

Gewerkschaften herzlich willkommen

Bis 16. Dezember können sich Gewerkschaften für zwei zusätzliche Sitze in der Bayerischen Regional-KODA melden

Ab März 2017 wird es in der KODA zwei zusätzliche Sitze für Vertreterinnen und Vertreter der Gewerkschaften geben. Mit dieser Entscheidung der Bischöfe beginnt ein neuer Abschnitt in der Geschichte des kirchlichen Tarifsystems, des sogenannten Dritten Weges.

Bislang wurden alle Arbeitnehmervertreter und -vertreterinnen in den kirchlichen Kommissionen entweder direkt von den Beschäftigten oder von Delegierten der Mitarbeitervertretungen gewählt. Dieses System stellte einerseits die Beteiligung aller kirchlichen Beschäftigten am Tarifprozess sicher. Andererseits führte es dazu, dass für Gewerkschaften nur mehr wenig Wirkungsraum im kirchlichen Bereich blieb. Die Mehrheit der Beschäftigtenvertreter und -vertreterinnen in der KODA

sind zwar persönlich Mitglied einer Gewerkschaft, sie sind aber nicht Vertreter der Gewerkschaft.

Die künftig von den Gewerkschaften entsandten neuen KODA-Mitglieder werden dagegen als Repräsentanten der im kirchlichen Bereich tätigen Gewerkschaften in der KODA mitwirken.

Auslöser für diese Ergänzung des kirchlichen Systems war das Bundesarbeitsgericht. 2012 hatte es festgestellt, dass die Kirchen ihren Dritten Weg so umgestalten müssen, dass die Gewerkschaften als Organisationen stärker in den Tarifprozess eingebunden werden. In allen kirchlichen Kommissionen werden jetzt zusätzliche Sitze für Gewerkschaftsvertreter und -vertreterinnen geschaffen. Die Zahl der Sitze richtet sich nach dem

Organisationsgrad der Gewerkschaften. Da derzeit nur wenig kirchliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gewerkschaftlich organisiert sind, wird es in der laufenden



Themen

- 3-5** **Weitere Tarifierhöhungen**
 - Im Dezember 23,44 Prozent besondere Einmalzahlung
 - Viele Zulagen erhöht
 - Nachzahlung für Ausgeschiedene
 - Praktikantentgelt
 - Azubi-Urlaub im Übernahmejahr
- 4** **Perspektive für Azubis**
Übernahmeregelung verlängert
- 10** **Kirchliche Schulen**
Dienstordnung geschärft
- 4** **Reisekosten klarer**
Verwaltungsvorschriften anwendbar
- 6** **Was die KODA nicht beschlossen hat**
Der Konflikt hinter den Konflikten
- 7** **Ordinarate untersucht**
Familienfreundlichkeit ausbaubar
- 6** **Resturlaub**
Übertragung erfolgt automatisch
- 9** **Mesnerordnung ist eindeutig**
Keine Nacharbeit von Krankheit und Urlaub
- 9** **Arbeitszeitkalender 2017**
für Kirchenmusiker und Mesner
- 12** **Auf den Punkt gebracht**
 - Halbe Krankheitstage nachholen?
 - Kita-Leitung aufteilen?
 - Dienstplan ohne Rücksprache?
 - Pausen erst nach Dienstschluss?



Thomas Pläßmann

Manfred Weidenthaler,
Chefredakteur dieser Ausgabe



Eine neue Ära bricht an

Liebe Kollegin,
lieber Kollege,

um den tariflichen Wetterbericht auf den Punkt zu bringen: Es wird keinen Geldregen geben, auch nicht, wenn ab März zwei Gewerkschaftsvertreter und/oder -vertreterinnen in der KODA mitarbeiten. Trotzdem ist die Einbeziehung der Gewerkschaften wichtig und richtig. Seit ihrer Gründung im Jahre 1980 hat sich die KODA immer an den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes orientiert. Wir hatten und haben die gleichen Entgelttabellen, die gleichen Arbeitszeiten, die gleichen Urlaubsansprüche und die gleiche Altersversorgung. Eine direkte Mitarbeit der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes in der Bayerischen Regional-KODA wird die KODA-Mitarbeiterseite fachlich und politisch stärken.

Als Arbeitnehmervertreter fällt es mir daher leicht zu schreiben: Gewerkschaften herzlich willkommen!

Für die Gewerkschaften selbst ist die Sache sehr viel schwieriger.

Viele Gewerkschafter haben jahrelang für die Abschaffung des kirchlichen Tarifsystems, des sogenannten Dritten Weges, gekämpft. Der kirchliche Sonderweg, so die Kritiker, sei nicht nur unnötig, sondern sogar verfassungswidrig.

Tatsächlich lässt sich trefflich streiten, ob die Kirche in Deutschland wirklich ein besonderes Verfahren für ihr Arbeitsvertragsrecht braucht. Theologisch zwingend dürfte es wohl nicht sein.

Allerdings werden viele kirchliche Beschäftigte die Sache eher pragmatisch als theologisch sehen. Denn was wäre die Alternative? Gäbe es keinen Dritten Weg mehr, dann wären die kirchlichen Arbeitgeber von der kleinsten Pfarrkirchenstiftung bis hin zum Ordinariat zunächst tariffreie Arbeitgeber. Das heißt sie könnten die

Arbeitsbedingungen frei mit ihren Beschäftigten vereinbaren. Die Erfahrung zeigt, dass so etwas selten zu Gunsten der Beschäftigten ausgeht. Die Kritiker des Dritten Weges führen ins Feld, dass die Gewerkschaften dann versuchen würden durch Streiks zu erzwingen. Angesichts der in den meisten kirchlichen Einrichtungen (leider) verschwindend geringen Zahl an Gewerkschaftsmitgliedern, wäre das ein schwieriges Unterfangen. Und was würde bestenfalls herauskommen? Ein Tarifvertrag Kirche, der im Niveau ungefähr dem öffentlichen Dienst entspricht. Also das, was wir jetzt schon haben.

Der Pragmatiker in mir ist daher durchaus froh um den Dritten Weg.

Allerdings sollten auch die Pragmatiker unter uns anerkennen, dass der Dritte Weg auf dem Fundament der von Gewerkschaften ausgehandelten Tarifverträge des öffentlichen Dienstes ruht. Ohne die Arbeit und das Engagement der Gewerkschafter hätten wir nicht das jetzige Tarifniveau. Viele Gewerkschafter haben das Gefühl die kirchlichen Beschäftigten seien letztlich nur Trittbrettfahrer, die andere für sich streiken, kämpfen und Gewerkschaftsbeiträge zahlen lassen und dann die Früchte ernten.

Vor diesem Hintergrund jetzt der Kirche die Hand zu reichen und im kirchlichen System mitzuarbeiten – das ist ein großer Schritt.

Ich hoffe, dass die Gewerkschaften – oder zumindest einige Gewerkschaften – trotzdem diesen Schritt gehen werden.

Es grüßt Sie freundlich


Manfred Weidenthaler

➤➤➤ Amtsperiode nur die Mindestzahl von zwei Gewerkschaftssitzen geben.

Anspruch auf einen oder beide Sitze können Gewerkschaften erheben, die auch Beschäftigte des Bereichs vertreten. Das sind im Zuständigkeitsbereich der Bayerischen Regional-KODA insbesondere die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes.

