) Religionslehrkräfte gemäß § 4 Abs. 1 Satz 3 der Dienstordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst erhalten Entgelt nach Entgeltgruppe 9.
- (3) Religionslehrkräfte gemäß § 4 Abs. 1 Satz 4 der Dienstordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst erhalten Entgelt nach Entgeltgruppe 8.

Ohne Vorbereitungsdienst künftig nur noch Entgeltgruppe 8. ReligionslehrerInnen ohne 2. Dienstprüfung (sogenannte „Religionslehrer zur Vertretung“) sollen künftig nur mehr vorübergehend zur Aushilfe beschäftigt werden. Ein Aufstieg in die Entgeltgruppe 9 ist für sie daher nicht mehr vorgesehen. Besitzstände bleiben erhalten. Im Vorbereitungsdienst wird weiterhin Entgeltgruppe 9 gezahlt.

Zulagen statt Höhergruppierung. Die Eingruppierungen sind künftig in allen Schularten auf höchstens EG 10 begrenzt. Statt den bisher möglichen höheren Eingruppierungen werden Zulagen gewährt. **Wird zum Beispiel eine Religionslehrerin (FH-Abschluss) voll an einer Berufsschule eingesetzt, wird sie nicht mehr in EG 11 eingruppiert, sondern in EG 10. Sie erhält allerdings eine Zulage nach EG 11.** Da die Eingruppierung die „Wertebene“ einer Tätigkeit widerspiegelt, kann darin eine Abwertung dieser Tätigkeiten gesehen werden.

Für ReligionslehrerInnen, die die Schulart wechseln, kann die Zulagenregelung jedoch finanziell von Vorteil sein. Bei normalen Höhergruppierungen erhält man diejenige Stufe die betragsmäßig über dem bisherigen Tabellenentgelt liegt. **Das bedeutet: Wer etwa von EG 10, Stufe 6 nach EG 11 höhergruppiert wird, kommt dort in Stufe 5. Würde er nach einem Jahr wieder rückgruppiert, käme er nur noch in EG 10, Stufe 5 – hätte also 95 Euro weniger als vorher (siehe Pfeile in der Tabelle).** Nach dem jetzt festgelegten Zulagensystem erhält er gleich die Differenz zur EG 11, Stufe 6 ausgezahlt, also 212 Euro monatlich mehr. **Fälte die Zulage nach einem Jahr weg, erhält er soviel wie zuvor.**

Dieses Zulagensystem wurde „provisorisch“ seit dem Schuljahr 07/08 angewandt und wurde jetzt unbefristet in die Entgeltordnung aufgenommen. Aufgrund früherer Regelungen erfolgte höhere Eingruppierungen bleiben erhalten.

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 13	3038,64	3370,38	3550,56	3900,31	4387,85	4589,23
EG 12	2723,86	3020,62	3444,57	3815,52	4292,47	4504,44
EG 11	2628,47	2914,64	3126,61	3444,57	3905,61	4117,59
EG 10	2533,08	2808,65	3020,62	3232,60	3635,35	3730,74
EG 9	2237,38	2480,09	2607,28	2946,43	3211,40	3423,37
EG 8	2094,30	2321,11	2427,10	2522,49	2628,47	2695,24

Zulagensystem der Entgeltordnung RL

Besitzstände gesichert. Festgelegt wurde, dass bestehende höhere Eingruppierungen und Besitzstandsregelungen nicht angetastet werden.

Alles steht unter Vorbehalt. Im öffentlichen Dienst wird seit Jahren über ein grundlegend neues Eingruppierungssystem verhandelt. Wenn es fertig ist, kommen auch die kirchlichen Entgeltregelungen auf den Prüfstand. Darüberhinaus hat die KODA-Vollversammlung der zuständigen Arbeitsgruppe den Auftrag erteilt, die Entgeltordnung bis 2011 hinsichtlich einer möglichen Differenzierung des Entgelts zu prüfen (unterschiedliche Einsatzbedingungen, finanzielle Anerkennung besonders guter Arbeit ...).

