

2013 – Sie haben die Wahl!

50.000 Beschäftigte wählen am 25. April 2013 die KODA Mitarbeiterseite neu

Im April 2013 werden die Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten in der Bayerischen Regional-KODA neu gewählt. In der neuen Amtszeit dieser Arbeitsrechtskommission, die bis 2018 dauern wird, geht es um sehr viel. Trotz der engen Anlehnung

an das Tarifrecht für den öffentlichen Dienst im Bereich der Kommunen trägt diese Kommission große Verantwortung dafür, wie die tarifrechtlichen Rahmenbedingungen für die Beschäftigten der katholischen Kirche im verfasst-kirchlichen

Bereich in Bayern (also alle Bereiche mit Ausnahme der Caritas) weiterentwickelt werden. Vor dem Hintergrund sich ständig ändernder politischer und gesellschaft-



Themen

- **KODA-Wahl 2013**
Termine - Ablauf - Verfahren
- **Religionslehrer i.K.**
Lösung für Unterrichtspflichtzeit erreicht
- **MAV-Wahl 2013**
*Rechte der Mitarbeiter stärken
Aufruf der bayerischen DiAGen*
- **Kirchliche Lehrkräfte**
Gesamtkonzept – Zwischenbilanz
- **Mütter aufgepasst**
Zusatzversorgung prüfen
- **Sabbatjahr für Lehrer**
Welche Modelle gibt es?
- **Ruhestand für Lehrkräfte**
*Vorsicht bei frühzeitigem
Rentenbeginn*
- **Pfarrbüro**
Auch Würzburg mit EG 5
- **Azubis**
Bessere Übernahmeregelungen



Thomas Pläßmann



Ludwig Utschneider,
Koordinator dieser Ausgabe

Bitte wählen!

Liebe Leserin,
lieber Leser,

„Beliebtheit sollte kein Maßstab für die Wahl von Politikern sein. Wenn es auf die Popularität ankäme, säßen Donald Duck und die Muppets längst im Senat.“
Der 1985 gestorbene US-amerikanische Autor und Regisseur Orson Welles gab

Fortsetzung von Seite 1

licher Rahmenbedingungen in den bayerischen (Erz-)Diözesen in den nächsten Jahren ist dies nicht einfach. Die strukturellen Veränderungen innerhalb der Kirche – zu denken ist hier etwa an die pastoralen Raumplanungen und neue Strukturen im Bereich der Pfarreien – und die sich immer wieder ändernden staatlichen Vorgaben, beispielsweise bei Kindertagesstätten oder den Schulen, bleiben nicht ohne Auswirkung auf das Arbeitsvertragsrecht. Hier ist dann die Bayerische Regional-KODA gefragt, kirchenspezifische Lösungen zu erarbeiten, die für die Dienstgeber wirtschaftlich tragfähig und vor allem für die Beschäftigten attraktiv genug sind, um beim Arbeitgeber Kirche ein gutes Auskommen zu erlangen und die katholische Kirche als Arbeitgeber mit Zukunft wahrnehmen zu können.

In nächster Zeit stehen unter diesen Voraussetzungen als Themen an:

- Überprüft und gegebenenfalls neu festgelegt werden die Eingruppierungen aller kirchenspezifischen Berufe.
- Beraten wird, ob die angestellten Lehrkräfte vom Arbeitsvertragsrecht her den vergleichbaren Beamten beim

mit seinem treffenden Ausspruch zum Besten, was Maßstab all jener sein soll, die sich Wahlen zu stellen haben. Das trifft zweifelsohne auch auf die Wahlen zu, die im Jahr 2013 auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst der katholischen Kirche Bayerns zukommen. Die Beschäftigten im verfasst-kirchlichen Bereich wählen erneut ihre Vertreterinnen und Vertreter für die Bayerische Regional-KODA, ab März 2013 stehen außerdem für alle kirchlichen Beschäftigten, also auch jene im Caritas-Bereich, die Wahlen zu den Mitarbeitervertretungen an. Die Arbeit in beiden Gremien verlangt viel Sachverstand und soziale Kompetenz. Beliebtheit ist gut, allein darauf wird es aber bei den beiden Wahlen 2013 nicht ankommen. Diese Ausgabe des KODA Kompass widmet sich daher schwerpunktmäßig der KODA- und der MAV-Wahl. Eine gute Wahl muss vorbereitet sein, deshalb bieten wir Ihnen in diesem Heft erste wichtige Informationen. Daneben bildet das Arbeitsvertragsrecht für angestellte Lehrkräfte an kirchlichen

Schulen einen Schwerpunkt dieser Ausgabe. Seit Jahren schon wird in der Ständigen Arbeitsgruppe der Lehrkräfte darüber beraten, wie die arbeitsvertraglichen Rahmenbedingungen verbessert werden können. Dies ist nur ein Baustein, um die kirchlichen Schulen dauerhaft attraktiv zu halten, für Lehrkräfte und für Schülerinnen und Schüler. Fragen zur Rente und zum Sabbatjahr ergänzen die Ausführungen zum Gesamtkonzept.

Erfreuliches gibt es für Religionslehrkräfte und Auszubildende zu berichten. Mehr lesen Sie dazu in dieser Ausgabe.

Es grüßt Sie Ihr
KODA Kompass-Team

Freistaat Bayern angeglichen werden können.

- Gerungen wird um den sozialen Charakter des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts. Wie viel Soziales kann gesichert und weiterentwickelt werden?

Voraussichtlich wird es in der 8. Amtsperiode zu einer neuen Entgeltordnung kommen. Es wird Aufgabe der KODA sein, diese ins kirchliche Tarifrecht zu übertragen.

Ludwig Utschneider



Auf jede Stimme kommt es an – KODA-Wahl 2013. Foto: Norbert Staudt / pixelio.de

KODA-Wahl 2013

Engagierte Kandidatinnen und Kandidaten für eine interessante Aufgabe

Alle Wahlberechtigten können Kandidatinnen und Kandidaten vorschlagen, und von dieser Möglichkeit sollten Sie auch intensiv Gebrauch machen. Wer dann neu in die KODA gewählt wird, wird rasch die Vielfalt kirchlichen Arbeitsvertragsrechts kennenlernen. Das Wissen darum ist nötig, um die Aufgaben innerhalb der Bayerischen Regional-KODA erfolgreich bewältigen zu können. Man sollte sich nicht davon entmutigen lassen, dass es erfahrungsgemäß einige Zeit dauert, bis man die Vielfalt des Arbeitsrechts in der katholischen Kirche durchdrungen hat. Den Neuen stehen dabei erfahrene KODA-Mitglieder zur Seite, die den Einstieg in die Tarifkommissions-Arbeit erleichtern.

Was sollten die Kandidatinnen und Kandidaten mitbringen?

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

hohes Maß an Teamfähigkeit. Und nicht zuletzt sollten künftige KODA-Mitglieder offen sein und sich für das weite Feld der unterschiedlichen Berufsgruppen und Arbeitsbereiche innerhalb der Kirche interessieren. KODA-Mitglieder werden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus allen Berufsgruppen gewählt, müssen demnach auch alle Beschäftigten vertreten und werden oft genug von Beschäftigten verschiedenster Berufsgruppen um Rat gefragt, wenn es arbeitsvertragsrechtliche Probleme zu lösen gilt.

Sie sollten sich für die Probleme von Ordinariatssekretärinnen genauso interessieren wie für die Fragen der Mesner und sich für die Anliegen der Erzieherinnen ebenso einsetzen wie für die der angestellten Lehrkräfte an den kirchlichen Schulen. Zur Herausforderung wird die Tätigkeit innerhalb der Bayerischen Regional-KODA auch deshalb, da auf der Dienstgeberseite Generalvikare, Finanzdirektoren, Personalreferenten und Juristen gegenüber sitzen, also in der Regel ausgewiesene Fachleute im Bereich des Arbeitsvertragsrechts.

Die Erfahrungen der letzten Jahre haben gezeigt, dass es durchaus gelingen kann, in dieser paritätisch besetzten Arbeitsrechtskommission auf Augenhöhe mit den Vertretern der Dienstgeber zu verhandeln und zu guten Ergebnissen zu kommen.

Die Wahlberechtigten sollten inzwischen schriftlich informiert worden sein, dass sie in das Wählerverzeichnis aufgenommen wurden. Um Kandidatinnen oder Kandidaten vorschlagen zu können, kann unter www.bayernkoda.de das entsprechende Formular heruntergeladen werden.