Im Dezember fallen die Würfel

Die Gewerkschaften sind jetzt aufgefordert zu entscheiden, ob sie – zumindest in dieser Amtsperiode – überhaupt in der KODA mitarbeiten wollen. Falls ja, muss die entsprechende Gewerkschaft bis 16. Dezember 2016 ihre Absicht gegenüber dem KODA-Vorsitzenden anzeigen. Sollten mehrere Gewerkschaften mitwirken wollen, sind die Gewerkschaften aufgefordert, sich um eine interne Verständigung zu bemühen. Gelingt dies nicht, werden die Sitze unter Berücksichtigung der Mitgliederzahlen vergeben.

Vorausgesetzt die beiden Gewerkschaftssitze werden beansprucht, steigt damit die Zahl der Dienstnehmervorteiler und -vertreterinnen auf 21. Zum Ausgleich wird auch die Zahl der Dienstgebervertreter und -vertreterinnen auf 21 erhöht.

Mitarbeiterseite hofft auf
bessere Vernetzung und
zusätzliche Kompetenz

Lange war umstritten, ab wann die Gewerkschaften in der Kommission mitwirken sollen. Die Mitarbeiterseite hat sich dafür eingesetzt, die neuen Sitze möglichst zeitnah zu besetzen. Aufgrund der Nähe zwischen den Tarifregelungen des öffentlichen und kirchlichen Dienstes erhofft sich die KODA-Mitarbeiterseite eine bessere Vernetzung der Arbeit, die in der KODA geleistet wird, mit der Arbeit, die die Gewerkschaften im öffentlichen Dienst leisten.

Dienstnehmer- und Dienstgeberseite hoffen auf eine gute und fruchtbringende Zusammenarbeit mit den Vertretern und/oder Vertreterinnen der Gewerkschaften und heißen sie schon jetzt herzlich willkommen. Die erste KODA-Vollversammlung in der neuen Besetzung soll am 15. März 2017 stattfinden.

Manfred Weidenthaler

Details und Rechtsgrundlage: „Entsendeordnung“ und „Ordnung der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“ unter www.onlineABD.de

Pauschale statt Leistungsentgelt

Im Dezember gibt es 23,44 Prozent „besondere Einmalzahlung“

Im öffentlichen Dienst der Kommunen ist es schon seit Jahren üblich: das individuelle Leistungsentgelt. Im kirchlichen Dienst wird weiterhin auf die Einführung einer leistungsorientierter Entgeltkomponente verzichtet. Das für Leistungsprämien und Leistungszulagen vorgesehene Geld erhalten die kirchlichen Beschäftigten als pauschale Einmalzahlung.

Aufgrund der diesjährigen Tariferhöhung wurde die Höhe dieser „besonderen Einmalzahlung“ neu berechnet. Mit dem

Dezemberentgelt 2016 erhalten alle Beschäftigten 23,44 Prozent eines Monatsentgelts. 2017 werden es 23,45 Prozent sein. Während des Jahres Eingestellte und Ausscheidende erhalten diese Zahlung anteilig. Keine besondere Einmalzahlung bekommen Lehrkräfte an kirchlichen Schulen, da sie nach der A-Tabelle für Beamte vergütet werden.

Berechnungsweise und Rechtsgrundlage sind zu finden unter § 18a ABD Teil A, 1. *Manfred Weidenthaler*



So viel eines Monatsentgelts gibt's am Jahresende extra

Entgeltgruppe	S-Entgeltgruppe (Sozial- und Erziehungsdienst)	Jahressonderzahlung (früher „Weihnachtsgeld“)	plus besondere Einmalzahlung	zusätzliche Zahlung insgesamt
EG 1 - 8	S 2 - S 9	87,69 %	23,44 %	111,13 %
EG 9 - 12	S 10 - S 18	78,13 %	23,44 %	101,57 %
EG 13-15		58,59 %	23,44 %	82,03 %

Phänomen Kirche. Kirchliche Beschäftigte arbeiten motiviert, engagiert und oft weit über ihre Pflicht hinaus. Und das völlig ohne individuelles Leistungsentgelt. Auch in den nächsten Jahren wird das Geld wieder pauschal ausgeschüttet.

Foto: Konstantin Yuganov - Fotolia

Neu und kein KODA Kompass?

Diese Ausgabe wurde auf Grundlage der Personaldaten vom September versandt. Neue Kolleginnen und Kollegen erhalten ihr persönliches Exemplar ab der nächsten Ausgabe.

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: Kurzbezeichnung der „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“. Je zur Hälfte mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung. Die derzeit 19 Vertreter und Vertreterinnen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind von den Beschäftigten für fünf 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.

Perspektive für Auszubildende

KODA verlängert Übernahmeregulation bis Februar 2018

Es ist zwar keine absolut sichere Bank, aber eine deutliche Absichtserklärung. Auszubildende werden unmittelbar nach bestandener Abschlussprüfung zunächst für ein Jahr in ein Arbeitsverhältnis übernommen und danach bei entsprechender Bewährung unbefristet weiter beschäftigt. Die Regelung gilt vorerst bis Februar 2018.

Voraussetzung ist, dass zum Abschluss der Ausbildung eine der absolvierten Ausbildung angemessene unbefristete 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 erhebliche 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 weiterbeschäftigt. An diese Bewährung sind keine allzu hohen Ansprüche zu stellen. Und zumindest müsste die Unzufriedenheit 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 früher übernahmen im Regelfall kirchliche Dienstgeber ihre Auszubildenden. Somit bekräftigt die Regelung 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 Regelung auch im Interesse der Arbeitgeber.

Zwei Fälle sind denkbar, in denen sie keine Anwendung findet. Auch wenn keine geeignete unbefristete Stelle frei ist, bleibt es dem Arbeitgeber unbenommen, Beschäftigte nach Abschluss ihrer Ausbildung entsprechend dem Teilzeit- und Befristungsgesetz befristet weiter zu beschäftigen. Und falls ein Arbeitgeber von seinen Auszubildenden so überzeugt ist, dass er sie sofort unbefristet übernehmen

will, bleibt ihm das unbenommen. Die Verpflichtung braucht es ja dann nicht.

Rechtsgrundlage:
§ 16 a ABD
Teil E, 1.
Robert Winter



Ausbilder Kirche. Von Immobilienkaufleuten über Bauzeichner bis Köche. Kirche bildet in vielen Berufen aus. Bild: Die Auszubildenden des Münchner Ordinariats bei ihrem diesjährigen „Azubi-Ausflug“.

Foto: A. Schmuck

Mit QR-Codes können Sie per Tablet oder Smartphone direkt auf Dokumente zugreifen.

