

Lohnsteigerungen nach Tarifreform gesichert

Vergleichbarkeit zum Öffentlichen Dienst bleibt – Urlaubsgeld in höheren Vergütungsgruppen ausgesetzt

Die katholische Kirche in Bayern wird auch nach der Reform des öffentlichen Dienstes gleiche Gehälter wie Staat und Kommunen zahlen. Im Gegenzug wird 2004 das Urlaubsgeld in den höheren Vergütungsgruppen ausgesetzt.

Darauf verständigten sich Dienstgeber- und DienstnehmervertreterInnen in der kirchlichen Tarifkommission, der Bayerischen Regional-KODA. Die 6monatigen Verhandlungen gestalteten sich angesichts der Finanzsituation der Bistümer extrem schwierig. Die Dienstgeber hatten ursprünglich eine dauerhafte Absenkung des Gehaltsniveaus gefordert.

Wichtigster Beschluss seit 1995

Beide Seiten zeigten sich erleichtert, dass ein langwieriger Konflikt in den Einrichtungen vermieden wurde.

Dr. Eder, Sprecher der Mitarbeiterseite, erklärte: „Wir haben das Tarifrecht der Zukunft auf sichere Beine gestellt. Dies ist der wichtigste KODA-Beschluss seit der Einführung des kircheneigenen Tarifrechts ABD im Jahr 1995. Wir haben erreicht, dass die Kolleginnen und Kollegen auch in den kommenden Jahren nicht von der allgemeinen Entwicklung der Gehälter und Arbeitsbedingungen abgekoppelt werden. Einmaliger Einschnitt beim Urlaubsgeld ist ein vertretbarer Preis für diese langfristige Sicherheit.“

Voraussichtlich im Februar 2005 wird der vollkommen neue „Tarifvertrag des öf-

fentlichen Dienstes“ TVöD im Bereich des öffentlichen Dienstes in Kraft treten. Der alte Tarifvertrag BAT, der jetzt Grundlage des kirchlichen Tarifrechts ist, existiert dann nicht mehr. Die Regelungen des TVöD 2005 werden, so der KODA-Beschluss, automa-



Erleichterung nach 6 Monaten Tarifstreit. Verhandlungsführer Dr. Eder, Dienstnehmer- und Schulrat Rückl, Dienstgeberseite. Foto: KODA Kompass

tisch Teil des kirchlichen Tarifrechts, des ABD. Das gilt für die künftigen Gehaltstabellen ebenso wie für die Regelungen zum Erholungsurlaub oder zur Arbeitszeit.

Übernahme künftiger Gehaltserhöhungen sicher

Die jährlichen Gehaltserhöhungen des öffentlichen Dienstes gelten weiterhin automatisch auch für kirchliche MitarbeiterInnen (sogenannte Tarifautomatik), außer die KODA würde anderes beschließen. Damit wurde die zentrale Forderung der Dienstnehmerseite erfüllt, eine Abkoppelung von

den Gehaltssteigerungen im öffentlichen Dienst wird es nicht geben. Bei späteren Änderungen des TVöD, die nicht unter die Automatik fallen, muss eine Übernahme – wie schon bislang – jeweils von der KODA beschlossen werden.

Kirchliche Regelungen werden angepasst

Viele Regelungen im ABD weichen vom öffentlichen Dienst ab. Dies gilt für die Anerkennung von Beschäftigungszeiten, die Regelung über Nebenbeschäftigungen und Arbeitsbefreiungen, für den Anspruch auf Beihilfe Vor allem gibt es eine ganze Reihe von berufsspezifischen Ordnungen, für MitarbeiterInnen in Kindertagesstätten, MesnerInnen, KirchenmusikerInnen, PfarrsekretärInnen, pastorale MitarbeiterInnen und ReligionslehrerInnen....

Diese besonderen kirchlichen Regelungen werden bis Ende 2005 überprüft und an das neue Tarifsystem angepasst. Dabei gilt das Prinzip der Kostenneutralität. Die Personalkosten sollen im Rahmen der Anpassung weder erhöht noch abgesenkt werden.

● Fortsetzung auf Seite 2

Themen

- **Altersteilzeit schwieriger**
Tarifanspruch bleibt
- **Arbeitszeitkalender 04/05**
für Kirchenmusiker und Mesner
- **Wechsel zum Staat**
Dienstzeiten nicht anerkannt
- **Religionslehrer im Kirchendienst**
Keine Arbeitszeiterhöhung
- **Ein Lotse geht von Bord**
Fritz Söllner im Ruhestand
- **Eduard Frede neuer Geschäftsführer**
- **Vernetzen:** Kath. und evang. Kommissionen tagen gemeinsam
- **Stichwort:** Nebentätigkeit
- **Urlaub:** Vorsicht bei Resturlaub
- **Jubiläumsdienstzeit:** Auch geringfügige Beschäftigung zählt



DANKE! Protest zeigte Wirkung,
Religionsunterricht wird nicht gekürzt.
Foto: KODA Kompass

Sich regen bringt Segen

Liebe Leserin,
lieber Leser,

am 6. April war es soweit: CSU-Fraktionschef Herrmann erklärte, die Pläne zur Kürzung des Religionsunterrichts werden nicht weiter verfolgt. Bei der Begründung wies er auf die „zahlreich geäußerten Bedenken“ „von vielen Kirchenangehörigen“ hin.

Zigtausende hatten sich durch „rote Karten“, Unterschriftenlisten und Briefe für den Erhalt der Religionsstunden ausgesprochen. Lehrerverbände, Pfarrgemeinden und kirchliche Gremien hatten protestiert. Der Religionslehrer- und Gemeindefereferentenverband VKRG übergab dem Ministerium 46.000 Unterschriften. Mit Protesten der Bischöfe hatten die verantwortlichen Politiker zweifellos gerechnet. Die breite Unterstützung in der Bevölkerung war aber wohl selbst für manche „Kirchenobere“ überraschend.

Allen Kolleginnen und Kollegen die sich an der „rote Karten-Aktion“ im letzten KODA Kompass beteiligt haben, ein herzliches Dankeschön! Solidarität und Engagement haben sich wieder einmal gelohnt – sich regen bringt eben Segen.