Ein Anforderungsprofil für Kandidatinnen und Kandidaten und die Adressen der Wahlvorstände sind unter www.kodakompass.de (Rubrik „Infos kompakt“, KODA-Wahl) zu finden.

Manfred Weidenthaler/Ludwig Utschneider

Der Fahrplan zur KODA-Wahl 2013

Die nächsten Schritte

Die ersten Schritte hin zur KODA – Wahl 2013 wurden in den vergangenen Monaten bereits vollzogen. Nach der Aufstellung der Wahlvorstände in den einzelnen Diözesen und des Lehrerwahlvorstands, der für alle bayerischen (Erz-)Diözesen zuständig ist, mussten die Dienstgeber bis spätestens 25. Oktober 2012 den Wahlvorständen die Wählerlisten vorlegen. Auf dieser Grundlage erstellte der jeweils zuständige Wahlvorstand die Wählerverzeichnisse.

Weitere Schritte:

- spätestens am 25. Dezember 2012: Festlegung, bis wann Wahlvorschläge abgegeben werden können.
- bis zu diesem noch zu benennenden Termin für die Einreichung von Wahlvorschlägen haben die Beschäftigten die Möglichkeit, Kandidatinnen und Kandidaten vorzuschlagen:

Der Wahlvorschlag muss enthalten: Name und Vorname der Kandidatin oder des Kandidaten, die ausgeübte Tätigkeit, die Einrichtung, an der die Kandidatin oder der Kandidat tätig ist. Mindestens zehn Wahlvorschlagsberechtigte müssen den Vorschlag unterstützen. Die Kandidatin / der Kandidat ist dabei selbst wahlvorschlagsberechtigt.

- Die Wahlvorstände prüfen die eingereichten Wahlvorschläge und erstellen bis zu einer noch festzusetzenden Frist die Wahlvorschlagsliste.
- Die Kandidatinnen und Kandidaten müssen schriftlich bestätigen, dass sie zur Kandidatur bereit sind.
- Rechtzeitig vor der Wahl erhalten Sie die Wahlunterlagen, damit sie zum Wahltag 25. April 2013 hin Ihre Stimme abgeben können.
- Die Wahl findet als Briefwahl statt. Die zu-



Die Zeit läuft für die nächste KODA-Wahl. Foto: Michael Andre May / pixello.de

rückgesandten Wahlunterlagen mit Ihrem Stimmzettel müssen am Donnerstag, 25. April 2013 spätestens um 12.00 Uhr beim zuständigen Wahlvorstand eingegangen sein.

- Nach Auszählung der Stimmen werden die gewählten Kandidatinnen und Kandidaten unverzüglich informiert, anschließend erfolgt die Veröffentlichung des Wahlergebnisses.

Manfred Weidenthaler/Ludwig Utschneider

Was sonst noch zu beachten ist

Wahlberechtigte - angestellte Lehrkräfte

Fast alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahlberechtigt

Bei der KODA-Wahl 2013 sind alle etwa 50.000 Beschäftigten im Bereich des kirchlichen Tarifrechts (ABD) wahlberechtigt. Dies bedeutet, dass auch die etwa 13.000 geringfügig Beschäftigten in den bayerischen Diözesen von ihrem aktiven Wahlrecht Gebrauch machen dürfen. Ausgenommen von der KODA-Wahl sind allerdings Auszubildende und für den Bereich der angestellten Lehrkräfte die Kirchenbeamten und staatliche Beamte, die an eine der kirchlichen Schulen abgeordnet wurden.

In die KODA wählbar sind, wie schon in der Vergangenheit, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit mindestens 50 % Beschäftigungsumfang.

2 Sitze für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Einen eigenen „Wahlbezirk“ bilden die Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft. Alle circa 5.000 angestellten Lehrkräfte in Bayern wählen 2 Vertreterinnen oder Vertreter in die Bayerische Regional-KODA. Alle angestellten Lehrkräfte, die in einem Arbeitsverhältnis auf Grundlage des ABD stehen, können

vorschlagen und wählen. Gewählt sind die beiden Lehrkräfte mit den meisten Stimmen. Die neu gewählten Lehrkräfte sind reguläre Mitglieder der Bayerischen Regional-KODA. Zusammen mit den Dienstgebervertretern der kirchlichen Schulen sowie den KODA-Vorsitzenden bilden sie eine „Ständige Arbeitsgruppe Lehrer“. Ergänzt wird diese Arbeitsgruppe noch um je ein weiteres Mitglied von Dienstgeber- und Dienstnehmerseite aus der Bayerischen Regional-KODA.

Manfred Weidenthaler/Ludwig Utschneider

Doppelte Konkurrenz bei Sitzvergabe

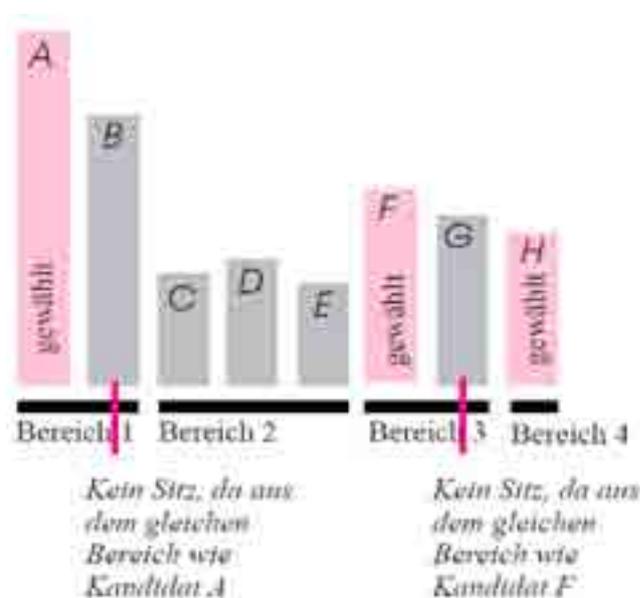
Die Stimmen allein reichen nicht immer

Während für die Wahl der Vertreter der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen die Zahl der absoluten Stimmen ausschlaggebend ist, ist die Vergabe der KODA-Sitze für die anderen Bereiche komplizierter. Zunächst kommt es auf die Zahl der Stimmen an und dann auf die sogenannte Bereichszugehörigkeit. Aus jedem (Berufs)-Bereich kann pro Diözese maximal eine Kandidatin oder ein Kandidat in die KODA kommen. Der oder die Zweitplatzierte innerhalb eines Bereichs scheidet aus, egal wie viel Stimmen er oder sie hat.

Die sechs Bereiche, denen die Kandidatinnen und Kandidaten zugeordnet sind:

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

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



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

Die Zahl der Sitze: In der Erzdiözese München und Freising werden vier Sitze vergeben, in der Diözese Augsburg drei, in den übrigen Diözesen zwei.

Weitere Informationen

Die vollständigen Wahlvorschriften sind unter www.onlineABD.de (Stichwort „Ordnungen“ eingeben) zu finden. Außerdem kann unter

www.kodakompass.de eine umfassende Kommentierung der Wahlordnung eingesehen werden, die von Dr. Joachim Eder erstellt wurde. Für Rückfragen stehen die Wahlvorstände zur Verfügung.

Manfred Weidenthaler / Ludwig Utschneider

Religionslehrer-Konflikt gelöst

Erfolg bei der Unterrichtspflichtzeit

Die Unterrichtsverpflichtung für Religionslehrkräfte an Grund-, Mittel- und Förderschulen wird rückwirkend ab September 2012 um eine halbe Unterrichtsstunde reduziert. Ab September 2013 wird sie um eine weitere halbe Stunde verringert. Das Unterrichtsdeputat

Schuljahr kann über das Entgelt oder ein Arbeitszeitkonto erfolgen. Erfolgt sie über das Entgelt, erhält der oder die Beschäftigte rückwirkend ab September 1,96 % mehr Geld. Besteht ein Arbeitszeitkonto, kann eine entsprechende Gutschrift erfolgen. Bei einer Vollzeitkraft ist eine halbe Jahreswo-

die kirchlichen Kräfte übernommen werden. Die Mitarbeiterseite bestand auf einer zeitgleichen Reduzierung der Unterrichtspflichtzeit auch für die Religionslehrerinnen und -lehrer i. K. an Grund-, Mittel- und Förderschulen. Die Dienstgeberseite wollte eine Reduzierung erst ab September 2013. Nach intensiven Gesprächen erklärten sich die Arbeitgebervertreter trotz erheblicher Bedenken bereit, einer sofortigen Übernahme der Reduzierung zuzustimmen. Der Sprecher der Dienstgebervertreter, Ordinariatsrat Martin Floß: „Wir haben die Argumente der Mitarbeiterseite, aber auch die 2005 getroffenen KODA-internen Vereinbarungen und Protokolle nochmals intensiv geprüft. Letztlich haben wir uns, wenn auch schweren Herzens, entschlossen dem Antrag zuzustimmen.“ Erleichtert zeigte sich der Sprecher der Mitarbeiterseite, Hans Reich: „Die KODA hat eine weitere Bewährungsprobe bestanden. Wenn die Beteiligten bereit sind aufeinander zu hören und ernsthaft nach guten Lösungen zu suchen, dann funktioniert das kirchliche Tarifsysteem, der Dritte Weg.“ Der KODA-Beschluss bedarf jetzt noch der bischöflichen In-Kraft-Setzung. Daher wird es noch einige Wochen dauern, bis die Umsetzung erfolgt.