Reisekosten – mehr Klarheit

Seit über einem Jahr werden Kosten für Dienst- und Fortbildungsreisen entsprechend den Vorschriften des Bayerischen Reisekostengesetzes erstattet. Bei der praktischen Umsetzung wenden viele Bezügestellen die Verwaltungsvorschriften des Bayerischen Finanzministeriums an. Um Klarheit und Rechtssicherheit zu schaffen, hat die KODA nun ausdrücklich festgeschrieben, dass die zugehörigen Verwaltungsvorschriften auch im Bereich des kirchlichen Tarifrechts ABD Teil des Reisekostenrechts sind. Unter www.gesetze-bayern.de sind zu finden:

- „Allgemeine Verwaltungsvorschriften zum Bayerischen Reisekostengesetz

- (VV-BayRKG)“ und die
- „Verordnung über die Reisekostenvergütung bei Auslandsdienstreisen (Bayerische Auslandsreisekostenverordnung – BayARV)“
- Die zugehörige Liste mit den „Steuerliche Pauschalen Ausland ab 01.01.2016“ ist als pdf-Dokument zu finden unter www.lff.bayern.de/nebenleistungen/reisekosten/vorschriften.aspx

Manfred Weidenthaler



Praktikantentgelt

Kirchliche Einrichtungen bieten unterschiedlichste Arten von Praktika an. Die Entgelte für Praktika, die nach der Ausbildung abgeleistet werden müssen, um die staatliche Anerkennung zu erlangen, wurden rückwirkend zum 1. März 2016 um 2,4 Prozent angehoben. Dies betrifft insbesondere Erzieher und Erzieherinnen im Berufspraktikum („Anerkennungsjahr“). Die Entgelte dieser Praktikanten und Praktikantinnen sind im ABD Teil, E, 2. geregelt.

Für andere Praktika (zum Beispiel Vorpraktika oder Praktika im Sozialpädagogischen Seminar) ist eine „angemessene Vergütung“ zu zahlen. Die KODA hat Richtlinien dazu beschlossen, was als angemessen angesehen wird. Diese Richtlinien sind im ABD Teil E, 3. zu finden.

Manfred Weidenthaler

Viele Zulagen um 2,4 Prozent erhöht

Im Rahmen der Entgeltanpassungen 2016 wurden auch Zulagen erhöht. Um 2,4 Prozent stiegen rückwirkend ab März die Beträge für:

- die Besitzstandszahlungen Kind
- die Zeitzuschläge und Überstundenentgelte
- die Rufbereitschaftspauschale
- die Gemeindereferentenzulagen und die allgemeine Religionslehrerzulage sowie ab September die Förderschulzulage für Religionslehrkräfte i. K.
- die ergänzende Leistung (sogenannte Ballungsraumzulage)
- die Zulage für Verwaltungskräfte in Entgeltgruppe 9 Endstufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 4.
- die Garantiebeträge bei Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

Auch alle in Prozent-Werten festgelegten Zulagen erhöhen sich automatisch und rückwirkend mit den entsprechenden Tabellenentgelten. Das betrifft zum Beispiel:

- die 4,5 Prozent Zulage, die Mesner und Mesnerinnen als Ausgleich für ihre ungünstigen Arbeitszeiten erhalten,
- die Zulage bei vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit oder
- die Vergütungsgruppenzulage im Bereich der Jugendbildungsarbeit.

Unverändert bleiben dagegen:

- Schicht- und Wechselschichtzulagen
- vermögenswirksame Leistungen
- Jubiläumsgeld

- Strukturausgleichszahlungen
- Techniker-, Meister- und Programmiererzulage

Manfred Weidenthaler

Nachzahlung für Ausgeschiedene

Beschäftigte, die ab März 2016 aus dem Dienst ausgeschieden sind, können die Nachzahlung der 2,4 Prozent Entgelterhöhung verlangen. Auch hier gibt es Ausschlussfristen. Diese sind für verschiedene Entgeltbestandteile unterschiedlich. Ausgeschiedene sollten ihre Ansprüche daher *umgehend* schriftlich gegenüber dem ehemaligen Arbeitgeber geltend machen.

Beschäftigte, die im März oder April 2016 aus eigenem „Verschulden“ ausgeschieden sind, erhalten keine Nachzahlung. „Verschulden“ liegt in der Regel vor, wenn der oder die Beschäftigte selbst gekündigt



Anklopfen kann lohnen. Wer in den letzten Monaten in Rente ging oder den Arbeitgeber gewechselt hat, bekommt die Tarifierhöhung in vielen Fällen nachgezahlt. Foto: the rock - Fotolia

hat oder aus verhaltensbedingten Gründen entlassen wurde.

Manfred Weidenthaler



Azubi-Urlaub im Übernahmejahr

Seit diesem Jahr haben Auszubildende Anspruch auf 29 Tage Erholungsurlaub. Werden sie nach der Ausbildung übernommen, haben sie Anspruch auf 30 Tage Urlaub. Im Übernahmejahr wird gerundet. Wer zwischen 1. Januar und 1. Juli übernommen wird, erhält 30 Tage. Wer zwischen 1. August und 31. Dezember übernommen wird, nur 29 Tage.

Wieviel Urlaub steht dem oder der neuen Beschäftigten aber zu, wenn er oder sie im Laufe des Juli übernommen wird? Der Kommunale Arbeitgeberverband Bayern hat in einem Rundschreiben (A6/2016, S.3) erklärt, dass er keine Einwände hat, wenn auch diese Beschäftigten 30 Tage Urlaub erhalten. Daher dürften auch im kirchlichen Bereich keine Bedenken bestehen, allen im Juli übernommenen Auszubildenden 30 Tage Urlaub zu gewähren.

Manfred Weidenthaler

Bei Fragen rund um das Tarifrecht – die Ansprechpartner für Ihre Diözese

Lehrkräfte an

KIRCHLICHEN SCHULEN,
zuständig für ganz Bayern

Arthur Langlois 0 15 77/2 04 70 33

Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00

Diözese Würzburg

Ralph Stapp 0 60 21/39 21 40

Dorothea Weitz 09 31/38 66 57 10

Diözese Eichstätt

Josef Glatt-Eipert 08 41/93 15 18 18

Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Diözese Augsburg

Karin Jörg 08 21/41 85 05

Klaus Probst 01 60/92 82 78 52

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 Regensburg

Regina Huber 09 41/7 65 41

Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23

Diözese Passau

Andreas Nock 0 85 61/91 81 23

Elisabeth Weinzierl 08 51/8 79 79

Erzdiözese München und Freising

Franz Dirnberger 0 86 62/66 55 05

Angelika Rihm 0 89/21 37 16 86

Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84

Robert Winter 0 89/21 37 14 80

KODA-Mitarbeiterseite

Email-Adressen der *Dienstnehmervertreter*: Nachname@kodakompass.de

Die *Dienstgebervertreter* finden Sie unter www.kodakompass.de in der Rubrik

„Dienstgeber“, Kontaktdaten über die Geschäftsstelle.

Nach dem Urlaub ist vor dem Urlaub

Übertrag des Resturlaubs auf das neue Jahr

Der große Sommerurlaub ist vorbei. Da viele Beschäftigte diesen meist längeren Urlaub nutzen, um in die Ferne zu schweifen, bringen sie oft den Großteil der Urlaubstage im Sommer ein. Wenn die ersten Weihnachtsartikel in den Schaufenstern zu sehen sind, stellt sich jedes Jahr wieder die gleiche Frage: Wieviel Urlaubstage habe ich denn noch und bis wann müssen diese eingebracht werden oder verfallen sie sogar?

Nach Bundesurlaubsgesetz ist das Urlaubsjahr das Kalenderjahr. Das Bundesarbeitsgericht hat in mehreren Entscheidungen festgestellt, dass der Urlaubsanspruch von vornherein als befristeter Anspruch im Urlaubsjahr entsteht. Das heißt, der Urlaub muss erstmal komplett im Laufe des vorgesehenen Kalenderjahr beantragt, gewährt und angetreten sein.