Herzliche Grüße im Namen Ihres KODA Kompass-Teams

Manfred Weidenthaler
Redaktionsleiter

Fortsetzung von Seite 1

Die künftige Anbindung an den öffentlichen Dienst war eine Vorbedingung für Verhandlungen über die von Dienstgeberseite geforderte Streichung des Urlaubsgeldes. Zweite Bedingung war, dass die Dienstgeberseite alle weiteren Sparforderungen in der KODA zurückzieht – auch dies ist erfolgt.

Auch neu Eingestellte erhalten Urlaubsgeld

Die Bayer. Regional-KODA einigte sich einmalig, nur für das Jahr 2004, auf folgende Regelung:

- ArbeiterInnen und Angestellte bis Vergütungsgruppe V c sind von der Kürzung des Urlaubsgeldes ausgenommen. Sie erhalten wie bisher 332,34 Euro.

- In Vergütungsgruppe V b bis III gibt es 100 Euro, statt bislang 255,65 Euro. Hinzu kommen 25 Euro Zuschlag pro Kind.
- Von Vergütungsgruppe II b bis I a gibt es nur 25 Euro pro Kind.

Weiter konnte die Mitarbeiterseite erreichen, dass auch seit letztem Sommer neu Eingestellte Urlaubsgeld entsprechend dieser Regelung erhalten. Ohne KODA-Beschluss hätten neu Eingestellte überhaupt kein Urlaubsgeld bekommen.

Diese Regelung sei, so die Dienstnehmerseite, sozial vertretbar und ein akzeptabler Preis für die dauerhafte Sicherung der kirchlichen Gehälter.

Manfred Weidenthaler

Der „Übernahmebeschluss“ im Wortlaut unter www.kodakompass.de/tarifreform

Altersteilzeit schwieriger

Staat reduziert Zuschuss – Tarifanspruch bleibt

Die Zuschüsse der Bundesagentur für Arbeit (früher Bundesanstalt für Arbeit) zu Altersteilzeitverträgen werden reduziert. Für Dienstgeber wird daher Altersteilzeit in vielen Fällen teurer. MitarbeiterInnen behalten aber weiterhin den im kirchlichen Tarifrecht ABD verankerten Anspruch.

Altersteilzeit wird immer beliebter. Dies gilt vor allem für das sogenannte Blockmodell. Die erste Hälfte der Altersteilzeit arbeitet er/sie weiter wie bisher, die zweite Hälfte ist dann arbeitsfreie „Freizeitphase“. In der gesamten Zeit erhält er/sie ungefähr 83 % des letzten Netto.

Die Beliebtheit dieses Weges in den frühen Ruhestand kostet den Staat eine Menge Geld. Er zahlt bis zu 6 Jahre lang einen erheblichen Teil der zusätzlichen Lohnkosten, vorausgesetzt der Dienstgeber stellt für den/die ausscheidende/n MitarbeiterIn eine/n Arbeitsuchende/n an.

Einen Teil dieser Kosten wälzt der Staat ab 1. Juli 2004 auf die Dienstgeber ab. Unter anderem wird künftig die Zuschusshöhe einmal am Anfang der Altersteilzeit festgesetzt. Steigen später die Lohnkosten, z. B. durch Tarifierhöhungen, bleibt der staatliche Zuschuss eingefroren.

Für die Dienstgeber wird so Altersteilzeit teurer und zunehmend weniger gern gesehen. Zudem binden sich Einrichtungen durch die Anstellung von jungen Ersatzkräften langfristig, was möglichen Personalabbau erschwert.

Mit 55 Kann-Bestimmung

Zwischen dem 55. und 60. Lebensjahr war Altersteilzeit schon bislang nur eine Kann-Regelung. Der Dienstgeber

kann entscheiden, ob er einem Antrag auf Altersteilzeit entspricht. Er ist in seiner Entscheidung grundsätzlich frei, darf aber MitarbeiterInnen nicht willkürlich benachteiligen oder bevorzugen.

Ab 60 Jahren aber muss Altersteilzeit genehmigt werden, wenn nicht „dringende dienstliche oder betriebliche Gründe“ entgegenstehen. Allein der Hinweis darauf, dass Altersteilzeit den Dienstgeber Geld kostet, gilt nicht als dringender Grund.

Wer die Möglichkeit der Altersteilzeit nutzen möchte, sollte spätestens Ende 2009 damit beginnen. Dann laufen die derzeitigen gesetzlichen und tariflichen Regelungen aus – eine Verlängerung gilt als sehr unwahrscheinlich.

Manfred Weidenthaler

Altersteilzeitbezüge selbst berechnen

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit bietet unter www.bmwa.bund.de/bmwa/tools/altersteilzeit.html ein einfach zu bedienendes kostenloses Programm. Bitte beachten: Unter „Nettoaufstockungssatz“ 83 % eintragen, da die Bezüge kirchlicher MitarbeiterInnen nach diesem höheren tariflichen Satz zu berechnen sind.

Das Programm arbeitet mit einem „Java-Applet“. Wer dies nicht hat und nicht installieren möchte, kann versuchen in der letzten Zeile unter „alternativen Altersteilzeitrechner hier“ eine „java-freie“ Version aufzurufen – funktioniert leider nicht mit jedem Browser.

Franz Aigner

Besser vernetzen

Katholische und evangelische Dienstnehmervertreter tagten erstmals gemeinsam

Das Tarifrecht des Öffentlichen Dienstes soll Grundlage für den kirchlichen Dienst bleiben. So die einhellige Meinung der 40 Delegierten katholischer und evangelischer Arbeitsrechtskommissionen und der Vertreter der Gewerkschaft ver.di. Zum Abschluss der Bad Honnefer Tagung wurde

eine gemeinsame Erklärung verabschiedet. Eine weitere Zersplitterung des kirchlichen Arbeitsrechts hin bis zu Betriebsregelungen sei zu verhindern. Eine stärkere Vernetzung der verschiedenen Kommissionen soll erfolgen. Eine zweite gemeinsame Tagung ist für 2005 geplant.