Manfred Weidenthaler



Endlich früher Unterrichtsschluss. Auch für Religionslehrkräfte reduziert sich nun die Unterrichtspflichtzeit.

Foto: Manfred Jahreis | pixelio.de

beträgt dann 25 Wochenstunden, was dem Umfang von 2004 entspricht. Die Reduzierung der Unterrichtsverpflichtungen für staatliche Lehrkräfte wird damit von der KODA in vollem Umfang auf kirchliche Kräfte übertragen. Die praktische Umsetzung im laufenden

chenstunde gut zu schreiben. Im Juli hatte die KODA-Mitarbeiterseite ein Vermittlungsverfahren beantragt, nachdem die Verhandlungen in der KODA gescheitert waren. Die Dienstordnung für Religionslehrkräfte i. K. sieht vor, dass Änderungen der staatlichen Unterrichtspflichtzeiten für

Die neuen Besoldungs- und Entgelttabellen

Zum 1. November 2012 erhöhte sich die Besoldung für angestellte Lehrkräfte an kirchlichen Schulen um 1,5%.

Zum 1. Januar 2013 ändert sich zudem erneut die Entgelttabelle für die restlichen kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ihr Entgelt steigt zu diesem Zeitpunkt um 1,4%.

Nähere Informationen zu den neuen Besoldungs- bzw. Entgelttabellen finden Sie im Themen-ABC unter dem Stichwort „Entgelt“ auf www.kodakompass.de

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

Mitarbeitervertretung wählen – na klar!

MAV sichert wichtige Mitbestimmungsrechte

Schlehdorf im Juli 2012 – an der dortigen Mädchenrealschule St. Immaculata, die sich in der Trägerschaft der Erzdiözese München und Freising befindet, verkünden Vertreter des Ordinariats, dass die Einrichtung mit Ablauf des Schuljahrs 2017/2018 geschlossen wird. Zweifelsohne ein drastischer Fall, aber die Einflussnahme einer Mitarbeitervertretung (MAV) bei der Schließung einer Einrichtung ist nur eine von unzähligen Aufgaben, die eine MAV zu bewältigen hat. Ungleich problematischer wäre es für die Beschäftigten, wenn es zu einer ähnlich schwerwiegenden Entscheidung kommt und es keine Interessensvertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Ort gibt. Mitarbeitervertretungen sind eine wichtige Säule der kirchlichen Dienstgemeinschaft, eine Einrichtung kann nur davon profitieren, wenn es eine eigene MAV gibt, ob nun im mehrere hundert Mitarbeiter zählenden Ordinariat oder in der kleinen Pfarrei mit gerade einmal fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Bald stehen die nächsten MAV-Wahlen an, eine Chance, die Sie sich nicht entgehen lassen sollten!

Die Besonderheit des kirchlichen Dienstes bringt es mit sich, dass es keine Betriebs- oder Personalräte gibt, es sind vielmehr die sogenannten Mitarbeitervertretungen, die auf der Basis der kircheneigenen Mitarbeitervertretungsordnung die Aufgabe der Interessensvertretung der Beschäftigten wahrnehmen. In allen Einrichtungen mit mindestens fünf Beschäftigten kann und soll eine Mitarbeitervertretung vorhanden sein. Die nächsten MAV-Wahlen finden turnusgemäß 2013 statt. Es lohnt sich, mit dafür Sorge zu tragen, eine MAV-Wahl durchzuführen – ob es nun schon gute Tradition in Ihrer Einrichtung ist oder ob es das erste Mal sein wird, dass eine Mitarbeitervertretung gewählt werden soll. Wenn es um die Umsetzung der Regelungen in Ihrer Einrichtung geht, vertritt die von Ihnen zu wählende Mitarbeitervertretung (MAV) Ihre Interessen. Dazu zählt unter anderem:

- Maßnahmen zum Wohle von Einrichtungen und Beschäftigten anregen
- Achten auf das Einhalten der KODA-Regelungen

- Einsatz für eine gute Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten
- Anhörung und Mitberatung zu einrichtungsspezifischen Regelungen bis hin zur Schließung, Kündigungen
- Zustimmung bei Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Zustimmung bei weiteren persönlichen Angelegenheiten wie Höhergruppierung und Angelegenheiten der Dienststelle

arbeitervertretungen in allen Einrichtungen ab fünf Beschäftigten aufrufen. Zu hoffen wäre, dass sich ein weiterer Aufwärtstrend bei der Neugründung von MAVen abzeichnet. Die weitaus meisten Pfarreien haben bislang keine Mitarbeitervertretung. Der Dienstgeber ist verpflichtet, Sie bei der Wahl zu unterstützen, das ist bischöfliches Gesetz.



MAV-Arbeit - mit den Dienstgebern an einem Tisch sitzen.

Foto: S. Hofschläger / pixello.de

(zum Beispiel Ausgleich von wirtschaftlichen Nachteilen bei Schließung von Einrichtungen)

- Bemühen um Lösungen bei Meinungsverschiedenheiten in einer Einrichtung und Sorge um die Behandlung aller Beschäftigten nach Recht und Billigkeit. Eine MAV hat demnach eine ganze Reihe von Beteiligungsrechten bei Einstellung, Kündigung, Eingruppierung, Arbeitszeit und Urlaubsregelungen... Eine MAV zu haben lohnt sich daher zweifelsohne. Dort, wo die Beschäftigten keine Mitarbeitervertretung wählen, entfallen alle Mitbestimmungsrechte. Die bayerischen Diözesanbischöfe werden auch mit Blick auf das Jahr 2013 wieder zur Wahl von Mit-

Situation Würzburg

Die MAV des Bischöflichen Ordinariats repräsentiert alle Beschäftigten der Diözese unabhängig von der Einrichtung, der sie zugeordnet sind. Daher wählen diese Personen bei der Wahl der MAV des Bischöflichen Ordinariats mit, die - bundesweit einmalig - zugleich die DiAG MAV A bildet.

Alle Beschäftigten sonstiger kirchlicher Rechtsträger im verfassten Bereich, also auch von Ordenseinrichtungen und Kirchenstiftungen, wählen in ihren Einrichtungen jeweils eine MAV, diese sind in der DiAG MAV C vernetzt.

Manfred Weidenthaler/Ludwig Utschneider

Fahrplan für die MAV-Wahl 2013

Wenn es in Ihrer Pfarrei oder Einrichtung noch keine Mitarbeitervertretung (MAV) gibt, die Voraussetzungen dafür aber gegeben sind, ist der Dienstgeber (vertreten durch Pfarrer, delegierter Kirchenverwaltungsvorstand, Einrichtungsleiter ...) verpflichtet, innerhalb von drei Monaten eine Mitarbeiterversammlung zum Thema Wahl einzuberufen.

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

- Kontakt aufnehmen mit der zuständigen Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der MAVen (DiAG) und sich die Unterlagen für die Wahl einer MAV zusenden lassen (Telefonnummern siehe nächste Seite).



- Mit den Kolleginnen und Kollegen 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 und Kandidaten. Keine Angst, Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter 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.

Sollte in Ihrer Einrichtung bereits eine MAV bestehen, so ist die nächste Wahl im Wahlzeitraum vom 1. März bis 30. Juni 2013 durchzuführen. Für Einrichtungen mit bis zu 20 Beschäftigten kann das vereinfachte Wahlverfahren durchgeführt werden.

Manfred Weidenthaler / Ludwig Utschneider

So könnte der Zeitplan Ihrer MAV-Wahl aussehen...

(Das folgende Beispiel bezieht sich auf eine Einrichtung mit mehr als 20 Beschäftigten, deren MAV den Wahltag auf den 15. April 2013 festgelegt hat.)



