

Kinder, Küche, Kirche

Kirche als Arbeitgeberin muss sich um Familienfreundlichkeit bemühen

Familienfreundlichkeit wird zunehmend zu einem Wettbewerbsvorteil für Unternehmen im Wettstreit um MitarbeiterInnen. Dem kann und sollte sich auch die Kirche als Arbeitgeberin nicht verschließen. Zudem kommt ihr in sozialen Belangen auch eine Vorbildfunktion zu.

Kreatives Denken ist gefragt. Familienfreundlichkeit hat viele Facetten. Immer geht es darum, den Spagat zwischen Familie und Beruf zu meistern, sei es durch finanzielle Absicherung, durch Flexibilität bei den Arbeitszeiten oder auch durch Erleichterung der Mobilität bei Arbeitgeberwechseln. Nicht vergessen sollte man auch die Bedingungen am Arbeitsplatz selbst.

Neudeutsch geht es also um die work-life-balance. Allein der Begriff ist schon verräterisch. Denn er klingt, als ob Arbeit und Leben zwei völlig verschiedene Welten seien. In Wahrheit aber sind sie engstens verzahnt und gerade steigende Anforderungen am Arbeitsplatz, bei Arbeitszeiten und -inhalten, bringen Familienmensch

oftmals gewaltig ins Schwitzen. Wie sollen sie da noch ihrer Verantwortung gegenüber ihrer Familie gerecht werden, wenn die Arbeit immer mehr ausufernd und sie im wahrsten Sinne des Wortes nicht loslässt.

Auch die Familie selbst kennt heute unterschiedlichste Herausforderungen. Immer mehr Menschen müssen sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern. Mobilität kann gefragt sein, wenn der Partner seine Arbeit verliert oder eine Stelle an einem anderen Ort antreten muss. Alleinerziehende müssen oftmals organisatorische Meisterleistungen erbringen, um Kinder und Beruf unter einen Hut zu bringen.

Will man dem allen gerecht werden, braucht es Bereitschaft und Ideen auf verschiedensten Ebenen. Familienfreundlichkeit muss ein Anliegen der Bayerischen Regional-KODA sein, um sie arbeitsrecht-

lich im ABD zu verankern. Daneben gibt es viele Maßnahmen, die sich nur auf betrieblicher Ebene sinnvoll und maßgeschneidert verwirklichen lassen. Und schließlich muss Familienfreundlichkeit auch als Anliegen



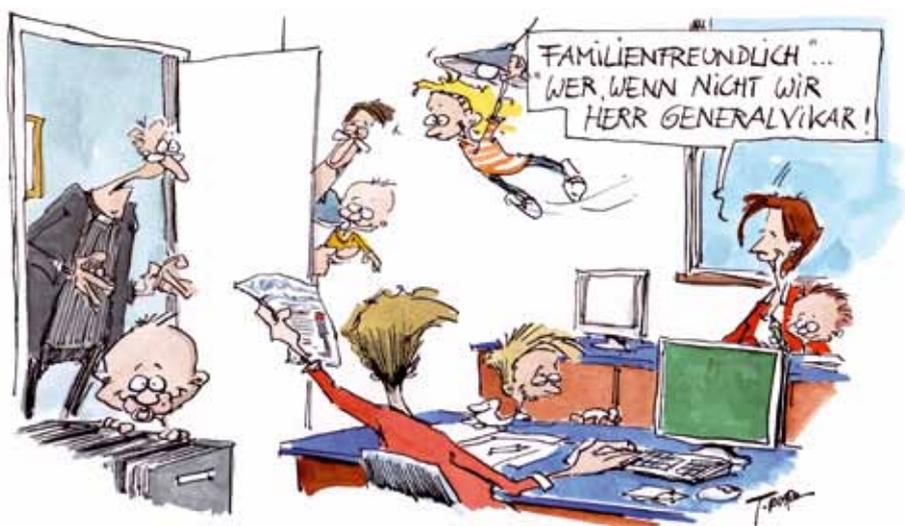
... **betreten**. Familienfreundlichkeit braucht kreative Ideen.

Foto: Uschi Dreilucke / pixelio

in den Köpfen der Verantwortlichen und KollegInnen verankert werden.