Manfred Weidenthaler

Ihre KODA-VertreterInnen

Diözese Augsburg

Karin Jörg 08 21/41 85 05

Klaus Probst 0 90 75/60 35

Johannes Reich 0 83 41/93 82 30

Erzdiözese Bamberg

Johannes Hoppe 09 11/4 01 02 62

Susanne Steiner-Püschel 09 11/26 13 90

Diözese Eichstätt

Markus Schweizer 0 84 21/5 02 87

Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Erzdiözese München und Freising

Franz Aigner 0 89/55 25 16 90

Martin Binsack 0 89/1 40 93 51

Susanne Graßl 0 89/3 19 14 38

Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84

Diözese Passau

Dr. Joachim Eder 0 85 07/92 26 03

Elisabeth Weinzierl 0 85 18 79 79

Diözese Regensburg

Birgitta Pompe 09 41/5 97 11 40

Sandra Franke-Sperrer 09 41/5 97 23 05

Vertreter der Lehrerkommission

Reinhard Donhauser-Koci 0 85 45/7 01

Post-, Fax- und Email-Adressen unter www.kodakompass.de/dienstnehmer oder über die Geschäftsstelle, Tel. 08 21/15 37 92.

Fruchtbarer

Austausch.

v. I. Sonja Gathmann,

Jochen Dürr, beide

AGMAV evang.

Landeskirche

Württemberg;

Dr. Joachim Eder,

Bayer. Regional-

KODA;

Herbert Böhmer, Re-

gional-KODA NRW;

Walter Berroth,

GA-MAV evang. Lan-

deskirche Baden.

Foto: M. Weidenthaler



DAS STICHWORT

Nebentätigkeit

Immer mehr MitarbeiterInnen gehen neben ihrer kirchlichen Tätigkeit einer weiteren Beschäftigung nach, bei einem kirchlichen oder privaten Arbeitgeber, als Selbstständiger, auf Honorarbasis, auf 400 Euro-Basis oder als Jugendtrainer.

Das ABD regelt weitere Beschäftigungen unter dem Begriff „Nebentätigkeit“. Der Begriff ist unscharf, da für den/die MitarbeiterIn auch die kirchliche Tätigkeit selbst bereits eine Nebentätigkeit sein kann, z. B. ein Schreiner, der im Nebenberuf Mesner ist. Unter Nebentätigkeit im Sinne des ABDs wird jede Tätigkeit verstanden, die neben der kirchlichen ausgeübt wird – also auch eine Hauptbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber. Sogar unentgeltliche Ehrenämter wie Kirchenverwaltungs- oder Vereinsvorstand fallen unter den Begriff. Ehrenamtliche

Neben-Tätigkeiten dürfen die Erfüllung der Dienstpflichten nicht beeinträchtigen.

Allerdings sind nur die auf Erwerb oder Gewinn ausgerichteten Nebentätigkeiten, das heißt alle Tätigkeiten, die finanziell relevant sind, dem Dienstgeber anzuzeigen. Dies gilt unabhängig davon, ob der/die MitarbeiterIn Entgelt, Honorar oder Aufwandsentschädigung erhält. Zu beachten ist, dass keine Genehmigung erforderlich ist, sondern lediglich eine Anzeige, also eine Information des Dienstgebers. Die Anzeigepflicht bezieht sich auf den Inhalt, den zeitlichen Umfang und die beabsichtigte Dauer der Tätigkeit. Die Anzeige muss vor Aufnahme der Tätigkeit erfolgen. Spätere wesentliche Änderungen, z. B. eine Erhöhung des Umfangs, sind ebenfalls anzuzeigen.

Der Dienstgeber muss unter bestimmten Voraussetzungen die angezeigte Nebentätigkeit untersagen; bei Verstoß gegen kirchliche oder staatliche Gesetze (z. B. Tätigkeit in einer Abtreibungsklinik), bei Unvereinbarkeit mit dem Ansehen des kirchlichen Dienstes (z. B. Redakteur bei einer antikirchlichen Zeitung), bei Widerspruch zu dienstlichen Verpflichtungen

(z. B. Tätigkeit eines Justitiars in einer arbeitsrechtlichen Anwaltskanzlei), bei Konkurrenz zur arbeitsvertraglichen Verpflichtung (z. B. Krankenhausseelsorger bietet den Patienten private Termine in seiner Beratungspraxis an) oder bei übermäßiger Beanspruchung der Arbeitskraft (z. B. nächtliches Taxifahren und anschließender Bürotätigkeit beim kirchlichen Dienstgeber).

Besteht in der Einrichtung eine Mitarbeitervertretung (MAV), ist das Versagen oder der Widerruf einer Nebentätigkeit zustimmungspflichtig. Stimmt die MAV dem Versagen oder dem Widerruf nicht zu, kann der Dienstgeber versuchen, sich die Zustimmung durch die Schlichtungsstelle „ersetzen“ zu lassen.

Alle Nebentätigkeiten sind selbstverständlich außerhalb der Arbeitszeit wahrzunehmen.

Die kirchliche Nebentätigkeitsregelung (ABD Teil A, I, § 11) unterscheidet sich von der des Öffentlichen Dienstes. Im Öffentlichen Dienst gilt derzeit noch, dass Nebentätigkeiten einer ausdrücklichen Genehmigung bedürfen.

Dr. Joachim Eder

Arbeitszeitkalender 2004/2005

für KirchenmusikerInnen und MesnerInnen

- ☞ Markieren Sie mit einem Stift der Feiertage auf den freien Tagen den ganzen freien Ersatztag, unabhängig von der Arbeitszeit.
- ☞ Tragen Sie gegebenenfalls zu (z. B. Friedensfest in der Stadt) dass der/die MitarbeiterIn über...

Liebe MesnerInnen

und KirchenmusikerInnen,

kaum eine Kollegin oder eine Kollege arbeitet im liturgischen Dienst nach der Stechuhr. Die Kirche und ihr Dienst ist den meisten mehr Berufung als Beruf und viele engagieren sich für ihre Gemeinde weit über das Maß hinaus.