Die Zeit läuft für die nächsten Wahlen.

Foto: Eva-Maria Roßmann / pixello.de

Beispielhafter Zeitplan (möglicher Wahltermin 15. April 2013; innerhalb des Wahlzeitraums kann die MAV natürlich auch einen anderen Wahltermin festlegen):

- MAV legt **spätestens acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit den Wahltermin fest**, also spätestens am **18. Februar 2013**.
- MAV bestimmt gleichzeitig den Wahlausschuss (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die selbst nicht zur Wahl stehen wollen).
- Der Dienstgeber muss **bis spätestens 11. März 2013** dem Wahlausschuss die **Liste der wahlberechtigten Beschäftigten** vorlegen, anschließend überprüft der **Wahlausschuss** diese Liste und **legt sie spätestens vier Wochen vor der Wahl (18. März 2013) für mindestens eine Woche aus**.
- Wahlausschuss ruft in der Zwischenzeit dazu auf, Wahlvorschläge einzureichen und überprüft diese Wahlvorschläge.
- **Spätestens am 8. April 2013 müssen die Wahlvorschläge vom Wahlausschuss bekanntgegeben werden.**

- Am **18. April 2013** wird dann die **Wahl** durchgeführt, evtl. auch in Form einer Briefwahl, die Entscheidung darüber trifft der Wahlausschuss. Am selben Tage noch erfolgen die Auszählung der Stimmen und die Bekanntgabe des Wahlergebnisses.
- Spätestens **eine Woche nach der Wahl** müssten **mögliche Wahlanfechtungen** eingereicht worden sein, bis dahin hat sich auch die **neue MAV** zu **konstituieren** und der Wahlausschuss muss den Dienstgeber über die neu gewählte MAV informieren.

Weitere Informationen erhalten Sie über Ihre DiAG (siehe Kontakt-Adressen auf der nächsten Seite), die auch eine umfangreiche Wahlmappe zur Verfügung stellt, die Ihnen die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der MAV-Wahl 2013 erleichtert.

Ludwig Utschneider

MAV auf einen Blick

MAV sichert wichtige Mitbestimmungsrechte

Die Zahl der Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter hängt von der Zahl der Beschäftigten in der Einrichtung ab:
 5 bis 15 Beschäftigte = 1 Mitarbeitervertreter oder 1 Mitarbeitervertreterin
 16 bis 50 Beschäftigte = 3 Mitarbeitervertreter oder Mitarbeitervertreterinnen
 51 bis 100 Beschäftigte = 5 Mitarbeitervertreter oder Mitarbeitervertreterinnen
 101 bis 200 Beschäftigte = 7 Mitarbeitervertreter oder Mitarbeitervertreterinnen
 (Die weitere Staffelung können Sie der Mitarbeitervertretungsordnung entnehmen)

Auch geringfügig Beschäftigte zählen bei der Wahl als Beschäftigte.

Ausgeschlossen sind leitende Angestellte und in den Pfarreien Geistliche.

Die Leitungen von Kindertagesstätten zählen nicht als leitende Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter. Kindertagesstätten sind in der Regel Teil der Pfarrei. Dort, wo sie zur Pfarrei gehören, wählen die Beschäftigten eine Mitarbeitervertretung gemeinsam mit den übrigen Pfarrei-Beschäftigten.

Besonderer Kündigungsschutz und MAV-Schulungen

Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter 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 drei Wochen MAV-Schulungen innerhalb der vierjährigen Amtsperiode.

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/Ludwig Utschneider

Ansprechpartner zur MAV-Wahl 2013 - die Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen

Diözese Augsburg

DiAG-MAV A, Fronhof 4; 86152 Augsburg
 Tel.: 08 21/31 66-4 74 Fax.: 08 21/31 52-2 78
 Email: diag-mav-a.augsburg@gmx.de
 Vorsitzender: Martin Lieble

DiAG-MAV C (Kirchliche Schulen),
 c/o Dr. Peter Sobczyk, Brühlstraße 7; 86833 Ettringen
 Tel.: 0 82 49/14 50
 Email: Peter.Sobczyk@t-online.de
 Vorsitzender: Dr. Peter Sobczyk

Erzdiözese Bamberg

DiAG-MAV, Jakobsplatz 4; 96049 Bamberg
 Tel.: 09 51/50 22 020 Fax: 09 51/50 22 029
 Email: diag-mav@erzistum-bamberg.de
 Internet: www.diag-mav-bamberg.de
 Vorsitzender: Thomas Müller

Diözese Eichstätt

DiAG-MAV A, Leonrodplatz 3; 85072 Eichstätt
 Tel.: 0 84 21/30 69 Mobil 01 51/50 70 15 43
 Email: sylvia-gruener@t-online.de
 Vorsitzende: Sylvia Grüner

Erzdiözese München und Freising

DiAG-MAV A, Schrammerstraße 3/V; 80333 München
 Tel.: 0 89/21 37-17 46 oder 0 89/23 22 54 02
 Fax: 0 89/21 37-17 58
 Email: HermannCharlotte@aol.com
 Internet: www.diag-mav-a-muenchen.de
 Vorsitzende: Charlotte Hermann

Diözese Passau

DiAG-MAV A, Residenzplatz 8; 94032 Passau
 Tel.: 08 51/3 93-21 31 Fax: 08 51/3 93-21 39
 Email: mav@bistum-passau.de
 Vorsitzender: Josef Schleicher

Diözese Regensburg

DiAG-MAV A
 Maximilianstraße 26; 93047 Regensburg
 Tel.: 09 41/5 97 10 51 Fax: 09 41/5 97 10 55
 Email: bhommes.reg@bistum-regensburg.de
 Vorsitzender: Bernhard Hommes

Diözese Würzburg

DiAG-MAV A
 Kilianeum, Ottostraße 1; 97070 Würzburg
 Tel.: 09 31/3 86 65-7 10 Fax: 09 31/3 86 65-7 19
 Email: mav@bistum-wuerzburg.de
 Internet: www.mav.bistum-wuerzburg.de
 Vorsitzende: Dorothea Weitz

DiAG-MAV C Würzburg (kirchliche Schulen und sonstige Rechtsträger)
 c/o Michael Junker
 Apfelbaumweg 10
 63741 Aschaffenburg
 Tel: 06021-80985
 Email: michael.junker@web.de
 Internet: http://diag-mavc.bistum-wuerzburg.de
 Vorsitzender: Michael Junker

Wahlaufruf der Diözesanen Arbeitsge- meinschaften der Mit- arbeitervertretungen



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“. Für die Beschäftigten innerhalb der katholischen Kirche bietet sich nicht zuletzt durch die alle vier Jahre stattfindenden Wahlen zu den Mitarbeitervertretungen die Chance, aktiv in die Ausgestaltung der Dienstgemeinschaft einzugreifen. Wahlen legitimieren demnach auch die Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter, damit sie im Rahmen ihrer Tätigkeit in einer Mitarbeitervertretung aktiv daran teilhaben können, die Arbeitsbedingungen in den Einrichtungen zu beeinflussen.

Nun stehen die nächsten Mitarbeitervertretungswahlen (MAV-Wahlen) vor der Tür: 2013 werden in den bayerischen (Erz-)Diözesen Mitarbeitervertretungen in den kirchlichen Einrichtungen gewählt. Grund genug, schon jetzt auf diese Wahl hinzuweisen, die Suche und Diskussion um geeignete Kandidatinnen und Kandidaten einzuleiten und nicht zuletzt für eine große Wahlbeteiligung zu werben.

Die MAV-Wahl bietet allen die Gelegenheit, sich für ihre 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 Bewerberinnen und Bewerber, kandidieren Sie selbst oder engagieren Sie sich im Wahlausschuss.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung verzichten auf die von den Bischöfen gewollte Mitgestaltung der Dienstgemeinschaft, auf Rechte und Beteiligungsmöglichkeiten, die in Zukunft immer wichtiger werden. Demografischer und gesellschaftlicher Wandel sowie die sich verschärfenden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen machen auch vor kirchlichen Einrichtungen nicht halt. Daher ist es umso wichtiger, dass die Mitarbeitervertretungen stark und zahlreich sind, um auf dem Boden des so genannten Dritten Wegs innerhalb der Kirche die Interessen der Beschäftigten bestmöglich zu wahren und zu vertreten.

