

## Gehalts-Plus für Mesner geschafft

Neue Entgeltordnung im Oktober 2013 gestartet

Es war ein jahrelanger Weg und ein hartes Stück Arbeit: die neue, vorläufige Entgeltordnung für Mesnerinnen und Mesner, die die Bayerische Regional-KODA im Juli 2013 beschlossen hat. Die Mühen scheinen sich für die Beschäftigten aber gelohnt zu haben. Das zumindest ist das klare Fazit, das Klaus Probst, Vorsitzender der Arbeitsgemein-

schaft süddeutscher Mesner-Verbände und Mitglied der Bayerischen Regional-KODA, gezogen hat: „Es ist ein Erfolg, dass Mesner nun von Anfang an mindestens in der Entgeltgruppe 4, je nach Einsatzort sogar in Entgeltgruppe 5 oder 6 eingruppiert werden. Vom ersten Tag an bekommen alle Mesner zusätzlich einen finanziellen Ausgleich für ungünstige Arbeitszeiten.“

Seit 1. Oktober 2013 können sich die Mesner über dieses neue Entgeltsystem freuen, das den meisten Beschäftigten dieser Berufsgruppe eine finanzielle Besserstellung bringt. Aufgrund einer stärkeren Differenzierung und einer Zulage für alle ist sie gerechter als die bisherige Ordnung. Ab Seite 3 finden Sie die Ergebnisse.

*Ludwig Utschneider*



Thomas Plaßmann

FESTGELÄUT

## Themen

- **Mesner**  
*Neue Entgeltordnung*
- **Kirchliche Lehrkräfte**  
*Änderung beim Stufenaufstieg*
- **Sabbat-Jahr-Regelung**  
*Neue Ausführungsbestimmungen*
- **Zentral-KODA**  
*Dr. Joachim Eder neuer Vorsitzender*
- **Kirchliche Lehrkräfte**  
*Informationen zur Unterrichtspflichtzeit*
- **Bayerische Regional-KODA**  
*Start in die neue Amtszeit*
- **Befristet Beschäftigte**  
*Klärung des Urlaubsanspruchs*
- **Wahlhelfer**  
*Regelungen für kirchliche Beschäftigte*



Ludwig Utschneider,  
verantwortlicher Redakteur

## Mesner geschafft!

Liebe Leserin,  
lieber Leser!

Mit einer Erfolgsmeldung konnte die Bayerische Regional-KODA ihre 7. Amtsperiode beschließen, die im August 2013 endete. Nach intensiven Beratungen gelang der Durchbruch für eine neue Entgeltordnung der Mesner. Berufliche Vorbildung, Berufserfahrung und das jeweilige Aufgabenfeld – ob man nun an einer kleinen Pfarrkirche oder einer Kathedralkirche tätig ist – bestimmen künftig den Entgeltraumen. Mehr dazu lesen Sie in dieser Ausgabe.

Außerdem konnte die Bayerische Regional-KODA auf Empfehlung der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte

eine Korrektur der Regelung zum Stufenstopp auf den Weg bringen. Lehrkräfte an kirchlichen Schulen unterliegen nun in Sachen Stufenaufstieg innerhalb der jeweiligen Besoldungsgruppe den gleichen Rahmenbedingungen wie die vergleichbaren verbeamteten Lehrkräfte beim Freistaat Bayern. Damit ist die bislang strengere Regelung im kirchlichen Arbeitsvertragsrecht hinfällig. Was die neue Regelung bedeutet, wird in diesem Heft ebenfalls dargelegt.

Für Lehrkräfte finden sich auch weitere wichtige Informationen in dieser Ausgabe des KODA Kompass, sei es zur Unterrichtspflichtzeit oder zur Besoldung, die zum 1. Januar 2014 erneut angehoben wird. Dr. Christian Spannagl, langjähriges Mitglied der StAGL wurde Anfang November 2013 mit dem Preis „Generoso animo“ des Katholischen Schulwerks in Bayern geehrt. Auch darüber wird berichtet.

Die Sabbatjahr-Regelung ist von der Bayerischen Regional-KODA überarbeitet worden. Sie bietet Beschäftigten die Chance, unter anderem früher den aktiven Dienst zu beenden. Wie das funktioniert, wird in diesem Heft ausführlich dargestellt. Daneben wird erläutert, welchen Urlaubsanspruch befristete Beschäftigte haben. Gerade bei Beschäftigten im Kindertagesstättenbereich kann es zu besonderen Fallkonstellationen kommen, wenn sich die befristete Beschäftigung über zwei Kalenderjahre hinzieht.

Die im September 2013 begonnene

Amtszeit bringt auch personelle Veränderungen mit sich. Die neuen KODA-Mitglieder auf Mitarbeiterseite wurden bereits vorgestellt. Neu auf Dienstgeberseite sind Sr. Monika Schmidt vom Orden der Armen Schulschwestern aus München. Sie vertritt die Ordens-Schulträger in der Bayerischen Regional-KODA. Aus Augsburg kam die Juristin Tanja Brandmeier neu in die Bayerische Regional-KODA. Beiden wünschen wir ein gutes Ankommen in der Kommission, um gemeinsam eine gute Basis für die Fortentwicklung des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts zu schaffen. Als kirchlicher Arbeitgeber auch in den kommenden Jahren und Jahrzehnten vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Veränderungen und des Fachkräftemangels attraktiv zu bleiben, sollte eine wesentliche Richtschnur der Kommissions-Arbeit sein.

Erfreuliche Nachrichten erreichten uns auch von der Zentral-KODA. Dr. Joachim Eder, Urgestein auf der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA, wurde im November zum Vorsitzenden der Zentral-KODA gewählt. Über seine mit diesem Amt verbundenen Ziele werden wir hier berichten.

Es grüßt Sie Ihr

KODA Kompass-Team

## Mehr Geld für kirchliche Beschäftigte

2,95% mehr für Lehrkräfte an  
kirchlichen Schulen

Angestellte Lehrkräfte an katholischen Schulen, die dem ABD unterliegen, erhalten Entgelt, das den Vorgaben des Bayerischen Besoldungsgesetzes entspricht. Dies ist so in den Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft geregelt. Bayerns Finanzminister hatte im März 2013 mitgeteilt, dass der Tarifabschluss der Länder vom Februar 2013 zeit- und inhaltsgleich für die Beamten

des Freistaats übernommen werden sollte. Nachdem der Bayerische Landtag im Frühjahr dann einen entsprechenden Beschluss gefasst hatte, erhöhte sich die Besoldung rückwirkend zum 1. Januar 2013 um 2,65%. Nun erfolgt eine weitere Erhöhung der Besoldung zum 1. Januar 2014 um 2,95%.

### Mögliche Veränderungen für sonstige Beschäftigte

Alle anderen kirchlichen Beschäftigten werden gespannt auf die anstehenden

Verhandlungen über den TVöD-VKA blicken. Die Gewerkschaft verdi hat die geltenden Tarifverträge zum Februar 2014 hin gekündigt, um rechtzeitig die Verhandlungen zur Fortführung und Verbesserung des Tarifwerks für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Kommunen beginnen zu können. Bedeutsam ist dies für die kirchlichen Beschäftigten aufgrund der sogenannten Tarifautomatik. Die wesentlichen Tarifinhalte wie Arbeitszeit, Eingruppierung, Entgelt und Urlaub fließen automatisch ins ABD mit ein, außer die Bayerische Regional-KODA fasst eigens einen anderslautenden Beschluss.  
Ludwig Utschneider

# Neue Entgeltordnung für Mesner

Mehr Geld und mehr Klarheit

Die neue Ordnung sorgt nun für Veränderungen in der Entgeltssystematik, da Mesnerinnen und Mesner bislang im Grunde nur Bewährungsaufstiege kannten. Die besonderen Anforderungen, die bedeutende Kirchen wie Kathedralen, Basiliken und Wallfahrtskirchen mit sich bringen, waren bislang nicht berücksichtigt worden. Außerdem gelang es, die häufig ungünstigen Arbeitszeiten der Mesner durch eine Zulagenregelung auszugleichen.

Das neue Entgeltsystem wird den meisten Beschäftigten dieser Berufsgruppe eine finanzielle Besserstellung bringen. Nachdem der neue TVöD-VKA keine Bewährungsaufstiege mehr vorsah, war bereits 2005 ersichtlich, dass eine Neuordnung für die Berufsgruppe der Mesner erfolgen musste. Verschärft wurde die Problematik durch den KODA-Beschluss aus dem Jahr 2012, wonach Beschäftigte mit abgeschlossener, mindestens dreijähriger Berufsausbildung wenigstens in Entgeltgruppe 5 einzugruppieren sind. Damit war die bisherige Entgeltordnung für Mesner endgültig in Schieflage geraten. Denn obwohl von vielen Mesnerinnen und Mesnern diese Berufsausbildung in einem Handwerk verlangt wurde, erhielten sie in den ersten zwei Jahren nur eine Bezahlung nach Entgeltgruppe 3.

Problematisch am alten System war auch, dass jeder Mesner gleich entlohnt wurde, obwohl in der Anforderung an die jeweilige Stelle durchaus qualitative Unterschiede festzustellen waren.

Ob jemand die komplette Bandbreite des Mesnerdienstes zu erledigen hatte oder nur für ein eingeschränktes Tätigkeitsfeld zuständig war, spielte bislang keine Rolle. In der neuen Entgeltordnung werden nun unterschiedliche Anforderungen an die Mesner aufgegriffen und diese sind für die künftige Eingruppierung entscheidend.



*Neue Entgeltordnung bringt Veränderungen für Mesner in Wallfahrtskirchen wie der Wieskirche.*

Foto: Gregor | pixello.de

Wegfallen werden auch die Bewährungsaufstiege. Wenn Mesner jetzt einer Entgeltgruppe zugeordnet werden, verbleiben sie in dieser Gruppe, solange ein Stellenwechsel nicht stattfindet.

