

# KODA Kompass

www.kodakompass.de

Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

## 3,5 % mehr Geld – auch bei uns

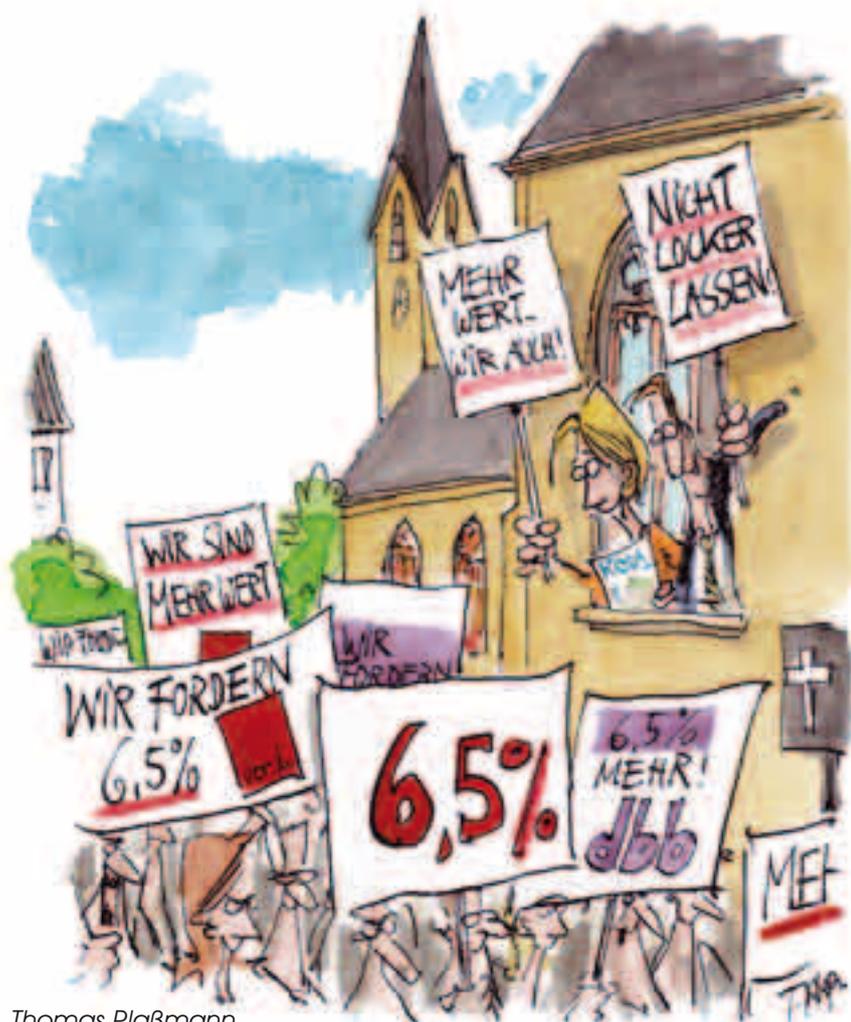
Erhöhung im öffentlichen Dienst automatisch übernommen – unter KODA-Vorbehalt

**K**urz, aber heftig war die diesjährige Tarifaufeinandersetzung im kommunalen öffentlichen Dienst. 6,5% forderten die Gewerkschaften. 6,41% wurden es – allerdings verteilt auf zwei Jahre. Zunächst gibt es 3,5% rückwirkend ab März. Aufgrund der Entgelttarifautomatik

zeitgleich für circa 45.000 Beschäftigte im Bereich der Bayerischen Regional-KODA. Unter dem Vorbehalt, dass die KODA keinen abweichenden Beschluss fasst.

Ziel der Gewerkschaften war nach mehreren „mageren Jahren“ ein Abschluss oberhalb der Inflationsrate. Ein echtes

Einkommensplus sollte herauskommen. Ein Ziel, das zumindest für 2012 erreicht wurde. Die Entgelte der allgemeinen Tabelle und der S-Tabelle werden rückwirkend ab März um 3,5% angehoben. Im Januar 2013 gibt es dann nochmal 1,4% und im August 2013 weitere 1,4%. Auszubildende erhalten 50 Euro mehr ab März 2012 und nochmals 40 Euro ab August 2013. Für die



Thomas Plaßmann

## Themen

- **Entgelttabellen**  
*Soviel gibt's mehr*
- **Kita-Verfügungszeit**  
*Die Umfrage-Ergebnisse*
- **Eingruppierung Leitung**  
*Integrationskinder zählen dreifach*
- **Altersvorsorge**  
*Neues in der freiwilligen Versicherung*
- **Bamberg korrigiert**  
*Pfarrsekretärinnen in EG 5*
- **Verwirrung um Kinderzuschlag**  
*Anpassung automatisch*
- **Für Sie gelesen: Entstehung des Katholischen Schulwerks in Bayern**
- **Auf den Punkt gebracht**  
*Länger bleiben für Fortbildung  
Halber Urlaubstag – geht das?  
Frei für Gerichtstermin  
Ärztliche Untersuchung Pflicht?  
Sonntag frei im liturgischen Dienst*



**Manfred Weidenthaler,**  
Chefredakteur dieser Ausgabe

Liebe Leserin,  
lieber Leser,

zwei spannende Ausgaben des KODA Kompass entstanden unter Federführung von **Dr. Joachim Eder**. Das wichtige und in vieler Hinsicht heikle Thema Grundordnung des kirchlichen Dienstes hat er ausführlich und kompetent dargestellt. Und damit viel Unsicherheit bei den Beschäftigten abgebaut und zu mehr Klarheit im Hinblick auf die Loyalitätsobliegenheiten beigetragen. Jetzt übernimmt Dr. Eder das Amt des Stellvertretenden Vorsitzenden der Zentral-KODA – eine Art Dachkommission für alle deutschen KODAs – und gibt daher sein Amt als einer der beiden KODA Kompass-Chefredakteure ab. Danke, Achim, für Deine Energie, Deine Kompetenz und Dein großes Engagement, das Du in diese Aufgabe eingebracht hast. Und alles Gute für Deine neue Aufgabe in der Zentral-KODA.

Glücklicherweise ist es gelungen, **Ludwig Utschneider** als Nachfolger in der Redaktionsleitung zu gewinnen. Ludwig Utschneider wird künftig gemeinsam mit Manfred Weidenthaler den KODA Kompass leiten. Utschneider unterrichtet Deutsch, Geschichte sowie Sozialkunde an der Mädchenrealschule St. Immaculata Schlehdorf. Im September 2011 war er in die Bayerische Regional-KODA nachgerückt. Der Oberammergauer hat bereits Erfahrung als MAV-Vorsitzender und

stellvertretender DiAG-Vorsitzender. Der Vater von vier Kindern ist auch kommunalpolitisch engagiert. Es ist ihm daher nicht leicht gefallen, „Ja“ zu sagen zu dieser zusätzlichen Aufgabe. Umso mehr: Danke, Ludwig, dass Du es anpackst!

Ende des Jahres wird voraussichtlich die erste von ihm gestaltete Ausgabe erscheinen.

Um eine enge sachliche Abstimmung zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite zu erreichen, wird immer ein Redaktionsmitglied von Dienstgeberseite gestellt. **Roland Huth**, Justitiar im Ordinariat Würzburg, hat diese Aufgabe jetzt abgeben.

Herr Huth, herzlichen Dank für Ihre Klarheit, Ihre Offenheit und für Ihre – oftmals kritischen – Hinweise und vor allem für Ihr Engagement als Bindeglied zwischen Dienstnehmer- und Dienstgeberseite.

Seine Nachfolge hat **Tobias Rau**, Jurist im Münchner Ordinariat, angetreten. Wir freuen uns auf eine gute und für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzbringende Zusammenarbeit im KODA Kompass-Team.

Es grüßt Sie Ihr  
KODA Kompass-Team

*Manfred Weidenthaler*  
Manfred Weidenthaler,  
Redaktionsleiter



Lehrkräfte an kirchlichen Schulen hat diese Tarifrunde keine Auswirkungen, da sich ihr Entgelt nach der Beamtenbesoldung des Freistaats Bayern richtet. Dort wurden die Bezüge zuletzt zum Januar 2012 um 1,9% angepasst. Die nächste Erhöhung für die Lehrkräfte erfolgt im November um 1,5%.

Bereits seit 30 Jahren sichern die sogenannten Automatikbeschlüsse, dass die Entgelterhöhungen des öffentlichen Dienstes auch den kirchlichen Beschäftigten zugutekommen. Und zwar automatisch und zeitgleich, außer die KODA – als kirchliche Tarifkommission – würde etwas Abweichendes beschließen.