Das ABD enthält schon zahlreiche Regelungen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern und zum Teil über die Bestimmungen des öffentlichen Dienstes hinaus gehen. So gibt es den Anspruch auf Teilzeit oder Sonderurlaub zur Kindererziehung oder zur Pflege von Angehörigen. Die Beihilfe umfasst auch Familienangehörige und lässt deren Höherversicherung zu. Bei manchen kirchlichen Familienfesten wird Arbeitsbefreiung gewährt. Die Nachbesserungen bei der Eingruppierung und Einstufung bei Neueinstellungen erlauben

● Fortsetzung auf Seite 2



Thomas Plaßmann

Mitarbeitervertretung:
Bischöfe rufen zur
Wahl auf

➤➤➤ Seite 11



Robert Winter,
Chefredakteur dieser Ausgabe

Kirchliches Arbeitsvertragsrecht in schwierigen Zeiten

Sehr geehrte LeserInnen,

als neuer zweiter Chefredakteur des KODA Kompass begrüße ich Sie ganz herzlich. Wo man hinschaut, werden gerade Krisenszenarien gemalt. Banken brauchen Staatsgelder; die Wirtschaft bricht ein, Kurzarbeit und Arbeitsplatzverluste allerorten. An der Wirtschaftskrise wird auch die Kirche nicht ungeschoren vorbeikommen. Denn die Steuereinnahmen werden sinken.

Anders als andere kirchliche Arbeitsvertragssysteme haben wir jedoch die sichere Grundbasis, dass Tarifergebnisse des öffentlichen Dienstes automatisch Bestandteil des ABD werden – eine kluge Entscheidung. Vom Unterbietungs- und Verdrängungswettbewerb, der anderwo herrscht, sind wir dadurch nämlich verschont.

Wenn auch die Verhandlungsspielräume enger werden, so gilt es doch, mit kreativen Ideen weiter an einer sozialen und kirchengerechten Ausgestaltung des ABD zu arbeiten. Gutes muss ja nicht unbedingt teuer sein. Und, was den Beschäftigten dient, kann durchaus auch deren Arbeitsleistung heben.

Über unsere Verhandlungsthemen und -ergebnisse und Weiteres, was arbeitsrechtlich für Sie von Interesse ist, werden wir Sie als KODA Kompass-Team in bewährter Weise informieren.

Robert Winter

Fortsetzung von Seite 1

eine höhere Mobilität. Innerhalb der bayerischen Regional-KODA besteht eine Arbeitsgruppe Soziales, die diese Themen weiter behandeln und ausbauen soll.

Aber auch auf der betrieblichen Ebene tut sich einiges. Einzelne Ordinariate in Deutschland haben sich sogar als familienfreundliche Betriebe zertifizieren lassen. In Bayern nimmt Bamberg eine Vorreiterrolle ein. Welche Maßnahmen dort mit den zuständigen Stellen und der Mitarbeitervertretung ausgehandelt wurden, darüber berichten wir in dieser Ausgabe.

Am wichtigsten und am schwierigsten aber wird es sein, das Thema Beruf und Familie ins Bewusstsein aller

Akteure des kirchlichen Arbeitslebens zu bringen. Fortbildungen können hier etwas nützen, auch der Blick über den Zaun, was andere so machen. Entscheidend aber wird eine gelebte Unternehmenskultur sein, die darauf abzielt, Familie und Beruf vereinbaren zu können. Das ist auch eine Frage der Glaubwürdigkeit gelebter Dienstgemeinschaft.

Gelingt eine gute Mischung an Maßnahmen auf allen Ebenen und stimmt die Einstellung, dann lassen sich qualifizierte und motivierte MitarbeiterInnen gewinnen und auch halten. Wir werden in der KODA unser Möglichstes tun, unseren Teil dazu beizutragen.