## Wer erhält was?

### Entgeltgruppe 4

Diese erhalten alle Mesnerinnen und Mesner an Stellen, an denen keine abgeschlossene, mindestens dreijährige Berufsausbildung gefordert wird.

### Entgeltgruppe 5

Diese erhalten diejenigen, von denen eine mindestens dreijährige Berufsausbildung oder gleichwertige Fähigkeiten vorausgesetzt werden.

### Entgeltgruppe 6

Diese erhalten Mesnerinnen und Mesner, deren Tätigkeit sich aus Entgeltgruppe 5 in besonderer Weise heraushebt. Das sind Mesnerstellen an Kathedralen, Basiliken und bedeutenden Wallfahrtskirchen, die ein vertieftes Fachwissen erfordern.

## 4,5% Zulage für alle

In den ersten acht Arbeitsjahren im Mesnerberuf gab es bislang keine zusätzliche finanzielle Vergütung für die Arbeit an Sonn- und Feiertagen sowie zu anderen ungünstigen Arbeitszeiten. Dass diese Beschäftigten ab dem neunten Arbeitsjahr dauerhaft nach Entgeltgruppe 6 eingruppiert wurden, sollte die geschilderten Belastungen ein Stück weit ausgleichen. Dafür wurde nun ebenfalls eine Neuregelung getroffen. Mesnerinnen und Mesner erhalten mit Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung vom ersten Arbeitstag an eine pauschale Zulage von 4,5% aus Stufe 3 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe. Diese entschädigt für die Arbeit zu ungünstigen Zeiten.

	1. + 2. Jahr	3. – 8. Jahr	ab 9. Jahr
bisherige Entgeltordnung	EG 3	EG 5	EG 6
neue Entgeltordnung	dauerhaft in EG 4, 5 oder 6, je nach Anforderungsprofil		

## Vor allem in den ersten Jahren mehr Geld

Durch die neue Entgeltordnung ist für alle Mesnerinnen und Mesner zumindest in den ersten Berufsjahren ein deutliches Gehalts-Plus zu verzeichnen. Ein Entwicklungsvergleich der Entgelte in den ersten beiden Jahren zeigt die deutliche Verbesserung.

Bisherige Entgeltordnung

(Stand Entgelttabelle 1. August 2013):

	1. Jahr	2. Jahr
EG/Stufe	EG 3/St. 1	EG 3/St. 2
monatliches Entgelt	1875,29 €	2077,22 €

Neue Entgeltordnung:

bei Eingruppierung in Entgeltgruppe 4:		
	1. Jahr	2. Jahr
Entgeltgruppe / Stufe	EG 4/St. 1	EG 4/St. 2
Tabellenentgelt	1906,43 €	2111,86 €
plus Zulage	101,27 €	101,27 €
monatliches Entgelt	2007,70 €	2213,13 €

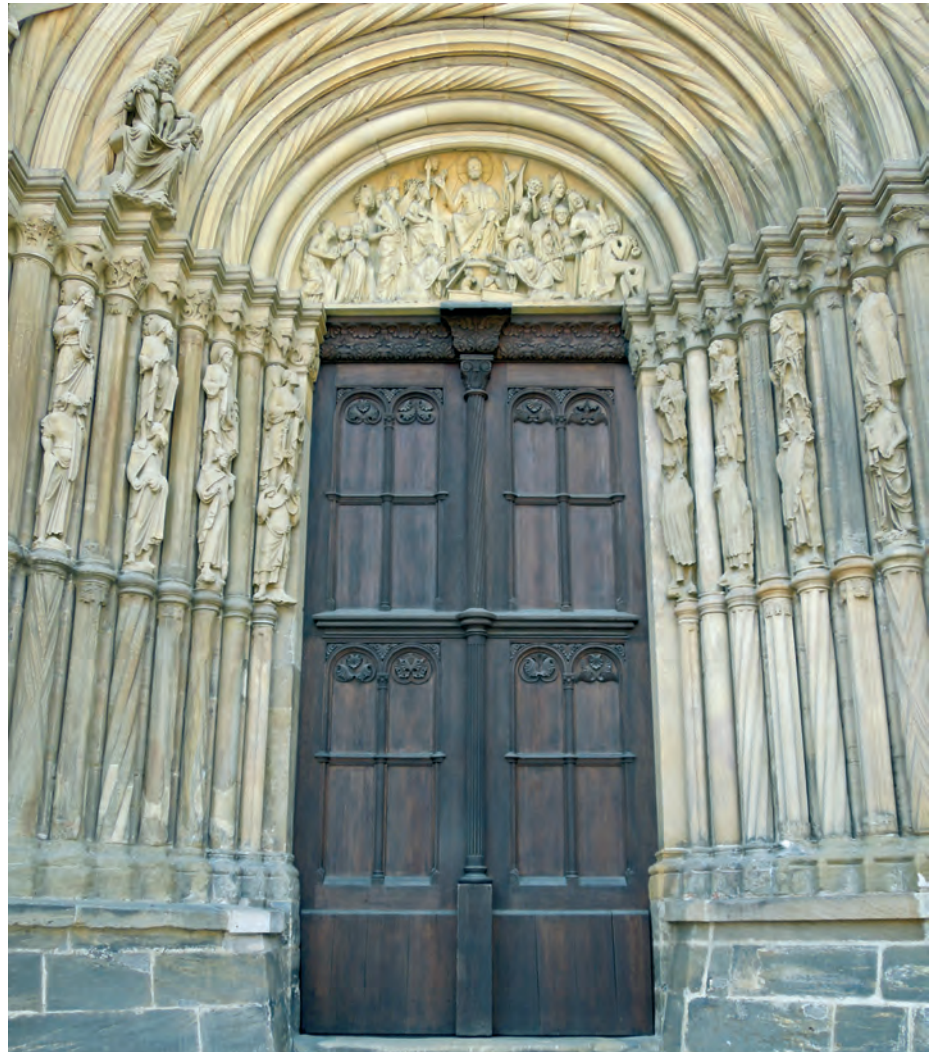
bei Eingruppierung in Entgeltgruppe 5:		
	1. Jahr	2. Jahr
Entgeltgruppe / Stufe	EG 5/St. 1	EG 5/St. 2
Tabellenentgelt	2005,67 €	2211,49 €
plus Zulage	104,90 €	104,90 €
monatliches Entgelt	2110,57 €	2316,39 €

Bilanz:		
	1. Jahr	2. Jahr
monatliches Plus EG 4	132,41 €	135,91 €
monatliches Plus EG 5	235,28 €	239,17 €

Auch wenn in späteren Berufsjahren bei Mesnern in Entgeltgruppe 4 im Vergleich zum bisher geltenden System leichte finanzielle Nachteile zu verzeichnen sind, werden diese durch die Gewinne der ersten Jahre nahezu kompensiert.

**Besitzstandswahrung: Niemand bekommt weniger!**

Allen, die bereits vor Inkrafttreten der



**Türen auf für neue Mesner-Regelungen. Portal am Dom zu Bamberg.**

Foto: Bend Deschauer / pixelio.de

neuen Ordnung angestellt waren, entstehen keine Nachteile:

- Wer zum Stichtag 1. Oktober 2013 noch in Entgeltgruppe 3 eingruppiert war, wird je nach Anforderungsprofil sofort in Entgeltgruppe 4, 5 oder 6 höhergruppiert und bekommt auch die Zulage.
- Wer bereits in Entgeltgruppe 5 eingruppiert war, erhält ebenfalls ab 1. Oktober 2013 die Zulage. Es ist bei diesen Beschäftigten auch nicht relevant, ob sie an einer EG-4-Stelle oder EG-5-Stelle Dienst tun. Sie werden nicht nach Entgeltgruppe 4 rückgruppiert. Die Entgeltgruppe 6 erhalten sie aber nur dann, wenn sie auf einer entsprechenden Stelle (unter anderem als Dommesner) eingesetzt werden.
- Alle, die vor Oktober 2013 schon die Entgeltgruppe 6 erreicht hatten, bleiben im Wege der Besitzstandswahrung dort, auch wenn sie Stellen besetzen, die gemäß der

neuen Ordnung nach Entgeltgruppe 4 oder 5 zu bewerten sind. Die Zulage erhalten allerdings nur diejenigen, die nach den neuen Bestimmungen in Entgeltgruppe 6 einzugruppiert sind.

- Alle, bei denen zum Oktober 2013 oder später der Aufstieg nach Entgeltgruppe 6 angestanden wäre, erhalten diesen nicht mehr, dafür aber sofort die 4,5 prozentige Zulage aus Stufe 3 ihrer Entgeltgruppe.

Mit der Zulagenregelung und der an den Anforderungen der jeweiligen Einsatzstelle orientierten Vergütung der Mesnerinnen und Mesner konnte für eine weitere kirchliche Berufsgruppe eine tragfähige Lösung gefunden werden. Die meisten Beschäftigten in diesem Bereich werden sich zudem über eine finanzielle Besserstellung freuen können.

Klaus Probst

# Mehr Stufe und weniger Stopp

Stufenaufstieg für Lehrkräfte orientiert sich nun an den staatlichen Regelungen

Im Jahr 2010 brachte der Freistaat Bayern die Dienstrechtsreform auf den Weg, die vor allem eine stärkere Leistungsorientierung des Dienstrechts vorsah. Leistungsstufen und Leistungsprämien sollten einerseits Anreize setzen, überdurchschnittliche Leistungen honorieren zu können, im umgekehrten Fall wollte man die Basis schaffen, bei schlechten Leistungen diese bei der Besoldung berücksichtigen zu können. Ansatzpunkt dafür war und ist der sogenannte Stufenstopp. Die Lehrkräfte sind grundsätzlich einer Besoldungsgruppe zugeordnet, gleichzeitig erfolgte vor der Dienstrechtsreform in regelmäßigen Abständen der Aufstieg in den Stufen nach der Beschäftigungszeit.