## Mehr Urlaub für Jüngere

Unter 30-jährige Beschäftigte erhielten bislang nur 26 Tage Urlaub. Im März hatte das Bundesarbeitsgericht festgestellt, dass die bisherige Altersstaffelung jüngere Menschen „diskriminiert“. Der öffentliche Dienst hat jetzt festgelegt, dass ab 2013 auch die Jüngeren 29 Tage Urlaub bekommen, ab dem 55. Lebensjahr gibt es 30 Tage. Beschäftigte, die jetzt bereits Anspruch auf 30 Tage haben, weil sie das 40. Lebensjahr vollendet haben, behalten die 30 Tage Urlaubsanspruch als Besitzstand. Ob und wie die Regelung für den kirchlichen Dienst übernommen wird, entscheidet die KODA voraussichtlich im Juli. Dabei steht zusätzlich zur Klärung an, wie mit den möglicherweise bestehenden zusätzlichen Urlaubsansprüchen Jüngerer für 2011 und 2012 umgegangen wird.

Auch die Frage, ob es eine befristete Übernahmeverpflichtung für Auszubildende nach der Ausbildung geben soll, wie jetzt für den öffentlichen Dienst erneut beschlossen, wird die KODA beraten.

Manfred Weidenthaler

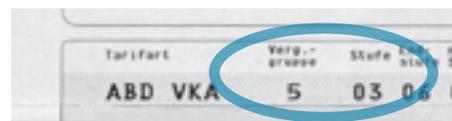
## Die Entgelt-Erhöhungen gelten auch für ...

- individuelle Zwischen- oder Endstufen
- Vergütungsgruppenzulagen
- Besitzstandszahlungen für Kinder
- Zeitzuschläge und Überstundenentgelte

## Nicht erhöht werden ...

- Schicht- und Wechselschichtzulagen
- vermögenswirksame Leistungen
- Jubiläumszahlungen
- Strukturausgleichszahlungen

Die Tarifierhöhungen stehen unter dem Vorbehalt der endgültigen Annahme durch die Bundestarifkommission von ver.di und unter dem Vorbehalt, dass die Bayerische Regional-KODA keine abweichenden Beschlüsse fasst.  
Angaben ohne Gewähr. Rechtsverbindlich ist die Amtsblattveröffentlichung.



Ihre Entgeltgruppe und Stufe finden Sie auf Ihrer Entgeltabrechnung.

## S-Tabelle Sozial- und Erziehungsdienst, hierzu gehören Kindertagesstätten

Entgeltgruppe	Stufe 1		Stufe 2		Stufe 3		Stufe 4		Stufe 5		Stufe 6	
	bis Februar	ab März 2012										
S 18	3.069,49	3.176,92	3.171,80	3.282,81	3.581,07	3.706,41	3.888,01	4.024,09	4.348,44	4.500,64	4.629,81	4.791,85
S 17	2.762,53	2.859,22	3.043,90	3.150,44	3.376,44	3.494,62	3.581,07	3.706,41	3.990,33	4.129,99	4.230,78	4.378,86
S 16Ü					3.320,16	3.436,37	3.683,39	3.812,31	3.908,49	4.045,29	3.969,87	4.108,82
S 16	2.690,92	2.785,10	2.977,40	3.081,61	3.202,50	3.314,59	3.478,75	3.600,51	3.785,70	3.918,20	3.969,87	4.108,82
S 15	2.588,60	2.679,20	2.864,85	2.965,12	3.069,49	3.176,92	3.304,81	3.420,48	3.683,39	3.812,31	3.847,09	3.981,74
S 14	2.557,91	2.647,44	2.762,53	2.859,22	3.018,33	3.123,97	3.222,96	3.335,76	3.478,75	3.600,51	3.657,81	3.785,83
S 13Ü	2.601,01	2.692,05	2.805,64	2.903,84	3.061,43	3.168,58	3.266,06	3.380,37	3.521,85	3.645,11	3.649,75	3.777,49
S 13	2.557,91	2.647,44	2.762,53	2.859,22	3.018,33	3.123,97	3.222,96	3.335,76	3.478,75	3.600,51	3.606,64	3.732,87
S 12Ü	2.498,69	2.586,14	2.754,48	2.850,89	3.000,04	3.105,04	3.214,90	3.327,42	3.480,93	3.602,76	3.593,48	3.719,25
S 12	2.455,59	2.541,54	2.711,38	2.806,28	2.956,94	3.060,43	3.171,80	3.282,81	3.437,82	3.558,14	3.550,37	3.674,63
S 11Ü	2.407,16	2.491,41	2.714,10	2.809,09	2.847,11	2.946,76	3.174,52	3.285,63	3.430,32	3.550,38	3.583,79	3.709,22
S 11	2.353,28	2.435,64	2.660,22	2.753,33	2.793,24	2.891,00	3.120,65	3.229,87	3.376,44	3.494,62	3.529,91	3.653,46
S 10	2.291,88	2.372,10	2.537,44	2.626,25	2.660,22	2.753,33	3.018,33	3.123,97	3.304,81	3.420,48	3.540,14	3.664,04
S 9	2.281,65	2.361,51	2.455,59	2.541,54	2.609,06	2.700,38	2.890,43	2.991,60	3.120,65	3.229,87	3.340,63	3.457,55
S 8	2.189,56	2.266,19	2.353,28	2.435,64	2.557,91	2.647,44	2.849,51	2.949,24	3.115,53	3.224,57	3.325,27	3.441,65
S 7	2.123,06	2.197,37	2.327,69	2.409,16	2.491,41	2.578,61	2.655,11	2.748,04	2.777,89	2.875,12	2.956,94	3.060,43
S 6	2.087,25	2.160,30	2.291,88	2.372,10	2.455,59	2.541,54	2.619,29	2.710,97	2.767,65	2.864,52	2.930,34	3.032,90
S 5	2.087,25	2.160,30	2.291,88	2.372,10	2.445,36	2.530,95	2.527,21	2.615,66	2.639,76	2.732,15	2.834,16	2.933,36
S 4	1.892,85	1.959,10	2.148,64	2.223,84	2.281,65	2.361,51	2.394,20	2.478,00	2.465,82	2.552,12	2.557,91	2.647,44
S 3	1.790,54	1.853,21	2.005,40	2.075,59	2.148,64	2.223,84	2.291,88	2.372,10	2.332,81	2.414,46	2.373,74	2.456,82
S 2	1.713,80	1.773,78	1.811,00	1.874,39	1.882,62	1.948,51	1.964,47	2.033,23	2.046,32	2.117,94	2.128,18	2.202,67

## Allgemeine Entgelttabelle

Entgeltgruppe	Stufe 1		Stufe 2		Stufe 3		Stufe 4		Stufe 5		Stufe 6	
	bis Februar	ab März 2012										
EG 15Ü			4.749,75	4.915,99	5.264,84	5.449,11	5.752,83	5.954,18	6.078,17	6.290,91	6.154,08	6.369,47
EG 15	3.723,88	3.854,22	4.131,64	4.276,25	4.283,45	4.433,37	4.825,66	4.994,56	5.237,73	5.421,05	5.508,84	5.701,65
EG 14	3.372,53	3.490,57	3.741,23	3.872,17	3.958,12	4.096,65	4.283,45	4.433,37	4.782,28	4.949,66	5.053,38	5.230,25
EG 13	3.109,02	3.217,84	3.448,44	3.569,14	3.632,80	3.759,95	3.990,64	4.130,31	4.489,48	4.646,61	4.695,53	4.859,87
EG 12	2.786,96	2.884,50	3.090,59	3.198,76	3.524,35	3.647,70	3.903,90	4.040,54	4.391,89	4.545,61	4.608,77	4.770,08
EG 11	2.689,35	2.783,48	2.982,16	3.086,54	3.199,03	3.311,00	3.524,35	3.647,70	3.996,07	4.135,94	4.212,96	4.360,41
EG 10	2.591,75	2.682,46	2.873,70	2.974,28	3.090,59	3.198,76	3.307,48	3.423,24	3.719,55	3.849,73	3.817,15	3.950,75
EG 9	2.289,21	2.369,33	2.537,53	2.626,34	2.667,67	2.761,04	3.014,68	3.120,19	3.285,79	3.400,79	3.502,67	3.625,26
EG 8	2.142,81	2.217,81	2.374,87	2.457,99	2.483,32	2.570,24	2.580,92	2.671,25	2.689,35	2.783,48	2.757,67	2.854,19
EG 7	2.006,18	2.076,40	2.223,05	2.300,86	2.364,03	2.446,77	2.472,47	2.559,01	2.553,18	2.642,54	2.629,72	2.721,76
EG 6	1.967,13	2.035,98	2.179,67	2.255,96	2.288,12	2.368,20	2.391,14	2.474,83	2.461,63	2.547,79	2.532,13	2.620,75
EG 5	1.884,71	1.950,67	2.087,51	2.160,57	2.190,52	2.267,19	2.293,55	2.373,82	2.369,46	2.452,39	2.423,68	2.508,51
EG 4	1.791,45	1.854,15	1.984,48	2.053,94	2.114,61	2.188,62	2.190,52	2.267,19	2.266,43	2.345,76	2.310,89	2.391,77
EG 3	1.762,19	1.823,87	1.951,94	2.020,26	2.006,18	2.076,40	2.092,93	2.166,18	2.158,00	2.233,53	2.217,64	2.295,26
EG 2Ü	1.684,09	1.743,03	1.865,20	1.930,48	1.930,27	1.997,83	2.017,01	2.087,61	2.076,66	2.149,34	2.121,13	2.195,37
EG 2	1.625,54	1.682,43	1.800,13	1.863,13	1.854,35	1.919,25	1.908,57	1.975,38	2.027,85	2.098,82	2.152,57	2.227,91
EG 1			1.448,79	1.499,50	1.474,81	1.526,43	1.507,34	1.560,10	1.537,70	1.591,52	1.615,78	1.672,33