Kann der Urlaub aus dringenden dienstlichen oder persönlichen Gründen nicht genommen werden, kommt es *automatisch* zu einer Übertragung. Für die Übertragung sehen weder das Bundesurlaubsgesetz, noch das Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD) eine besondere Form vor. Es muss also weder ein Antrag auf Übertragung gestellt werden, noch muss die Übertragung genehmigt werden. Das heißt, die Übertragung vollzieht sich von

selbst, der oder die Beschäftigte muss nicht handeln. Um Streitigkeiten zu vermeiden, ist es im Zweifelsfall dennoch ratsam sich rechtzeitig mit der zuständigen Personalstelle in Verbindung zu setzen.

Der Resturlaub muss jedoch nach § 26 Abs. 2 ABD Teil A, 1. bis spätestens 31. März des Folgejahres angetreten werden. Angetreten bedeutet, dass der erste Urlaubstag innerhalb der Frist liegen muss.

Ein Einbringen des Urlaubs nach dem 31. März ist nur noch aus zwei Gründen möglich: Zum einen, wenn es dem oder der Beschäftigten wegen Arbeitsunfähigkeit nicht mehr möglich ist, den Urlaub anzutreten oder wenn der Arbeitgeber in dem Zeitraum den Urlaub aus betrieblichen beziehungsweise dienstlichen Gründen nicht genehmigt hat, etwa weil gerade am Anfang des Jahres besondere Arbeiten angefallen sind. Dann muss der restliche Urlaub des Vorjahres aber spätestens bis zum 31.

Mai angetreten werden, ansonsten verfällt er ersatzlos.

Aufgrund der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes und des Bundesarbeitsgerichts zum Abgeltungsanspruch



Vorsicht Urlaubssammler. Urlaubstage lassen sich nicht horten wie Gold und Juwelen. Am 31. März oder spätestens am 31. Mai des Folgejahres ist der Anspruch verfallen.

Foto: JackF - Fotolia

von Urlaub gibt es mittlerweile mehrere Ausnahmefälle (bei lang andauernden Erkrankungen, befristeter Erwerbsminderungsrente und Sonderurlaub), die in einer der nächsten Ausgaben beleuchtet werden.

Josef Glatt-Eipert

Was die KODA nicht beschlossen hat

Von Ehejubiläum über Kita-Zuschuss bis Präventionsstunde

Viele Anträge in der KODA bleiben in letzter Zeit erfolglos. Oft „sang- und klanglos“, denn die meisten Beschäftigten interessieren sich mehr für das, was die KODA beschließt und weniger für das, was sie alles nicht beschließt. Allein bei der letzten regulären Vollversammlung wurden drei Initiativen der Mitarbeiterseite abgelehnt. Immer seltener scheint es zu gelingen einen Konsens zwischen den Seiten zu erzielen. Dienstnehmer- und Dienstgeberseite sehen hierin eine unbefriedigende Entwicklung.

Frei für Ehejubiläum

Angesichts des hohen Stellenwertes von Ehe- und Familie in der Kirche hatte

die Mitarbeiterseite vorgeschlagen, zum silbernen und (falls man dies im aktiven Dienst erreicht) goldenen Ehejubiläum einen Tag Arbeitsbefreiung zu gewähren. Der Antrag wurde endgültig abgelehnt.

Anrechnungsstunde für Präventionsbeauftragte

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen, so der Vorschlag von Mitarbeiterseite, die als Präventionsbeauftragte tätig sind, sollten für diese Tätigkeit Unterrichtsermäßigung erhalten. Angesichts der Bedeutung der Prävention sexueller Gewalt schien es notwendig, auch die zeitlichen Rahmenbedingungen für eine erfolgreich Arbeit der

Präventionsbeauftragten sicher zu stellen. Die Initiative blieb erfolglos.

Kita-Zuschuss

Vermeintlich war der Konsens schon vor einem Jahr erreicht. Durch eine entsprechende Regelung im kirchlichen Tarifrecht ABD sollten alle Beschäftigten einen (steuerfreien) Zuschuss zu den Kita-Beiträgen erhalten. Nach langem Hin und Her stellte sich heraus, dass die Dienstgeber so weit nicht gehen wollten. Wenn einzelne kirchliche Arbeitgeber einen solchen Zuschuss gewähren, was einige auch tun, dann ist das Ordnung, aber eine Tarifregelung für alle wollen sie nicht. Der Antrag der Mitarbeiter-

seite wurde abgelehnt. Die Mitarbeiterseite hat daraufhin den Vermittlungsausschuss der KODA angerufen. Ein Ergebnis des Vermittlungsverfahrens steht noch aus.

Der Konflikt hinter den Konflikten

In allen drei Fällen geht es – wieder einmal – um die Frage, wieviel kirchliche

Besonderheit das kirchliche Tarifrrecht braucht. Auf Arbeitgeberseite wird oft die Auffassung vertreten, wir haben die Anbindung an den öffentlichen Dienst und das ist gut so und wir müssen nicht ständig noch etwas „draufsatteln“. Die Arbeitnehmerseite vertritt dagegen die Auffassung, es sei Sinn und Aufgabe der KODA, mehr zu tun als nur den öffentlichen

Dienst zu kopieren. Sie betont vor allem die „kirchengemäße Ausgestaltung“ des ABD.

Ob sich der Grundkonflikt kurzfristig lösen lässt, scheint fraglich. Auf Initiative der Dienstgeberseite soll nun – als erster Schritt – in einem Studientag über das Grundverständnis der Kommissionsarbeit beraten werden.

Manfred Weidenthaler

Noch mehr Familienfreundlichkeit ist notwendig

Ordinariate im Auftrag der Bischöfe untersucht

Die Ergebnisse der Untersuchung zur Familienfreundlichkeit im Bereich der Ordinariate liegen jetzt vor. Die in 24 der 27 deutschen Ordinariate erhobenen Daten dienen der Bestandsaufnahme familienfreundlicher Angebote und der Entwicklung von Vorgaben, woran weiter gearbeitet werden sollte.

Die Studie führte das „Zentralinstitut für Ehe und Familie in der Gesellschaft“ an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt (ZFG) im Rahmen einer Untersuchung über Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch. Auftraggeber war die Deutsche Bischofskonferenz.

Bestätigt sich die Annahme, dass sich Familie und Beruf umso leichter vereinbaren lassen, je größer das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen ist?

Die Ergebnisse lassen hoffen: viele verschiedene Formen der Arbeitszeitgestaltung wurden aufgelistet, es gibt bei den untersuchten Ordinariaten Modelle zur Gestaltung individueller Arbeitszeiten durch Teilzeit- oder Gleitzeitmodelle. Die Nutzung der gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten wie Elternzeit, Sonderurlaub und die Regelungen im Rahmen des Pflegezeitgesetzes ist offensichtlich weitgehend selbstverständlich. Sie werden von den Beschäftigten vielfach in Anspruch genommen.

Mitarbeiterwünsche in den Blick genommen

Bei der Untersuchung wurden auch die Wünsche der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den Blick genommen. Hier stellt sich heraus, dass für Eltern Arbeitsfreistellungen bei Krankheit oder zur Betreuung der Kinder über die gesetzlichen Regelungen hinausgehen sollen. Ebenso werden sogenannte Familien-Serviceprogramme gewünscht (zum Beispiel Belegplätze in

Betreuungseinrichtungen, Beratungs- und Unterstützungsangebote, Kind am Arbeitsplatz, Ferienbetreuung).