Manfred Weidenthaler

§ 8 Übergangsregelungen

¹Die in dieser Ordnung genannten Entgeltgruppen stehen unter dem Vorbehalt der neuen Entgeltordnung. ²Die Eingruppierung von Beschäftigten in eine Entgeltgruppe gemäß Anlage 2 K sowie die Vorläufigkeit dieser Eingruppierungsvorgänge gemäß § 17 Abs. 3 Teil A, 3. bleiben durch diese Ordnung unberührt. ³Ebenso bleiben die Bestimmungen des § 8 Abs. 3 Teil A, 3. unberührt.

DAS STICHWORT

Missio Canonica

In der Dienstordnung für Religionslehrkräfte findet sich der Begriff „Missio Canonica“. Übersetzt heißt dies: kanonische Sendung. Der Begriff ist teilkirchlichen Ursprungs. Nach canon 804 § 1 des kirchlichen Gesetzbuches „CIC“ (Codex Iuris Canonici) unterstehen der kirchlichen Autorität der Religionsunterricht und die religiöse Erziehung, die in Schulen jeglicher Art vermittelt werden. Aufgabe der Bischofskonferenz ist es, für dieses Tätigkeitsfeld allgemeine Normen zu erlassen. Aufgabe des Diözesanbischofs ist es, diesen Bereich zu regeln und zu überwachen.

Weiterhin hat nach c. (canon) 805 CIC der Ortsordinarius für seine Diözese das Recht, die Religionslehrkräfte zu ernennen beziehungsweise zu approbieren und sie, wenn es aus religiösen oder sittlichen Gründen erforderlich ist, abuberufen beziehungsweise ihre Abberufung zu fordern. Diese beiden Canones stellen damit die Rechtsgrundlage für die Missio canonica in Deutschland dar. Die Ausgestaltung erfolgt durch die deutsche Bischofskonferenz und den einzelnen Diözesanbischof.

Religionsunterricht nur mit Missio

Im Bereich der deutschen Diözesen ist die Missio Canonica die Lehrbeauftragung für den katholischen Religionsunterricht an Schulen und die

Lehrbeauftragung als Hochschullehrkraft an theologischen Fakultäten.

Die Befähigung zur Ausübung des Religionsunterrichts erfolgt durch die entsprechende staatliche oder kirchliche Prüfung, die Berechtigung zur Ausübung aber erst durch die Verleihung der Missio Canonica durch den Diözesanbischof.

Lebensführung nach den Regeln der Kirche gefordert

Die Missio bedarf der Antragstellung. Dabei geben die Religionslehrkräfte das Versprechen ab, den Religionsunterricht in



Festlicher Rahmen. Pastoralen MitarbeiterInnen und ReligionslehrerInnen wird die Missio meist bei einer Aussendungsfestlichkeit verliehen. Im Bild: GemeindefereferentInnen-Aussendung durch Erzbischof Marx 2008 in Ebersberg. Foto: Doris Wille

Übereinstimmung mit der Lehre der katholischen Kirche zu erteilen. Erforderlich ist eine den christlichen Grundsätzen entsprechende Lebensführung. Kirchenrechtliche Voraussetzungen für die Erteilung der Missio Canonica sind bei Verheirateten eine kirchlich gültige Eheschließung und die katholische Taufe der Kinder. Während eines Vorbereitungsdienstes wird eine vorläufige Unterrichtserlaubnis erteilt. Bei Kir-

chenaustritt oder bei schwerwiegenden sittlichen Verfehlungen kann die Missio canonica entzogen werden.

Kriterien zur Erlangung der Missio canonica sind:

- Die Religionslehrkraft ist bereit, den Religionsunterricht in Übereinstimmung mit der Lehre der katholischen Kirche zu erteilen.
- Sie beachtet in der persönlichen Lebensführung die Grundsätze der Lehre der katholischen Kirche.
- In diözesanen Missio-Ordnungen ist zudem festgelegt, dass der/die Religionslehrkraft lebendiges Mitglied der Kirche sein muss.