## Erzbistum Bamberg korrigiert Eingruppierung Pfarrsekretärinnen

Die vielfältigen und in ihrer Verantwortlichkeit stark gestiegenen Aufgaben einer Pfarrsekretärin oder eines Pfarrsekretärs sind in der Regel ohne „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ nicht mehr zu bewältigen. Das ist die gemeinsame Überzeugung der Bayerischen Regional-KODA. Sie hat ihren Niederschlag in der Entgeltordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro und im Beschluss zur ECKEingruppierung gefunden. Demnach sind Pfarrsekretäre und -sekretärinnen jetzt in der Regel mindestens in Entgeltgruppe 5 eingruppiert.

Was in einigen wenigen Diözesen schon lange praktiziert wird, verlangt

von den meisten Bistümern eine Änderung ihrer bisherigen Verfahrensweise, da sie in der Vergangenheit Beschäftigte im Pfarrbüro ohne Prüfung des Einzelfalles als „Pfarrsekretärinnen mit schwieriger pfarrlicher Tätigkeit“ der Entgeltgruppe 3 zugeordnet hatten.

Unverzüglich hat das Erzbischöfliche Ordinariat Bamberg auf die neue Beschlusslage reagiert. Rückwirkend zum Januar 2012 wurden die meisten Pfarrsekretärinnen und -sekretäre, die bislang in Entgeltgruppe 3 waren, in die Entgeltgruppe 5 höhergruppiert. „Die von der Ordinariatskonferenz Bamberg beschlossene

Vorgehensweise verdient großes Lob“, so Hans Reich, Sprecher der KODA-Mitarbeiterseite, „andere Diözesen hinken da in der Umsetzung leider hinterher!“ Reich weiter: „Schön auch, dass sich Bistümer, die Pfarrsekretärinnen schon bisher mindestens in Entgeltgruppe 5 eingruppiert haben, bestätigt fühlen können.“

Unbeschadet der „Standardeingruppierung“ in Entgeltgruppe 5, wird es weiterhin Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Pfarrbüro geben, denen überwiegend Arbeiten übertragen werden, die höher oder niedriger zu bewerten sind. In diesen Fällen ist die richtige Eingruppierung nur über eine individuelle Stellenbewertung feststellbar.

Markus Schweizer



*Pfarrsekretärin. In der Regel nicht unter EG 5.*

Foto: April Cat/Fotolia

## Verwirrung um Kinderzuschlag

Staatliche Dienststellen hatten vor einigen Monaten Rundschreiben herausgegeben, die Beschäftigte aufforderten, Anpassungen ihrer Besitzstandszahlung „Kind“ zu beantragen. Im kirchlichen Dienst sind die Anpassungen in der Regel automatisch erfolgt.

Im öffentlichen Dienst war strittig, welchen Charakter die Besitzstandszulage Kind hat und wie zu verfahren ist, wenn beide Ehepartner im öffentlichen Dienst sind und ein Ehepartner als teilzeitbeschäftigter Beamter zum Beispiel den Sozialzuschlag für ein Kind erhält. Bisher wurde der Sozialzuschlag entsprechend der Teilzeitbeschäftigung gekürzt. Bundesverwaltungsgericht und Bundesarbeitsgericht haben inzwischen geurteilt, dass die Kürzung nicht rechtmäßig ist, wenn beide Ehepartner zusammengerechnet vollbeschäftigt sind.

Durch die Regelungen des ABD hatte die Praxis des öffentlichen Dienstes in der Regel keine negativen Auswirkungen auf kirchliche Beschäftigte, da hier beim Ehepartner Anpassungen der Besitzstandszulage vorgenommen wurden. Verändert sich bei einem Beamten der Beschäftigungsumfang, erhält die kirchliche Bezugsstelle des Ehepartners in aller Regel eine „Vergleichsmittelteilung“ vom Landesamt für Finanzen und passt die Besitzstandszahlung an. Eine Stichprobe ergab, dass dies wohl in allen Fällen so geschehen ist.

Renate Ziller

### Bei Fragen rund um's Tarifrecht – die Ansprechpartner 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

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

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

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

**Diözese Passau**  
Dr. Joachim Eder 085 07/92 26 03  
Elisabeth Weinzierl 08 51/8 79 79

**Erzdiözese München und Freising**  
Erich Sczepanski 089/21 37 20 60  
Anna Maria Sonnenberger 0 81 31/7 16 14  
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84  
Robert Winter 0 89/21 37 14 80

### KODA-Mitarbeiterseite

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

## Kita-Leitungen

### Schutz vor Herabgruppierung

Keine Kindertagesstätten-Leitung soll wegen der Aufnahme von Integrationskindern schlechter eingruppiert sein. Die KODA hatte sich im Dezember darauf verständigt, zu diesem Zweck Integrationskinder künftig dreifach zu rechnen.

Kita-Leitungen und Stellvertreterinnen und Stellvertreter werden nach der Zahl der gleichzeitig belegbaren und tatsächlich belegten Plätze eingruppiert. Wird eine Integrationsgruppe gebildet, können in der Regel weniger Kinder aufgenommen werden. Das konnte bislang zur Herabgruppierung führen. Jetzt gilt für die Berechnung der Eingruppierung der Leitungen: Kinder unter 3 Jahren zählen doppelt und Integrationskinder dreifach. Hierdurch werden Leitungen vor Herabgruppierungen geschützt. Steigt durch die neue Dreifach-Zählung der

Integrationskinder die Platzzahl, gilt: Die Eingruppierung ist entsprechend der Betriebslaubnis gedeckelt. **Ein Beispiel: Die Kindertagesstätte hat eine Betriebslaubnis für 65 Plätze. Auf Grund der neuen Dreifach-Zählung der Integrationskinder ergibt sich für die Leitungs-Eingruppierung eine Platzzahl von 75. Durch die Deckelung auf die in der Betriebslaubnis genannten Zahl – hier 65 Plätze – bleibt die Leiterin trotzdem so eingruppiert, wie es 65 Plätzen entspricht. In diesem Fall in Entgeltgruppe S 10.**

Wird die Betriebslaubnis von der Aufsichtsbehörde wegen der Aufnahme von Integrationskindern geändert, dann hat dies keine Auswirkungen auf die Eingruppierung.

Die neue Zählweise gilt rückwirkend ab Januar 2012. Unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de) steht ein Eingruppierungsrechner zur Verfügung; im Themen-ABC, Stichwort „Kita“. Ausführliche Informationen zum Thema Eingruppierung von Leitungen im KODA Kompass 46, Seite 10f.

*Manfred Weidenthaler*



**Kein Nachteil.** Integrationskinder zählen jetzt dreifach, damit die Leitungen keinen Nachteil bei der Eingruppierung haben.

