



Informationen des Vorstands

für die Mitglieder
der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen in der
Erzdiözese München und Freising



Büro:
Schrammerstr. 3/V
80333 München
Tel.: 089/2137 1746
Fax: 089/2137 1758

Vorsitzende:
Charlotte Hermann
St. Michaelsbund
Herzog-Wilhelm-Str. 5
80331 München
Tel. 089 / 27 30 840

DiAG-Info 20

November 2008

diag-mav-a@ordinariat-
muenchen.de

[http://www.erzbistum-
muenchen.de/diag-mav-a/](http://www.erzbistum-
muenchen.de/diag-mav-a/)

Redaktion Klaus Hinkelmann

INHALT

KIRCHLICHER GERICHTSHOF KASSIERT URTEIL
BERATUNG DURCH MAV ERLAUBT!
§ 1B MAVO: EINRICHTUNGSÜBERGREIFENDE MAV
DEM GLAUBEN ZUKUNFT GEBEN UND DIE MITAR-
BIETER/-INNEN?

STICHWORT PLEGEZEIT
STICHWORT ARBEITSUNFÄHIGKEIT / KRANKHEIT
RS: MITTLERE FÜHRUNGSEBENE
PFARREIEN: MENSCHEN MIT BEHINDERUNG
KINDERGARTEN: FÜHRUNGSZEUGNIS? NICH OHNE MAV!

**Ein Satz mit ‚X‘ -
Es wird doch nix**



Oder: Zu früh gefreut

Klargestellt:

**Beratung durch MAVen
ist keine (unzulässige)
„Rechtsdienstleistung“**



An dieser Stelle hatten wir gejubelt wegen
eines Urteils des Kirchlichen Arbeitsgerichts
Freiburg.

Es hatte progressiv entschieden, dass auch MAV-
Mitglieder in Teilzeit Anspruch auf vollen Zeitausgleich
haben sollten, wenn sie MAV-Schulungen besuchen.
Also nicht nur die Zeit ersetzt bekommen, die sie sonst
arbeiten müssten.

Dieses MAV-freundliche Urteil hat nun der
Kirchliche Arbeitsgerichtshof in Bonn kas-
siert. Anders als weltliche Arbeitsgerichte
dürfen kirchliche nicht kreativ Gesetzeslück-
en füllen. Die Freiburger hatten eine EU-
Norm auch für die MAVO als verbindliche
Vorgabe genommen. Bonn hat nun ent-
schieden, dass es den Bischöfen vorbehalten
sei, die Dinge klarzustellen.

Man darf gespannt sein, wie lange der Ver-
band der Diözesen dafür braucht

„Rechtsdienstleistung ist nicht ...
die Erörterung der die Arbeitnehmerinnen
und Arbeitnehmer berührenden Rechtsfra-
gen mit ihren in den Betrieben gewählten
Interessenvertretungen, soweit ein Zusam-
menhang zu den Aufgaben dieser Vertre-
tungen besteht.“ § 2 Abs. 3 Ziff.3 RDG



**M.a.W.: Eine MAV darf Kolleginnen
und Kollegen beraten, ohne dass
Rechtsanwälte unerlaubte Rechtsbe-
ratung /-dienstleistung reklamieren
und Stress machen können.**

Für einen Überblick:

[http://de.wikipedia.org/wiki/Rechtsdienstleistungs-
gesetz](http://de.wikipedia.org/wiki/Rechtsdienstleistungs-
gesetz)

**Definitiv letzte Info, knapp vor der
Mitgliederversammlung
Donnerstag, 4. Dez. 2008**

TERMINE



1.

DIAG-MITGLIEDERVERSAMMLUNG

**Donnerstag, 4. Dezember 08
9 Uhr bis 17 Uhr
Piuskolleg**

2.

MAV-WAHLEN 2009

**Die bayerischen DiAGen schlagen den 29. April vor
Möglich ist die Zeit vom 1. März bis 30. Juni 2009**

3.