Die Missio ist für alle Lehrkräfte erforderlich, die katholischen Religionsunterricht erteilen, also auch für staatliche Lehrkräfte. Allerdings hat hier der Entzug der Missio andere Auswirkungen als bei einer Lehrkraft, die ausschließlich katholischen Religionsunterricht erteilt. Für Religionslehrkräfte im kirchlichen Dienst entfällt mit dem Entzug der Missio Canonica die Geschäftsgrundlage für das Anstellungsverhältnis, für die staatliche Lehrkraft bedeutet dies, dass der Einsatz in

den anderen Fächern erfolgen muss. Bei kirchlichen Beschäftigten erfolgt damit in der Regel – wegen des Wegfalls der Geschäftsgrundlage – bei Entzug der Missio die Kündigung.

Der Entzug der Missio ist eine rein innerkirchliche Angelegenheit. Sie erfolgt durch einen Verwaltungsakt des Diözesanbischofs. Dagegen kann auf dem Wege des sogenannten hierarchischen Rekurses gemäß c. 1734 ff. CIC vorgegangen werden. Ist mit dem Entzug der Missio eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses verbunden, ist es für Betroffene erforderlich, innerhalb der vorgegebenen Fristen zusätzlich beim staatlichen Arbeitsgericht Kündigungsschutzklage einzureichen.

Der Begriff Missio canonica findet sich bislang nicht in den Dienstordnungen für GemeindefereferentInnen und PastoralreferentInnen, obwohl auch für diese Berufsgruppen eine Missio erfolgt und erforderlich ist, soweit sie Religionsunterricht erteilen.

Dr. Joachim Eder

Impressum

KODA Kompass

Organ der Bayerischen
Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der
Arbeitgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die
Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der
Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

Herausgeber- und Autorenanschrift

Bayerische Regional-KODA
Ottmarsgäßchen 8, 86152 Augsburg
Tel.: 08 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 37 93
info@bayernkoda.de

Redaktionsanschrift

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

Redaktion

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 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.

Arbeitgeberwechsel, Ruhestand und Höherversicherung

Der Wechsel des Arbeitsplatzes oder auch der Eintritt in den Ruhestand ist mit vielen Veränderungen verbunden. Wir erklären Ihnen, was Sie dazu im Hinblick auf die kirchliche Höherversicherung nach Tarif 820K für gesetzlich Krankenversicherte beachten müssen.

Arbeitgeberwechsel

Was passiert bei einem Wechsel zu einem kirchlichen Arbeitgeber?

Wenn Sie zu einem kirchlichen Arbeitgeber in Bayern, der Beihilfe gewährt und auch am Gruppenversicherungsvertrag über die kirchliche Höherversicherung teilnimmt, wechseln, bleibt der Anspruch auf Beihilfe erhalten. Sie bekommen, nachdem Sie wieder zur Beihilfeversicherung angemeldet wurden, eine neue Versicherungsnummer. Die Höherversicherung kann über das neue Beschäftigungsverhältnis lückenlos fortgeführt werden.

Was passiert bei einem Wechsel zu einem öffentlichen Arbeitgeber?

Wenn Sie unmittelbar, d.h. ohne Unterbrechung, zu einem öffentlichen Arbeitgeber – z.B. einem kommunalen Kindergarten – wechseln, bleibt Ihr Beihilfeanspruch erhalten. Da Neueingestellte im öffentlichen Dienst grundsätzlich nicht mehr beihilfeberechtigt sind, sollte der neue Arbeitgeber darauf hingewiesen werden, dass es sich um einen Wechsel aus einem Beschäftigungsverhältnis mit Beihilfeanspruch handelt. Der Tarif 820K kann im Rahmen der Weiterversicherung (siehe rechte Spalte) fortgeführt werden.

Was passiert bei einem Wechsel zu einem privaten Arbeitgeber?