*Foto: diego cervo/Fotolia*

### Zählung der Integrationskinder – im Wortlaut

Anmerkung Nr. 9 im Anhang zu der Anlage F ABD Teil A, 1 wird wie folgt gefasst: ... <sup>2</sup>Bei der Ermittlung der Durchschnittsbelegung wird ein an ein Kind unter drei Jahren vergebener Platz doppelt, ein an ein behindertes oder ein an ein von Behinderung bedrohtes Kind gemäß § 53 SGB XII vergebener Platz dreifach gerechnet. <sup>3</sup>Eine Verringerung der in der Betriebslaubnis genehmigten Platzzahl aufgrund der Aufnahme behinderter oder von Behinderung bedrohter Kinder führt nicht zur Herabgruppierung. <sup>4</sup>Eine Erhöhung der in der Betriebslaubnis genehmigten Platzzahl aufgrund der Aufnahme behinderter oder von Behinderung bedrohter Kinder führt nicht zu einer Höhergruppierung.

## Für Sie gelesen

Die Entstehung des Katholischen Schulwerks in Bayern und die Beamtenfrage anhand einiger Originalaussagen



In Heft 19 der Reihe „Schulen in katholischer freier Trägerschaft“ zeichnet Dr. Andreas Hatzung, Direktor des Katholischen Schulwerks in Bayern, sehr detailliert auf, wie es zur Gründung des Katholischen Schulwerks in Bayern kam. Dabei hat sich der Verfasser weitgehend auf Originalaussagen der damals Beteiligten gestützt, was das Heft überaus lesenswert macht. Vieles von dem, was damals als Für und Wider im Raum stand, ist heute noch genauso aktuell. Spannend ist die schon von Anfang an geführte Diskussion, ob kirchliche Lehrkräfte Beamtenstatus haben sollen. Wer weiß heute noch, dass der Anstoß zur Gründung des Schulwerks aus dem Kultusministerium kam und sich dessen Amtschef vehement für einen zu schaffenden Kirchenbeamten einsetzte aus der Sorge heraus, dass das Profil der kirchlichen Schulen nur zu halten sei, wenn sich diese entsprechend qualifizierte Lehrkräfte sichern können? Aus den Originalaussagen lässt sich ablesen, wie es in der ersten Zeit Konsens war, „dass die Lehrkräfte des Schulwerks den staatlichen Beamten, nach welchem Modell auch immer, in Besoldung und Versorgung gleichgestellt werden sollen“, und wie sich schließlich das jetzige Modell mit dem Status „Kirchenbeamter“ nur für einen kleinen Kreis der Lehrkräfte herausgebildet hat. Interessant ist, wie sehr dem damaligen Erzbischof von München und Freising und heutigen Papst Benedikt XVI. die Gründung des Katholischen Schulwerks in Bayern ein Anliegen war.

Die anregende Abhandlung aus der Feder von Hatzung ist 2011 als Nr. 19 der Reihe „Gelbe Hefte“ des Katholischen Schulwerks in Bayern erschienen und kann beim Katholischen Schulwerk in Bayern, [kswib@t-online.de](mailto:kswib@t-online.de), zum Preis von 2,90 Euro bezogen werden.

*Dr. Christian Spannagl*

# Verfügungsumfrage – die Ergebnisse

**H**erzlichen Dank allen Kinderpflegerinnen und Kinderpflegern, Erzieherinnen und Erziehern, Leiterinnen und Leitern, die sich an der KODAKompass-Umfrage beteiligt haben! Aufschlussreich und überraschend sind die Ergebnisse: Zum Beispiel die enormen Unterschiede zwischen den bayerischen Diözesen.

1.402 Beschäftigte aus sechs bayerischen Diözesen haben mitgemacht. Eingeladen waren alle Beschäftigten in Einrichtungen, für die das von der KODA gestaltete Tarifrecht ABD gilt. In der Diözese Würzburg fallen die Beschäftigten in Kindertagesstätten fast ausnahmslos unter das Tarifrecht der Caritas und wurden in dieser Umfrage daher nicht erfasst.

Massive gesellschaftliche Veränderungen und die Einführung des „Baye-

rischen Kinderbildungs- und Betreuungsgesetzes“ im Jahr 2005 haben gravierende Auswirkungen auf die pädagogische Arbeit in Kindertageseinrichtungen. Alle Träger und Einrichtungen sind seither gefordert, die geänderte gesetzliche Grundlage umzusetzen und entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen. Aus diesem Grund hat die Bayerische Regional-KODA die Dienstordnung für pädagogisches Personal

im Jahr 2009 angepasst. Die dort getroffene neue Regelung zur Verfügungszeit ist bis Ende 2012 befristet. Innerhalb dieser Frist wird überprüft, ob die derzeitige Verfügungszeit-Regelung praktikabel und ausreichend ist. Im Rahmen dieser Überprüfung hat sich die Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA entschlossen, die bayernweite Umfrage durchzuführen, deren Ergebnisse nun vorliegen.

## Die jetzige Verfügungszeitregelung

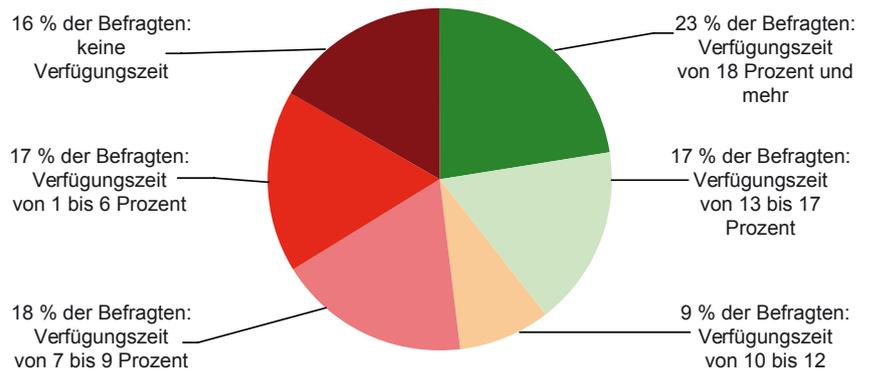
Die Arbeitszeit des gesamten pädagogischen Personals ist zusammenzuzählen. Darunter fallen alle Fach- und Ergänzungskräfte. Mindestens 15 % der errechneten Zeit ist als Verfügungszeit einzuplanen. Über die Aufteilung der Zeit auf die Beschäftigten entscheidet die Leiterin oder der Leiter nach „billigem Ermessen“. Die Leitung selbst erhält für Leitungsaufgaben „im notwendigen Umfang“ zusätzliche Verfügungszeit.

Verfügungszeit ist Arbeit ohne Kinder, also Planung, Vorbereitung, Nachbereitung, Teamsitzungen, Elternarbeit, Dokumentation ... Verwaltungstätigkeiten können in der Verfügungszeit erledigt werden, wenn sie einen pädagogischen Bezug haben. Bankeinzüge durchführen oder Mahnungen schreiben sind „Trägeraufgaben“, die nicht in die Verfügungszeit gehören.

Wortlaut: § 7, ABD, Teil C, 7. Dienstordnung für das pädagogische Personal in den katholischen Kindertageseinrichtungen, [www.onlineABD.de](http://www.onlineABD.de)  
M. W.

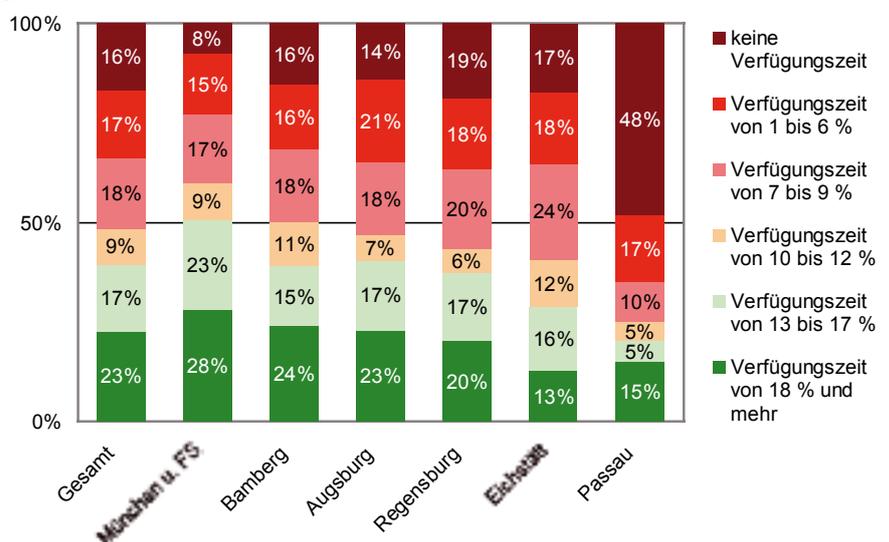
**Mindestverfügungszeit im Team nach Dienstordnung: 15 Prozent.**  
Wieviel % der Befragten gaben an, mehr, weniger oder keine Verfügungszeit zu haben?