Der einheitliche Wahlzeitraum für die (Erz-)Diözesen im Bereich der Bayerischen Bischofskonferenz geht vom 1. März bis zum 30. Juni 2013. Wegen der teilweise zeitgleich stattfindenden KODA-Wahl haben die bayerischen DiAGen dieses Mal keinen gemeinsamen Wahltag für alle (Erz-)Diözesen vorgeschlagen.

Für die bayerischen DiAGen

Martin Lieble, DiAG A Augsburg
Wilfried Olesch, DiAG B Augsburg
Peter Sobczyk, DiAG C Augsburg
Thomas Müller, DiAG Bamberg
Sylvia Grüner, DiAG A Eichstätt
Klaus Stubenvoll, DiAG B Eichstätt
Charlotte Hermann, DiAG A München

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 beschäftigt sein, selbst geringfügig Beschäftigte zählen mit. Hat eine Pfarrei zum Beispiel einen Kindergarten, gehören die dort tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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.

Werner Schöndorfer, DiAG B München
Josef Schleicher, DiAG A Passau
August Bastl, DiAG B Passau
Bernhard Hommes, DiAG A Regensburg
Franz Heger, DiAG B Regensburg
Dorothea Weitz, DiAG A Würzburg
Christof Mock, DiAG B Würzburg
Michael Junker, DiAG C Würzburg

Lehrkräfte weiter in der Warteschleife

Konkurrenzfähiges Gesamtkonzept kommt nicht voran

Im Jahr 1988 haben die Bischöfe die Lehrerkommission mit folgendem Auftrag installiert:

„Aufgabe der Lehrerkommission ist die Vereinheitlichung der einzelvertraglich gestalteten Arbeitsverhältnisse der Lehrer als Angestellte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft und deren Überführung in die Arbeitsrechtsregelungen der bayerischen (Erz-)Diözesen.

Die Vergleichbarkeit der arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen der Lehrkräfte als Angestellte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft mit den Regelungen und Leistungen des öffentlichen Dienstes für Lehrer im Freistaat Bayern ist unter Berücksichtigung der staatlichen Ersatzleistungen aufrechtzuerhalten, soweit keine kirchenspezifischen Gründe dagegenstehen.“

In den nun zurückliegenden vierzehn Jahren ist es der Lehrerkommission und ihrer Nachfolgerin, der „Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte (StAGL)“, tatsächlich gelungen, die verschiedenen Arbeitsverträge zu vereinheitlichen und in vielen Punkten die staatlichen Regelungen ins ABD zu transformieren. Insofern hat sie einen guten Teil ihres Auftrags auch erfüllt. Auf der Strecke geblieben sind aber nach wie vor die zwei wichtigsten Problemkreise, nämlich die Differenz zum verbeamteten staatlichen

Lehrer bei der Versorgung im Ruhestand und bei der Bezahlung im aktiven Dienst, meist salopp als Versorgungslücke beziehungsweise Nettolücke bezeichnet.

Der Unterschied bei der Versorgung ist so gravierend, dass Klagen von Lehrkräften bis zum Bundesarbeitsgericht gingen, die dazu geführt haben, dass die Dienstgeber inzwischen eventuell noch einen Zuschlag zur Betriebsrente zahlen müssen. Allerdings fällt dieser meist so gering aus, dass der Unterschied zur Beamtenpension immer noch erklecklich ist – verständlich, dass der Frust bei den in den 60er bis zu den 90er Jahren eingestellten Lehrkräften groß ist. Denn damals ging man auch bei den Dienstgebern bei den Einstellungsgesprächen immer noch davon aus, dass dereinst Rente und Zusatzversorgung in

etwa einer vergleichbaren Beamtenpension entsprechen.

Bei der Nettolücke gab es auf Dienstgeberseite ebenfalls keine Bewegung, bis im Dezember 2010 der Münchner Generalvikar Dr. Dr. Peter Beer den Wunsch nach einem „Gesamtkonzept“ äußerte, mit dem das Profil der kirchlichen Schulen im Vergleich zu den staatlichen Schulen verstärkt werden sollte.

Das Konzept, das der damalige Sprecher der KODA-Dienstgeberseite, Dr. Stefan Korta,



Beratungen zum Gesamtkonzept bislang im Sande verlaufen. Foto: H. Peter Baumgartner / pixello.de

und der Direktor des Katholischen Schulwerks in Bayern, Dr. Andreas Hatzung, entwickelten, enthält eine ganze Reihe von sehr guten Ideen und Vorschlägen, die dieses Anliegen aufgreifen und die Interessen sowohl der Dienstgeber als auch der Lehrkräfte im Blick haben. Inhaltlich besteht das Konzept in etwa aus drei Teilen:

Kernpunkte des Konzepts

Konkrete Vorschläge und Ideen zur gewünschten Schärfung des spezifisch kirchlichen Profils sind zum Beispiel ein verpflichtendes Propädeutikum für alle neuen Lehrkräfte, wo sie mit den Spezifika der kirchlichen Schulen vertraut werden sollten, die Einbeziehung des jeweiligen Engagements für das kirchliche Profil der

Schule in die Beurteilungsrichtlinien, oder Formen neuen Unterrichts.

Einen zweiten Schwerpunkt bilden die Überlegungen, wie es gelingen könnte, mit dem Staat um die Gewinnung junger Lehrkräfte konkurrieren zu können. Denn bisher bietet der Staat sowohl in der aktiven Zeit als auch im Ruhestand ja deutlich bessere Konditionen, so dass sehr häufig junge Lehrkräfte nach einigen Jahren an der kirchlichen Schule doch wieder zum Staat wechseln, sobald sie dort eine feste

Stelle bekommen. Hier wird im Konzept erstmals ganz klar darauf hingewiesen, dass unsere Schulen aktiv um die besten Lehrkräfte werben müssen, wenn sie ihr Niveau auf Dauer halten wollen.

Im dritten Teil geht es darum, wie das verstärkte Engagement der vorhandenen Lehrkräfte im Hinblick auf die gewünschte Profilierung honoriert werden könnte, denn ihnen ist es ja weitgehend zu verdanken, wenn das Ansehen unserer Schulen in der Öffentlichkeit immer noch so hoch ist. Angedacht sind hier etwa die Übernahme weiterer Bestandteile des neuen Dienstrechts und der Altersteilzeit der Beamten, das Recht auf Teilnahme an Maßnahmen, die der Gesunderhaltung dienen, sowie richtungsweisend eine zumindest teilweise Schließung der Nettolücke.

Verständlich, dass die Lehrkräfte hofften, dass nun endlich Bewegung in die Diskussion um Versorgungs- und Nettolücke käme.

Was ist seither geschehen?

Auf Dienstgeberseite wurden in den seither vergangenen zwei Jahren in erster Linie Überlegungen und Modellrechnungen für ein eigenständiges Versorgungsmodell für die neu einzustellenden Lehrkräfte angestellt, die am Ende aber nur das ernüchternde Ergebnis brachten, dass die Diözesen nicht bereit sind, die erforderlichen Mehrkosten zu übernehmen, und das Modell verworfen wurde, so dass man schlussendlich wieder am Ausgangspunkt angekommen ist.

Da es im Moment nun aber wieder viele

junge Lehrkräfte mit guten Noten gibt, die eine Stelle suchen, ist auf Dienstgeberseite inzwischen nur noch bei wenigen Entscheidungsträgern die Bereitschaft vorhanden, sich intensiv im Sinne dieses Gesamtkonzeptes mit der Frage auseinander zu setzen, wie man an die besten jungen Lehrkräfte kommt und sie an unsere Schulen binden kann. Es wird wie in den letzten Jahren auch wieder darauf hinauslaufen, dass man junge Lehrkräfte in Mangelfächern zu Kirchenbeamten macht, sobald sie ein Angebot vom Staat haben, aber die ebenfalls gut geeigneten Lehrkräfte in Fächern mit Überangebot ziehen lässt, auch wenn dieser dauernde Wechsel dem Profil unserer Schulen nachhaltig schadet.

Die Beratung über die im Konzept angedachte zumindest teilweise Schließung der Nettolücke im aktiven Dienst wurde

bisher vertagt, bis klar war, ob das Versorgungsmodell realisierbar ist. Inzwischen scheint dieser Vorschlag mit Hinweis auf das Defizit der kirchlichen Schulen aber schon wieder vom Tisch zu sein, obwohl er den eingangs zitierten Auftrag der Bischöfe aufgreifen würde, nachdem der Schulgeldersatz des Staates im Rahmen der Refinanzierung inzwischen um ein Drittel angehoben wurde beziehungsweise demnächst wird.