DIAG-MITGLIEDER- TEILVERSAMMLUNGEN 2009

Schul-MAVen

19.03.2009

Voraussichtlich wieder Theresia-Gerhardinger-RS

Pfarr-MAVen

Mögliche Termine

12.03.2009 # 26.03.2009 # 02.04.2009

123 Delegierte

Das Zukunftsforum mit 123 Delegierten hat getagt und die Zeitungen waren voll davon. Manche haben wohl zum ersten Mal realisiert, in welchem Umfang Veränderungen für die Erzdiözese anstehen.

Werden „wir“ gehört?

Da kann die Frage aufkommen: Werden „wir“ eigentlich gehört? Klar: ‚Ich‘ werde nicht gefragt und nicht gehört, und ‚du‘ ebenso wenig. Aber ‚wir‘ werden doch gehört - irgendwie und mittelbar.

Das Forum selbst, die Delegierten repräsentieren auf gewisse Weise die Erzdiözese. Jedenfalls stehen sie nicht für sich selbst, sondern stehen unter dem Anspruch, auch für andere zu handeln. Selbst wenn man sich über die Zusammensetzung wundern mag - über die Übermacht der Priester. Über den Mangel an jungen Leuten. In einem bestimmten Verständnis sind „wir“ als Kirchenmitglieder und Gläubige durchaus in Freising mit vertreten.

„Schleichweg“ nach Freising

Das Forum kennt noch einen mittelbaren Weg: Prozesse der Meinungsbildung in den Pfarreien, deren Ergebnisse oder Anregungen der Konferenz zu mailen sind und die in die Beratungen dort eingespeist werden.

Genau so kann jede/r Einzelne ihre oder seine Ideen und Anmerkungen beisteuern. Warum also nicht auch die Mitarbeitervertretungen.

Es ist nicht zu übersehen: Als Mitarbeiter und erst recht als deren gewählte Vertretung kommen wir nicht vor in dem Konzept Zukunftsforum, jedenfalls nicht ausdrücklich

oder unmittelbar.

Wie immer die Neubestimmung der Pastoral und die Neuorganisation der Erzdiözese beschlossen werden wird: Hinsichtlich der Umsetzung bedarf es der Rückkoppelung mit den Ressourcen und d.h. vor allem mit dem Personal, den Beschäftigten – bekanntlich das wertvollste Kapital der Einrichtungen.

Die Beschäftigten werden in jedem Fall Betroffene sein - als Gläubige, aber auch als diejenigen, die die Entwicklungen mit umzusetzen haben oder auch davon ausgeschlossen werden - und wären gerne Handelnde, hätten es sehr begrüßt, frühzeitig in die entsprechenden Prozesse eingebunden zu sein.

Als Mitarbeiter-Vertretung kommen wir nicht vor

So wie es ist, bleibt nur der Aufruf an die MAVen, die Möglichkeiten zu nutzen, die das Forum anbietet. Mitarbeitervertretungen mögen nicht ausdrücklich gemeint sein - aber sie sind auf keinen Fall gehindert, sich in den Meinungsbildungsprozess einzuklinken und einzumischen - sei es in den Gremien der Pfarrei oder auch eigenständig als Vertretung der Beschäftigten vor Ort.

Ansonsten gilt es, die anstehenden Änderungen so früh als möglich zur Kenntnis zu nehmen und ggf. schon Kontakt mit den Beschäftigten der Nachbarschaft aufzunehmen, z.B. wegen einer einrichtungsübergreifenden MAV im Sinne des § 1b MAVO. Der Vorstand der DiAG wird mit Rat und Tat die Prozesse der Veränderung begleiten.



Stichwort: Pflegezeit

Das neue Pflegezeitgesetz schafft neue Möglichkeiten - aber die bisherigen Regelungen des alten wie neuen ABD können und konnten sich durchaus sehen lassen. N.B.: Pflege ist zu unterscheiden von der allg. Krankenbetreuung.