①



②

**Angegebene Verfügungszeit nach Diözesen**



**Kritisch wird's im Krankheitsfall**

61 % der Befragten gaben an, unter 13 % Verfügungszeit zu haben (Schaubild 1). Dabei geben 17% an keine Verfügungszeit zu haben.

Umfrage-Teilnehmer aus allen drei Berufsgruppen nannten dafür als Gründe häufig eine „dünne Personaldecke“, einen knappen Anstellungsschlüssel und den Ausfall von Personal durch Krankheit, Fortbildung und Urlaub. *„Immer höhere Anforderungen bei immer schlechteren Arbeitsbedingungen.“* *„Küchendienst statt Bilderbuchvorbereitung! Organisieren des beruflichen Alltags geht zu Lasten der pädagogischen Arbeit mit den Kindern.“* Diese und ähnliche Erfahrungen wurden

in den Kommentaren mehrfach zum Ausdruck gebracht.

**Enormes Gefälle innerhalb Bayerns**

Im diözesanen Vergleich schneidet die Erzdiözese München und Freising am besten ab (Schaubild 2). 51 % der Beschäftigten dort geben an, 13 % und mehr Verfügungszeit zu haben. In der Diözese Passau waren es nur 21 %.

Wenig erfreulich ist, wenn mancherorts, so Rückmeldungen von Befragten, auf die Forderung nach mehr Verfügungszeit mit Druck reagiert wird. Hier besteht Ver-

besserungsbedarf bei der Umsetzung: *„Wer Anspruch auf Regelungen anmeldet, ist gleich negativ behaftet.“* *„Vielerorts wird mit Druck gearbeitet nach dem Motto: „Seid's froh, dass's a Arbeit habt's. Köntt's ja gehen, wenn's euch nicht passt.“*

Ein Drittel ist zufrieden

Knapp ein Drittel der Befragten, 31 %, sind mit



**Viel Unzufriedenheit.** Die Umsetzung der KODA-Regelung vor Ort scheint das zentrale Problem zu sein.

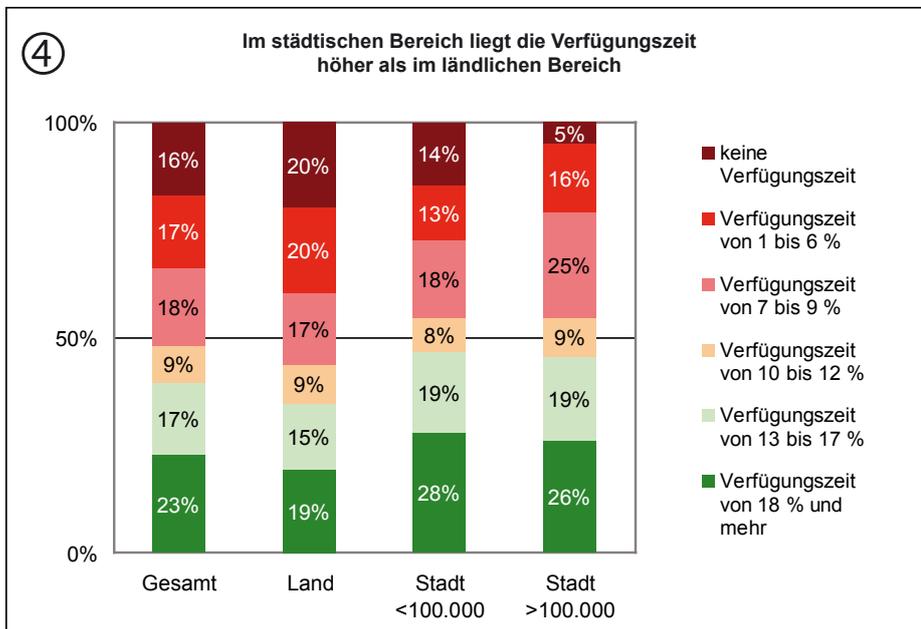
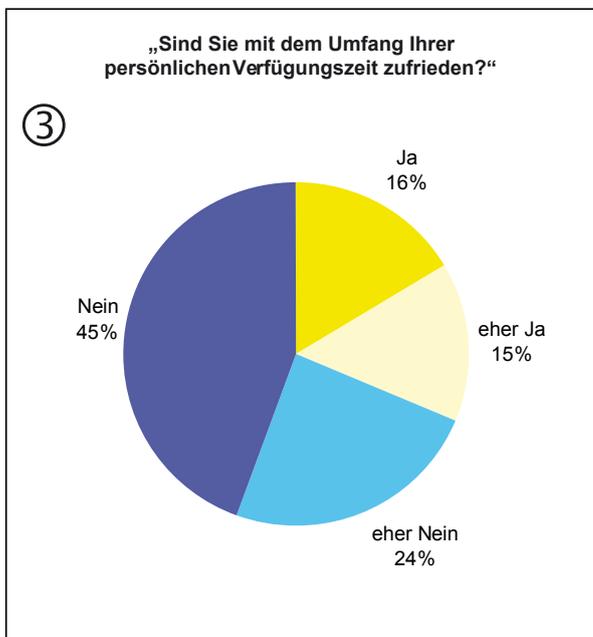
Foto: kreativloft GmbH/Fotolia

ihrer Verfügungszeit zufrieden oder eher zufrieden (Schaubild 3).

Gut zwei Drittel der Umfrage-Teilnehmer, 69%, sind mit ihrer persönlichen Verfügungszeit eher nicht oder nicht zufrieden.

Nicht im Schaubild dargestellt: 58 % der Leitungen sind eher nicht oder nicht zufrieden. Bei den pädagogischen Fach- und Ergänzungskräften sind dies 70 % beziehungsweise 72 %.

Äußerungen wie *„Verfügungszeit nur in Randzeiten (z. B. Spätdienst) möglich in Anwesenheit von Kindern“* oder *„Auf Grund der täglichen Kurse am Nachmittag, der Betreuung von 2-jährigen und Schulkindern besteht keine Möglichkeit Verfügungszeit zu nehmen“*, belegen, dass der Anspruch auf qualitativ wertvolle pädagogische Arbeit und die realen Arbeitssituation mancherorts weit auseinander klaffen.



### Stadt-Kitas im Vorteil

Es zeigt sich ein deutliches Stadt-Land-Gefälle hinsichtlich der Verfügungszeit (Schaubild 4). In Großstädten geben 45 % der Umfrage-Teilnehmer an, 13 % und mehr Verfügungszeit zu haben, in Kleinstädten 47 %. Im ländlichen Bereich dagegen sind dies lediglich 34 %. Eine mögliche Ursache für die besseren Bedingungen in Stadt-Einrichtungen könnte der Mangel an pädagogischem Personal sein. Der Wettbewerb um pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter veranlasst Einrichtungen, möglicherweise verstärkt auf attraktive Arbeitsbedingungen zu achten.

Gemeinsam ist den Einrichtungen in der Stadt und auf dem Land, dass die Anforderungen an das pädagogische Personal stark zugenommen haben. „Es ist zu wenig Zeit und Ruhe für Vorbereitungen,

Elterngespräche, Dokumentationen, Beobachtungsbögen und Verwaltungstätigkeiten vorhanden“, klagen Beschäftigte aller Berufsgruppen. „Ein Großteil dieser Aufgaben werden zu Hause erledigt, damit der Qualitätsstandard erhalten bleibt.“

### Des Pudels Kern – der Anstellungsschlüssel

Die Verfügungszeit wird signifikant vom Anstellungsschlüssel beeinflusst (Schaubild 5). Die Befragung zeigt, dass der zeitliche Spielraum für „Arbeiten nicht am Kind“ (Verfügungszeit) umso enger ist, je ungünstiger der Anstellungsschlüssel ist. Sobald dann Kolleginnen und Kollegen im Krankheitsfall, bei Urlaub oder Fortbildung vertreten werden müssen, bleibt kaum mehr Raum für Verfügungszeit. „Ich arbeite sehr oft an meiner persönlichen Belastungs-

grenze oder sogar darüber“, beschreibt eine Ergänzungskraft die Situation.

### Was ich nicht weiß, macht mich nicht heiß

Beschäftigte, die die KODA-Regelung zur Verfügungszeit kennen, haben im Schnitt auch mehr Verfügungszeit (Schaubild 6). Im ersten Moment überraschend, aber letztlich doch schlüssig: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich informieren, erreichen auch mehr.