Der Dienst als KirchenmusikerIn oder MesnerIn erfordert hohe Eigenverantwortung, Pflichtbewusstsein und Flexibilität. Vertrauen, Rücksichtnahme und Achten auf die berechtigten Bedürfnisse der MitarbeiterInnen und Vorgesetzten, sind die Grundlage für ein erfolgreiches Miteinander und ein gutes Arbeitsklima in der Pfarrei.

Diese entscheidenden Dinge lassen sich nicht durch KODA-Beschlüsse regeln. Wir können lediglich ein Tarifrecht beschließen. Die praktische Umsetzung und die Ausgestaltung des Dienstes vor Ort erfordert von beiden, Vorgesetzten wie MitarbeiterInnen, die Bereitschaft aufeinander zuzugehen und gemeinsam gerechte Lösungen zu finden.

Erläuterungen zum Kalender

Die im Kalender hervorgehobenen Festtage sind grundsätzlich arbeitsfrei – Karsamstag und der Samstag vor Pfingsten erst ab 12 Uhr. Wenn Sie an diesen Tagen arbeiten müssen, erhalten Sie Freizeitausgleich. Bei allen gesetzlichen und betriebsüblich freien Tagen gilt: Der Freizeitausgleich erfolgt so, dass der/die MitarbeiterIn über einen ganzen freien Tag (Ausgleichstag) verfügen kann, unabhängig davon, ob er/sie an dem Festtag viel oder wenig gearbeitet hat.

Im ABD sind Regeln für die Berechnung der Zahl der in der Ausgleichswoche zu erbringenden Arbeitsstunden vorgesehen (vgl. Anmerkungen unter dem Kalender). Sie werden von vielen MitarbeiterInnen und Vorgesetzten als schwierig handhabbar empfunden. Oft erhält – im gegenseitigen Einvernehmen und zu beidseitiger Zufriedenheit – der/die MitarbeiterIn einen Ersatztag, ohne dass exakt erfasst und verrechnet wird, ob an dem Tag über- oder unterdurchschnittlich viele Stunden angefallen sind. In manchen Wochen arbeitet der/die Beschäftigte dann einige Stunden zu viel, in anderen einige Stunden zu wenig. Aufgrund der allgemeinen Arbeitszeitregelung im ABD (vgl. Teil A, 1. § 15 Abs. 1) ist dies grundsätzlich zulässig – vorausgesetzt, man kann davon ausgehen, dass im Durchschnitt die vertraglich vereinbarte Zeit eingehalten wird.

	August	September	Oktober	November	Dezember	Januar	Februar	März
Dienstag								
Mittwoch	1				1			2
Donnerstag								3
Freitag	3	1			3			4
Samstag	4	2			4	Neujahr**		5
Sonntag	1	5	3 Tag d. dt. Einheit**		5	2		6
Montag	2	6	4	1 Allerheiligen**	6	3		7
Dienstag	3	7	5	2	7	4	1	8
Mittwoch	4	8	6	3	8	5	2	9
Donnerstag	5	9	7	4	9	6 Heilig Dreikönig***	3	10
Freitag	6	10	8	5	10	7	4	11
Samstag	7	11	9	6	11	8	5	12
Sonntag	8	12	10	7	12	9	6	13
Montag	9	13	11	8	13	10	7	14
Dienstag	10	14	12	9	14	11	8	15
Mittwoch	11	15	13	10	15	12	9	16
Donnerstag	12	16	14	11	16	13	10	17
Freitag	13	17	15	12	17	14	11	18
Samstag	14	18	16	13	18	15	12	19
Sonntag	15 Mariä Himmelfahrt**	19	17	14	19	16	13	20
Montag	16	20	18	15	20	17	14	21
Dienstag	17	21	19	16	21	18	15	22
Mittwoch	18	22	20	17	22	19	16	23
Donnerstag	19	23	21	18	23	20	17	24
Freitag	20	24	22	19	24 Hl. Abend***	21	18	25 Karfreitag
Samstag	21	25	23	20	25 Weihnachten**	22	19	26 Karsamstag
Sonntag	22	26	24	21	26 Stephanus**	23	20	27 Ostermontag
Montag	23	27	25	22	27	24	21	28 Ostermontag
Dienstag	24	28	26	23	28	25	22	29
Mittwoch	25	29	27	24	29	26	23	30
Donnerstag	26	30	28	25	30	27	24	31
Freitag	27		29	26	31 Silvester***	28	25	
Samstag	28		30	27		29	26	
Sonntag	29		31	28		30	27	
Montag	30			29		31	28	
Dienstag	31			30				
Mittwoch								

Vorfeiertag, arbeitsfrei ab Mittag. Für nach 12.00 Uhr geleistete Arbeit besteht Anspruch auf entsprechenden Freizeitausgleich.

Ganztägig arbeitsfreier Tag. Muss gearbeitet werden, besteht Anspruch auf Freizeitausgleich.

Zur exakten Berechnung der Arbeitszeit in den Ausgleichswochen sieht das ABD unterschiedliche Verfahren vor. Zusätzliche gesetzliche oder betriebsübliche Feiertage in Gemeinden kein gesetzlicher Feiertag und fällt dort unter die Kategorie ***.

* An diesen Tagen besteht Anspruch auf genau einen freien Ersatztag, unabhängig davon wie viele Stunden gearbeitet wurden.

** An diesen Tagen besteht Anspruch auf einen ganzen freien Ersatztag. Die Zahl der gearbeiteten Stunden wird in der Ausgleichswoche von der Wochenarbeitszeit abgezogen. Es kommt einen freien Ersatztag und muss in dieser Woche noch 38,5 minus 8 Std. = 30,5 Std. an den übrigen Tagen arbeiten.)

*** Für diese Tage ist "entsprechender Freizeitausgleich" zu gewähren. Es handelt sich um arbeitsfreie Tage nach ABD Teil A, 1. § 16. Die zeitliche Lage des gesetzlichen Feiertagen (**) zu verfahren.

Einen Arbeitszeitkalender für 05/06 gibt es ab Februar auf unseren Internet-Seiten www.kodakompass.de.
Dienstordnungen mit Erläuterungen, eine Excel-Tabelle zur Arbeitszeitberechnung für MesnerInnen, Ve...

mit Ihrem festen freien Tag (z. B. alle Montage im Kalender). Trifft einer dieser festen freien Tage auf einen Feiertag, so muss an diesem Tag gearbeitet werden, erhalten Sie immer einen freien Tag, unabhängig von der Zahl der gearbeiteten Stunden.