Pflegezeitgesetz: (unbezahlte) Freistellung für zehn Tage

In akuten Fällen, wenn die **Pflegesituation** plötzlich eintritt, können Beschäftigte sich ganz unbürokratisch zehn Tage von ihrer Arbeit freistellen lassen, um für einen Angehörigen eine Pflege zu organisieren. Diese Freistellung ist an einfache Bedingungen geknüpft:

- ✓ Der Arbeitgeber kann in der Regel nicht ablehnen.
- ✓ Ein ärztliches Attest über die **Pflegebedürftigkeit** des Angehörigen reicht aus. Pflegestufe ist nicht erforderlich!
- ✓ Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung laufen unverändert weiter.
- ✓ Der Anspruch besteht unabhängig von der Betriebsgröße.



→ Das PflegeZG selbst sagt nichts zur Frage der Lohnfortzahlung. Doch § 29 ABD erfasst diese Freistellung nicht. Folglich gibt es keine Lohnfortzahlung.

6 Monate Pflegezeit, unbezahlt mit Kündigungsschutz

Wer sich entschließt, die Pflege des Angehörigen selbst zu übernehmen, kann sich bis zu sechs Monaten freistellen lassen. Ab dem Zeitpunkt, an dem man den Antrag beim Arbeitgeber gestellt hat, genießt der Arbeitnehmer Kündigungsschutz. Dieses Recht hat jeder Arbeitnehmer in einem größeren Betrieb, sogar Mitarbeiter während der Probezeit.

Die Voraussetzungen für die sechsmonatige Freistellung sind höher als bei der Freistellung für 10 Tage:

- ◆ Der Betrieb muss mehr als 15 Mitarbeiter beschäftigen
- ◆ Die Freistellung muss zehn Arbeitstage vorher schriftlich angekündigt werden
- ◆ Der Angehörige muss mindestens Pflegestufe 1 haben. Zu Beginn der Pflegezeit muss also die Pflegebedürftigkeit schon feststehen
- ◆ Der Arbeitnehmer muss sich selbst krankenversichern. Zuschüsse kann man von der Pflegekasse bekommen. Verheiratete können sich in der Krankenversicherung des Ehepartners kostenfrei mitversichern, wenn sie gesetzlich versichert sind.
- ◆ Die Arbeitslosen- sowie die Rentenversicherung laufen weiter. Beiträge für die Rentenversicherung werden – auf Antrag! – in der Pflegezeit von der Pflegeversicherung des Angehörigen gezahlt.

ABD: (unbezahlter) Sonderurlaub nach § 28 Abs. 2

- ◆ Bis zu 5 Jahre und auf Antrag auch länger
- ◆ kein Anspruch auf den ursprünglichen Arbeitsplatz.

Teilzeit gem. § 11

- ◆ namentlich zur Kinderbetreuung oder
- ◆ zur Pflege Angehöriger

Wer aus diesen Gründen in Teilzeit gegangen ist, „soll“ später bevorzugt werden, wenn er oder sie wieder Vollzeit arbeiten will – besser ist es jedoch, diese Option vertraglich festzulegen.

„Kinderkrankengeld“

Weitgehende Freistellungsansprüche – 10/20 Tage je Kind, max. 25/50 Tage im Jahr – bestehen nach dem Sozial-gesetzbuch V § 45 zur Pflege von Kindern unter 12 Jahren.

Die gesetzlichen Kassen zahlen für diese Freistellungen „Kinderkrankengeld“.

Besteht kein Anspruch auf Kinderkrankengeld, besteht tariflicher Anspruch nach ABD auf 4 Tage Entgeltfortzahlung. (quelle: kodakomass)



Stichwort: Krankheit - Arbeitsunfähigkeit

Fristen, die man im Falle einer Krankheit kennen sollte

Bei jeder Krankheit beginnt beim Arbeitgeber und in der Regel auch bei der Krankenversicherung, eine Uhr zu laufen'. Auch wenn wir meistens nichts davon merken oder es nicht so wahrnehmen.



78 Wochen

Nach 78 Wochen derselben Krankheit innerhalb von drei Jahren stellt die Krankenkasse die Zahlung des Krankengeldes ein, die Erwerbsunfähigkeitsrente (EU-Rente) ist zu beantragen. (M.a.W.: man muss die Hälfte der Zeit wegen derselben Krankheit arbeitsunfähig gewesen sein)

01. Tag:

Unverzüglich krank melden und die voraussichtliche Dauer mitteilen

04. Tag:

Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) muss dem Dienstgeber vorliegen – so die Regel. Aber: Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen.