## Mindestanforderungen

Mit der Inkraftsetzung des neuen Dienstrechts gab es hier eine wesentliche Änderung. Der regelmäßige Stufenaufstieg setzt nun voraus, dass die Mindestanforderungen erfüllt sind, was mit Hilfe einer sogenannten Leistungsfeststellung zu bewerten ist, die mit der periodischen Beurteilung verbunden wird. Der Beurteilung wird ein siebenstufiges Beurteilungsschema zugrunde gelegt:

HQ	Leistung, die in allen Belangen von herausragender Qualität ist
BG	Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt
UB	Leistung, die die Anforderungen übersteigt
VE	Leistung, die den Anforderungen voll entspricht
HM	Leistung, die den Anforderungen in hohem Maße gerecht wird
MA	Leistung, die Mängel aufweist
IU	Leistung, die insgesamt unzureichend ist

Die Bayerische Regional-KODA hatte sich bereits früh zum Thema Stufenstopp Gedanken gemacht und im Vorgriff auf eine noch vom Freistaat Bayern zu treffende Regelung im November 2010 entschieden, diesen Stufenstopp dann wirksam werden zu lassen, wenn nicht mindestens das Gesamtergebnis VE (Leistungen,

die den Anforderungen voll entspricht, vierte von sieben Stufen) erreicht worden war.

## Neue Regeln für den Stopp

Diese Regelung ist nun überarbeitet worden, da es zwischenzeitlich eine staatliche Regelung zum Stufenstopp gibt. Die Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte hatte von Anfang an erklärt, die staatliche Regelung zu übernehmen, sobald diese in Kraft getreten ist. Der entsprechende Beschluss wurde im Juli 2013 getroffen.

Dies bedeutet, dass der Stufenstopp nun wirksam wird, wenn nicht in allen Einzelmerkmalen der fachlichen Leistung mindestens die Bewertungsstufe „Leistung, die Mängel aufweist – MA“ erzielt wurde. Wer demnach in einem der unten genannten Einzelmerkmale einmal die Bewertung „IU – Leistung, die insgesamt unzureichend ist“ erreicht, unterliegt dem Stufenstopp. Die Einzelmerkmale der fachlichen Leistungen sind:

1. Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung
2. Unterrichtserfolg
3. Erzieherisches Wirken
4. Zusammenarbeit
5. Sonstige dienstliche Tätigkeiten
6. Wahrnehmung von übertragenen schulischen Funktionen
7. Führungsverhalten (nur bei Lehrkräften, die bereits Vorgesetzte sind).

Die Gewichtung der Einzelmerkmale stellt einen Unterschied zur vorherigen ABD-Regelung dar, übernimmt aber die

Vorgaben der staatlichen Regelung:

Regelung alt, gültig bis 31.7.2013
Gesamtergebnis der Leistungsfeststellung / Dienstlichen Beurteilung
Leistung, die den Anforderungen voll entspricht – VE
Regelung neu, gültig seit 1.8.2013
Mindestanforderungen müssen in allen Einzelmerkmalen der fachlichen Leistungen erreicht sein
Mindestanforderung: Leistung, die Mängel aufweist - MA

## Stufenstopp beim Staat

Die Wahrscheinlichkeit, die Mindestanforderungen nicht zu erreichen, erscheint mit Blick auf die Erfahrungen bei der letzten Beurteilungsrunde des Freistaats Bayern im Jahr 2010 eher gering. Im Bereich der Gymnasien, beruflichen Schulen, Förderschulen und Volksschulen erhielten weniger als 1% der Lehrkräfte die Beurteilungsstufen MA und IU, an Realschulen waren es 1% der Beurteilten. Im Bereich der Gymnasien waren es 4%, denen die Stufe HM (vormals WE) zugesprochen wurde, welche nach der bis Ende Juli 2013 geltenden ABD-Regelung zum Stufenstopp geführt hätte. (Realschule 8%, berufliche Schulen 4%, Volksschulen 8%, Förderschulen 3%). Auch wenn keine genaueren Untersuchungen zu den Beurteilungsergebnissen an kirchlichen Schulen vorliegen, ist davon auszugehen, dass hier keine grundlegend anderen Beurteilungsergebnisse bilanziert werden können.



Stufenaufstieg für Lehrkräfte leichter gemacht.

Foto: Yamaoka / pixelio.de

Die Feststellung, ob die Mindestanforderungen erfüllt werden und damit ein Stufenaufstieg möglich wird, erfolgt auf Basis einer Leistungsfeststellung, die mit der dienstlichen Beurteilung verbunden wird. Im Unterschied zu den staatlichen Regelungen gilt es hier aber den anderen Beurteilungszeitpunkt zu beachten, da durch die Ordnung für Berufsbezeichnungen ein anderer Weg für angestellte Lehrkräfte an kirchlichen Schulen eingeschlagen wurde.

### Mindestanforderungen nicht erreicht

Nach Nr. 6 Abs. 4 Satz 2 SR-L in Verbindung mit Art. 62 Abs. 4 Satz 2 Leistungslaufbahngesetz darf ein Stufenstopp aufgrund Scheiterns an den Mindestanforderungen nur erfolgen, wenn die betroffene Lehrkraft rechtzeitig vorher vom Beurteiler auf Leistungsmängel ausdrücklich hingewiesen wurde. Da regelmäßige und über den gesamten Beurteilungszeitraum verteilte Unterrichtsbesuche Basis der Beurteilung sind und nach den jeweiligen Besuchen eine Besprechung stattzufinden hat, ist zu erwarten, dass spätestens im Rahmen dieser Gespräche auf entsprechende Mängel aufmerksam gemacht wird. Die Lehrkraft soll dadurch Gelegenheit erhalten, mögliche Leistungsmängel rechtzeitig zu beseitigen. Der Beurteiler ist zudem verpflichtet, auf mögliche finanzielle Folgen durch den Stufenstopp hinzuweisen. Diese Hinweise müssen, was Inhalt und Zeitpunkt anbelangt, im Personalakt vermerkt werden.

Sollte dennoch am Ende das Beurteilungsergebnis in den jeweiligen Einzelmerkmalen der fachlichen Leistung nicht mindestens die Stufe MA (Leistung, die Mängel aufweist) erreicht sein, wird der Stufenstopp wirksam. Der Dienstgeber ist aber verpflichtet, der Lehrkraft die wesentlichen tatsächlichen und rechtlichen Gründe, die zum Stufenstopp geführt haben, schriftlich mitzuteilen.

### Raus aus dem Stufenstopp

Nach Feststellung eines Stufenstopps gibt es ebenfalls ein klar geregeltes Verfahren, das es der betroffenen Lehrkraft ermöglicht, wieder einen Stufenaufstieg zu erreichen. Der Schulleiter oder die Schulleiterin muss dann in Abständen von jeweils einem Jahr eine gesonderte Leistungsfeststellung er-

Unterschiedliche Beurteilungszeitpunkte	
Angestellte Lehrkräfte mit ABD-Vertrag, sogenannte „Erfüller“	1. Beurteilung: zum Ende des dritten Beschäftigungsjahres 2. Beurteilung zum Ende des sechsten Beschäftigungsjahres, dann erfolgen die Beurteilungen im Abstand von fünf Jahren.  Wenn Lehrkräfte das Recht erhalten, eine höhere Berufsbezeichnung zu führen, beginnt der obige Beurteilungsrythmus neu. Funktionsträger wie Systembetreuer, Beratungslehrkräfte und Fachbetreuer unterliegen zusätzlich einem gesonderten Beurteilungsturnus.
Angestellte Lehrkräfte mit ABD-Vertrag, sogenannte „Nicht-Erfüller“	Vier-Jahres-Turnus, zuletzt 2010 (analog zu den staatlichen Lehrkräften)
Kirchenbeamter / Kirchenbeamte	Vier-Jahres-Turnus, zuletzt 2010 (analog zu den staatlichen Lehrkräften)
Staatliche Lehrkräfte	Vier-Jahres-Turnus, zuletzt 2010

stellen, um zu untersuchen, inwiefern die Leistungen der Lehrkraft dann möglicherweise wieder den Mindestanforderungen entsprechen.

Während der Freistaat Bayern im Zuge der Dienstrechtsreform und der Einführung des Stufenstopps auch dafür gesorgt hat, den jeweils zuständigen örtlichen Personalrat einzubinden und ihm ein Erörterungsrecht einräumt, sobald einer Lehrkraft aufgrund ihrer Beurteilung der Stufenaufstieg nicht ermöglicht wird (siehe Art. 77a Bayerisches Personalvertretungsgesetz), sieht das kirch-

liche Mitarbeitervertretungsrecht in Bayern dies noch nicht vor. Einerseits kennt die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) keine Beteiligung in Form einer Erörterung, andererseits müsste eine vergleichbare Regelung erst durch die Diözesanbischöfe im Rahmen einer MAVO-Novellierung geschaffen werden. Unabhängig davon steht es den Beschäftigten frei, im Zusammenhang mit einem möglichen Stufenstopp das Gespräch mit der örtlichen Mitarbeitervertretung zu suchen.

Ludwig Utschneider

## Herausragende Leistungen anerkennen - „Leistungsstufe“ und „Leistungsprämie“

### Leistungsstufe

Dem neuen Leistungsgedanken sollte im Rahmen der Dienstrechtsreform nicht nur durch Sanktionen bei schlechten Leistungen, sondern auch durch das Würdigen herausragender Leistungen Rechnung getragen werden. Dazu sieht das kirchliche Arbeitsvertragsrecht für angestellte Lehrkräfte sogenannte Leistungsstufen und Leistungsprämien vor. Bei dauerhaft herausragenden Leistungen kann Lehrkräften der Unterschiedsbetrag zur nächsthöheren Stufe des Grundgehalts als Zulage gezahlt werden, auch wenn der nächste Stufenaufstieg eigentlich erst später erfolgen würde (sog. Leistungsstufe). Im konkreten Fall könnte das bedeuten, dass eine in der Besoldungsgruppe A 13, Stufe 4, eingruppierte Realschullehrkraft, die demnach (Stand 1.1.2013) ein Brutto-Grundgehalt von 3669,08 Euro bekommt, als Leistungsstufe 161,60 Euro erhält. Bei einer vergleichbaren Lehrkraft, die sich bereits in der Endstufe befindet (4 530,93 Euro), wird der Unterschiedsbetrag zur vorherigen Stufe als Leistungsstufe ausgeschüttet, dies wären dann 107,74 Euro. Letztere wird längstens vier Jahre lang gewährt, in den anderen Fällen (Endstufe war noch nicht erreicht), erhält die Lehrkraft die Leistungsstufe bis zum nächsten regulären Stufenaufstieg. Es ist grundsätzlich auch möglich, die Leistungsstufe rückwirkend festzusetzen. Es liegt im Ermessen des jeweiligen Schulträgers, die Chancen von Leistungselementen zu nutzen und Mittel für die Leistungsstufen bereitzustellen. Die Mitarbeitervertretungen sollten in regelmäßigen Abständen darüber informiert werden, in welchem Umfang der Schulträger die Leistungselemente gewährt.