Vieles ist gut und es geht noch mehr

Es lässt sich feststellen, dass sich die familienfreundlichen Maßnahmen bei den befragten Ordinariaten durchaus sehen lassen können, allerdings wurden auch deutliche Unterschiede festgestellt. Ausbaufähig sind die Familien-Serviceprogramme.

Der größte Handlungsbedarf, so die Studie, liegt derzeit in den Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und für pflegebedürftige Angehörige. Besonders der Bedarf an Pflege wird, entsprechend dem

demografischen Wandel, weiter wachsen. Hier sind, so die Studie, weitergehende Maßnahmen zur Vereinbarung von Familie (Pflege) und Beruf notwendig.

Von ergänzenden Regelungen durch das Arbeitsvertragsrecht würden alle kirchlichen Beschäftigten und Arbeitgeber profitieren. Und die Intention der Bischöfe, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, würde ein weiteres Stück voran kommen.

Die lesenswerte Kurzversion der Studie ist im Internet zu finden. In die Suchmaschine „Studie ZFG Familienfreundlichkeit deutsche Bistümer“ eingeben oder mit Tablet oder Smartphone untenstehenden QR-Code benutzen.

Johannes Hoppe



Die Bestandsaufnahme. Die wichtigsten Untersuchungsergebnisse auf fünf Seiten.

Was jetzt schon gilt. Sonderheft Familie und Beruf, KODA Kompass 56, Dezember 2014, unter www.kodakompass.de

Pflegebedürftigkeit neu definiert – die zweite Stufe der Pflegereform

Im Rahmen des Zweiten Pflegestärkungsgesetzes (PSG II) greifen zum 1. Januar 2017 wesentliche Änderungen in der Sozialen Pflegeversicherung. Kernstücke der Reform sind ein neuer Begriff der Pflegebedürftigkeit, ein neues Begutachtungs-Verfahren und die Ablösung der drei Pflegestufen durch fünf Pflegegrade. Die wichtigsten Fakten:

Warum ist die Reform der gesetzlichen Pflegeversicherung notwendig?

Schon lange wurde kritisiert, dass die Pflegeleistungen nicht an die Bedürfnisse Pflegebedürftiger mit eingeschränkter Alltagskompetenz, insbesondere Menschen mit Demenz, angepasst sind. Bisher wurde für die Zuordnung in eine Pflegestufe hauptsächlich die körperliche Beeinträchtigung betrachtet. Das ändert sich mit der Pflegereform. Geistige und psychische Beeinträchtigungen werden viel stärker in die Begutachtung einbezogen. Es erhalten also ab 2017 viel mehr Menschen Leistungen aus der Pflegeversicherung.

Was wird aus den bisherigen Pflegestufen?

Anstelle der drei Pflegestufen wird es ab 2017 fünf Pflegegrade geben. Alle Pflegebedürftigen im jeweiligen Pflegegrad haben dann Anspruch auf die gleichen Leistungen, unabhängig davon, ob sie körperlich oder geistig beeinträchtigt sind. Der Maßstab für die Einschätzung von Pflegebedürftigkeit ist künftig der Grad der Selbstständigkeit eines Menschen. Die Umstufung bereits Pflegebedürftiger von Pflegestufen in -grade erfolgt zum 1. Januar 2017 automatisch.

Was ist der neue Pflegegrad 1?

Wenn jemand noch keinen erheblichen Unterstützungsbedarf hat, aber zum Beispiel eine Pflegeberatung benötigt, sein Wohnumfeld anpassen lassen muss oder Hilfsmittel braucht, wird er in den neuen Pflegegrad 1 eingestuft. Das bedeutet, dass er dafür von der Pflegeversicherung einen gewissen Betrag bekommt.

Müssen sich Pflegebedürftige neu begutachten lassen?

Nein, eine erneute Begutachtung ist nicht erforderlich, solange sich an der Pflegebedürftigkeit nichts ändert.

Müssen Pflegebedürftige mit einer Verschlechterung der Leistungen rechnen?

Nein, da das Gesetz einen Bestandsschutz vorsieht. Dieser garantiert, dass den bisherigen Pflegebedürftigen keine Nachteile erwachsen und sie mindestens die gleichen Leistungen erhalten wie bisher.



Wie gestalten sich die Leistungen in den einzelnen Pflegegraden (PG)?

Die Leistungen ab dem 1. Januar 2017 (pro Monat in €)

	PG1	PG2	PG3	PG4	PG5
Geldleistung ambulant	125*	316	545	728	901
Sachleistung ambulant		689	1.298	1.612	1.995
Leistungsbetrag stationär	125	770	1.262	1.775	2.005

* Als Geldbetrag, der für Erstattung der Betreuungs- und Entlastungsleistungen zur Verfügung steht; diesen Betrag erhalten auch zusätzlich Pflegebedürftige der Pflegegrade 2–5.

Decken diese Leistungen die kompletten Pflegekosten?

Die gesetzlichen Leistungen werden, wie auch schon bisher, bei Weitem nicht den tatsächlichen Bedarf decken. Nur etwa die Hälfte der anfallenden Kosten wird von der Sozialen Pflegeversicherung übernommen. Kirchliche Mitarbeiter haben die Möglichkeit, bei der Versicherungskammer Bayern Pflegetagegeldversicherungen zu günstigen Gruppenkonditionen zu erhalten. Diese Form der Versicherung lindert die finanziellen Folgen einer Pflegebedürftigkeit.

Kirchliche Mitarbeiter, die die Pflegepflichtversicherung und/oder eine private Pflegetagegeldversicherung bei der Versicherungskammer Bayern haben, müssen nichts unternehmen; sie werden von uns schriftlich über die Änderungen informiert.

Gerne informieren wir Sie persönlich auf der Messe ConSozial in Nürnberg am 26. und 27. Oktober.

Urlaub und Krankheit bei Mesnern – muss nachgearbeitet werden?

Alle Beschäftigten haben Urlaubsanspruch unter Fortzahlung des Entgelts. Dies ergibt sich aus § 26 Abs. 1 ABD Teil A, 1. in Verbindung mit dem Bundesurlaubsgesetz. Daraus leitet sich unstreitig ab, dass für Tage, an denen Beschäftigte aufgrund des Urlaubs nicht im Dienst sind, natürlich das Entgelt fortgezahlt wird. Diese Urlaubstage müssen auch nicht hereingearbeitet werden. Dies gilt auch für Mesnerinnen und Mesner.

§ 7 der Dienstordnung für Mesnerinnen und Mesner im kirchlichen Tarifrecht ABD Teil C, 5. regelt, dass der Urlaub so zu legen ist, dass er nicht in die kirchlichen Festzeiten fällt. Jedoch kann hiervon einvernehmlich abgewichen werden.

Nach § 8 der Dienstordnung für Mesnerinnen und Mesner sollen Beschäftigte für die Zeit des Urlaubs, der Erkrankung und für jeden sonstigen Tag einschließlich des Feiertags, an dem sie von der Arbeit freigestellt sind, *nach Möglichkeit* eine Vertretung vorschlagen. Der Urlaubsanspruch ist aber unabhängig davon, ob von Seiten des Mesners oder der Mesnerin ein Vorschlag für eine Vertretung gemacht wird. § 8 der Dienstordnung regelt, dass die Bestellung der Vertretung sowie die Übernahme der Kosten ausdrücklich der Kirchenstiftung obliegen. Der Mesner oder die Mesnerin ist nicht zwingend verpflichtet, einen Vorschlag für eine Vertretung zu machen. Und keinesfalls muss er oder sie die ausgefallenen Stunden zu einem anderen Zeitpunkt nacharbeiten.