42./43. Tag:

Nach 6 Wochen bzw 42 Tagem gibt es keine Gehaltszahlung mehr, sondern Krankengeld. Gleichwohl: weiterhin Krankmeldungen beim Dienstgeber einreichen!

Krankengeld bei den gesetzlich bzw. Krankentagegeld bei den privat Versicherten löst die Gehaltszahlung nicht ,nahtlos' ab, weil es erst beantragt werden muss und nur für die Zeit der jeweils bescheinigten Arbeitsunfähigkeit ausbezahlt wird . D. h.: Man steht sozusagen plötzlich erst einmal ohne Geld da. Die Konsequenz: Ein Monatsnetto sollte als Reserve auf dem Konto liegen!

39. Woche:

Die Aufzahlung des Dienstgebers zum Krankengeld endet

Obacht! Es ist vorgekommen, dass die Ankündigung der Krankenkasse, dass EU-Rente ansteht, sehr kurzfristig gekommen ist.

Zu beachten:

Entgeltumwandlung oder auch vermögenswirksame Leistungen des Dienstgebers sind an die Zahlung von Lohn (= Entgelt) gebunden. Krankengeld ist aber Lohnersatz!

Übrigens:

Meistens werden *Krankheit* und *Arbeitsunfähigkeit* gleichbedeutend (synonym) verwendet und verstanden.

Ganz richtig ist das nicht – ich kann arbeitsunfähig sein (nicht imstande, meiner Arbeit nachzukommen), ohne im Sinne der Definition ‚krank‘ zu sein.

Einführung der ‚mittleren Führungsebene‘ an Realschulen



Die ‚Lehrer-KODA‘ hat für Realschulen eine mittlere Führungsebene eingeführt. Strukturell bedeutet sie eine Anpassung an die Veränderungen an den Schulen. Zum anderen stellt die ‚mittlere Führungsebene‘ erstmals eine Aufstiegsmöglichkeit für Realschullehrer dar.

Probephase

Die Probephase läuft seit Beginn des Schuljahres, deshalb hier ein Zwischenbericht, natürlich ohne Anspruch auf Vollständigkeit!

Der Rahmen wurde weit gesteckt:

- ♣ eine Einführung ist möglich bis 2013
- ♣ die Personenzahl pro Schule ist nur durch eine Obergrenze festgelegt
- ♣ das Auswahlverfahren obliegt der Schulleitung
- ♣ die Aufgabenbereiche können entsprechend der Bedürfnisse der Schule gestaltet werden
- ♣ die Gehaltszulage kann eine Höhe bis zur Differenz auf Gehaltsstufe A14 erreichen
- ♣ die Stundenermäßigung kann bis zu 4 Stunden gehen
- ♣ die Aufgabe wird zur Erprobung für ein Jahr übertragen und kann dann maximal bis 2013 verlängert werden

Umfrage bei den Schul-MAVen

Antworten auf unsere Umfrage Ende letzten Schuljahres zeigen dem entsprechend unterschiedliche Modelle an den Schulen, nur zum Teil in Zusammenarbeit mit der MAV vor Ort.

- ♣ Vielfach wurden die Aufgabenbereiche der Teams fächerorientiert in Gesellschaftswissenschaften, Naturwissenschaften und musische Fächer aufgeteilt. Hierbei scheint eine Überschneidung von Fachbetreuung und Teamleitung unvermeidbar.
- ♣ Diese vorhersehbare Problem versucht man an woanders zu vermeiden. Die Aufgaben von Fachbetreuung und Teamleitung wurden genau festgelegt.

Der Schwerpunkt der Teamleitung ist die Beratung und Betreuung der Teammitglieder im pädagogischen Bereich.

Beide Modelle sehen Mitarbeit im Aufgabenbereich der Schulleitung vor.

Es gibt aber auch Schulen, an denen die mittlere Führungsebene noch nicht eingeführt wurde, weil die Schulleitung noch abwartet oder weil sich das Kollegium dagegen entschieden hat.

Die Schulleitungen der diözesanen Schulen werden vom Schulwerk unterstützt.