## Leistungsprämien

Zu den Leistungselementen zählen auch die Leistungsprämien. Hier ist eine herausragende besondere Einzelleistung Basis für die Vergabe. In der Vergangenheit konnte eine solche besondere Leistung die Erstellung einer Festschrift oder einer Schulchronik, die Neuplanung einer Chemiesammlung oder das Erstellen eines eigenen Notenprogramms sein. Genauere Vorgaben zur Definition einer prämierten Leistung gibt es nicht, hier ist die Einschätzung der jeweiligen Schulleitung von großer Bedeutung. Die maximale Höhe bemisst sich an der Besoldungsgruppe, in der sich die jeweilige Lehrkraft befindet. Eine entsprechende Prämie kann maximal die Höhe des Anfangsgrundgehalts erreichen. Die Auszahlung der Leistungsprämie kann als Einmalbetrag oder in bis zu zwölf Teilzahlungen erfolgen. Unabhängig davon, dass der Freistaat im Jahr 2013 erstmalig seit 2010 wieder Haushaltsmittel für diese Leistungselemente zur Verfügung stellte und Leistungsprämien sowie Leistungsstufen gewährte, können kirchliche Schulträger diese Leistungselemente vergeben, da das Arbeitsvertragsrecht dies vorsieht. Im Rahmen ihres Informationsrechts sollte die örtliche Mitarbeitervertretung aktiv werden und die Dienstgeber zur Nutzung dieser Leistungselemente ermuntern, sofern dies in der Vergangenheit nicht der Fall gewesen ist.

## Wie viel müssen Lehrkräfte arbeiten?

### Die aktuellen Unterrichtspflichtzeiten – Lehrkräfte ab 58 aufgepasst! – Sonderfall Musiklehrkraft am musischen Gymnasium

Der Freistaat Bayern hat zum 1. August 2013 die Reduzierung der Arbeitszeit von Beamten von ursprünglich 42 auf dann 40 Stunden vollständig vollzogen. Dies hat auch Auswirkungen auf die Arbeitszeit der Lehrkräfte, deren Unterrichtspflichtzeit sich an den Vorgaben für die Beamten orientiert. Diese veränderten Unterrichtspflichtzeiten haben nun mit Beginn des Schuljahrs 2013 / 2014 ihre volle Wirksamkeit entfaltet. Weiterführende Informationen zur Unterrichtspflichtzeit für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen finden sich auf [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de) im Themen-ABC.

#### Lehrkräfte ab 58 aufgepasst!

Die Bekanntmachungen zur Unterrichtspflichtzeit sehen vor, dass ältere Lehrkräfte eine reduzierte Anzahl an Unterrichtsstunden zu halten haben. Diese sogenannten Altersermäßigungsstunden werden ab dem 58. Lebensjahr wirksam, eine weitere Ermäßigung erfolgt ab dem 60. Lebensjahr, eine dritte Ermäßigungsstunde tritt dann ab dem 62. Lebensjahr ein. Bei allen Schularten mit Ausnahme der Grundschule bedeutet dies, dass mit Vollendung des 58. Lebensjahrs eine Stunde Altersermäßigung gewährt wird, mit Vollendung des 60. Lebensjahrs zwei Stunden und ab Vollendung des 62. Lebensjahr drei Stunden. Bei Grundschullehrkräften gibt es lediglich zwei Stufen: eine Altersermäßigungsstunde ab dem 58. Lebensjahr, zwei Ermäßigungsstunden aufgrund des Alters sind es dann

ab Vollendung des 62. Lebensjahrs.

Um die entsprechende Ermäßigung für die Schulen auch planbar zu machen, ist folgende Regelung zur Umsetzung getroffen worden: Lehrer, die in der Zeit vom 1. August bis 31. Januar das 58. Lebensjahr (beziehungsweise das 60. oder 62. Lebensjahr) vollenden, erhalten vom Beginn des laufenden Schuljahres die entsprechende Altersermäßigung. Bei Vollendung des maßgebenden Lebensjahres in der Zeit vom 1. Februar bis 31. Juli wird die jeweilige Ermäßigung erst vom Beginn des folgenden Schuljahres an gewährt.

Für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte ist zudem bedeutsam, dass diese die Altersermäßigung anteilig zu ihrem Stundenmaß erhalten.

Anders als beim Staat erhalten auch Lehrer in Altersteilzeit Altersermäßigung, und zwar in dem Umfang, der sich bei Zugrundelegung ihrer tatsächlichen Beschäftigung ergibt (Nr. 4 Abs. 5 Satz 2 SR-L). Dies gilt nicht für Lehrkräfte als Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern.

#### Sonderfall Musiklehrkraft am musischen Gymnasium

Die Höhe der individuellen Unterrichtspflichtzeit an den unterschiedlichen Schularten hängt auch davon ab, ob man sogenannte wissenschaftliche oder nichtwissenschaftliche Fächer unterrichtet. Bislang vertrat das Kultusministerium die Ansicht, dass auch Musiklehrkräfte am Musischen Gymnasium nichtwissenschaftlichen Un-

terricht erteilen würden. Diese Auffassung ist nun vom Bayerischen Verwaltungsgerichtshof durch Urteil vom 24. Juni 2013 korrigiert worden. Wer als Musiklehrkraft an einem musischen Gymnasium das Fach Musik unterrichtet, dem ist dieser Unterricht bei der Berechnung der Unterrichtspflichtzeit als wissenschaftlicher Unterricht anzuerkennen. Folge davon ist, dass einige Musiklehrkräfte an diesen Schulen eine geringere Unterrichtspflichtzeit haben. Diese Regelung wird bereits zum laufenden Schuljahr wirksam, was im Einzelfall zu einer Neubewertung der Unterrichtsverpflichtung führt. Bei Vollzeitlehrkräften kann in diesem Fall durch angeordnete Mehrarbeit das Mehr an Unterrichtsstunden ausgeglichen werden, bei Teilzeitlehrkräften durch eine entsprechende Anpassung des Teilzeitumfangs. Bedeutsam ist auch, dass sich diese Gerichtsentscheidung auf den Unterricht im Fach Musik, nicht aber auf den erteilten Instrumentalunterricht bezieht.

Folge des Urteilspruchs ist zudem, dass diese Neubewertung der Unterrichtspflichtzeit von Musiklehrkräften am Musischen Gymnasium rückwirkend ab dem Schuljahr 2009/2010 zu erfolgen hat. Derzeit prüft das Kultusministerium noch, wie dies umzusetzen ist, daher kann zum jetzigen Zeitpunkt nicht darüber informiert werden.

*Ludwig Utschneider*

# Adieu, Arbeitsleben!

## Dank Sabbatjahrregelung früher aufhören

Wer sich früher aus dem Arbeitsleben verabschieden möchte, für den bietet die überarbeitete Sabbatjahrregelung (ABD Teil D, 5.) eine bedenkenswerte Möglichkeit. Nachdem die KODA nun die angekündigten Durchführungshinweise beschlossen hat, ist der Rahmen geklärt, innerhalb dessen die Regelung angewendet werden kann. Die Hinweise sind als „Anlage zur Mustervereinbarung“ am Ende der Sabbatjahrregelung abgedruckt und unter [www.onlineABD.de](http://www.onlineABD.de) nachzulesen. Was bedeutet die Sabbatjahrregelung?

Das Wesen einer Sabbatjahrregelung besteht darin, dass für einen vereinbarten Zeitraum (Ansparphase) weiterhin im bisherigen Umfang gearbeitet und im Anschluss eine Freistellungsphase (das „Sabbatjahr“) genommen wird. Über den gesamten Zeitraum besteht das Beschäftigungsverhältnis weiter. In Anspar- und Freistellungsphase wird das gleiche (verringerte) Entgelt gezahlt. Faktisch handelt es sich also um ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis, bei dem aber die gesamte Arbeit in einem Block am Anfang abgeleistet wird, so dass am Schluss eine arbeitsfreie Zeit entsteht.

### Wie wird sie umgesetzt?

Die genauen Modalitäten werden nach einer Mustervereinbarung, die ebenfalls Bestandteil der Regelung ist, vertraglich vereinbart. Beschäftigte haben einen Anspruch darauf, eine Sabbatjahrregelung abzuschließen. Ein entsprechender Antrag kann nur aus dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt werden. Diese werden aber insbesondere dann, wenn der Beschäftigte im Anschluss an die Freistellungsphase nicht mehr in das Berufsleben zurückkehren wird, nicht gegeben sein. Der höchste Gesamtzeitraum für Freistellungs- und Ansparphase zusammen beträgt 15 Jahre. Damit lässt sich über einen längeren Zeitraum hinweg auf die Freistellung sparen, ohne allzu belastende Einbußen beim Entgelt hinnehmen zu müssen. Aber natürlich sind auch kürzere Zeiträume möglich.