Genauso verhält es sich bei Abwesenheit auf Grund von Arbeitsunfähigkeit.

Ist also ein Mesner oder eine Mesnerin arbeitsunfähig erkrankt, muss er oder sie die Krankheitstage nicht nacharbeiten. Es besteht nach § 22 ABD Teil A, 1. in Verbindung mit § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und zwar für die Zeit, für die er oder sie infolge der Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert ist.

Vertretung von Kollegen nur mit Ausgleich

Es kommt auch immer wieder vor, dass ein Mesner oder eine Mesnerin abwesende Kollegen oder Kolleginnen vertreten muss. Auch hier muss der oder die Vertretende nicht ohne Ausgleich vertreten. Alle auf Anweisung zu leistenden Stunden, die über die arbeitsvertraglich vereinbarten und im Beschäftigungsplan festgeschriebenen hin-



Freundlich aber bestimmt Nein sagen. Keine Nacharbeit bei Urlaub und Krankheit.

Foto: Picture-Factory - Fotolia

ausgehen, sind entsprechende Mehrarbeitsstunden beziehungsweise Überstunden.

Josef Glatt-Eipert

	June	July	August
1	1	1	1
2	2	2	2
3	3	3	3
4	4	4	4
5	5	5	5
6	6	6	6
7	7	7	7
8	8	8	8
9	9	9	9
10	10	10	10
11	11	11	11
12	12	12	12
13	13	13	13
14	14	14	14
15	15	15	15
16	16	16	16
17	17	17	17
18	18	18	18
19	19	19	19
20	20	20	20
21	21	21	21
22	22	22	22
23	23	23	23
24	24	24	24
25	25	25	25
26	26	26	26
27	27	27	27
28	28	28	28
29	29	29	29
30	30	30	30
31	31	31	31
32	32	32	32
33	33	33	33
34	34	34	34
35	35	35	35
36	36	36	36
37	37	37	37
38	38	38	38
39	39	39	39
40	40	40	40
41	41	41	41
42	42	42	42
43	43	43	43
44	44	44	44
45	45	45	45
46	46	46	46
47	47	47	47
48	48	48	48
49	49	49	49
50	50	50	50
51	51	51	51
52	52	52	52
53	53	53	53
54	54	54	54
55	55	55	55
56	56	56	56
57	57	57	57
58	58	58	58
59	59	59	59
60	60	60	60
61	61	61	61
62	62	62	62
63	63	63	63
64	64	64	64
65	65	65	65
66	66	66	66
67	67	67	67
68	68	68	68
69	69	69	69
70	70	70	70
71	71	71	71
72	72	72	72
73	73	73	73
74	74	74	74
75	75	75	75
76	76	76	76
77	77	77	77
78	78	78	78
79	79	79	79
80	80	80	80
81	81	81	81
82	82	82	82
83	83	83	83
84	84	84	84
85	85	85	85
86	86	86	86
87	87	87	87
88	88	88	88
89	89	89	89
90	90	90	90
91	91	91	91
92	92	92	92
93	93	93	93
94	94	94	94
95	95	95	95
96	96	96	96
97	97	97	97
98	98	98	98
99	99	99	99
100	100	100	100

Kirchenmusiker, Mesner
Arbeitszeit planen, berechnen, prüfen

Der Arbeitszeitkalender für Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen sowie Mesner und Mesnerinnen enthält Erläuterungen zum Feiertagsausgleich, festen freien Tag

Unter www.kodakompass.de, Rubrik *themenABC*, Stichwort *Kirchenmusiker* oder *Mesner*.

Weiter finden Sie auf unserer Homepage ein Excel-Formblatt zur Arbeitszeitberechnung von Mesnern und Mesnerinnen (Stichwort *Arbeitszeit*).

Impressum

KODA Kompass

Organ der Mitarbeiterseite der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerischen Regional-KODA)

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayerischen Beamtenkrankenkasse/Beihilfe.

Herausgeber- und Autorenanschrift
Bayerische Regional-KODA
Spenglergäßchen 1, 86152 Augsburg

Tel.: 0821/31 66-89 82 Fax: 0821/31 66-89 89
info@bayernkoda.de
Umsatzsteuer-ID: DE 12 75 111 72

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

Redaktion
Josef Glatt-Eipert, Johannes Hoppe, Hans Reich, Angelika Rihm, Ralph Stapp, Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler, Dorothea Weitz, Robert Winter, Vertreter der Arbeitgeberseite: Tobias Rau.
Unter Mitarbeit von: Martin Floß.

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

Gestaltung: Manfred Weidenthaler

Preis: 10 Euro pro Jahr

Abo-Verwaltung
Geschäftsstelle der Regional-KODA, Kontakt siehe Herausgeberanschrift
Abo-Bestellung auch unter www.kodakompass.de, Rubrik „Zeitschrift“

Druck und Auflage
Senser Druck, Augsburg
Auflage: 63 500

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

Die Kontaktdaten Ihrer diözesanen KODA-Vertreter auf Seite 5

Schärfen, präzisieren, ergänzen – Kirchliche Lehrerdienstordnung überarb

Dem Katholischen Schulwerk in Bayern gehören knapp 150 kirchliche Schulen an, an denen über 6000 Lehrkräfte unterrichten. Eine wesentliche Grundlage des Arbeitsvertragsrechts dieser Lehrkräfte ist die Kirchliche Lehrerdienstordnung (KLDO). Sie ist nun als Folge einer Novellierung der staatlichen Lehrerdienstordnung (LDO) überarbeitet und von der KODA den bayerischen Bischöfen zur Beschlussfassung empfohlen worden. Diese erfolgt voraussichtlich im November 2016.

Eine Reihe von Änderungen beziehen sich auf rein redaktionelle Korrekturen. Auf diese wird hier nicht näher eingegangen. Zu inhaltlichen Neuerungen, die das Arbeitsvertragsrecht berühren, soll es bei den folgenden Paragraphen gekommen:

§ 1 Geltungsbereich – Teilzeitlehrkräfte und außer- unterrichtliche Verpflichtungen

Dieser Paragraph sah im Absatz 3 bislang vor, dass nebenamtlich tätige und unterhältig beschäftigte Lehrkräfte für schulische Aufgaben außerhalb ihrer unterrichtlichen Verpflichtungen nur in dem Maße herangezogen werden sollten, dass dabei der geringere zeitliche Umfang ihrer Dienstverpflichtung und ihre etwa gegenüber Dritten bestehenden anderweitigen unabweisbaren Verpflichtungen angemessen berücksichtigt werden konnten. Nun gilt dies grundsätzlich für alle Teilzeitbeschäftigten ohne Beschränkung auf ein bestimmtes Teilzeitmaß. Die Schulleitungen werden vor Ort abzuwägen haben, in welchem Maße diese Lehrkräfte, die teils durch andere berufliche Aufgaben oder häufig auch aus familiären Gründe weniger unterrichten, bei Dienstpflichten außerhalb des Unterrichts einzubinden sind.