Ein Beihilfeanspruch besteht bei privaten Arbeitgebern im Regelfall nicht. Der Tarif 820K kann im Rahmen der Weiterversicherung (siehe rechte Spalte) fortgeführt werden.

Ruhestand

Was passiert nach Eintritt in den Ruhestand?

Mit Eintritt in den Ruhestand endet grundsätzlich auch der Beihilfeanspruch. Die Höherversicherung wird im Ruhestand zu Gruppenversicherungsbedingungen fortgeführt. Ein gesonderter Antrag muss dazu nicht gestellt werden. Gegebenfalls ist lediglich eine Einzugsermächtigung zu erteilen, damit die Beiträge nach Ende des Dienstverhältnisses durch die Versicherungskammer Bayern direkt von Ihrem Konto abgebucht werden können.

Altfälle und Lehrkräfte

Diese Dienstnehmer bleiben meist auch im Ruhestand auf Kosten des Dienstgebers versichert. Da unterschiedliche Altfallregelungen bestehen, empfiehlt es sich, rechtzeitig beim Dienstgeber nachzufragen, ob die Anmeldung nach Eintritt in den Ruhestand aufrecht erhalten bleibt. Sollte dies nicht der Fall sein, ist eine Fortführung zu Gruppenversicherungsbedingungen auf eigene Kosten möglich.

Bitte beachten Sie, dass nur die kirchliche Höherversicherung und die Tarife PEP unter die Fortführungsmöglichkeiten fallen. Die Beihilfe selbst ist davon nicht umfasst.

Weiterversicherung

Wiedereinstellung bei einem kirchlichen Arbeitgeber

Mit dem Begriff „Weiterversicherung“ ist die Fortführung der kirchlichen Höherversicherung nach Ende des Dienstverhältnisses gemeint. Hierbei erhöht sich der Beitrag geringfügig, da die Gruppenversicherungsbedingungen nicht mehr gelten.

Falls Sie zu einem späteren Zeitpunkt wieder eine Tätigkeit bei einem kirchlichen Arbeitgeber aufnehmen, kann die kirchliche Höherversicherung wieder zu den Gruppenversicherungsbedingungen geführt werden.

Der kirchliche Arbeitgeber muss dazu aber am Vertrag über die kirchliche Höherversicherung teilnehmen.

Wussten Sie schon? Der Tarif PEP Plus zahlt als Vorsorgeuntersuchung auch die Kosten für eine professionelle Zahnreinigung. Haben Sie Interesse an diesem Tarif? Dann setzen Sie sich mit uns in Verbindung. Wir beraten Sie gerne.

Bei Fragen stehen wir Ihnen unter (0 89) 21 60-85 05 montags bis freitags von 8 bis 18 Uhr gerne zur Verfügung.



Ausblick:
In der nächsten Ausgabe informieren wir Sie über das Thema „Behandlung durch einen Heilpraktiker“.



Auf den Punkt gebracht

alle Berufe

„Ich will zur Pflege meiner Mutter vorerst in Teilzeit wechseln. Muss ich dazu einen neuen Arbeitsvertrag unterschreiben?“

Nein. Als kirchliche/r MitarbeiterIn haben Sie Anspruch auf befristete Teilzeit zur Betreuung von Kindern unter 18 Jahren und zur Pflege von Angehörigen. Und zwar ohne Ihr altes Arbeitsverhältnis aufgeben oder einen neuen Arbeitsvertrag unterschreiben zu müssen.

Manchmal nutzen Arbeitgeber aber die Gelegenheit, um in einem „Aufwasch“ zusammen mit der Teilzeitvereinbarung gleich einen neuen Arbeitsvertrag unterschreiben zu lassen. Und hier sollten Sie hellhörig sein und sich nicht vorschnell mit Auskünften abfinden wie „Das sind halt die neuen Musterverträge, die kriegen jetzt alle.“

Stimmen Sie mit dem neuen Vertrag einem flexiblen Beschäftigungsumfang zu? Erklären Sie sich mit der Ableistung von Mehrarbeit einverstanden? Sind Sie ab jetzt nicht mehr einer konkreten Einrichtung zugeordnet, sondern versetzbar an andere Einrichtungen? Unterschreiben Sie, dass Sie damit einverstanden sind, dass Ihnen bei Bedarf eine andere – berufsfremde – Tätigkeit zugewiesen wird? ...