Damit eine bezahlte Freistellung auch



*Gute Aussichten für den Ruhestand. Das Sabbatjahr als Einstieg.*

Foto: Twinlilli / pixelio.de

sozialversicherungsrechtlich als Beschäftigungszeit anerkannt wird, muss das Entgelt während dieser Freistellung mindestens 70% des Arbeitsentgelts während der zwölf Kalendermonate vor der Freistellung betragen. Da das Entgelt bei der Sabbatjahrregelung während der Anspar- und der Freistellungsphase exakt gleich ist, ist dies mit einem Jahr Ansparphase sicher gewährleistet. Wollte man ausnahmsweise eine kürzere Ansparphase vereinbaren, müsste man im Vorfeld rechnen.

### Übergang in den Ruhestand flexibel gestalten

Sofern die Freistellungsphase direkt vor dem Renteneintritt liegt, kann sie auch länger als ein Jahr dauern. Es wäre also beispielsweise möglich, zwölf Jahre regulär weiter zu arbeiten und danach drei Jahre Freistellung zu erhalten, sofern sich daran unmittelbar der Rentenbeginn anschließt. Über den gesamten Zeitraum erhielt man 12/15, also 80 Prozent seines Bruttoentgelts. Interessant dabei sind zwei Dinge: Das verminderte Bruttoentgelt kann (muss aber nicht immer) dazu führen, dass die Steuerbelastung überproportional sinkt, das Netto also nicht im gleichen Maße zurückgeht. Dies lässt sich über Brutto-Netto-Rechner im Internet zumindest überschlagsweise berechnen. Lassen Sie sich im Vorfeld von Ihrer Gehaltsabrechnungsstelle eine Musterberechnung erstellen. Auch eine Rentenberatung sollte vorab erfolgen. Das Beschäftigungsverhältnis besteht trotz Freistellung bis zum Renteneintritt fort. Dadurch können dauerhafte prozentuale Abzüge bei der Rente wegen vorzeitigem Rentenbezug ganz oder teilweise vermieden werden. Allerdings zahlen die Beschäftigten wegen der faktischen Teilzeitbeschäftigung auch weniger Beiträge

zur Rente ein.

### Und wenn es anders kommt

Bei unvorhergesehenen Problemen, die über so lange Zeiten immer auftreten können, gibt es Sonderregelungen. Entstehen Zeiten ohne Entgeltbezug (wie Pflegezeiten, Sonderurlaube, Krankengeldbezug), so wird das Sabbatjahr gehemmt und lebt nach diesen Zeiten automatisch wieder auf. Möglicherweise kann dies auch zu einem späteren Renteneintritt und damit zu Rentenzuschlägen führen. Wo diese Verschiebung allerdings nicht durchführbar oder nicht sinnvoll ist, soll eine Neuberechnung erfolgen. Eine vorzeitige Beendigung einer Sabbatjahrvereinbarung aus wichtigem persönlichen Grund ist möglich.

Im KODAKompass Nr. 44 (Oktober 2011) haben wir verschiedene flexible Wege in den Ruhestand beschrieben. Diese haben weiterhin ihre Gültigkeit. Der Weg über die nun verbesserte Sabbatjahrregelung kann den Beschäftigten im Grunde nicht verweigert werden. Er bietet Flexibilität, die Anspar- und Freistellungsmöglichkeiten individuell zu planen. Natürlich muss man dabei seine finanziellen Spielräume – auch während der Rente – beachten. Nimmt man die Regelung jetzt in Anspruch, birgt dies auch das Risiko, dass irgendwann doch noch eine günstigere Möglichkeit (etwa über eine wieder leichter zugängliche Altersteilzeitregelung) für einen vorzeitigen Ruhestand geschaffen würde. Denn schließlich finanzieren die Beschäftigten bei der Sabbatjahrregelung ihre Freistellungszeit alleine ohne Zuschüsse. Ob es sich allerdings tatsächlich lohnt, auf so eine Regelung zu warten, erscheint fraglich. Selbstverständlich lässt sich die Sabbatjahrregelung auch weiterhin wie bisher nutzen, um sich während des Berufslebens eine Auszeit zu ermöglichen. *Robert Winter*



# Annahmeverzug

## Befristet Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen aufgepasst

Vor allem im Bereich der Kindertageseinrichtungen werden bei befristeten Verträgen – in der Regel gehen diese bis zum 31. August eines Jahres – teilweise im Sommer erst die noch verbleibenden Urlaubstage nachgerechnet. Probleme können entste-

hen, wenn im Sommer der Arbeitgeber eine lange Zeit an Betriebsurlaub angeordnet hat. Hier kann es vorkommen, dass bemerkt wird, dass Beschäftigten bereits „zu viele“ Urlaubstage gewährt wurden und damit einige Tage verbleiben, an denen die Kindertageseinrichtung geschlossen ist und deswegen keine Arbeit mehr anfällt. Vereinzelt hören wir von Beschwerden, dass diese letzten Tage vom Lohn abgezogen werden und damit das Augustgehalt entsprechend niedriger ausfällt. Für den Abzug des Gehalts für solche Tage gibt es keine rechtliche Grundlage. Das Anstellungsverhältnis läuft bis zu einem bestimmten Datum, damit auch der Ent-

geltanspruch. Für die Urlaubsberechnung und die Festlegung der Arbeitszeiten ist der Arbeitgeber zuständig. Sofern Beschäftigte ihre Arbeit für die verbleibenden Tage anbieten, gerät der Arbeitgeber in einen Annahmeverzug, wenn er dieses Angebot nicht annimmt. Der Entgeltanspruch der Beschäftigten bleibt bestehen. Beschäftigte müssen in diesem Zeitraum tatsächlich dem Arbeitgeber zur Verfügung stehen; sie müssen bereit sein, die Arbeit aufzunehmen, wenn dies vom Arbeitgeber gefordert wird. Es ist eine arbeitsrechtliche Beratung jedoch grundsätzlich zu empfehlen.

*Dr. Joachim Eder*

# Wickeln oder Wischen

## Muss das pädagogische Personal Reinigungsarbeiten in Kindertageseinrichtungen verrichten?

In vielen KiTas werden üblicherweise kleinere Reinigungstätigkeiten vom pädagogischen Personal übernommen. In der Regel stellt dies kein größeres Problem dar. In letzter Zeit aber wurden Klagen laut, dass von einzelnen Einrichtungen Reinigungsarbeiten in größerem Umfang vom pädagogischen Personal unter Hinweis auf hauswirtschaftliche Tätigkeiten, die vom Personal verrichtet werden müssten, gefordert werden.

Reinigungstätigkeiten, die üblicherweise verrichtet werden, beziehen sich meist auf das Abstauben von Büchern, Säubern des Spielmaterials und das In-Ordnung-Halten der Regale. Dabei ist es auch üblich, einmal im Jahr mit einer Großreinigung zusammen eine Bestandsaufnahme vorzunehmen. Auch Ein- und Ausräumen von Spielmaterial sind selbstverständliche Tätigkeiten, um den Raum wieder so zu hinterlassen, wie er am Anfang des Tages vorgefunden wurde. Aus diesem Grund ist es sinnvoll, aufzuzeigen, welche Tätigkeiten in arbeitsrechtlicher und in förderrechtlicher Hinsicht vom Arbeitgeber gefordert werden dürfen. Gleichzeitig darf der Hinweis auf die arbeitsvertragsrechtlichen Verpflichtungen nicht dazu führen, dass jedwede Reinigungstätigkeit abgelehnt wird.

### Arbeitsrechtliche Vorgaben

Die Dienstordnung für das pädagogische Personal in den katholischen Kindertages-

einrichtungen (ABD Teil C, 7.) ist arbeitsvertragsrechtliche Grundlage für das gesamte pädagogische Personal. Die Leitung hat (§ 2 Abs. 2 Nr. 2 Buchst. i) die Aufgabe der Unterstützung des Trägers bei der Umsetzung gesetzlicher Vorschriften, insbesondere im Hinblick auf Sicherheit, Ordnung, Instandhaltung und Hygiene. Die pädagogische Fachkraft (§ 4 Abs. 1) ist der Leitung sowie dem Träger gegenüber für die pädagogische Arbeit, die religiöse

Erziehung und die organisatorische Arbeit verantwortlich. Die Planung, Vorbereitung und Durchführung der Arbeit müssen der pädagogischen Konzeption der Einrichtung entsprechen. Es findet sich kein Hinweis auf eigenständige hauswirtschaftliche Tätigkeiten.

Zu den Aufgaben der pädagogischen Ergänzungskraft (§ 5 Abs. 2) gehört über die pädagogische Arbeit und die religiöse Erziehung hinaus insbesondere die Ausfüh-



Wer reinigt was in Kindertageseinrichtungen?

Foto: Dieter Schütz / pixello.de

rung pflegerischer und hauswirtschaftlicher Arbeiten, die unmittelbar im Zusammenhang mit der Pflege und der Erziehung der Kinder stehen. Es wird deutlich: hauswirtschaftliche Tätigkeiten gehören zum Aufgabenfeld, aber nur im Zusammenhang mit der pädagogischen Arbeit.

Die Dienstordnung ist Bestandteil des Arbeitsvertrages und damit neben den anderen Teilen des ABD Rechtsgrundlage für das Beschäftigungsverhältnis. Entsprechend sind hauswirtschaftliche Tätigkeiten immer möglich, wenn sie in das pädagogische Gesamtsystem integriert werden.

### Infektionsschutzgesetz

Gesetzlich sind die KiTas verpflichtet, sich an die Vorgaben des Infektionsschutzgesetzes zu halten. Dabei ist aber zu beachten, dass im Infektionsschutzgesetz nicht festgelegt wird, wer zuständig ist, sondern lediglich, dass es zu beachten ist. Das Gesetz richtet sich an den Träger der Einrichtung, der die Verantwortung für die Durchführung hat.

Gerade in diesem Bereich ist besondere Sensibilität gefordert. Es ist selbstverständlich, dass in dem Fall, in dem sich ein Kind erbricht, eine sofortige Reinigung bzw. sogar Desinfektion der betroffenen Fläche stattfindet. Ist jedoch etwa ein Teppich betroffen, ist dieser zu entfernen und bei gegebener Zeit von dem dafür zuständigen

Reinigungspersonal zu reinigen. Der Träger ist dafür zuständig, dass die entsprechenden Abläufe gemäß der arbeitsrechtlichen Zuständigkeit dabei sichergestellt werden und hält diese in einem Hygieneplan fest.