Unabhängig davon regelt dieser Paragraph aber auch weiterhin, dass von diesen Lehrkräften eine Teilnahme an gottesdienstlichen Feiern erwartet wird.

§ 7 Schwerbehinderte Lehrkräfte – Verweis auf staatliche Teilhaberichtlinien

Schwerbehinderte Beschäftigte und damit auch schwerbehinderte Lehrkräfte

haben Anspruch auf eine besondere Fürsorge des Arbeitgebers. Dem kommt der Freistaat Bayern für seine Lehrkräfte unter anderem nach, indem er Richtlinien vorgibt, wie die Teilhabe von Schwerbehinderten in den Einrichtungen zu realisieren ist. In der KLDO wird darauf nun auch Bezug genommen:

„Die Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen über die Inklusion behinderter Angehöriger des öffentlichen Dienstes in Bayern (Teilhaberichtlinien – TeilR) vom 19. November 2012 in der jeweiligen Fassung und jede an deren Stelle tretende Bekanntmachung gleichen Betreffs gilt auch für die Fürsorge für schwerbehinderte Lehrkräfte entsprechend.“

Dies ergänzt die geltenden Regelungen in der KLDO, die unter anderem vorsehen, dass bei der Gestaltung des Stundenplans, bei der Zuweisung von zusätzlichen Vertretungsstunden oder bei der Einteilung der Aufsicht in den Pausen, für Schülerwanderungen und -fahrten Rücksicht auf die Belange der Schwerbehinderten und der ihnen gleichgestellten Beschäftigten genommen werden soll, sofern ein ordnungsgemäßer Schulbetrieb das zulässt.

Ergänzend wird in der neuen KLDO auch darauf hingewiesen, dass Integrationsvereinbarungen, sofern solche für den einzelnen Schulträger in Kraft sind, ebenfalls beachtet werden müssen. Die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) sieht in Paragraph 28a vor, dass „der Dienstgeber ... mit der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Mitarbeitervertretung in Zusammenarbeit mit dem Beauftragten des Dienstgebers gemäß § 98 SGB IX eine verbindliche Integrationsvereinbarung“ trifft. Bislang ist diese bischöfliche Vorgabe an vielen Schulen nicht umgesetzt worden.

§ 10 Fernbleiben vom Dienst aus zwingenden Gründen

Eine Präzisierung, aber keine wesentliche inhaltliche Änderung haben die Bestimmungen erfahren, die Näheres regeln, wenn Lehrkräfte aus wichtigen Gründen dem Dienst fernbleiben müssen.

Mit diesen Anpassungen sollten die entsprechenden Bestimmungen und Formulierungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes, hier vor allem § 5 Anzeige- und Nachweispflichten, eingebunden werden.



Scharf gestellt. Die überarbeitete Dienstordnung enthält manch Neues, vor allem sie ist aber an vielen Stellen eindeutiger und klarer. Foto: birgith / pixello.de

eitet

Bisherige Formulierung	Neue Formulierung
Dauert die Erkrankung länger als drei Kalendertage, so hat die Lehrkraft spätestens am vierten Kalendertag, auf Verlangen der Schulleiterin oder des Schulleiters auch früher, ein ärztliches Zeugnis vorzulegen; (...)	Dauert die Erkrankung länger als drei Kalendertage, so hat die Lehrkraft eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung kann von der Schulleitung früher verlangt werden. (...)

§ 21 Fachbetreuung – geänderte Weisungsbefugnis in fachlichen Fragen

Aufgrund entsprechender Änderungen des Bayerischen Gesetzes über das Erziehungs- und Unterrichtswesen (BayEUG) und der Einführung der erweiterten Schulleitung wurde die staatliche Lehrerdienstordnung im Bereich der Fachbetreuer und Fachbetreuerinnen geändert. Es ist nun geregelt, dass die Schulleiterin beziehungsweise der Schulleiter diesen Lehrkräften für ihre Fachaufgaben Weisungsbefugnis übertragen kann. Ob dies tatsächlich geschieht, muss wiederum vor Ort an der einzelnen Schule geklärt werden. Den Lehrkräften einer Schule ist eine entsprechende Entscheidung der Schulleitung mitzuteilen und damit auch darzulegen, welche Bereiche diese Weisungsbefugnis jeweils betrifft. In der KLDO ist grundsätzlich von einer „beratenden Tätigkeit“ die Rede, die seitens der Fachbetreuer und Fachbetreuerinnen ausgeübt wird. Lehrkräfte, die mit der Fachbetreuung betraut sind, können auch weiterhin bei den dienstlichen Beurteilungen eingebunden werden und Unterrichtsbesuche durchführen. Allerdings setzt dies voraus, dass diese auf Anordnung der Schulleiterin beziehungsweise des Schulleiters erfolgen. Näheres zu den Unterrichtsbesuchen im Zusammenhang mit der dienstlichen Beurteilung regeln die Richtlinien für die dienstliche Beurteilung und die Leistungsfeststellung der kirchlichen Lehrkräfte an Schulen in Bayern (ABD Teil B, 4.1. Anlage D – Dienstliche Beurteilung und Leistungsfeststellung der Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schullei-

ter an katholischen Schulen – Abschnitt A). Die Verantwortung für die Beurteilung verbleibt aber allein beim Schulleiter beziehungsweise der Schulleiterin.

§ 25 Einzelne Aufgaben der Schulleiterin oder des Schulleiters – Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Blick

Die KLDO regelt umfassend die Aufgaben, die seitens der Schulleitung wahrzunehmen sind. Vor dem Hintergrund der vielfältigen Bemühungen in der Arbeitswelt, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu stärken, hat sich die Bayerische Regional-KODA entschlossen, den Katalog an Aufgaben für Schulleiter und Schulleiterinnen um folgenden Punkt zu erweitern: „Außerdem hat die Schulleiterin bzw. der Schulleiter dafür Sorge zu tragen, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beim Personaleinsatz berücksichtigt wird (z.B. bei Lehrkräften in familienpolitischer Teilzeit und Elternzeit hinsichtlich der Unterrichtsverteilung und der Heranziehung zu außerunterrichtlichen Aufgaben).“ Diese Vorgabe findet sich in der staatlichen Lehrerdienstordnung nicht. Der Stellenwert der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Bereich kirchlicher Schulen sollte damit betont werden.

In Anlehnung an die LDO wurde außerdem deutlicher herausgestellt, dass die Schulleitungen mit den Interessenvertretungen der Beschäftigten eng zusammenzuarbeiten haben. Wurde in Paragraph 25 Absatz 9 bislang nur auf die Mitarbeitervertretungen verwiesen, erfolgte nun

eine Ergänzung dahingehend, dass auch mit den Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusammenzuarbeiten ist, um unter anderem die Teilhabe schwerbehinderter Lehrkräfte am Arbeitsleben zu erleichtern. Das Sozialgesetzbuch IX regelt in § 94, dass in Betrieben und Dienststellen mit mindestens fünf schwerbehinderten Beschäftigten eine Vertrauensperson und ein Stellvertreter beziehungsweise eine Stellvertreterin zu wählen ist. Die Mitarbeitervertretung (MAV) sollte regelmäßig darüber informiert werden, wie viele schwerbehinderte Beschäftigte an einer Schule tätig sind. Angesichts der Zuständigkeiten von MAVen an Schulen sind dabei alle Beschäftigten zu berücksichtigen, also auch jene, die nicht Lehrkräfte sind.