Wir können unsere Erfahrungen bei der Mitgliederversammlung am 4. Dezember austauschen. Es wird sicher spannend!

Für Menschen mit Behinderungen in den Pfarreien



Das Sozialgesetzbuch (SGB) IX – Schwerbehindertenrecht – fordert von Arbeitgebern eine betriebliche Prävention und ein betriebliches Eingliederungsmanagement.

Ziel dieser Prävention ist es, Schwierigkeiten bei der Beschäftigung schwer behinderter Menschen erst gar nicht entstehen zu lassen oder frühzeitig zu beseitigen.

Bei erkennbaren personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, die das Arbeitsverhältnis gefährden können, ist deshalb nach vorheriger Zustimmung des / der Betroffenen eine rechtzeitige Einbeziehung des Zentrums Bayern Familie und Soziales, Integrationsamt, erforderlich.

Sofern eine Mitarbeitervertretung besteht, ist diese einzubeziehen. Des Weiteren kann in diesen Fällen von den Kirchenstiftungen die Schwerbehindertenvertretung des Erzb. Ordinariats München zusätzlich hinzugezogen werden.

Während die Schwerbehindertenvertretung für die bei den Kirchenstiftungen direkt Beschäftigten ‚nur beratend‘ hinzugezogen werden kann, ist sie **für die Gemeinde- und Pastoralreferenten unmittelbar zuständig**, weil diese bekanntlich beim Erzbischöflichen Ordinariat angestellt sind.

Die Schwerbehindertenvertreterin des Erzbischöflichen Ordinariats München, Frau Carola Bielmeier, ist i.d.R. mittwochs und donnerstags persönlich, ansonsten via Sekretariat unter der Tel. (0 89) 21 37-1586 zu erreichen.

Email cbielmeier@ordinariat-muenchen.de

Führungszeugnisse — Nicht ohne MAV- Beteiligung

Menschen, die wegen Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung oder Misshandlung Schutzbefehlener verurteilt worden sind, haben in der Kinder- und Jugendarbeit nichts verloren.

Um das sicher zu stellen, hat die Kirchenstiftungsaufsicht eine „Regelung“ ins IntraNet gestellt, der zufolge Erzieher/-innen usw. Führungszeugnisse vorzulegen haben.

Wenn und wo Pfarreien dieser Regelung mir nichts, dir nichts folgen und tatsächlich Führungszeugnisse verlangen (wollen), haben sie die MAV ihrer Einrichtung zu beteiligen.

Die Vorlage von Führungszeugnissen greift ein in die **Ordnung der Einrichtung** - und das unterliegt der Anhörung und Mitberatung nach § 29 Abs. 1 Ziff. 3 MAVO.

Und wenn die Verfahren zur Anhörung und Mitberatung nicht eingehalten werden oder wurden, liegt ein Verstoß gegen die MAVO vor, der vom Kirchlichen Arbeitsgericht geahndet werden kann.

Die Problematik der Führungszeugnisse liegt darin, dass der Dienstgeber ggf. mehr erfährt, als er muss und als ihn angeht. Zu vermeiden ist dies z.B., indem das Zeugnis einem Treuhänder zugeht, der nur das Ergebnis weitergibt.



Standpunkt des Vorstands

Die Kirchenstiftungsaufsicht hat ein lebhaftes Interesse, in der ED nach einheitlichen Standards zu verfahren, allerdings kann dieses „Interesse“ nicht rechtfertigen, bischöfliches Gesetz – die MAVO – auszuhebeln oder zu unterlaufen. Die ‚Regelung‘ kann nur ein Vorschlag sein, der in den Einrichtungen auch anders ausgehandelt werden kann!

http://arboe.ordinariatmuenchen.de/fileadmin/Mit_EFK/Mitteilungen/2008-02-11_Mitteilung.pdf
http://arboe.ordinariatmuenchen.de/fileadmin/Mit_EFK/Mitteilungen/2008-02-11_Umsetzung_Schutzauftrag__8a_SGB_VIII_-1.pdf
http://arboe.ordinariat-muenchen.de/fileadmin/Mit_EFK/Mitteilungen/2008-02-11_Regelung__72a_SGB_VIII_V_2008.0.pdf