### Pädagogischer Bezug

Entscheidend ist der pädagogische Bezug, der bei Reinigungstätigkeiten durch das pädagogische Personal sicherzustellen ist. Auch die Verrichtung alltäglicher Arbeiten gehört zum pädagogischen Auftrag. Dies bedeutet aber, dass die Kinder in diese Reinigungstätigkeiten einzubeziehen sind. Soweit die Kinder in diese Tätigkeiten einbezogen werden und Erzieherinnen diese Tätigkeiten nicht alleine in ihrer Arbeitszeit verrichten, ist eine solche Arbeit sinnvoll und wird von der arbeitsvertragsrechtlichen Verpflichtung erfasst. Wenn beispielsweise eine jährliche Bestandsaufnahme des Spielmaterials zusammen mit den Kindern vorgenommen wird, bei der defektes Spielzeug aussortiert, gutes aber gewaschen und einsortiert wird, wird damit ein pädagogischer Effekt erzielt. Ein solches Vorgehen ist eindeutig Bestandteil der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit. Ein von dem pädagogischen Personal allein vorgenommenes Wischen von Fenstern, Böden und Ähnliches ist dagegen arbeitsvertragsrechtlich nicht erfasst.

### Förderrechtliche Vorgaben

Unabhängig von den arbeitsvertragsrechtlichen Beschränkungen ist eine Verpflichtung einer pädagogischen Kraft zu Reinigungstätigkeiten im Rahmen ihres Beschäftigungsumfangs aus förderrechtlichen Vorgaben strikt untersagt. Der vorgeschriebene Anstellungsschlüssel fordert eine mit der Arbeit am Kind zusammenhängende Tätigkeit. Wird eine pädagogische Kraft – vor allem auf Dauer – anderweitig eingesetzt, stellt dies eine missbräuchliche Tätigkeit dar, die förderrechtlich schädlich ist. Auch kann die Reinigungstätigkeit nicht als Verfügungszeit deklariert werden. Der Anstellungsschlüssel wird faktisch unterschritten. Dies kann erhebliche finanzielle Auswirkungen für den Träger nach sich ziehen. Alle Tätigkeiten, die nicht mit der Arbeit am Kind im Zusammenhang stehen, sind unzulässig. Dies gilt für trägerbezogene Verwaltungstätigkeiten einer Leiterin wie auch für hauswirtschaftliche Tätigkeiten einer pädagogischen Kraft.

### Weiterer Arbeitsvertrag

Zur Klarstellung: soweit mit einzelnen pädagogischen Beschäftigten ein weiterer Arbeitsvertrag als Reinigungskraft geschlossen wird, ist im Rahmen dieses vereinbarten Beschäftigungsumfangs die Reinigungstätigkeit geschuldete Arbeitsleistung. *Dr. Joachim Eder*

## Urlaubsüberraschungen bei befristet Beschäftigten

Die Urlaubsregelung scheint klar und eindeutig. Der Anspruch auf Urlaub berechnet sich nach § 26 ABD in Verbindung mit dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Dieses sieht 20 Tage Mindesturlaub im Jahr bei einer Fünf-Tage-Woche vor.

Die ABD-Regelung bezieht sich bei einer Fünf-Tage-Woche auf 27 Urlaubstage für Auszubildende, als Regelfall 29 Tage für alle und ab Vollendung des 55. Lebensjahres 30 Tage. Bei Vorliegen eines Besitzstandes besteht gegebenenfalls ein Anspruch auf 30 Urlaubstage (§ 26 a ABD, Teil A, 1.). Für befristete Arbeitsverhältnisse – dies sind ja in der Regel neue

Arbeitsverhältnisse – scheint es damit klar zu sein: 29 Arbeitstage (ab 55. Lebensjahr: 30 Arbeitstage).

Arbeiten Beschäftigte durchschnittlich weniger oder mehr als fünf Tage in der Woche, berechnet sich der Urlaub entsprechend der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitstage.

Auch in Kindertagesstätten gilt dieser Grundsatz: Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Da sich der Urlaub aber bei befristeten Arbeitsverhältnissen in der Regel über zwei Kalenderjahre erstreckt, ist der Urlaub für jedes Jahr zu berechnen, dort auch zu nehmen. Gegebenenfalls sind Übertragungsregelungen anzuwenden.

Beispiel 1: Eine 34-Jährige Beschäftigte arbeitet durchschnittlich an zwei Tagen in der Woche. Sie hat insgesamt 12 Tage (29 Tage : 5 (-Tage-Woche) x 2 (-Tage-Woche) = 11,6 Tage) Anspruch auf Urlaub im Kalenderjahr. Dabei gilt der Grundsatz: Beginnt oder endet ein Arbeitsverhältnis während des Jahres, hat der Beschäftigte für jeden Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet.

Aber durch die übergeordnete Geltung des

BUrlG sowie durch die Aufrundungsregel ab 0,5 können verwirrende Fallgestaltungen erfolgen. Dies kann bei befristeten Verträgen, in denen das Arbeitsverhältnis nicht ein komplettes Kalenderjahr andauert, zu zusätzlichen Urlaubstagen führen.

Beispiel 2: Eine 34-Jährige Beschäftigte hat einen befristeten Vertrag von 1. Juli 2013 bis zum 30. Juni 2014 und arbeitet in einer Fünf-Tagewoche. Für den Zeitraum vom 1. Juli bis zum 31. Dezember 2013 (sechs Monate) hat sie einen Anspruch von 15 Tagen (29 Tage : 12 Monate x 6 Monate = 14,5 Tage (wegen der Aufrundungsregel) = 15 Tage). Für den Zeitraum vom 1. Januar 2014 bis zum 30. Juni 2014 (6 Monate) beträgt der Anspruch auch 15 Tage (29 Tage : 12 Monate x 6 Monate = 14,5 Tage). Oftmals kommt es gerade im Bereich Kindertagesstätten vor, dass mit Beschäftigten befristete Verträge vom 1. September bis 31. August des darauffolgenden Jahres abgeschlossen werden.

Beispiel 3: Eine 34-Jährige Beschäftigte hat einen befristeten Vertrag von 1. September 2013 bis zum 31. August 2014 und arbeitet in einer Fünf-Tagewoche. Für den Zeitraum vom 1. September bis zum 31. Dezember 2013 (vier Monate) hat sie einen Anspruch von zehn Tagen (29 Tage : 12 Monate x 4 Monate = 9,66 Tage). Im Zeitraum vom 1. Januar 2014 bis zum 31. August 2014 (acht Monate) beträgt der Anspruch 20 Tage (nach §§ 3 bis 5 BUrlG: voller gesetzlicher Urlaubsanspruch nach 6-monatigen Bestehen des Arbeitsverhältnisses, und



**Wie viel Urlaub haben Mama oder Papa?  
Befristet Beschäftigte müssen Ansprüche genau prüfen.**

Foto: Dieter Schütz / pixello.de

mindestens einem Tag Tätigkeit im Juli, d.h. 20 Tage). Zu beachten ist dabei, dass 20 Tage Urlaub bereits zustehen, wenn das Arbeitsverhältnis vom 1.1. – 31.7. des gleichen Jahres geht.

Beispiel 4: Eine 56-Jährige Beschäftigte hilft für ein Jahr im Kindergarten aus (befristeter Vertrag) und arbeitet vom 1. Oktober 2013 bis zum 30. September 2014 in einer Fünf-Tagewoche. Für den Zeitraum vom 1. Oktober bis zum 31. Dezember 2013 (drei Monate) hat sie einen Anspruch von acht

Tagen (30 Tage : 12 Monate x 3 Monate = 7,5 Tage). Für den Zeitraum vom 1. Januar 2014 bis zum 30. September 2014 (9 Monate) beträgt der Anspruch 23 Tage (30 Tage : 12 Monate x 9 Monate = 22,5 Tage). Die hier aufgeführten Beispiele zeigen es bereits: Jedes einzelne Arbeitsverhältnis ist mit Blick auf den Urlaubsanspruch genau individuell zu berechnen.

Josef Glatt-Eipert, Dr. Joachim Eder

## Wahlhelfer aufgepasst! Freizeitausgleich klären

Das Jahr 2013 hat mit den Landtags- und Bundestagswahlen im September zwei wichtige Abstimmungen gebracht, bei denen unzählige Wahlhelferinnen und Wahlhelfer eingebunden waren. Die Aufgabe eines Wahlhelfers ist ein Ehrenamt, dessen Übernahme nur aus wichtigen Gründen abgelehnt werden kann. Für Beschäftigte in Diensten des Freistaats, die als Wahlhelfer tätig wurden, besteht die Möglichkeit, dafür Freizeitausgleich zu erhalten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die den ganzen Wahltag eingebunden waren, erhalten demnach einen vollen Tag

Freizeitausgleich. Jene, die nur bei der Stimmenauszählung mitgewirkt haben, können einen halben Tag Freizeitausgleich beantragen. In beiden Fällen dürfen dienstliche Belange dem entsprechenden Freizeitausgleich nicht entgegenstehen.

### Empfehlung an kirchliche Dienstgeber

Das Bayerische Staatsministerium des Innern empfahl auch den kommunalen Dienstherren und allen anderen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen öffentlichen Rechts, so zu erfahren. Auch im kirchlichen Bereich gibt es Arbeitgeber, die Körperschaft des öffentlichen Rechts sind, unter anderem die (Erz-)Diözesen, Kirchenstiftungen und manche Ordenseinrichtungen. Den Beschäftigten im kirchlichen Dienst, die sich auch 2014 bei den anstehenden Kommunalwahlen am 16.



