

# Arbeitgeber lehnen Kinderzuschlag ab

## KODA-Mitarbeiterseite leitet Vermittlungsverfahren ein

Nach 2 Jahren Verhandlungen kam es am 14. Februar zur entscheidenden Abstimmung. Durch die Übernahme der Tarifreform des öffentlichen Dienstes war für neu geborene Kinder der Kinderzuschlag von 90,57 Euro pro Monat weggefallen. Das Geld wird im öffentlichen

Dienst zur Aufstockung des neuen „Leistungstopfes“ verwendet. Die KODA-Mitarbeiterseite hatte gefordert, dieses Geld bei den Familien zu lassen und eine „kirchliche Kinderkomponente“ zu gewähren.

Die Arbeitgeberseite lehnt dies ab. Die KODA-Mitarbeiterseite hat jetzt als letz-

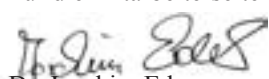
te Möglichkeit den Vermittlungsausschuss der Bayerischen Regional-KODA angerufen. Unter Leitung eines neutralen Richters wird der Ausschuss versuchen, doch noch eine Einigung zu ermöglichen, und einen Vermittlungsvorschlag machen. Mit einem Ergebnis ist im Mai zu rechnen.

### Die Mitarbeiterperspektive

Gute Gründe für die Beibehaltung des Kinderzuschlags

- Im öffentlichen Dienst werden die bislang für den Kinderanteil verwendeten Gelder in den Leistungstopf geschoben. Wir fordern: Lasst das Geld den Familien!
- Nach Berechnungen von Gewerkschaftern bekommen Familien mit 2 Kindern im neuen TVöD-System bis zu 13,1 % weniger. Ledige gewinnen hinzu. Ein Kinderzuschlag könnten die Verluste zumindest mildern.
- Kirchlicher Dienst ist mehr als ein Job; Solidarität und Fürsorge müssen auch in einem „modernen“ Kirchendienst Platz haben.
- Dienstgemeinschaft funktioniert auf Gegenseitigkeit. Den Forderungen der Dienstgeber, wie Streikverbot und Loyalitätsobliegenheiten, muss eine soziale Verantwortung entsprechen.
- Die Kinderkomponente würde den Arbeitgebern nichts kosten. Es ist für uns nicht nachvollziehbar, warum sie finanzielle Familienförderung sogar dann ablehnen, wenn sie ihnen nichts kostet.
- Leistungsbezahlung und Kinderzuschlag sind vereinbar. Nur ein Teil des Leistungstopfs würde benötigt. Sollten die Kinderzahlen wider Erwarten steigen, hat die Mitarbeiterseite angeboten, die Ausgaben auf maximal 30 % des Leistungstopfs zu begrenzen.
- Nahezu jede Woche ist von neuen Forderungen der Kirchenleitungen nach mehr Geld für Familien zu lesen. Wir fragen, warum die Kirche in ihrem eigenen Bereich nicht mit gutem Beispiel vorangehen will?
- Aus dem kirchlichen Gesetzbuch, dem CIC, geht hervor, dass die familiäre Situation bei der Entlohnung kirchlicher Mitarbeiter zu berücksichtigen ist. Wie passt das zur Ablehnung der Kinderkomponente?
- Immer wieder wurde argumentiert, eine Kinderkomponente sei verwaltungstechnisch schwer umsetzbar. Jahrzehntlang funktionierte die Auszahlung der Kinderanteile reibungslos, warum sollte das heute nicht mehr gehen?
- Auch haushaltstechnisch sei ein Kinderzuschlag ein großes Problem, weil dann Mitarbeiter je nach Kinderzahl ein verschiedenes Einkommen haben. Wir können das nicht nachvollziehen; Mitarbeiter haben ohnehin unterschiedliche Einkommen, so verdienen Ältere mehr als Berufsanfänger.
- Die Lehrkräfte an den katholischen Schulen erhalten weiterhin eine Kinderkomponente, ebenso die Mitarbeiter im Bereich der AVR der Evangelischen Kirche Deutschlands – es geht also. Man muss nur wollen.

Für die Mitarbeiterseite

  
Dr. Joachim Eder



### Die Arbeitgeberperspektive

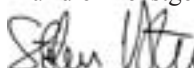
Keine Einigkeit bei Kinderzulage

Die Dienstgeberseite teilt das Anliegen der Mitarbeiterseite, Familien mit Kindern wirksam zu unterstützen, lehnt aber das vorgelegte Konzept besonders aus folgenden Gründen ab:

1. Das kirchliche Arbeitsvertragsrecht soll – darüber besteht Einigkeit – demjenigen des öffentlichen Dienstes entsprechen. Deshalb wurden von Dienstgeber- und Mitarbeiterseite einvernehmlich zum 1.10.2005 die Bestimmungen des TVöD ins ABD übernommen. Damit war die Abschaffung der bisherigen Kinderzulage verbunden.
2. Neu eingeführt wurde ein leistungsorientierter Entgeltbestandteil. Wie dieses sogenannte Leistungsentgelt im kirchlichen Dienst umgesetzt werden kann und soll, ist bislang unklar. Deshalb hält es die Dienstgeberseite nicht für vertretbar, vorab einen Teil dieses Geldes anderweitig zu verwenden.
3. Durch die Umwidmung eines Teils des Leistungsentgelts kann bei Mitarbeitern, die keine Kinder haben, der Eindruck entstehen, ihre dienstliche Leistung sei weniger wert. Die Dienstgebervertreter befürchten, dass der Wert und die Bedeutung von Familie und Kindern mit der Beurteilung dienstlicher Leistung vermischt oder gar miteinander verrechnet werden.
4. Die Kinderzulage ist bei vielen kirchlichen Anstellungsträgern nicht umsetzbar. Ohne einen diözesanen Finanzausgleich werden zum Beispiel Kirchenstiftungen, deren Beschäftigte viele Kinder haben, zusätzlich belastet. Sollten die zur Verfügung stehenden Finanzmittel des Leistungsentgelts nicht ausreichen, müsste der Anteil der Kinderzulage, um den Finanzrahmen nicht zu sprengen, so weit gesenkt werden, dass eine sinnvolle Unterstützung nicht mehr gesichert wäre. Bei einem Finanzausgleich auf diözesaner Ebene müsste jeder Arbeitgeber einen anteiligen Betrag abführen. Dazu bedürfte es einer Entscheidung zum Beispiel der einzelnen Kirchenverwaltungen. Die KODA kann das nicht selbst veranlassen.

Die Dienstgebervertreter halten daher die vorgeschlagene Kinderzulage für nicht vertretbar. Die Diözesen haben parallel zum Beratungsprozess über die Kinderkomponente Grundlagen für ein Konzept zur effektiven Unterstützung von Familien mit Kindern erarbeitet und werden dieses weiter verfolgen.

Für die Dienstgeberseite

  
Dr. Stefan Korta