Zusätzliche regional oder betriebsüblich freie Tage (z. B. in Augsburg). Für diese Tage ist Freizeitausgleich so zu gewähren, dass der Mitarbeiter für einen ganzen freien Tag verfügen kann.

Januar	April	Mai	Juni	Juli	August	September	
			1				Dienstag
			2				Mittwoch
			3	1		2	Donnerstag
1			4	2		3	Freitag
2			5	3		4	Samstag
3	1	Tag d. Arbeit**	6	4	1	5	Sonntag
4	2		7	5	2	6	Montag
5	3		8	6	3	7	Dienstag
6	4		9	7	4	8	Mittwoch
7	5	Christi Himmelf**	10	8	5	9	Donnerstag
8	6		11	9	6	10	Freitag
9	7		12	10	7	11	Samstag
10	8		13	11	8	12	Sonntag
11	9		14	12	9	13	Montag
12	10		15	13	10	14	Dienstag
13	11		16	14	11	15	Mittwoch
14	12		17	15	12	16	Donnerstag
15	13		18	16	13	17	Freitag
16	14	Tag vor Pfingsten	19	17	14	18	Samstag
17	15	Pfingstsonntag*	20	18	15	19	Sonntag
18	16	Pfingstmontag**	21	19	16	20	Montag
19	17		22	20	17	21	Dienstag
20	18		23	21	18	22	Mittwoch
21	19		24	22	19	23	Donnerstag
22	20		25	23	20	24	Freitag
23	21		26	24	21	25	Samstag
24	22		27	25	22	26	Sonntag
25	23		28	26	23	27	Montag
26	24		29	27	24	28	Dienstag
27	25		30	28	25	29	Mittwoch
28	26	Fronleichnam**	29	29	26	30	Donnerstag
29	27		30	30	27	31	Freitag
30	28		31	31	28		Samstag
	29				29		Sonntag
	30				30		Montag
	31				31		Dienstag
							Mittwoch

Freitag

Freitag fallen unter die Gruppe **. Mariä Himmelfahrt ist in überwiegend evangelischen

Freitag abgezogen. (z. B. Vollbeschäftigter mit 38,5 Std./Woche arbeitet 8 Std. am Feiertag ⇒ Er be-

Freizeitausgleichs ist nicht genauer festgelegt, es dürfte aber zweckmäßig sein, entsprechend den ge-

Freitag/mesner und .../kirchenmusiker. Dort finden Sie auch Freizeitausgleichstabellen und Interessantes rund ums ABD.

"Fester freier Tag"

- Soweit nichts anderes vereinbart gilt die 6-Tage-Woche. Der Sonntag ist grundsätzlich Arbeitstag. Der "freie Tag" muss dauerhaft fest auf einen bestimmten Wochentag gelegt werden!
- Nur ausnahmsweise aus "dringenden betrieblichen Gründen" darf an diesem "festen freien Tag" gearbeitet werden. In diesem Fall ist ein anderer Tag in der selben Woche freizugeben, unabhängig davon wieviel Stunden gearbeitet wurde. Der Ersatztag darf kein gesetzlicher Feiertag sein.
- Fällt auf den "festen freien Tag" ein Feiertag, an dem der/die MitarbeiterIn arbeiten muss, erhält er/sie ebenfalls unabhängig von der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden einen ganzen Tag frei – möglichst in der selben Woche.

Freier Sonntag

- Einmal im Vierteljahr besteht Anspruch auf einen freien Sonntag anstelle eines freien Wochenarbeitstages; davon kann nur einvernehmlich abgewichen werden.

Feiertagsausgleich

- Freizeitausgleich gibt es nur für Feiertage, die durch die entsprechenden ABD-Regelungen erfasst werden. Für andere Festtage, z. B. Palmsonntag oder Aschermittwoch, gibt es keinen Freizeitausgleich, außer es wäre in der Dienststelle betriebsüblich.
- Freizeitausgleich für die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, sowie an betriebsüblich freien Tagen ist innerhalb von 8 Wochen zu gewähren.
- Zwei Ausgleichstage können einmal im Jahr zu einem freien Wochenende zusammengefasst werden.
- Selbstverständlich kann ein Ausgleichstag nicht auf den "festen freien Tag" gelegt werden, da dieser ohnehin arbeitsfrei ist.

Einschränkungen

- An Sonn- und Feiertagen dürfen – außer in Notfällen – nur Arbeiten verrichtet werden, die im Zusammenhang mit den gottesdienstlichen Handlungen stehen (z. B. Schneeräumen vor der Kirche ist notwendig, Sträucher zuschneiden nicht).
- Den MitarbeiterInnen sind ausreichende Ruhezeiten zu gewähren (vgl. Kirchl. Arbeitszeitordnung, "KAZO").

Ausnahmen

- Für MesnerInnen und KirchenmusikerInnen, die ausschließlich für den Sonn- und Feiertagsdienst angestellt sind, finden die Ausgleichsregelungen keine Anwendung (vgl. § 9 Abs. 6 Dienstordnung Mesner und Dienstordnung Kirchenmusiker).

Erholungsurlaub

- Bei einer 6-Tage-Woche erhöht sich die Zahl der Urlaubstage gegenüber einer 5-Tage-Woche. Dies ist notwendig, da ein 6-Tage-Beschäftigter um eine Woche Urlaub nehmen zu können auch 6 statt 5 Urlaubstage einbringen muss. Daher beträgt die Zahl der Urlaubstage bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 31 Tage, bis zum vollendeten 40. Lebensjahr 35 Tage, nach dem vollendeten 40. Lebensjahr 36 Tage (vgl. ABD Teil A, 1. § 48).

Neu in der KODA

Klaus Probst

Nachfolger von Eduard Frede auf Mitarbeiterseite ist Klaus Probst, Mesner in der Diözese Augsburg. Probst war schon als Gymnasiast in Teilzeit als Mesner tätig. Seit 1999 arbeitet der 34jährige Familienvater Vollzeit in St. Peter, Dillingen. Er ist Vorstandsmitglied im diözesanen Mesnerverband.