### Mitarbeiterseite: Umsetzungsprobleme, aber richtiger Weg

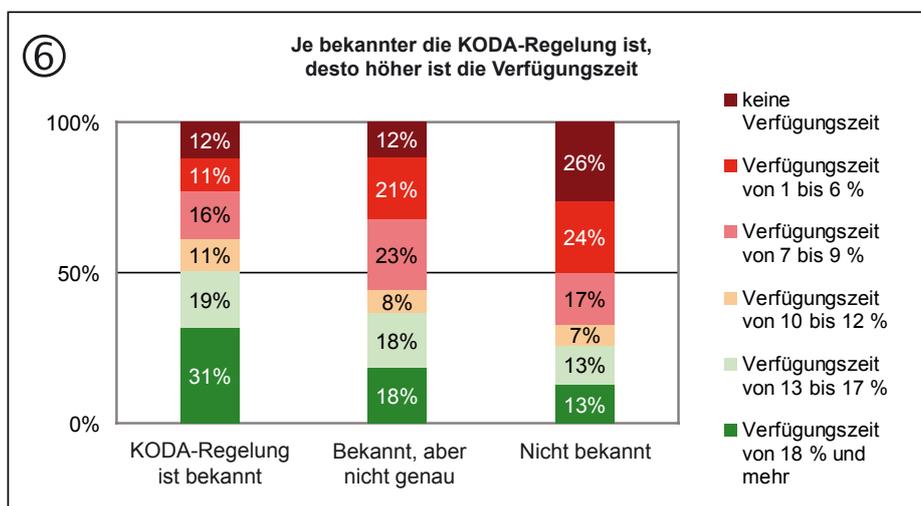
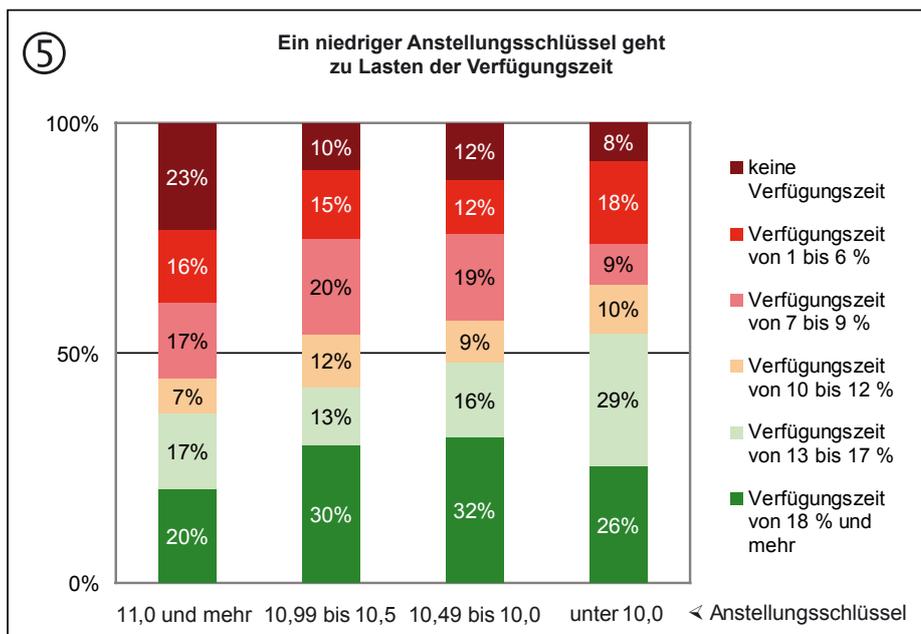
Der mitarbeiterseitige KODA-Arbeitskreis Kindertagesstätten hat ein erstes Fazit aus der Befragung gezogen:

- Das Ergebnis der Umfrage bestätigt, dass die jetzige ABD-Regelung zur Verfügungszeit ein richtiger Weg ist.
- Es gibt zahlreiche Umsetzungsprobleme, die zu großer Unzufriedenheit führen: knapper Anstellungsschlüssel, Stadt-Land-Gefälle, Unklarheiten bei Trennung von pädagogischen Verwaltungstätigkeiten und Trägeraufgaben ...
- Ein Ziel muss es sein, die Verfügungszeit-Regelung noch bekannter zu machen. Jede und jeder sollte die Dienststörung und die Definition des Begriffs Verfügungszeit kennen.
- Es braucht mehr Klarheit im Bereich der Verwaltungsarbeit. Die Übernahme von Trägeraufgaben darf nicht zu Lasten der Verfügungszeit gehen.
- Kontakte zu politischen Gremien herzustellen beziehungsweise auszubauen ist wichtig, um auf eine Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen hinwirken zu können.

### KODA berät über Konsequenzen

Die Bayerische Regional-KODA berät in den nächsten Monaten intensiv, welche konkreten Konsequenzen aus den Umfrageergebnissen zu ziehen sind und wie die endgültige Verfügungszeitregelung aussehen wird. Mit Entscheidungen ist bis Ende des Jahres zu rechnen. KODA Kompass wird über den weiteren Verlauf berichten.

Text: Susanne Steiner-Püschel  
Statistische Auswertung und Schaubilder: Jürgen Herberich



# Tarife 820K und PEP Standard: Gut vorbereitet für den Urlaub

**Die Urlaubszeit steht bevor und an vieles müssen Sie denken: an die Hotelbuchung, die Flugtickets, die Gültigkeit des Reisepasses, das Leeren des Briefkastens, Schutzimpfungen und, und, und.**

Aber was ist zu beachten, wenn man während des Urlaubs im Ausland krank wird? Wichtig ist, sich vorab zu informieren, ob Sie sich an Ihrem Urlaubsort als gesetzlich Krankenversicherter behandeln lassen können bzw. ob ein Sozialversicherungsabkommen besteht.

**Tipp:** Lassen Sie sich von Ihrer gesetzlichen Krankenkasse eine Europäische Krankenversicherungskarte bzw. einen Auslandskrankenschein ausstellen!

Es werden von der Krankenkasse zwar die Kosten für Arztbesuche in Ländern des europäischen Wirtschaftsraums und in Ländern, mit denen Deutschland ein Sozialversicherungsabkommen geschlossen hat, erstattet. Aber trotzdem können Zuzahlungen notwendig sein, da die gesetzlichen Krankenkassen häufig nur so viel erstatten, wie die Behandlung in Deutschland gekostet hätte. Einen Rücktransport übernimmt die gesetzliche Krankenversicherung in keinem Fall.

**Ein Beispiel:** Die Tochter von Frau A. erkrankt während ihres Urlaubs in Sri Lanka und muss dringend nach Deutschland zurücktransportiert werden. Ohne eine Auslandsreisekrankenversicherung müsste Frau A. die Kosten für das Ambulanzflugzeug (bis zu 100 000 Euro) selbst bezahlen.

**Richtig abgesichert den Urlaub genießen...**

Versicherte in den Tarifen 820K oder PEP Standard brauchen keine zusätzliche Auslandsreisekrankenversicherung. Leistungen für Reisen bis zu zwei Monaten Dauer sind in diesen Tarifen bereits enthalten, z.B.:

- ambulante und stationäre Heilbehandlung
- schmerzstillende Zahnbehandlung
- Transport in das nächstgelegene Krankenhaus
- medizinisch notwendiger Rücktransport nach Deutschland

Diesen Versicherten steht außerdem ein 24-Stunden-Notruf-Service mit Rat und Tat zur Seite. Dorthin können sich diese auch wenden, wenn

- sie wissen möchten, welche Impfungen oder Vorsorgemaßnahmen vor einer Auslandsreise empfehlenswert sind;
- sie während der Reise eine medizinische Auskunft brauchen;
- sie einen deutsch- oder englischsprachigen Arzt vor Ort oder das nächstgelegene Krankenhaus suchen.

Wenn im Ausland eine Krankenhausbehandlung oder gar ein Rücktransport medizinisch notwendig wird, informieren Sie den 24-Stunden-Notruf-Service bitte vorab darüber – falls es sich um einen Notfall handelt, möglichst umgehend nachdem er passiert ist. Dann können wir uns wegen der Kostenübernahme direkt mit dem Krankenhaus in Verbindung setzen oder den Rücktransport für Sie organisieren.

**... und erholt nach Hause zurückkehren.**

Werden Sie oder eine versicherte Person im Ausland behandelt, achten Sie bitte darauf, dass all diese Punkte auf der Rechnung aufgeführt sind:

- der Name des Patienten
- die Diagnose
- die Behandlungsdaten
- die Einzelleistungen

Arztrechnungen bezahlen Sie vor Ort und reichen diese dann bei uns zur Erstattung ein. Arznei- und Verbandmittel müssen ärztlich verordnet worden sein.