Das Gesamtkonzept enthält viele zukunftsweisende Ideen, die Hoffnungen auf der Mitarbeiterseite in der Bayerischen Regional-KODA aufkommen ließen, weil es den kirchlichen Schulen und ihren Lehrkräften endlich den Stellenwert zuwies, der ihnen auch nach den verschiedenen bischöflichen und päpstlichen Aussagen zukommen sollte. Nach zwei Jahren ist allerdings von

diesen Vorschlägen fast nichts umgesetzt worden und bei vielen Dienstgebern scheint kaum mehr Bereitschaft vorhanden zu sein, sich mit dem Konzept weiter auseinander zu setzen.

Fazit

Der Wunsch, dass die kirchlichen Schulen auch auf Dauer in der Öffentlichkeit als besondere Schulen wahrgenommen werden, die zusätzlich zur Vermittlung christlicher Werte auch exzellenten Unterricht und eine angenehme Schulummosphäre bieten, kostet Geld – nur darauf zu hoffen, dass sich kirchliche Lehrkräfte weiterhin trotz geringerer Bezahlung stärker engagieren als die beim Staat, ist eine Illusion.

Dr. Christian Spannagl

Mutterschutz steigert Betriebsrente

Jetzt nachmelden!

Nachdem Gerichte die Anerkennung von Zeiten eines gesetzlichen Mutterschutzes in der Zusatzversorgung als vollwertige Beschäftigungszeiten anerkannt haben, wurde dies auch durch einen Änderungstarifvertrag klar geregelt, welcher Eingang fand in das kirchliche Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen. Die Zeiten des Mutterschutzes zählen damit für die Erfüllung der Wartezeit und können zu einer Steigerung der Rentenanwartschaft führen. Alle Mutterschutzzeiten ab dem 1. Januar 2012 werden vom Dienstgeber gemeldet und damit direkt für die Betriebsrente berücksichtigt.

Allerdings ist für die nachträgliche Anerkennung von Mutterschutzzeiten vor dem 1. Januar 2012 ein Antrag erforderlich, da die Versorgungskammer zwar die Ausfallzeit kennt, aber nicht den Grund dafür. Wichtig ist, dass auf keinen Fall eine Verschlechterung erfolgen kann. Die Beschäftigte erhält für Mutterschutzzeiten ab dem 1. Januar 2002 zusätzliche Versorgungspunkte; für Zeiten vor dem 1. Januar 2002 erfolgt eine Berücksichtigung bei der Berechnung der Startgutschrift. Dabei kann sich – muss aber nicht – die Startgutschrift erhöhen. Sollte wider Erwarten der Antrag sogar zu einer Verminderung der Betriebsrente führen,

verbleibt es zu Gunsten der Beschäftigten bei der bisherigen Höhe. Somit kann kein Nachteil entstehen. Die zusätzlichen Umlagemonate werden immer berücksichtigt. Dies ist von Bedeutung, wenn man sonst keine Betriebsrente erhalten würde, da man die 60 Beitragsmonate für die Betriebsrente nicht erreicht.

Die nachträgliche Einbeziehung von Mutterschutzzeiten ist kostenlos; weder der Arbeitgeber noch die Beschäftigte müssen irgendwelche Umlagen oder Beiträge dafür zahlen.

Welche Zeiten sind betroffen?

Zum Schutz von Mutter und Kind gelten nach dem Mutterschutzgesetz Beschäftigungsverbote von 6 Wochen vor und 8 Wochen nach einer Geburt. Bei Früh- oder Mehrlingsgeburten verlängern sich die Schutzfristen. In der weiteren Vergangenheit galten zum Teil andere Fristen.

Es können nur Zeiten eines Mutterschutzes für die Betriebsrente berücksichtigt werden, in der ein in der Zusatzversorgung versichertes Beschäftigungsverhältnis im öffentlichen oder kirchlich-karitativen Dienst vorlag. Mutterschutzzeiten außerhalb einer solchen versicherungspflichtigen



Mehr Betriebsrente für Mütter möglich. Foto: H. Peter Baumgartner / pixello.de

Beschäftigung können nicht berücksichtigt werden und sind deshalb nicht mitzuteilen.

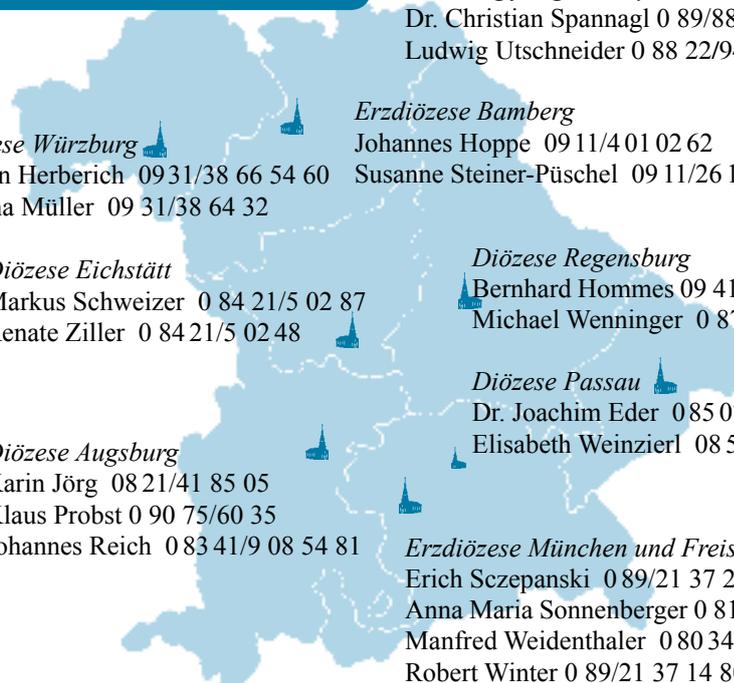
Verfahren für die Anerkennung

Um die Mutterschutzzeiten vor 2012 in der Zusatzversorgung berücksichtigen lassen, müssen diese schriftlich beantragt werden und die entsprechenden Zeiten nachgewiesen werden. Dies erfolgt durch eine Bescheinigung der Rentenversicherung oder der Krankenkasse.

Ein Informationsblatt und ein Antragsformular der Bayerischen Versorgungskammer wurden im Themen-ABC unter „Mutterschutz“ auf www.kodakompass.de verlinkt. Hier kommen Sie an alle erforderlichen Informationen.

Dr. Joachim Eder

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



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

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

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

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

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

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

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

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

KODA-Mitarbeiterseite

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

Für Sie gefunden

www.dgb-index-gute-arbeit.de

Wussten Sie, dass unter 25-jährige und über 56-jährige die weitaus zufriedenensten Arbeitnehmer sind? Dass befristet Beschäftigte ihre Arbeit negativer erleben als Kollegen in einem Dauerarbeitsverhältnis, ist zu erwarten. Dass ausgerechnet junge Beschäftigte zu 92 % daran glauben, dass mit ihren persönlichen Daten sorgsam umgegangen wird, überrascht allerdings – ältere Beschäftigte sind da misstrauischer. Dies und mehr ist unter www.dgb-index-gute-arbeit.de zu erfahren. Dort sind die Ergebnisse der jährlichen Arbeitnehmerbefragung des Deutschen Gewerkschaftsbundes dokumentiert.

Manfred Weidenthaler

Für Sie gefunden

Taschenbuch für
Sicherheitsbeauf-
tragte im öffentli-
chen Dienst

Das Taschenbuch ist ein praktischer Kalender für die Arbeit von Sicherheitsbeauftragten – auch in kirchlichen Einrichtungen. Mit Checklisten und vielfältigen Informationen von Konfliktmanagement bis Zeckenschutz unterstützt das informative und gut verständliche Werk die Arbeit vor Ort. 224 Seiten, 8,54 Euro. Herausgegeben von der Gesetzlichen Unfallversicherung, ISBN: ISSN 0942-0274, zu beziehen unter universum-shop.de

Manfred Weidenthaler



Auch Würzburg: EG 5 im Pfarrbüro

Beschäftigte im Pfarrbüro in der Diözese Würzburg sind jetzt in Entgeltgruppe 5 eingruppiert. Eine flächendeckende Überprüfung derjenigen Beschäftigten, die bisher nach Entgeltgruppe 3 vergütet wurden, führte im Ergebnis zu einer Höhergruppierung – rückwirkend zum 1. Juli 2011. Die neue Eingruppierung erfolgte im Anschluss an eine Überprüfung einer aktuellen Stellenbeschreibung.

Jürgen Herberich

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

Redaktionsanschrift

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

Redaktion

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

Redaktionsleitung

Manfred Weidenthaler und Ludwig Utschneider (V.i.S.d.P.)