**Ehrenamt Wahlhelfer – Freizeitausgleich klären.**

Foto: Gabi Eder / pixello.de

März 2014 beziehungsweise bei der Europawahl am 25. Mai 2014 als Wahlhelfer zur Verfügung stellen, wird geraten, sich wegen eines möglichen Freizeitausgleichs frühzeitig mit dem jeweiligen Dienstgeber in Verbindung zu setzen, um zu klären, in welchem Umfang der Empfehlung des Innenministeriums entsprochen wird.

Ludwig Utschneider



Gemeinsam für die Dienstgemeinschaft. Die KODA-Mitglieder bei der konstituierenden Vollversammlung.

Foto: Ludwig Utschneider

## Bayerische Regional-KODA startet in Amtszeit 2013 bis 2018

Dr. Hatzung fordert Gerechtigkeit, Ehrlichkeit und Mäßigung als Richtschnur

Mit der konstituierenden Sitzung der Bayerischen Regional-KODA am 18. September 2013 in Nürnberg ist der Startschuss für die neue Amtsperiode der Tarifkommission gefallen, die bis 2018 dauern wird. Jeweils 19 Vertreterinnen und Vertreter von Dienstnehmer- und Dienstgeberseite gestalten in den nächsten Jahren das kirchliche Arbeitsvertragsrecht in Bayern. Genauer gesagt im „verfasstkirchlichen Bereich“, dieser umfasst alle kirchlichen Einrichtungen, soweit sie nicht zur Caritas gehören. Für die Caritas gibt es eigene Tarif-Kommissionen.

### Maximen der Kommissionsarbeit

Der Direktor des Katholischen Schulwerks in Bayern, Dr. Andreas Hatzung, eröffnete die konstituierende Sitzung als Alterspräsident und gab drei Maximen als Richtschnur für die Arbeit der Kommission in der nun begonnenen Amtszeit aus. Gerechtigkeit sollte oberste Grundlage jeden Rechts und damit auch des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts

sein. Künftige Entscheidungen müssten sich daran messen lassen, so Hatzung. Außerdem sei es unerlässlich, bei der gemeinsamen Arbeit Ehrlichkeit walten zu lassen. Notwendige Informationen müssten allen Kommissionsmitgliedern zur Entscheidungsfindung vorliegen. Er wolle nicht, dass man sich gegenseitig über den Tisch ziehe. Letztlich sei aber auch eine dritte Maxime wichtig: Mäßigung walten zu lassen. Kommende Entscheidungen müssten mit Augenmaß und angemessenem Zeitaufwand getroffen werden.

### Floß weiterhin Vorsitzender, Reich bleibt stellvertretender Vorsitzender

Die Wahl des Vorsitzenden der Bayerischen Regional-KODA und dessen Stellvertreters stand dann im Mittelpunkt der ersten Sitzung. Der Münchner Dienstgebervertreter Martin Floß wird zunächst der Kommission vorstehen, Hans Reich als Sprecher der Mitarbeiterseite ist sein Stellvertreter. Danach wird der Vorsitz auf die Mitarbeiterseite übergehen. Floß ging

in seiner kurzen Ansprache darauf ein, dass zunächst offene Themenfelder wie die Entgeltordnung der Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen bearbeitet werden müssten. Spannend werde die Amtszeit auch deshalb, weil der Dritte Weg nach den sogenannten Streikrechtsurteilen auf dem Prüfstand stehe und die künftige Einbindung der Gewerkschaften in die kirchlichen Tarifkommissionen einen wichtigen Diskussionspunkt darstelle.

### Arbeitsgruppen werden erst später eingesetzt

Die Bayerische Regional-KODA hat die Möglichkeit, Arbeitsgruppen einzusetzen, um Entscheidungen der Vollversammlung vorbereiten und vorberaten zu lassen. In der Vergangenheit gab es unter anderem Arbeitsgruppen zu den Themenfeldern „pastorale Dienste“, „Kindertagesstätten“, „Religionslehrkräfte“, „Soziales“, „Kirchenmusiker“, „Mesner“ und „Ordnungen“. Im September wurde nur eine der Arbeitsgruppen eingesetzt, nämlich die zur Überarbeitung der Bayerischen Regional-

KODA-Ordnung. Mittlerweile hat sich die Kommission darauf verständigt, zunächst folgende Arbeitsgruppen einzusetzen, um die anstehenden Themen im Vorgriff auf die nächsten Vollversammlungen vorberaten

zu können: KiTa-Personal, Religionslehrkräfte / Pastoral-Dienste, Kirchenmusiker / Mesner, Optimierung der KODA-Arbeit und Ordnungen.

Daneben hat die Mitarbeiterseite entspre-

chende eigene Arbeitskreise gebildet, um Beschlussempfehlungen im Vorfeld mitarbeiterseitig zu erarbeiten und intern vorzubereiten.

*Ludwig Utschneider*

## Zentral-KODA-Spitze spricht bayerisch!

### Dr. Joachim Eder zum Vorsitzenden der Zentral-KODA gewählt

Der aus der Diözese Passau stammende Pastoralreferent Dr. Joachim Eder wurde im November 2013 zum neuen Vorsitzenden der Zentral-KODA gewählt. Diese zentrale, alle (Erz-)Diözesen Deutschlands und die Caritas umfassende Kommission wirkt nach ihrer neuen Ordnung bei der Sicherung der Einheit und Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes in allen Diözesen und für alle der Kirche zugeordneten Einrichtungen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz mit. Sie ist ein mit je 21 Vertreterinnen und Vertretern von Dienstgebern und Dienstnehmern besetztes Gremium, dessen Delegierte aus dem verfasst-kirchlichen und dem Caritas-Bereich kommen. Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen sollen in einem bestimmten Rahmen auf kirchenspezifische Verhältnisse angepasst werden. Sollten zudem staatliche Gesetze Öffnungsklauseln vorsehen, kann die Zentral-KODA hier kirchenspezifische Vorgaben machen. Besonders hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang die freiwillige betriebliche Altersvorsorge, die durch Zentral-KODA-Beschluss für pflichtversicherte Beschäftigte sogar mit 13%-Zuschuss gefördert wird.

Eine maßgebliche Aufgabe in der Amtszeit von Eder wird die Neuaufstellung der Zentral-KODA sein. Künftig wird es unter dem Dach der Zentral-KODA zwei Gremien geben. Während die Zentrale Kommission weiterhin für die Umsetzung des Arbeitsvertragsrechts zuständig ist, wird der Arbeitsrechtsausschuss künftig vor allem den Informations- und Erfahrungsaustausch pflegen, den Kontakt mit politischen Gremien suchen sowie an innerkirchlichen Gesetzesvorhaben mitwirken.

Für Eder hat es höchste Priorität, dass die kirchlichen Rechtsträger die Grundordnung des kirchlichen Dienstes anwenden und unter das Kirchenarbeitsrecht fallen. Die Kirche muss sich mit allen ihren Rechtsträgern als Einheit darstellen, wenn sie in der Öffentlichkeit Kirchlichkeit leben will. Dies sieht er als seine Hauptaufgabe in den nächsten Monaten.

*Ludwig Utschneider / Dr. Joachim Eder*



Zentral-KODA-Vorsitzender Dr. Joachim Eder mit (von links) Johannes Hoppe und Johannes Reich, bayerische Mitarbeitervertreter in der Zentral-KODA.

*Foto: Ludwig Utschneider*

### Wichtige 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.

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

Mitarbeiterinnen sind von den Beschäftigten für 5 Jahre gewählt.

**Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte:** Arbeitsgruppe innerhalb der Bayerischen Regional-KODA, zuständig für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Deren Arbeitsvertragsrecht, insbesondere das Entgelt, orientiert sich an den Regelungen für Lehrkräfte des Freistaates Bayern im Beamtenverhältnis.

**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](http://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.

**Bei Fragen rund um das  
Tarifrecht – die Ansprech-  
partner für Ihre Diözese**

*Lehrkräfte an KIRCHLICHEN  
SCHULEN,  
zuständig für ganz Bayern*  
Arthur Langlois 0 90 81/2 90 19 93  
Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00

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

**Diözese Würzburg**  
Ralph Stapp 0 60 21/39 21 40  
Dorothea Weitz 09 31/38 66 57 10

**Diözese Eichstätt**  
Josef Glatt-Eipert 08 41/30 91 18  
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

**Diözese Regensburg**  
Regina Huber 09 41/7 65 41  
Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23

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

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

**Erzdiözese München und Freising**  
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**

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

**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.: 0 821/50 89 53-0 Fax: 0 821/50 89 53-19  
info@bayernkoda.de

Umsatzsteuer-ID: DE 12 75 111 72

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

**Redaktion**  
Dr. Joachim Eder, Josef Glatt-Eipert, Jo-  
hannes Hoppe, Hans Reich, Ralph Stapp,  
Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler,  
Dorothea Weitz, Robert Winter, Vertreter  
der Arbeitgeberseite: Tobias Rau. Unter  
Mitarbeit von: Martin Floß.

**Redaktionsleitung**  
Ludwig Utschneider (V.i.S.d.P.) und Man-  
fred Weidenthaler

**Satz und Foto:** Ludwig Utschneider

**Preis:** 10 Euro pro Jahr

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

**Beschäftigte, die den KODA Kompass  
kostenfrei im Rahmen ihres Arbeitsver-  
hältnisses persönlich zugesandt bekom-  
men, melden Adressänderungen und  
-berichtigungen nur ihrem Arbeitgeber.**

	Januar	Februar	März	April	Mai
Freitag					
Samstag					
Sonntag		1. Mariä Lichtmess			
Montag					
Dienstag					
Mittwoch	Neujahr**		Aschermittwoch		
Donnerstag					Tag der Arbeit**
Freitag					
Samstag					
Sonntag					1. Pfingst
Montag	2. Einschreibung des Heims**				2. Pfingst
Dienstag					
Mittwoch					
Donnerstag					
Freitag					
Samstag					
Sonntag				1. Palmsonntag	
Montag					
Dienstag					
Mittwoch					
Donnerstag				Gründonnerstag	2. Feiertag
Freitag				1. Karfreitag**	
Samstag				2. Karfreitag	
Sonntag				1. Ostermontag	
Montag				2. Ostermontag**	
Dienstag					
Mittwoch					
Donnerstag					
Freitag					
Samstag					
Sonntag					
Montag					
Dienstag					
Mittwoch					
Donnerstag					Christi Himmelfahrt**
Freitag					
Samstag					

**Mesner,  
Kirchenmusiker**

Arbeitszeit einfacher planen

Der neue Arbeitszeitkalender 2014 für Mesner und Mesnerinnen sowie Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen ist da. Er enthält Erläuterungen zum Feiertagsausgleich, festen freien Tag ... Unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de), Rubrik **Themen-ABC, Stichwort Mesner und Kirchenmusiker.**

**820 K Plus Aktion in  
die Verlängerung**

Die Bayerische Versicherungskammer bietet seit wenigen Monaten die neue Beihilfeversicherung 820 K Plus an. Die kirchlichen Beschäftigten erhielten ein entsprechendes Anschreiben, wonach für sie der Wechsel im Aktionszeitraum bis Ende Dezember 2013 ohne Gesundheitsprüfung möglich sei. Die Versicherungskammer hat diesen Aktionszeitraum nun bis Ende Januar 2014 verlängert.