DiAG-A Vorstand

**Vorstand und Mitglieder-
versammlung sind die
Organe der Diözesanen
Arbeitsgemeinschaft der
Mitarbeitervertretungen**

Schrammerstraße 3 ZiNr. 520
80333 München

Telefon 089/2137 1746

Telefax 089/2137 1758

Diag-mav-a@ordinariat-muenchen.de

Sekretariat Sieglinde Niedermeier

089/2137-1586

Mo-Fr. 8 Uhr bis 12 Uhr

Persönliche Ersatzmitglieder

Charlotte Hermann Vorsitzende

p & d: 089 / 27 30 840 HermannCharlotte@aol.com

Bereich: *Sonstige kirchliche Rechtsträger* (St. Michaelsbund)

Klaus Hinkelmann Stv. Vorsitzender

d: 089 / 21371480 KHinkelmann@ordinariat-muenchen.de

Bereich: *Erzbischöfliches Ordinariat München*

Ludwig Utschneider

p: Tel: 08822/92 27 90 Fax : */ 94 93 00

d: 08851 1813 00 Fax d: */ 18 13 01

ludwig.utschneider@t-online.de

Bereich: *Diözesane Schulen* (MRS Schlehdorf)

Renate Morawietz

p: 08638 / 88 05 28

d: 089 / 30 00 89 30 (mittwochs ganztags)

renate-morawietz@t-online.de

Bereich: *Pfarrkirchenstiftungen* (München -St. Sebastian)

Renate Arnold

p: 089 / 33 32 74/Fax

d: 08122 / 95 90 60

renate.m.th.arnold@t-online.de

ohne feste Bereichsbindung: (MRS Erding)

[Ilse Martina Schmidberger (Landesstelle der KLJB Bayern)

d: 089 / 17 86 51 11p: 089 / 17 59 63

i.schmidberger@kljb-bayern.de]

[Eleonore Pucher p: 08254/1013

d:08138/92828 E.Pucher@web.de]

[Maria Deuschl-Beck p: 08821 / 25 91 (St. Irmengard RS GAP)

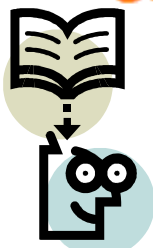
d: 08821 / 55 414 M.Deuschl-Beck@t-online.de]

[Christine Gerum, p: 089/8593272 d: 089/89568836 (Mo-Do,

8:00-13:00 Uhr, st-elisabeth-planegg@erzbistum-muenchen.de]

[Günther Popella (Pater-Rupert-Mayer-Gymnasium)

p: 089 / 35 95 441 d: 089 / 74 42 60]



Schwarzarbeit Ordentliche Kündigung

Berechnung nach Steuerklasse VI

Bei illegalen Beschäftigungsverhältnissen kann die Deutsche Rentenversicherung Sozialversicherungsbeiträge auf der Grundlage einer fiktiven Nettolohnvereinbarung nach erheben. Grundlage der nach zu entrichtenden Sozialversicherungsbeiträge sind die Einnahmen des Beschäftigten einschließlich der darauf entfallenden Steuern. Weil keine Steuerkarte vorliegt, ist die hinzuzurechnende Lohnsteuer nach Steuerklasse VI zu berechnen.

Anderweitiger Einsatz geht vor

Eine ordentliche Beendigungskündigung ist unverhältnismäßig, wenn die Möglichkeit besteht, den Arbeitnehmer auf einem anderen freien Arbeitsplatz gegebenenfalls auch zu schlechteren Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen.

Die Weiterbeschäftigungsmöglichkeit muss für den Arbeitnehmer geeignet sein. Der Arbeitnehmer muss unter Berücksichtigung angemessener Einarbeitungszeiten den Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes entsprechen.

Der Arbeitgeber kann sich nicht darauf berufen, ein freier Arbeitsplatz sei bereits vor dem Kündigungszeitpunkt besetzt worden, wenn bei der Neubesetzung der Stelle der Wegfall des Arbeitsplatzes des gekündigten Arbeitnehmers schon feststand.