Prälat Herbert Hauf

Nach 6 Monaten Unterbrechung gehört der Bamberger Ordinariatsdirektor und Chef der Finanzkammer Prälat Herbert Hauf wieder der Bayerischen Regional-KODA als Dienstgebervorteiler an.

Wechsel in der Geschäftsstelle

Eduard Frede wird Nachfolger von Beate Dieterle

Nach 13 Jahren als Geschäftsführerin ist Beate Dieterle auf eigenen Wunsch in den Dienst der Diözese Augsburg gewechselt. Die Juristin war die erste Geschäftsführerin und hatte wesentlichen Anteil am Ausbau einer effizienten KODA-Arbeit in Bayern. Sie war auch zuständig für die jährliche Ausgabe des ABD. Im Rahmen einer kleinen Feier wurde sie mit Worten des Dankes und guten Wünschen für die neuen Aufgabe verabschiedet.



Auf gute Zusammenarbeit. v. links: Dr. Joachim Eder, Stellv. KODA-Vorsitzender; Beate Dieterle, scheidende Geschäftsführerin; Reinhard Donhauser-Koci, Stellv. Vorsitzender Lehrerkommission; Gertrud Kölbl, Geschäftsstellensekretärin, Eduard Frede, neuer Geschäftsführer; Ilona Heidelberger, Geschäftsstellensekretärin; P. Johannes Bauer, Vorsitzender Lehrerkommission; Wolfgang Rückl, KODA-Vorsitzender. Foto: Ch. Spannagl

Ein Lotse geht von Bord

Ordinariatsrat Fritz Söllner tritt in den Ruhestand

Der Gründungsvorsitzende der Bayerischen Regional-KODA, Ordinariatsrat Fritz Söllner, wurde in den Ruhestand verabschiedet. Der studierte Theologe und praktizierende Jurist war als Justitiar des Bamberger Ordinariats tätig. Mit Söllners Weggang lichten sich die Reihen derer, die von Anfang an seit 1980 dabei waren, immer mehr. Fritz Söllner ist es zu verdanken, dass die KODA in ihrer Gründungsphase Profil gewann und einen regelmäßigen Arbeitsrhythmus fand. Auch wenn die Zeiten damals aus heutiger Sicht als idyllisch gelten könnten, bedurfte es großen Geschicks, das neue Instrument KODA „gebrauchsfähig“ zu machen.

Söllner hat klar und unbestechlich, ohne auf Parteien oder Vor- und Nachteile zu achten, anstehende Fragen beurteilt. Auf sein Wort konnte man sich juristisch, politisch und menschlich verlassen. Er konnte bei Themen, die ihm am Herzen lagen, zum Eiferer und bei Uneinsichtigkeit auch

unmutig werden. Die KODA und damit die kirchlichen MitarbeiterInnen in den bayerischen Diözesen sind Fritz Söllner zu großem Dank verpflichtet. Die guten Wünsche seiner oft langjährigen KODA-Weggefährten begleiten ihn in den Ruhestand.



Fritz Söllner prägte die KODA 24 Jahre lang mit.
Foto: KODA Kompass

++++ letzte Meldung +++++

Religionslehrer: Arbeitszeit bleibt

Die Dienstgeberseite hat die Erhöhung des Deputats von 25 auf 26 Unterrichtsstunden eingebracht – analog zur Arbeitszeiterhöhung des Freistaates. Während im staatlichen Bereich der Arbeitgeber die Arbeitszeit für seine Lehrkräfte einseitig erhöhen kann, bedarf es bei den „ReligionslehrerInnen i. K.“ an Grund-, Haupt- und Förderschulen eines KODA-Beschlusses.

In einer kontroversen Aussprache machte die Mitarbeiterseite deutlich, dass sie einer einseitigen Belastung einer einzelnen Gruppe von Kirchenangestellten nicht zustimmen könne. Die Dienstgeberseite verzichtete vorläufig auf Abstimmung. Im Schuljahr 04/05 bleibt es bei 25 Wochenstunden. *Manfred Weidenthaler*

Dienstgeber und Dienstnehmer wünschen Eduard Frede viel Erfolg für seine neue Aufgabe als Geschäftsführer der Bayerischen Regional-KODA.

Weniger Geld bei Wechsel zum Staat

Kirchliche Dienstzeiten werden nicht anerkannt

Wer vom Kirchendienst zum öffentlichen Dienst wechselt, muss mit erheblichen Nachteilen rechnen. Das bayerische Finanzministerium hat jetzt entschieden, dass Dienstzeiten bei der katholischen Kirche den Zeiten im öffentlichen Dienst nicht gleichgestellt werden.

Der Bund führt ein Verzeichnis mit Einrichtungen, die dem BAT (Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes) vergleichbare Tarifregelungen anwenden. Deren Dienstzeiten sind denen des öffentlichen Dienstes gleichgestellt. Bereits vor 9 Jahren hatte das „Katholische Büro in Bayern“ beantragt, die bayerischen Bistümer in das Verzeichnis aufzunehmen. Das Bundesinnenministerium hat es abgelehnt zu entscheiden und „angeregt“, dass anstehende Entscheidungen im Einzelfall durch das bayerische Finanzministerium getroffen werden.

Das bayerische Finanzministerium hat nun den Antrag des Katholischen Büros in Absprache mit dem Kommunalen Arbeitgeberverband abgelehnt. Das kirchliche Arbeitsvertragsrecht erfüllt nicht die vorgesehenen Bedingungen. Für die Entscheidung sind nicht die Inhalte des kirchlichen ABD maßgeblich – sie entsprechen im wesentlichen dem BAT –, sondern formale Gründe: Zum einen kommt das ABD nicht durch einen Vertrag zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften zustande, sondern durch eine arbeitsrechtliche Kommission (KODA), daher ist es kein Tarifvertrag.