Satz und Foto: Ludwig Utschneider

Preis: 10 Euro pro Jahr

Abo-Verwaltung, Druck und Auflage

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

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

Informationen rund um die Beihilfe

Ihr arbeitsrechtlicher Anspruch auf Beihilfe ergänzt die Krankenversicherung und wird durch den Dienstgeber bezahlt. Einige Tipps können Ihnen dabei helfen, die Beihilfe optimal zu nutzen.

Wer erhält Beihilfe?

Jeder gesetzlich- oder privat krankenversicherte kirchliche Mitarbeiter. Der Beihilfeanspruch ist im ABD geregelt, die jeweils aktuelle Fassung finden Sie unter www.kodakompass.de

Bekomme ich auch für meine Angehörigen Beihilfe?

Ehegatten und Kinder sind grundsätzlich beihilfeberechtigt. Ehegatten erhalten Beihilfe, sofern keine eigene Beihilfeberechtigung aufgrund einer eigenen Beschäftigung besteht und Kinder, solange Kindergeld gewährt wird – längstens jedoch bis zum 25. Lebensjahr.

Wie lange erhalte ich Beihilfe?

Ihr Beihilfeanspruch endet grundsätzlich beim Eintritt in den Ruhestand bzw. bei Wechsel des Arbeitgebers. Die Abmeldung erfolgt – wie die Anmeldung – durch den Arbeitgeber.

Woher bekomme ich die Beihilfeleistungen?

Ihr Dienstgeber hat Sie mit Beginn Ihrer kirchlichen Beschäftigung bei der Versicherungskammer Bayern zur Beihilfe angemeldet. Von dort haben Sie eine Anmeldebestätigung und einen Beihilfeantrag erhalten. Im Leistungsfall füllen Sie bitte den Leistungsantrag aus und reichen ihn bei der Versicherungskammer Bayern ein. Die Beihilfeleistungen werden Ihnen direkt auf Ihr Bankkonto überwiesen. Sollten Ihnen die Unterlagen nicht mehr vorliegen, wenden Sie sich bitte an uns.

Welche Leistungen kann ich erhalten?

Gesetzlich Krankenversicherte erhalten Leistungen für Zahnersatz (35 Prozent der Regelversorgung) und Heilpraktikerrechnungen (Behandlungs- und Untersuchungskosten sowie verordnete Arz-

nei- und Verbandsmittel). Die Erstattung erfolgt zum jeweiligen Bemessungssatz von 50, 70 oder 80 Prozent.

Kann ich die Beihilfeleistungen verbessern?

Sicherlich haben Sie schon einmal vom Tarif 820 K gehört. Mit dieser kirchlichen Höherversicherung haben Sie die Möglichkeit, die Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung und der Beihilfe optimal zu ergänzen.

Wo erhalte ich weitere Informationen zur Beihilfe und zur kirchlichen Höherversicherung?

Die Versicherungskammer Bayern bietet Informationen im Internet unter www.vkb.de/kirchen oder am Telefon unter (0 89) 21 60-85 05. Gerne senden wir Ihnen Informationsmaterial.

Ich bin dann mal weg ...

Sabbatjahr – Modelle für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen, die dem ABD unterliegen, gelten im Zusammenhang mit der Sabbatjahr-Thematik die beim Freistaat Bayern gültigen Bestimmungen für verbeamtete und angestellte Lehrkräfte. Diese Möglichkeit, die berufliche Tätigkeit durch ein oder zwei Freistellungsjahre zu unterbrechen,

steht allen Lehrkräften zu, sofern keine zwingenden dienstlichen Belange dem entgegenstehen. Einschränkungen gibt es für Teilzeitbeschäftigte (sie müssen mindestens die Hälfte der Unterrichtspflichtzeit unterrichten) und für Schulleiter und Schulleiter-Stellvertreter. Diese können die Sabbatjahrregelung nicht in Anspruch

nehmen. Zu beachten ist auch, dass dieses Modell mit einem Altersteilzeitmodell nicht kollidieren darf und die Gesamtphase der Sabbatjahr-Regelung, die bis zu sieben Jahre dauern kann, vor Eintritt in den Ruhestand abgeschlossen sein muss.

	Vollzeitlehrkräfte		Teilzeitlehrkräfte		
	Arbeitsumfang	Vergütung	Voraussetzung	Arbeitsumfang	Arbeitsumfang
<i>Dreijähriges Modell</i>	2 Jahre Vollbeschäftigung, dann ein Jahr völlige Freistellung.	2/3 der Bezüge in der gesamten dreijährigen Laufzeit.	Nur für Teilzeitlehrkräfte, die bislang schon eine Teilzeitquote von 3/4 oder mehr erfüllten.	Neue Teilzeitquote auf 2/3 der bisherigen Teilzeitquote festgelegt.	2 Jahre Dienst im Umfang der bisher genehmigten Teilzeit, im dritten Jahr vollständig freigestellt.
<i>Vierjähriges Modell</i>	3 Jahre Vollbeschäftigung, dann ein Jahr völlige Freistellung.	3/4 der Bezüge in der gesamten vierjährigen Laufzeit.	Nur für Teilzeitlehrkräfte, die bislang schon eine Teilzeitquote von 2/3 oder mehr erfüllten.	Neue Teilzeitquote auf 3/4 der bisherigen Teilzeitquote festgelegt.	3 Jahre Dienst im Umfang der bisher genehmigten Teilzeit, im vierten Jahr vollständig freigestellt.
	2 Jahre Vollbeschäftigung, dann zwei Jahre völlige Freistellung.	1/2 der Bezüge in der gesamten vierjährigen Laufzeit.	Dieses Modell ist für Teilzeitlehrkräfte nur nach Einzelfallprüfung möglich.		
<i>Fünffähriges Modell</i>	4 Jahre Vollbeschäftigung, dann ein Jahr völlige Freistellung.	4/5 der Bezüge in der gesamten fünfjährigen Laufzeit.	Nur für Teilzeitlehrkräfte, die bislang schon eine Teilzeitquote von 5/8 oder mehr erfüllten.	Neue Teilzeitquote auf 4/5 der bisherigen Teilzeitquote festgelegt.	4 Jahre Dienst im Umfang der bisher genehmigten Teilzeit, im fünften Jahr vollständig freigestellt.
	3 Jahre Vollbeschäftigung, dann zwei Jahre völlige Freistellung.	3/5 der Bezüge in der gesamten fünfjährigen Laufzeit.	Dieses Modell ist für Teilzeitlehrkräfte nur nach Einzelfallprüfung möglich.		
<i>Sechsjähriges Modell</i>	5 Jahre Vollbeschäftigung, dann ein Jahr völlige Freistellung.	5/6 der Bezüge in der gesamten sechsjährigen Laufzeit.	Nur für Teilzeitlehrkräfte, die bislang schon eine Teilzeitquote von 3/5 oder mehr erfüllten.	Neue Teilzeitquote auf 5/6 der bisherigen Teilzeitquote festgelegt.	5 Jahre Dienst im Umfang der bisher genehmigten Teilzeit, im sechsten Jahr vollständig freigestellt.
	4 Jahre Vollbeschäftigung, dann zwei Jahre völlige Freistellung.	2/3 der Bezüge in der gesamten fünfjährigen Laufzeit.	Dieses Modell ist für Teilzeitlehrkräfte nur nach Einzelfallprüfung möglich.		
<i>Siebenjähriges Modell</i>	6 Jahre Vollbeschäftigung, dann ein Jahr völlige Freistellung.	6/7 der Bezüge in der gesamten siebenjährigen Laufzeit.	Nur für Teilzeitlehrkräfte, die bislang schon eine Teilzeitquote von 7/12 oder mehr erfüllten.	Neue Teilzeitquote auf 6/7 der bisherigen Teilzeitquote festgelegt.	6 Jahre Dienst im Umfang der bisher genehmigten Teilzeit, im siebten Jahr vollständig freigestellt.
	5 Jahre Vollbeschäftigung, dann zwei Jahre völlige Freistellung.	5/7 der Bezüge in der gesamten fünfjährigen Laufzeit.	Dieses Modell ist für Teilzeitlehrkräfte nur nach Einzelfallprüfung möglich.		

Im Einzelfall kann auch eine geringere Gesamtdauer als drei Jahre vereinbart werden, außerdem wäre denkbar, die Freistellung zum Schulhalbjahr zu beginnen. Nach individueller Prüfung kann eine Regelung getroffen werden, dass diese Sabbatjahr-Phase dem Ruhestand unmittelbar vorangeht.