Pacta sunt servanda – Verträge sind einzuhalten. Wenn Sie unterschreiben, dann gilt der neue Vertrag. Lesen Sie also genau, vergleichen Sie mit Ihrem alten Vertrag und unterschreiben Sie nichts, was Sie nicht ver-

stehen. Wenn Sie nicht möchten, brauchen Sie keinen Arbeitsvertrag mit geänderten Bedingungen zu unterschreiben. Anspruch auf Teilzeit haben Sie trotzdem.

Rückkehr zur Vollzeit nicht verschenken

Wenn Sie ausdrücklich einen Antrag auf „befristete Teilzeit“ nach § 11 Abs. 1



Haben Sie Ihren Arbeitsplatz zu verschenken?

Viele Beschäftigte verzichten aus Unwissenheit auf Befristung Ihrer Teilzeit.
Foto: bilderbox

ABD TeilA, 1. stellen, haben Sie Anspruch darauf, Ihren alten Beschäftigungsumfang nach Ablauf einer von Ihnen zu verlangenden Frist automatisch wieder zu bekommen. Ablehnen kann der Arbeitgeber einen solchen Antrag auf Verringerung des Beschäftigungsumfangs nur aus „dringenden“ betrieblichen oder dienstlichen Gründen. Das bedeutet er muss ihn genehmigen, außer der Teilzeitwunsch ist aus zwingenden Gründen nicht erfüllbar oder er würde zu außergewöhnlichen unzumutbaren Belastungen für die Einrichtung führen.

Manfred Weidenthaler



Sie müssen nicht unterschreiben. Eine Ergänzung oder Anlage zum Arbeitsvertrag genügt, um Teilzeit zu vereinbaren. Ein neuer Arbeitsvertrag ist unnötig.
Foto: bilderbox

alle Berufe

„Habe ich Anspruch auf einen Parkplatz?“

Wahrscheinlich Nein. Die Bauordnung schreibt zwar den Nachweis einer bestimmten Zahl von Parkplätzen vor, das bedeutet aber nicht, dass Beschäftigte dort auch parken dürfen. Wenn jedoch besondere Umstände vorliegen, etwa eine Gehbehinderung, kann es die Fürsorgepflicht gebieten einen Parkplatz zur Verfügung zu stellen. Der Arbeitgeber hat hier eine Interessensabwägung vorzunehmen. Für Fahrräder dagegen muss eine sichere Abstellmöglichkeit zur Verfügung stehen (Urteil des LAG Hamm, 2.11.56).

Regelungen zur Nutzung von Parkplätzen sind mitbestimmungspflichtig (vgl. Freiburger Kommentar zur Rahmenordnung einer MAVO). Hat Ihre Einrichtung eine Mitarbeitervertretung gewählt, hat diese in der Parkplatzfrage mitzureden (§ 29 und § 32 MAVO, Hausordnung).

Manfred Weidenthaler



Parkplatzvergabe. Änderungen sind mitbestimmungspflichtig. *Foto: bilderbox*

alle Berufe

„Bekomme ich meine Zulagen auch in Altersteilzeit?“

Alle regelmäßigen Entgeltbestandteile werden über die ganze Altersteilzeit hinweg bezahlt, also auch in der Freizeitphase. Das gilt für Vergütungsgruppenzulage, Meisterzulage, Ballungsraumlage Nichtregelmäßige Zuschläge wie Sonn- und Feiertagszuschläge, Überstunden- oder Rufbereitschaftsentgelt werden nur gezahlt, wenn die entsprechende Tätigkeit tatsächlich angefallen ist. *Manfred Weidenthaler*