ABD ist nicht einem Tarifvertrag gleichgestellt

Zum anderen seien nach weltlichem Recht kirchliche Arbeitsrechtsregelungen auch nicht einem Tarifvertrag gleichge-

stellt. Dies zeige sich darin, dass sowohl das „Tarifvertragsgesetz“ als auch das „Teilzeit- und Befristungsgesetz“ nur Tarifverträge erwähne, aber keine kirchliche Arbeitsvertragsregelungen.

Das Verfahren der arbeitsrechtlichen Kommissionen unterscheide sich wesentlich von dem im außerkirchlichen Bereich. So bestünde unter anderem kein „materielles Verhandlungsgleichgewicht“ zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Mit anderen Worten, die DienstnehmervertreterInnen seien in den kirchlichen Kommissionen gegenüber den Dienstgebern in der schwächeren Position.

Bewährungszeiten gehen verloren

Diese Entscheidung des Finanzministeriums hat z. B. für MitarbeiterInnen in kirchlichen Kindergärten zur Folge, dass sie keinen Anspruch auf Anerkennung ihrer Dienstzeiten haben, wenn sie in einen kommunalen Kindergarten wechseln. Sie müssen damit rechnen, ihre Bewährungszeiten zu verlieren und in eine niedrigere Altersstufe eingruppiert zu werden. Dies kann einen erheblichen Gehaltsverlust bedeuten. Wer einen Wechsel in den öffentlichen Dienst vor hat, sollte sich daher genau über die Vertragsbedingungen und das tatsächliche spätere Gehalt informieren.

Wer in umgekehrter Richtung vom öffentlichen in den kirchlichen Dienst wechselt, hat diese Nachteile nicht zu befürchten. Im ABD ist geregelt, dass entsprechende Dienstzeiten bei Bund, Land oder Gemeinden anerkannt werden.

Manfred Weidenthaler

Für Sie gefunden

www.bfa.de

Informationen aus erster Hand

Wie ist das mit den Kindererziehungszeiten bei meiner späteren Rente? Ich habe gehört, dass die BfA manchmal eine Haushaltshilfe bezahlt? Wo kann ich mich wegen meiner Rente persönlich beraten lassen?

Aus erster Hand informiert die Homepage der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) www.bfa.de

Auf der Startseite finden Sie wichtige aktuelle Themen. Fünf Bereiche in der linken Navigationsleiste sind von besonderem Interesse: „BfA in Ihrer Nähe“ – „Rente“ – „Publikationen“ – „Nachschlagewerke“ und „Service-Center“

In der ersten Rubrik finden Sie kostenlose *Beratungsstellen in Ihrer Nähe* und die zugehörigen Sprechzeiten. Im Bereich *Rente* erfahren Sie alles über die verschiedenen Rentenarten. Unter *Publikationen* können Sie zum Teil kostenlose Broschüren ansehen oder bestellen und CD-Roms ordern. Die Rubrik *Nachschlagewerke* bietet ein Rentenlexikon, Gesetzestexte (z. B. Sozialgesetzbücher) und einen umfassenden Frage- und Antwortkatalog. Im *Service-Center* können Sie unter „Ihre Konteninformation“ Ihren Versicherungsverlauf oder eine Rentenauskunft anfordern und im „Formularcenter“ Vordrucke für den Rentenantrag herunterladen.

Im nächsten „Für Sie gefunden“ informieren wir über www.lva.de, das Internetportal der Arbeiterrentenversicherung.

Jürgen Herberich

Impressum

KODA Kompass
Informationen der Bayerischen
Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der
Dienstgeberseite.

KODA = Kommission zur Ordnung
des diözesanen Arbeitsvertragsrechtes.

Für die Inhalte tragen die AutorInnen die Verantwortung. Die Beiträge sind nicht Meinungsäußerungen der Redaktion oder der KODA als Ganzes. Rechtskräftig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

Herausgeber- und Autorenanschrift

Bayerische Regional-KODA
Ottmarsgäßchen 8, 86152 Augsburg
Tel.: 08 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 37 93
Bayerische-Regional-KODA@t-online.de

Redaktionsanschrift

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

Redaktion

Franz Aigner, Jürgen Herberich, Johannes Hoppe, Karin Jörg, Dr. Christian Spannagl, Manfred Weidenthaler, Vertreter der Dienstgeberseite: Wolfgang Rückl

Redaktionsleitung und Layout

Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.)

KODA Kompass Fotos: Johannes Hoppe

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: 39.000

Erscheinungsweise und Bezug

KODA Kompass erscheint i. d. R. 4 x jährlich. Für sozialversicherungspflichtige MitarbeiterInnen im ABD-Bereich werden die Kosten von den

Bayer. Diözesen getragen. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Diözesen, Kirchenstiftungen, sowie angegliederter Einrichtungen erhalten ihn automatisch. Beschäftigte weiterer Einrichtungen erhalten ihn über ihre Dienststelle, soweit diese ABD anwendet und bei der Redaktion registriert ist. Sonstige Interessenten können den KODA Kompass bei der Druckerei Fuchs gegen Kostenbeitrag abonnieren. Kostenbeitrag 8€ pro Kalenderjahr (bei Auslandsbezug zzgl. Porto).

Einzel Exemplare, auch älterer Ausgaben, erhalten Sie gegen Einsendung eines adressierten und mit 1,44€ frankierten A4-Rückumschlags von der KODA-Geschäftsstelle. **Alle Ausgaben können unter www.kodakompass.de eingesehen und ausgedruckt werden.**

Vervielfältigung und Weitergabe ist gestattet und erwünscht. Abdruck in anderen Publikationen ist gestattet, wenn Quelle und Verfasser genannt und ein Belegexemplar an den KODA Kompass gesandt werden.

§ Auf den Punkt gebracht

Urlaubsübertragung – alle Berufe, außer Lehrkräfte nach SR 2 I

„Ich habe noch Resturlaub vom letzten Jahr. Bis wann muss ich ihn spätestens nehmen?“

Grundsätzlich gilt: Urlaub ist in dem Kalenderjahr anzutreten, für das der Urlaubsanspruch besteht. Übertragung auf das nächste Jahr ist nur im Ausnahmefall möglich (ABD Teil A, 1. § 47 Abs. 7).