§ 25 – mittlere Führungsebene näher definiert

Auf den neuen § 26 „Mittlere Führungsebene“ ist bereits im KODA Kompass Nr. 62 im Zusammenhang mit der Neuregelung für Lehrkräfte mit Führungsaufgaben näher eingegangen worden. In Abgrenzung zur staatlichen „erweiterten Schulleitung“ wurde bewusst auf die Bezeichnung „mittlere Führungsebene“ gesetzt. Die kirchlichen Schulen waren und sind Vorreiter bei der Etablierung von neuen Führungsmodellen an Schulen. Um den eigenen kirchlichen Weg und die größere Vielfalt an möglichen Führungsmodellen gegenüber dem staatlichen Modell widerzuspiegeln, verständigte sich die Kommission auf einen eigenen Katalog möglicher Aufgaben für Lehrkräfte der mittleren Führungsebene bis hin zu spezifischen Aufgaben, die der Umsetzung des kirchlichen Profils einer Schule dienen.

Ludwig Utschneider

Nach In-Kraft-Setzung zu finden unter www.onlineABD.de im „Anhang II: Kirchengesetzliche Ordnungen“, dort „7. Kirchliche Lehrerdienstordnung (KLDO)“.

Derzeit ist an dieser Stelle die bisherige, noch gültige Fassung zu finden.



§ Auf den Punkt gebracht

Kita-Leitungen und andere Leitungsfunktionen

„Können wir die Leitung aufteilen, so dass jede halb Erzieherin und halb Leiterin ist?“

Arbeitsorganisatorisch ist das möglich, falls der Arbeitgeber damit einverstanden ist. Nicht möglich ist es aber, die Beschäftigten je zur Hälfte als Erzieherin und zur anderen Hälfte als Leiterin einzugruppieren und zu bezahlen.

Leitungstätigkeiten sind, so die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, „einheitliche Arbeitsvorgänge“. Das hat zur Folge, dass beide „Teil-Leitungen“ mit ihrem gesamten Beschäftigungsumfang als Leitung eingruppiert sind. Die Richter kamen zu diesem Ergebnis, weil es innerhalb einer Einrichtung in der Praxis nicht möglich ist die Leitungsfunktion von den übrigen Tätigkeiten zu trennen. Wenn etwa Eltern oder Beschäftigte am Vormittag ein Problem haben, wird es kaum möglich sein ihnen zu sagen, ich könnte Ihnen zwar helfen, darf es aber nicht, da ich erst ab 12 Uhr wieder Leitung bin.

Dies hat zur Folge, dass das Modell einer Teil-Leitung für den Dienstgeber zu deutlichen Mehrkosten führen kann, da beide Beschäftigte mit ihrem vollen jeweiligen Beschäftigungsumfang als Leitung eingruppiert sind.

Ein anderer Fall liegt vor, wenn sich zwei Halbtagskräfte die Leitung teilen. Dann sind zwar auch beide als Leitung eingruppiert, zusätzliche Kosten entstehen aber nicht, da ja jede nur ein halbes Entgelt bezieht.

Rechtsgrundlage: Bundesarbeitsgericht, Urteile vom 18.2.1998, 4 AZR-552/96 und vom 24.9.1997, 4 AZR 452/96. Im Internet unter www.jurion.de

Manfred Weidenthaler

Alle Berufe

„Muss ich nacharbeiten, wenn ich während des Tages krank werde?“

Nein. Durch Arbeitsunfähigkeit entstehen keine Minus- und keine Plusstunden. Es gibt also nichts nachzuarbeiten. Wird zum Beispiel eine Mitarbeiterin mittags so krank, dass sie nicht weiterarbeiten kann, sind die Stunden so zu rechnen als hätte sie regulär bis Dienstschluss gearbeitet.

Rechtsgrundlage: § 22 Entgelt im Krankheitsfall, ABD Teil A, 1.

Manfred Weidenthaler

Alle Berufe

„Darf ich meine Mittagspause erst nach Dienstschluss nehmen?“

Nein, falls Sie an dem Tag mehr als sechs Stunden arbeiten. Das Arbeitszeitgesetz schreibt vor, dass nach spätestens sechs Stunden Arbeit eine Pause von 30 Minuten zu nehmen ist. Diese Pause dient dem Gesundheitsschutz und darf nicht nach hinten verlegt und an den Dienst „angehängt“ werden. Zulässig ist es, die Pause auf zwei kurze Pausen von 15 Minuten aufzuteilen. Aber auch diese beiden kurzen Pausen müssen spätestens nach 6 Stunden eingelegt werden. Jugendliche unter 18 Jahren müssen bereits nach 4,5 Stunden zwingend eine Pause machen.

Rechtsgrundlage: § 4 Arbeitszeitgesetz, § 11 Jugendarbeitsschutzgesetz

Manfred Weidenthaler

Alle Berufe

„Darf meine Chefin die Dienstpläne ohne Rücksprache mit dem Team machen?“

Änderungen der Lage der Arbeitszeiten in der Einrichtung und die Grundsätze der Dienstplangestaltung sind mitbestimmungspflichtig. Haben die Beschäftigten eine Mitarbeitervertretung (MAV) gewählt, muss die MAV zustimmen, wenn die Regelungen für die Einrichtung geändert werden. Dadurch wird gewährleistet, dass die Interessen der Beschäftigten bei der Dienstplangestaltung berücksichtigt werden.

Schwierig wird es, wenn die Beschäftigten keine Mitarbeitervertretung wählen. Im Rahmen des Direktionsrechts bestimmt dann der Arbeitgeber allein die Lage der Arbeitszeit. Er muss dabei allerdings nach dem Prinzip des „billigen Ermessens“ handeln. Damit ist gemeint, dass er eine faire Abwägung zwischen den Interessen der betroffenen Beschäftigten und den Interessen der Dienststelle vornehmen muss.

Um eine faire Abwägung vornehmen zu können, wird es bei wesentlichen Änderungen der Lage der Arbeitszeit notwendig sein, mit den Betroffenen vorher



Mittagspause erst am Abend? Die Praxis Pausen, erst nach Dienstschluss zu nehmen, ist in der Regel unzulässig.
Foto: Ingo Bartussek - Fotolia

zu sprechen. Nur so kann der Chef oder die Chefin wissen, ob es zum Beispiel familiäre Umstände gibt, die bei der Dienstplangestaltung zu berücksichtigen sind.

Für den Bereich der Kindertagesstätten ist in der Dienstordnung ausdrücklich vorgeschrieben, dass Dienstpläne in „Zusammenarbeit“ mit den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen aufgestellt werden (§ 2 Abs. 2 ABD Teil C, 7.).

In seiner Entscheidung hat der Dienstgeber dann allerdings erheblichen Ermessensspielraum. Um eine geordnete und wirksame Vertretung der Beschäftigteninteressen sicher zu stellen, ist es daher ratsam eine Mitarbeitervertretung zu wählen.

Im Frühjahr 2017 werden die Beschäftigten erneut von den Bischöfen aufgerufen, Mitarbeitervertretungen zu wählen.

Weitere Infos: KODA Kompass ABC vom Oktober 2015, Stichworte „Direktionsrecht“, „Billiges Ermessen“ und „Mitarbeitervertretung“, auch unter www.kodakompass.de *Manfred Weidenthaler*