**... und sonst?**

Denken Sie auch daran, sich die Telefonnummern für die Sperrung von Kredit- und Bankkarten zu notieren und nehmen Sie eine kleine Reiseapotheke mit.

**Tipp:** Schutzimpfungen sind auch im Tarif PEP Plus versichert! Nähere Information finden Sie unter [www.vkb.de/kirchen](http://www.vkb.de/kirchen).

PS: Auch für privat Krankenversicherte empfehlen wir eine Auslandsreisekrankenversicherung, weil

- Sie sich einen eventuellen Anspruch auf Beitragsrückerstattung erhalten, falls Sie im Urlaub unvorhergesehen zum Arzt müssen,
- die Beihilfe (Tarife 830 und 835) generell nicht für Rücktransporte und Behandlungen im außereuropäischen Ausland aufkommt.

**Den 24-Stunden-Notruf-Service erreichen Sie aus dem Ausland unter der Nummer**

**0049 89 21 60-62 62**

**0049 89 21 60-62 63 (Telefax)**

# Veränderungen in der freiwilligen betrieblichen Altersvorsorge

Die betriebliche Altersvorsorge ist ein wichtiger Pfeiler im System der späteren Gesamtaltersvorsorge. Die Kosten für die Pflichtversicherung werden in der Regel vom Arbeitgeber allein getragen, ein hoher zusätzlicher Kostenfaktor, der den Beschäftigten oft gar nicht bewusst ist. Die freiwillige Versicherung über den Arbeitgeber ist ein Zusatzmodul, das durch die steuerliche Förderung der betrieblichen Altersvorsorge für viele Beschäftigte attraktiv ist. Für Beschäftigte, die innerhalb der Krankenversicherungsgrenze verdienen, zahlt der Arbeitgeber noch zusätzlich 13 % Zuschuss.

Im Bereich des ABD sind zwei verschiedene Anbieter vorgesehen, bei denen eine freiwillige Versicherung abgeschlossen werden kann.

## Generell zu beachten

Generell gilt für die freiwillige Versicherung, dass 2012 der steuer- und sozialversicherungsfreie Betrag in dem Durchführungsweg Pensionskasse auf 2.688 Euro erhöht worden ist. Dies entspricht 4 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung. Für Beschäftigte, die bei ihrem Arbeitgeber in der Zusatzversorgungskasse pflichtversichert sind, ist jedoch zu beachten, dass

vom jährlichen Bruttoverdienst bereits ein Betrag in Höhe von circa 4 % vom Arbeitgeber „verbraucht“ wird, da die kirchlichen Arbeitgeber in der Regel bei der BVK-Zusatzversorgung sogenannte Zusatzbeiträge entrichten müssen, die steuerrechtlich auf den Betrag in Höhe von 2688 Euro angerechnet werden.

**Beispiel: Eine Beschäftigte verdient circa 30.000 Euro pro Jahr. Dann kann sie davon ausgehen, dass circa 1.200 Euro bereits „verbraucht“ sind, so dass sie nur mehr circa 1.450 Euro an Entgelt „umwandeln“ kann. Verdient jemand 60.000 Euro pro Jahr, bleiben gerade noch 288 Euro steuerfrei zum „Umwandeln“ übrig.**

Also: je niedriger das Gehalt, umso mehr kann freiwillig umgewandelt werden. Solange Beschäftigte dazu noch krankenversicherungspflichtig sind, erhalten sie auch einen Zuschuss in Höhe von 13 % vom Arbeitgeber auf den umgewandelten Betrag.

## BVK-Zusatzversorgung: „PlusPunktRente“

Die freiwillige Altersvorsorge „PlusPunktRente“ bei der BVK ist dem Punktemodell der Pflichtversicherung nachgebildet. Das System der Entgeltumwandlung auf dem sogenannten Durchführungsweg Pensionskasse hat den Vorteil einer fle-

xiblen Handhabung, da durch die Einzahlungen jährlich Punkte „verdient“ werden, die die spätere Rente erhöhen. Gleichzeitig können Zahlungen unterbrochen werden, ohne dass dies negative Auswirkungen auf den Vertrag hat. Aufgrund gesetzlicher Vorgaben unterliegen Neuabschlüsse anderen Bedingungen als früher.

Neu ist die Bezeichnung „Unisex-Tarif“, also gleiche Tarife für Männer und Frauen. Die PlusPunktRente bietet in ihrer Grundstruktur eine *Alters- und Hinterbliebenenversorgung* (in Kombination). Daraus ergibt sich zwangsläufig, dass dieser Unisex-Tarif nur geringe Unterschiede zu einem geschlechtsspezifischen Tarif mit gleicher Absicherung aufweist. Denn

- wenn ein versicherter Mann früh stirbt, hinterlässt er eine Witwe, die lange lebt und Witwenrente bezieht,
- wenn eine versicherte Frau lange lebt, ist bei ihrem Tod tendenziell kein Witwer vorhanden.

Demzufolge kommt es zu nahezu gleichen Rentenzahlungen. Größere Unterschiede zwischen den Geschlechtern ergeben sich lediglich, wenn auf die Hinterbliebenenversorgung verzichtet wird.

## Unterschiede / Neuheiten beim Tarif 2011

Neues und Besonderheiten im aktuellen Tarif 2011:

- *Weiterhin Garantiezins von 2,25 %*
- Die Bemessung der Rente richtet sich nur noch nach dem Alter (und den Beiträgen). Eine geschlechtsspezifische Unterscheidung findet nicht mehr statt. Es gelten gleiche Altersfaktoren für Männer und Frauen.
- Bei vorzeitiger Inanspruchnahme (also zwischen dem 62. und 67. Lebensjahr – vom Geburtsjahrgang abhängig) beträgt der *Abschlag nur noch 0,4 % pro Monat* (Alttarife: 0,5 %). Allerdings gelten die 0,4 % pro Monat auch bei Erhöhung, wenn man die Rente erst nach Vollendung des 67. Lebensjahres in Anspruch nimmt (Tarif 2009: 0,5 %, vorherige Tarife: kein Zuschlag).
- Die Versicherten konnten schon bisher im Tarif 2009 bei Beginn der Altersrente auf den weiteren Hinterbliebenenschutz verzichten und dadurch ihre Altersrente

## Kurz erklärt

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

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

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

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

**[www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de):** Internetangebot der KODA-Mitarbeiterseite.

erhöhen. Die Erhöhung ist nun ausdrücklich mit 11 % in den Allgemeinen Versicherungsbedingungen benannt, war früher nicht so klar erkennbar.

- Während sich im Tarif 2009 die Höhe der Erwerbsminderungsrente nach dem gebildeten Kapital zum Zeitpunkt des Versicherungsfalles gerichtet hat (und daher nicht vorausgesagt werden konnte), wird im Tarif 2011 die Höhe unmittelbar aus den Versorgungspunkten anhand der in die Versicherungsbedingungen neu eingefügten altersabhängigen Tabelle ermittelt. Die Versicherten können damit besser die Höhe der Absicherung im Falle einer Erwerbsminderung abschätzen.
- Die Hinterbliebenenrente beträgt 60 % der Rente des Verstorbenen. Die Einführung einer Altersdifferenzklausel ermöglicht es, die Hinterbliebenenleistungen individuell zu berechnen. Zu- beziehungsweise Abschläge erfolgen erst dann, wenn der Altersunterschied mehr als fünf Jahre beträgt. Auf diese Weise wird das angesparte Kapital optimal verwendet, weil jeweils die (voraussichtliche) individuelle Lebenserwartung des Versicherten inklusive des Hinterbliebenen berücksichtigt wird.

Alle Informationen finden sich in den *Allgemeinen Versicherungsbedingungen*. Jeder, der wissen will, welche Leistungen aus der PlusPunktRente möglich sind, kann dies auf der Internetseite der BVK tun (Internet: Rentenrechner). Es ist auch eine ausführliche Modellrechnung möglich. Alle diese Informationen führen noch zu keinem Vertragsabschluss. Alle Beratungen sind kostenlos und unverbindlich. Als öffentlich-rechtliche Einrichtung ist die BVK nicht auf Gewinnerzielung gerichtet und zahlt weder Provisionen noch Abschlussgebühren.

## Versicherungskammer Bayern: Pensionskasse und Unterstützungskasse

Die Möglichkeit der betrieblichen Altersvorsorge auf freiwilliger Basis besteht auch bei der Versicherungskammer Bayern, die einen eigenen Tarif dafür entwickelt hat. Im Gegensatz zur BVK-Zusatzversorgung

wurde neben dem Durchführungsweg Pensionskasse hier die Möglichkeit des Durchführungsweges „Unterstützungskasse“ gegeben.