Nachvollziehbarer Grund ist vorgeschrieben

Die Übertragung von Urlaub auf die Zeit bis 30. April des nächsten Jahres er-

folgendem Sonderfall: War der Urlaub auf Veranlassung des Dienstgebers in das Folgejahr übertragen worden und konnte er wegen Arbeitsunfähigkeit nicht angetreten werden, verlängert sich die Frist nochmals bis 30. September.

Selbstverständlich muss der Dienstgeber den Urlaub spätestens in den Übertragungsfristen genehmigen. Lehnt der Dienstgeber jeden Urlaubstermin ab, kann er gegenüber dem/der MitarbeiterIn schadenersatzpflichtig werden.

Neue MitarbeiterInnen, die aufgrund der „Urlaubssperre“ in den ersten 3 beziehungsweise 6 Monaten ihren Urlaub nicht mehr nehmen konnten, haben Zeit bis zum Ende des Folgejahres. Beschäftigte, die wegen Mutterschutz oder Elternzeit nicht in Urlaub gehen konnten, behalten ihren Urlaubsanspruch sogar bis zum Ende des Jahres, das auf das Ende der Schutzfrist oder Elternzeit folgt. Bei mehreren aufeinanderfolgenden Elternzeiten kann jedoch der Urlaub verfallen (Bundesarbeitsgericht, 23.4.96).

ohne Prüfung der Gründe automatisch in die Zeit bis 30. April des Folgejahres übertragen. Einige Urlaubstage „Reserve“ sind vielfach im Interesse von MitarbeiterIn und Dienstgeber für den Fall, dass der/die MitarbeiterIn unvorhergesehen dringend einige Tage arbeitsfrei braucht. Ein Anspruch auf eine solche „flexible“ Handhabung besteht nicht. Um Ärger zu vermeiden, sollte jede/r mit der Dienststelle frühzeitig klären, wie mit sogenanntem Resturlaub verfahren wird.

Kindergarten- oder Kalenderjahr

In Kindertagesstätten orientiert sich die Jahresplanung am Rhythmus des Kindergartenjahres von September bis August.

Laut ABD ist das Urlaubsjahr aber das Kalenderjahr von Januar bis Dezember, nicht das Kindergartenjahr. In manchen Einrichtungen wird dies in der Praxis und im Einvernehmen mit den MitarbeiterInnen anders gehandhabt. Zu Schwierigkeiten kann es dabei kommen, wenn ein/e MitarbeiterIn unter dem Kindergartenjahr ausscheidet und unklar ist, ob sie noch Urlaubsanspruch hat oder ob dieser womöglich schon laut ABD verfallen ist. Hier sollten beide Seiten – MitarbeiterInnen und Dienstgeber – darauf achten, dass die Praxis von Urlaubsgewährung und -übertragung klar und eindeutig ist.

Manfred Weidenthaler



Rechtzeitig planen: Nicht genutzte Urlaubstage können verfallen.

Foto: KNA-Bild

folgt automatisch, wenn der Urlaub nicht genommen werden kann. Es reicht aber nicht aus, wenn der/die Betreffende den Urlaub nicht nehmen will. Vielmehr muss er oder sie einen nachvollziehbaren Grund haben, warum die Inanspruchnahme des Urlaubs nicht möglich oder nicht zumutbar ist. In Frage kommen hierfür dienstliche ebenso wie private Gründe (Urteile des Bundesarbeitsgerichts vom 22.9.92 und 21.2.95).

Bei der Beurteilung der Frage, ob entsprechende Gründe vorliegen, kommt es auf die Verhältnisse am Jahresende an (Landesarbeitsgericht Saarbrücken, 24.6.64): Eine Mitarbeiterin die z. B. wegen Erkrankung ihren für Dezember beantragten Urlaub nicht antreten konnte, hat Anspruch auf Übertragung. Die Übertragung darf ihr nicht mit dem Argument verweigert werden, sie hätte ihren Urlaub eben früher nehmen sollen.

Es reicht, den übertragenen Urlaub bis 30. April „anzutreten“, das heißt an diesem Tag mit dem Urlaub zu beginnen.

Eine weitere Übertragung über den 30. April hinaus ist in zwei Fällen möglich:

- Der/die MitarbeiterIn konnte den Urlaub wegen Krankheit nicht nehmen.
- Er/Sie konnte ihn aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht nehmen.

Wurde er nicht bis 30. Juni angetreten, verfällt der Urlaub endgültig, außer in

Übertragung wird vor Ort oft flexibel gehandhabt

Die Praxis bei der Urlaubsübertragung ist in den Einrichtungen recht verschieden. Vielfach wird Urlaub, der „übrig bleibt“,

Jubiläumszuwendung – alle Berufe, außer Lehrkräfte nach SR 2 I

„Bei meiner Jubiläumsdienstzeit wurde die Zeit als geringfügig beschäftigte Pfarrsekretärin nicht berücksichtigt. Ist das so richtig?“

Nein, auch Zeiten einer geringfügigen Beschäftigung im Dienst der katholischen Kirche werden auf die Jubiläumsdienstzeit angerechnet. Beschäftigungsumfang und Höhe der Vergütung sind ohne Belang. Ein Stellenwechsel – beispielsweise von einer Kirchenstiftung zu einer anderen – oder eine Unterbrechung der Beschäftigung schadet nicht.

Für die Berechnung der Jubiläumsdienstzeit werden alle Zeiten zusammengezählt, in denen eine MitarbeiterIn in der katholischen Kirche beschäftigt war (ABD Teil A, 1., § 39; ABD Teil B,

1., § 45). Dazu zählen Beschäftigungsverhältnisse in Kirchenstiftungen und Ordinariaten ebenso wie solche bei der Caritas oder Organisationen wie missio. Berufsausbildungszeiten im Dienst der katholischen Kirche werden angerechnet. Die Jubiläumszuwendung bei 25jähriger Jubiläumsdienstzeit beträgt 613,55 Euro, bei 40 Jahren 1022,58 Euro und bei 50 Jahren 1227,10 Euro.

Einige bayerische Besoldungsstellen drucken die Jubiläumsdienstzeit auf der monatlichen Bezügeabrechnung ab.

Jürgen Herberich