Ludwig Utschneider

# Die 820 K Plus-Aktion wird verlängert.

## Aktionsverlängerung

Die gute Nachricht vorneweg. Die Einführungsaktion des Tarifs 820 K Plus – der neuen kirchlichen Höherversicherung – wird verlängert. Sie haben noch bis Ende Januar Zeit die verbesserten Leistungen (s. Tabelle) – ohne Gesundheitsprüfung – zu erhalten. Die Aufnahme erfolgt in jedem Fall rückwirkend zum 1.10.2013.

Die Aktion wurde verlängert, da die Anschreiben an die Kunden teilweise leicht verspätet verschickt wurden und in der Folge der Tarif 820 K Plus so großen Anklang fand, dass die Kunden auf die Bearbeitung – länger als gewohnt – warten mussten.

## Besondere Vorteile im Aktionszeitraum

- Für Kirchenmitarbeiter keine Gesundheitsprüfung
- Bereits im Tarif 820 K versicherte Angehörige keine Gesundheitsprüfung
- Bisher nichtversicherte Angehörige können zu erleichterten Bedingungen aufgenommen werden.

## Informationen zum Tarif 820 K Plus

Die letzte KODA Kompass-Ausgabe (Nummer 52) hat sich besonders mit der Beihilfe und dem neuen Tarif befasst.

Sollten Sie zum Tarif 820 K Plus keine Post erhalten haben oder Ihre Informationsunterlagen nochmals wünschen, fordern Sie diese bitte direkt bei der Versicherungskammer Bayern, Abteilung Betrieb Kirchen an. Die Rufnummer lautet (0 89) 21 60-85 05. Von Montag bis Freitag können Sie die Mitarbeiter von 8 bis 18 Uhr erreichen.

Weitere Informationen finden Sie auch im Internet unter [www.vkb.de/kirchen](http://www.vkb.de/kirchen).

## Mit dem Tarif 820 K Plus profitieren Sie von folgenden Leistungen

### Unser Leistungspaket\*

Krankenhaus	Zahnersatz	Heilpraktiker	Sehhilfen	Auslandsreise
Komfortable Unterbringung im Zweibettzimmer	Zahnersatz in Höhe von 40 % aus bis zu 7.500 €	Leistungen für Heilpraktiker	Für Brillen und Kontaktlinsen 200 € innerhalb von drei Kalenderjahren	Kosten für Behandlungen und Medikamente im Ausland für private und dienstliche Reisen
Behandlung durch den Chefarzt oder den Arzt Ihres Vertrauens	Implantate ohne gesonderte Indikationen	Ärzte für Naturheilverfahren und Osteopathie		Krankenrücktransport
Ersatzkrankenhaustagegeld und stationäre Psychotherapie und Psychosomatik	Bis zum Höchstsatz der Gebührenordnung	Insgesamt in Höhe von 50 % aus 1.500 € pro Kalenderjahr		

\* Bitte beachten: Rechtsverbindlich sind nur die Tarifbedingungen und die jeweils gültigen allgemeinen Versicherungsbedingungen. Versicherbar sind kirchliche Mitarbeiter im Rahmen des Gruppenversicherungsvertrages zwischen dem kirchlichen Dienstgeber und der Versicherungskammer Bayern.

# Besondere Auszeichnung für Christian Spannagl

Katholisches Schulwerk verleiht Preis „Generoso animo“ auch als Anerkennung für die Arbeit der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte

Im Rahmen der Herbstvollversammlung des Katholischen Schulwerks in Bayern Anfang November 2013 in Freising wurde Dr. Christian Spannagl, ehemaliger Mathematik- und Physiklehrer am Gymnasium der Armen Schulschwestern in München, für seine großen Verdienste um das kirchliche Arbeitsvertragsrecht der Lehrkräfte an den katholischen Schulen in Bayern geehrt. „Generoso animo“ wird der Preis genannt, was übersetzt für „hochherzigen Einsatz“ steht. Damit soll zum Ausdruck gebracht werden, dass sich der Preisträger in außerordentlicher Weise um das katholische Schulwesen in Bayern verdient gemacht hat.

Dieser herausragende Einsatz der letzten Jahrzehnte war es, der zur Ehrung von Spannagl führte. Als Quereinsteiger begann der promovierte Astronom seine Unterrichtstätigkeit in München. Früh schon brachte er sich in der Mitarbeitervertretung an seiner Schule ein, ehe er 1998 erstmalig in die Lehrerkommission der Bayerischen Regional-KODA gewählt wurde. Bis Sommer 2013 wirkte er couragiert dabei mit, das Arbeitsvertragsrecht für die Lehrkräfte auf eine einheitliche Basis zu stellen. Sein mit Nachdruck und Hartnäckigkeit verfolgtes großes Ziel, die Angleichung der bei der katholischen Kirche angestellten Lehrkräfte an die verbeamteten Lehrkräfte des Freistaats zu schaffen, konnte er aber leider nicht erreichen. Mit Leidenschaft brachte er stets vor, dass man als Kirche um die besten Lehrkräfte kämpfen müsse, damit die Schulen dauerhaft Bestand haben und ihren guten Ruf auch in der Zukunft behaupten könnten.

Kardinal Reinhard Marx würdigte in seiner Ansprache die Verdienste von Spannagl in der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte (StAGL). Gleicher Lohn für gleiche Arbeit sei aus Sicht des Kardinals mit Blick auf die Lehrkräfte ein wichtiges Ziel, das es umzusetzen gelte. Darüber hinaus lobte er Spannagls beharrliches und von großer Offenheit geprägtes Verhandlungsgeschick, das unter anderem zur Schaffung der

mittleren Führungsebene, der Ausrichtung der Bezahlung an der Beamtenbesoldung und zu einer Schärfung des kirchlichen Profils, nicht zuletzt im Zusammenhang mit den Beurteilungsrichtlinien, führte. Kardinal Marx schloss seine Laudatio mit den Worten: „Die berechtigte Sorge um den Erhalt der Qualität kirchlicher Schulen, die er jahrzehntelang erfahren und mitgestaltet hat, war seine Herzensangelegenheit. Für seinen kraftvollen Einsatz, seine selbstlose Hingabe, vor allem aber auch für sein integriertes Vorbild für seine Nachfolger wird Herr Dr. Christian Spannagl heute zu Recht mit dem „Generoso Animo“ ausgezeichnet.“ Spannagl selbst brach in seinen Dankesworten nochmals eine Lanze für die Eigenständigkeit des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts für Lehrkräfte. Die katholischen Schulen sieht er als Leuchttürme in der bayerischen Bildungslandschaft. Dort werde eine vorbildhafte Erziehungsgemeinschaft gelebt, die zu wesentlichen Teilen auf den Schultern der Lehrkräfte laste. Für diese müssten sich die Rahmenbedingungen weiter bessern. Das von Dr. Andreas Hatzung und Dr. Stefan Korta im Auftrag des Münchner Generalvikars Dr. Dr. Peter Beer erarbeitete Gesamtkonzept sei dafür

wegweisend gewesen. Leider konnte es bislang nur in Teilen umgesetzt werden. „Schon 1979 wies Ministerialdirektor Dr. Böck gegenüber dem damaligen Münchner Erzbischof Kardinal Josef Ratzinger darauf hin, dass viele gute Lehrkräfte nur kurz an den kirchlichen Schulen bleiben und meist rasch zum Staat wechseln. Das ist auch heute noch eine Bürde für unsere Schulen, und diese Entwicklung gilt es endlich zu stoppen,“ so Spannagl in seiner Rede. Er appellierte an die Verantwortlichen in den bayerischen Bistümern, dies nicht aus dem Auge zu verlieren. Jetzt sei es an der Zeit, die Leuchttürme in der kirchlichen Schullandschaft durch ein attraktives Arbeitsvertragsrecht zu befeuern, damit von Neuem Lehrkräfte für unsere Bildungseinrichtungen begeistert werden. Dafür brauche es aber auch weiterhin eine Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte, die bei aller Anbindung an die Bayerische Regional-KODA ihren Rest an Selbstständigkeit bewahrt, so Spannagl. Diese Arbeitsgruppe habe in der Vergangenheit trotz schwieriger Rahmenbedingungen gute Arbeit geleistet und die Dienstgemeinschaft gelebt. Aus seiner Sicht wird nur eine starke StAGL den Kraftakt stemmen und Verbesserungen für die Lehrkräfte erreichen.

Ludwig Utschneider



Große Auszeichnung für eine große Lehrerpersönlichkeit – Dr. Christian Spannagl (zweiter von rechts) bei der Verleihung des „Generoso animo“ mit Kardinal Reinhard Marx sowie Weihbischof Dr. Dr. Anton Losinger (rechts) und Dr. Andreas Hatzung, Direktor des Katholischen Schulwerks in Bayern (links).

Foto: Tezzele/ ksw