Robert Winter

Familienfreundliche Regelungen im ABD (Beispiele)

Teilzeit zur Kinderbetreuung	§ 11, Teil A, 1.
Teilzeit zur Pflege	§ 11, Teil A, 1.
Sonderurlaub zur Kinderbetreuung	§ 28, Teil A, 1.
Sonderurlaub zur Pflege	§ 28, Teil A, 1.
Arbeitsbefreiung bei Taufe, Erstkommunion und Firmung eines Kindes	§ 29, Teil A, 1.
Geburtsbeihilfe	§ 36c, Teil A, 1.
Beihilfeleistungen	§ 36, Teil A, 1. und Anhang II

Themen

Familie und Beruf

- Bamberg geht voran
- Im Gespräch: Generalvikar und Gleichstellungsbeauftragte

Jubiläumsrätsel

- Die Auflösung
- Die Gewinnerin

Kurz gemeldet

- Arbeit über 68
- Ein Kind – zwei Pauschalen
- Frei für WahlhelferInnen?

AG ErzieherInnen

Das Kirchliche herausarbeiten

Rufbereitschaft

Zusätzlich, aber nicht umsonst

Abmahnung

Ein ernster Warnschuss

Grundordnung

Kein Arbeitsvertrag ohne

MAV-Wahlen

Bischöfe unterstützen die Wahl

Stiftungsaufsicht

Die „Genehmiger“

Querdenker gefunden

Ordinariat Bamberg bekommt Familienförderpreis

Das Erzbischöfliche Ordinariat Bamberg in einer Reihe neben einer Metzgerei aus Scheßlitz, einem Entsorgungsbetrieb aus Forchheim und einer chemischen Fabrik in Bamberg – das klingt zunächst ungewöhnlich.

Zusammengeführt hat diese Arbeitgeber der Familienförderpreis der Wirtschaftsregion Bamberg-Forchheim in der Metropolregion Nürnberg.

Familienförderung als Wettbewerbsvorteil

Familienfreundliche Arbeitsplätze zu schaffen ist ein Thema, mit dem sich nicht nur Wirtschaftsunternehmen beschäftigen. Höhere Mitarbeiterfreundlichkeit, geringere Ausfallzeiten und ein besseres Image zur Gewinnung von MitarbeiterInnen sind Gewinne für die Arbeitgeber. Die MitarbeiterInnen profitieren durch flexiblere Arbeitszeiten, bessere Kinderbetreuung und die deutliche Wertschätzung auch der Familie durch den Arbeitgeber.

2007 wurde unter den Beschäftigten der Erzdiözese Bamberg eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt (KODA Kompass Nr. 32 berichtete darüber). Ziel war es, Maßnahmen zu erarbeiten die Beschäftigte mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen entlasten.

Im Mai 2008 hat die Ordinariatskonferenz die jetzt prämierten Maßnahmen „Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Unterstützende Maßnahmen des Arbeitgebers“ beschlossen und für eine Erprobungsphase von zwei Jahren in Kraft gesetzt.

Neben der Stelle für Personalentwicklung waren die Gleichstellungsstelle sowie die Mitarbeitervertretungen in die Erarbeitung und die Umsetzung eng eingebunden.

Von Telearbeit bis Ferienbetreuung

- Die Möglichkeit zur Telearbeit wird eröffnet.
- Die Flexibilisierung der Arbeitszeit durch Gleitzeitarbeit im Bereich Verwaltung wird ausgebaut.
- Für Ferienbetreuung in einer Kinder-



Wenn's mal eng wird. Kinder können an den Arbeitsplatz mitgenommen werden.

Foto: Erzdiözese Bamberg Pressestelle

- tagseinrichtung wird ein Zuschuss gewährt.
- Für Mitarbeitende in Elternzeit gibt es ein Kontakthalte- und ein Patenschaftsprogramm sowie Rückkehrgespräche.
- Der Arbeitgeber hilft bei der Vermittlung von Unterstützungsleistungen bei pflegenden Angehörigen.
- Pflegebedürftige Angehörige erhalten ein Mittagessen über die Kantine.
- Kinder von Beschäftigten werden in kirchlichen Kindertagesstätten bevorzugt aufgenommen.
- Bei Mitarbeiterversammlungen, Fortbildungen und Betriebsausflügen werden Kinder betreut.
- Ein Eltern-Kind-Zimmer wird im Erzbi-

Die Maßnahmen im vollen Wortlaut und weitere Informationen finden Sie unter:

www.erzbistum-bamberg.de/beruf-und-familie

- schöflichen Jugendamt eingerichtet.
- Kinder können bei Bedarf an den Arbeitsplatz mitgenommen werden.
- Kinder von Beschäftigten können am Bamberger Ferienprogramm teilnehmen.
- Am schulfreien Buß- und Betttag wird für Kinderbetreuung gesorgt.