Was sonst noch zu beachten ist:

- Nach Bewilligung des Freistellungsmodell ist eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung und die Rückkehr zur Vollbeschäftigung im Grunde nicht möglich.
- Die Sabbatjahr-Regelung orientiert sich, was Beginn und Ende anbelangt, an den Schuljahreszeiträumen.
- Nach Ablauf der Freistellungsphase kehrt die Lehrkraft an die bisherige Schule zurück.
- Die Beschäftigten gelten während des gesamten Zeitraums als Teilzeitbeschäftigte. Mögliche Folgen daraus: Verringerung der Bezüge auf die entsprechend festgesetzte Teilzeitquote, wobei dies zu keinem Hinausschieben der Entgeltstufen führt.
- Die Berechnung möglicher (Jahres-)



Auszeit gefällig? Sabbatjahr gilt auch für Lehrkräfte.

Foto: Paulwip / pixello.de

Sonderzahlungen erfolgt nach den Bestimmungen für Teilzeitbeschäftigte.

- Der Anspruch auf Beihilfe bleibt im gesamten Zeitraum in vollem Umfang erhalten.
- Mutterschutz und Arbeitsunfähigkeit führt nicht zur Veränderung der Teilzeitbeschäftigung. Allerdings braucht es eine neue arbeitsvertragliche Ver-

einbarung, wenn Krankheitsphasen über die Phase der Entgeltfortzahlung hinausgehen.

Während der Laufzeit des Freistellungsmodells ist nur in Ausnahmefällen ein Widerruf der gewährten Arbeitszeitreduzierung möglich, z.B. bei Dienstherrnwechsel und bei einer arbeitsmarktpolitischen Beurlaubung nach Vollendung des 50. Lebensjahres auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestands erstrecken muss, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen sowie in Härtefällen.

Sollte Interesse an einem solchen Sabbatjahr-Modell

bestehen, müsste der Antrag bis spätestens 1. Mai eines Jahres beim Schulträger vorliegen, damit er für das folgende Schuljahr wirksam werden kann.

Ludwig Utschneider

Lehrkräfte aufgepasst

Kurze Unterbrechung mit großen Folgen – Kündigung vor Renteneintritt

Das Arbeitsverhältnis bei Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft endet mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar beziehungsweise 31. Juli), in dem die Lehrkraft das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat. Dafür bedarf es keiner Kündigung (siehe ABD, Teil B, 4). Nachdem sich ab Jahrgang 1947 der Renteneintritt kontinuierlich weiter hinauschiebt, gibt es immer mehr Lehrkräfte, die sich nicht in der Lage sehen, die Zeit bis zum frühestmöglichen Rentenbeginn durchzustehen und deshalb mit dem Gedanken spielen, schon einige Monate vorher zu kündigen und diese Zeit mit ihren Ersparnissen überbrücken wollen. Eine solche Kündigung kann allerdings schwerwiegende Folgen nach sich ziehen – hat man nämlich eine Zusage auf „Beihilfe auch im Falle des Bezugs einer



Aufgepasst. Vorzeitiger Ruhestand von Lehrkräften.

Foto: Dieter Schütz / pixello.de

Rente wegen Alters“ (ABD, Teil B, 4.), so ist diese Zusage mit einer vorherigen Kündigung hinfällig. Ebenso verwirkt man den Anspruch auf einen etwaigen Zuschlag zur Betriebsrente, wenn man als „Altfall“ Anspruch auf eine beamtenähnliche Gesamtversorgung hat.

Man sollte also zuerst alle anderen Möglichkeiten wie beispielsweise Altersteilzeit, Sabbatjahr oder Sonderurlaub prüfen, bevor man tatsächlich vor dem frühestmöglichen Rentenbeginn kündigt.

Wie sieht es aber aus, wenn man zum Beispiel mit 64 Jahren in Rente mit den entsprechenden Abschlägen gehen möchte? Hier bedarf es tatsächlich einer Kündigung unter Beachtung der entsprechenden Kündigungsfristen. Nach einhelliger Ansicht in der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte in der bayrischen Regional-KODA hat eine solche Kündigung aber keinerlei Auswirkungen auf den Anspruch auf die Beihilfe im Ruhestand und einen etwaigen Zuschlag zur Zusatzversorgung. Betroffenen Lehrkräften wird aber geraten, sich dies vom jeweiligen Schulträger schriftlich zusagen zu lassen.

Dr. Christian Spannagl

Perspektive für Auszubildende

Bessere Übernahmeregeln beschlossen

Es ist zwar keine absolut sichere Bank, aber zumindest eine deutliche Absichtserklärung. Auszubildende werden unmittelbar nach bestandener Abschlussprüfung zunächst für ein Jahr in ein

freie Stelle vorhanden ist und dass keine personenbedingten, verhaltensbedingten, betriebsbedingten oder gesetzlichen Gründe entgegenstehen. Solche Gründe könnten etwa mangelnde gesundheitliche Eignung, massive Störungen des Betriebsfriedens oder häufige unentschuldigte Fehlzeiten, Verlagerung oder Wegfall von Aufgaben oder die Konkurrenz mit gesetzlichen Ansprüchen anderer Personen sein. Dies müsste aber jeweils im Einzelfall geprüft werden. Keinen Ablehnungsgrund stellen schlechte Noten dar, außer es gibt in einem Ausbildungsjahr mehr Ausbildungsabschlüsse als freie Stellen. Dann sind die Ergebnisse der Abschlussprüfung neben der persönlichen Eignung in die Auswahlentscheidung einzubeziehen. Wer sich dann im ersten Jahr bewährt, wird unbefristet weiter beschäftigt. An diese Bewährung sind keine allzu hohen Ansprüche zu stellen. Und zumindest müssten Unzufriedenheiten mit

dem Arbeitsverhalten oder der Leistung, die die Weiterbeschäftigung gefährden, so rechtzeitig geäußert werden, dass die Beschäftigten noch eine Chance haben, sich zu verbessern.

Schon jetzt übernehmen im Regelfall kirchliche Dienstgeber ihre Auszubildenden. Somit bekräftigt die Neuregelung die gängige Praxis. Sie soll Auszubildenden eine noch klarere Zukunftsperspektive aufzeigen. Das macht es für Jugendliche attraktiver, sich für eine Ausbildung bei der Kirche zu entscheiden. Und damit liegt die Neuregelung auch im Interesse der Arbeitgeber. Zwei Fälle sind denkbar, wo sie keine Anwendung findet. Sofern keine geeignete unbefristete Stelle frei ist, bleibt es dem Arbeitgeber trotzdem unbenommen, Beschäftigte nach Abschluss ihrer Ausbildung entsprechend dem Teilzeit- und Befristungsgesetz befristet weiter zu beschäftigen. Und wenn ein Arbeitgeber von seinen Auszubildenden so überzeugt ist, dass er sie sofort unbefristet übernehmen will, da bleibt ihm das unbenommen. Die Verpflichtung braucht es ja dann nicht mehr.

Robert Winter



Neue Auszubildende des Bischöflichen Ordinariats Würzburg mit Generalvikar Dr. Karl Hillenbrand und Ausbildungsleiter Stephan Siegl. Foto: Markus Hauck (POW)

Arbeitsverhältnis übernommen und danach bei entsprechender Bewährung unbefristet weiter beschäftigt.

Voraussetzung ist, dass zum Abschluss der Ausbildung eine der absolvierten Ausbildung angemessene unbefristete

Arbeitsverhältnisse übernommen und danach bei entsprechender Bewährung unbefristet weiter beschäftigt.

Die wichtigsten Begriffe

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

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

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

Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte: Arbeitsgruppe innerhalb der Bayerischen Regional-KODA, zuständig für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Deren Arbeitsvertragsrecht, insbesondere das Entgelt, 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 viermal 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.

Grundordnung (GrO): Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ regelt Prinzipien des Tarif- und Mitarbeitervertretungsrechts. Einrichtungen, die unter die GrO fallen, sind tarifgebunden. Arbeitsverträge dürfen nicht frei vereinbart werden, sondern müssen sich nach dem kirchlichen Tarifrecht richten. Weiter regelt sie Loyalitätspflichten, das heißt die Beachtung der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre durch die Beschäftigten. Unter www.onlineABD.de, Anhang II „Kirchengesetzliche Ordnungen“.

Mitarbeitervertretung (MAV): Die MAV vertritt die Interessen der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene. Sie ist vergleichbar mit einem Betriebs- oder Personalrat.