Auch hier sind einige Änderungen für Neuverträge ab 1. Januar 2012 zu beachten. Als wesentlichste Änderung ist die Senkung des gesetzlich vorgegebenen Rechnungszinses auf 1,75 % für Verträge mit Beginn ab dem 1. Januar 2012 zu beachten.

Im Weiteren ist festzuhalten, dass



*Lukrativ. Die Entgeltumwandlung über den Arbeitgeber ist für viele kirchliche Beschäftigte die rentabelste Form der Altersvorsorge.*

Foto: Yuri Arcurs/Fotolia

eine Anhebung des Mindestalters für den frühestmöglichen Abruf der betrieblichen

Altersversorgung auf das 62. Lebensjahr vorgenommen wurde. Bisher galt das 60. Lebensjahr als Zeitpunkt, ab dem die Zusatzrente abgerufen werden konnte. Diese Neuregelung gilt aufgrund des Altersgrenzenanpassungsgesetzes aber nur für Verträge, die ab dem 1. Januar 2012 abgeschlossen werden.

Eine Besonderheit stellt der Durchführungsweg „Unterstützungskasse“ dar, den es bei der BVK nicht gibt.

Im Durchführungsweg Unterstützungskasse sind in unbegrenzter Höhe Beiträge steuerfrei, aber nur bis 2.688 Euro sozialversicherungsfrei. Allerdings sind diese 2.688 Euro *zusätzlich* zum steuerfreien Betrag für eine Altersvorsorge bei einer Pensionskasse möglich. Das bedeutet, dass beim Durchführungsweg „Unterstützungskasse“ keine Anrechnung der Zusatzbeiträge des Arbeitgebers erfolgt, sondern dieser Betrag in voller Höhe zusätzlich genutzt werden kann. Damit ist dieser Weg gegebenenfalls für Beschäftigte mit höherem Einkommen attraktiv.

Ausführliche Informationen zur Altersvorsorge sind im KODA Kompass Nr. 27 sowie unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de)

zu finden.

Dr. Joachim Eder

## Impressum

KODA Kompass

Organ der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe

### Herausgeber- und Autorenanschrift

Bayerische Regional-KODA  
Ottmarsgäßchen 8, 86152 Augsburg  
Tel.: 08 21/50 89 53-0 Fax: 08 21/50 89 53-19  
[info@bayernkoda.de](mailto: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](mailto:redaktion@kodakompass.de)

### Redaktion

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

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

**Satz und Foto:** Matthias Weidenthaler, Brigitte Weidenthaler

**Preis:** 10 Euro pro Jahr

### Abo-Verwaltung, Druck und Auflage

Druckerei Fuchs, Gutenbergstr. 1,  
92334 Berching, Tel.: 0 84 62/9 40 60,  
Fax: 0 84 62/94 06 20; Auflage: 55.500  
Abo-Bestellung auch unter  
[www.kodakompass.de](http://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.**

**Die Kontaktdaten Ihrer diözesanen KODA-Vertreter auf Seite 4**

## § Auf den Punkt gebracht

alle Berufe

### „Ich soll nächste Woche wegen einer Fortbildung länger bleiben. Muss ich das?“

Wahrscheinlich Ja. Der Arbeitgeber hat das „Direktionsrecht“. Das bedeutet er kann in gewissen Grenzen bestimmen, wann gearbeitet wird. Auch eine Vormittagskraft muss, wenn es erforderlich und machbar ist,

ausnahmsweise an einem Nachmittag zur Verfügung stehen – zum Beispiel für eine hausinterne Fortbildung. Allerdings hat der Arbeitgeber das Direktionsrecht nach „billigem Ermessen“ auszuüben. Er muss Rücksicht nehmen auf die persönlichen Belange seiner Beschäftigten. Bei Beschäftigten mit Kindern tut er dies in der Regel dadurch, dass er den Termin so frühzeitig ankündigt, dass die Beschäftigten die Betreuung der Kinder organisieren können. Müssen Sie dann wegen der Fortbildung länger bleiben, zählt selbstverständlich die gesamte Zeit als Arbeitszeit. Näheres zum Direktionsrecht im KODA Kompass 43 unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de) zum download. *M. W.*

alle Berufe

### „Ich arbeite freitags nur bis Mittag. Muss ich trotzdem einen ganzen Tag Urlaub nehmen?“

Ja. Urlaub wird immer in Tagen gewährt. Ob an einem Urlaubstag viel oder wenig Arbeitszeit ausfällt, ist arbeitsrechtlich ohne Belang. Es gibt im Arbeitsrecht keine halben Urlaubstage. Umgekehrt muss auch niemand nacharbeiten, wenn er an einem „langen“ Arbeitstag Urlaub nimmt. Der Begriff „Tag“ umfasst übrigens immer die Zeit von 0 bis 24 Uhr. Es geht also auch nicht, von Donnerstag-Mittag bis Freitag-Mittag einen Urlaubstag zu nehmen.

Rechtsgrundlage: Bundesurlaubsgesetz und Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts von 29. Juli 1965. *M. W.*

alle Berufe

### „Mein Arbeitgeber will mich psychiatrisch untersuchen lassen. Darf er das?“

Er darf das nur, wenn ein entsprechender Anlass vorliegt. Der Anlass muss sich auf objektive Beobachtungen gründen, die zu berechtigten Zweifeln an der Arbeitsfähigkeit des oder der Beschäftigten führen. In diesen Fällen kann der Arbeitgeber ein ärztliches Gutachten von einem Arzt seines Vertrauens einfordern. Dabei ist es unerheblich, ob die mögliche Arbeitsunfähigkeit seelisch oder körperlich verursacht ist. Der Arzt wird dem Arbeitgeber auch keine Diagnose mitteilen, sondern lediglich informieren, ob der Arbeitnehmer beziehungsweise die Arbeitnehmerin arbeitsfähig ist oder nicht. Rechtsgrundlage: § 3 Abs. 4 ABD Teil A, 1. *M. W.*

Mesner, Kirchenmusiker

### „Ich bin in Teilzeit – erhalte ich trotzdem einmal im Quartal den freien Sonntag?“

Ja. Der Anspruch auf einen freien Sonntag im Vierteljahr ist unabhängig vom Beschäf-

zweckmäßig sein, klar zu vereinbaren, an wie vielen Tagen und an welchen Tagen der Woche in der Regel gearbeitet wird. Die gesamten Arbeitszeitregelungen finden Sie im „Arbeitszeitkalender für Kirchenmusiker und Mesner“ unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de) im „Themen ABC“. *M. W.*

alle Berufe

### „Bekomme ich für Gerichtstermine frei?“

Als Zeuge vor Gericht auszusagen ist „staatsbürgerliche Pflicht“. Wer vorgeladen wird, hat – wenn und soweit erforderlich – Anspruch auf Arbeitsbefreiung nach § 29 Abs. 2 ABD, Teil A, 1. Das Entgelt wird weitergezahlt und ist Vorschuss auf die Lohnausfallkostenerstattung durch das Gericht. Die Kostenerstattung muss beantragt werden, das Geld erhält der Arbeitgeber. Das Formular bekommt der Vorgeladene beim Gerichtstermin.

Anders verhält es sich, wenn der oder die Beschäftigte Kläger oder Beklagter ist. In diesem Fall kann der Arbeitgeber verlangen, dass der oder die Beschäftigte die ausgefallene Zeit nacharbeitet oder für den Tag Urlaub nimmt.

Ein Sonderfall ist das Verfahren vor der diözesanen Schlichtungsstelle. Das kirchliche Tarifrecht ABD verpflichtet Beschäftigte

„zur Schlichtung von Streitigkeiten aus dem kirchlichen Arbeitsverhältnis“ die Schlichtungsstelle anzurufen. Die Wahrnehmung des Schlichtungstermins ist daher auch für den Antragsteller Arbeitszeit.

*Robert Winter, Dr. Joachim Eder*



*Sonntags gehört Papa mir. Bei Mesnern und Kirchenmusikern ist das meist nur einmal im Quartal der Fall. Foto: Kzenon/Fotolia*

tigungsumfang. Einziger Ausnahmefall sind Musikerinnen und Musiker sowie Mesnerinnen und Mesner, die ausschließlich für den Sonn- und Feiertagsdienst angestellt sind. Vor allem bei geringem Beschäftigungsumfang wird es darüber hinaus