Wichtig ist bei diesen Maßnahmen, dass nicht nur die Betreuung und Versorgung von Kindern berücksichtigt worden ist, sondern auch die Bedürfnisse der Beschäftigten, die Angehörige pflegen.

Familienfreundliche Arbeitsmodelle sind in jedem Betrieb möglich – erfordern aber in jedem Fall Engagement und Flexibilität von allen Beteiligten. „Querdenken ist dabei ausdrücklich erwünscht!“, schreibt Bundesfamilienministerin von der Leyen. In einer Broschüre, die ihr Ministerium zu familienbewusster Personalpolitik herausgegeben hat, heißt es weiter: „Das Aufbrechen tradierter Denkmuster und das Beschreiten neuer Wege ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für Familienfreundlichkeit. Hier sind Mut und Kreativität gefragt.“

Johannes Hoppe

Eine Frage der Glaubwürdigkeit

Interview zu den familienfreundlichen Maßnahmen in Bamberg

Der Erzdiözese Bamberg wurde ein Preis für Familienfreundlichkeit verliehen. KODA Kompass traf die Verantwortlichen, Generalvikar Monsignore Georg Kestel und die Gleichstellungsbeauftragte Andrea Krapf zum Gespräch.

KODA Kompass: *Der Erzdiözese Bamberg ist für die unterstützenden Maßnahmen im Rahmen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein Preis verliehen worden. Erfüllt Sie diese Auszeichnung mit Stolz?*

Kestel: Es ist immer gut, wenn man für seine Bemühungen – auch außerhalb seines eigenen Bereiches – eine Würdigung erfährt und dadurch auch öffentliche Aufmerksamkeit erzielt. Hier sollten wir Kirchen ein Vorbild sein. Wir sind ja auch die, die immer wieder durch unseren kirchlichen Auftrag auf diese Arbeitsfelder hinweisen und sind dadurch auch gehalten voranzugehen.

KODA Kompass: *Sehen Sie in den familienfreundlichen Maßnahmen nur die mögliche Optimierung der Arbeitsabläufe im „Betrieb“ Erzdiözese Bamberg oder gibt es auch eine theologisch-christliche Motivation für diese Initiative?*

Kestel: Jemand, der einen guten Arbeitsplatz hat, der wird auch sonst froher sein und wird gut arbeiten können – dies ist ein Kreislauf.

Es ist natürlich so: wir haben Grenzen solcher Maßnahmen. Die Grenzen liegen darin, dass bestimmte Arbeitsplätze bestimmte Merkmale haben, die natürlich eingehalten werden müssen. Dies ist klar, dies wird auch generell akzeptiert. Von dem gehen wir alle aus. Aber es gibt innerhalb dieser Grenzen natürlich Spielräume und die muss man sehen und nutzen.

Man kann einen Menschen nicht teilen und wenn ich den ganzen Menschen sehe, dann sehe ich auch die beiden Lebenspunkte, die sich berühren: Familie und Beruf.

Das Spektakuläre an unseren Maßnahmen ist nicht der Inhalt, sondern dass man

diese zusammenfasst und sagt, wir wollen das so – wir stehen dahinter.

Es soll ein Angebot sein. Von daher ist es eine ganzheitliche Idee, gerade eben auch gedacht an die Familien der Beschäftigten. Ich selber weiß – meine Mutter ist auch pflegebedürftig – wie es sein kann und dass Menschen durch die familiären Angelegenheiten belastet und beansprucht sind. Hierauf muss man reagieren. Wir sagen, wir brauchen Kinder und man tut alles Mögliche in Politik und Gesellschaft um hier eine kinderfreundliche Gesellschaft und ein entsprechendes Klima zu erzeugen. Und dann muss man halt auch mal kleine aber doch wirksame Schritte machen.

Krapf: Und dies ist auch eine Frage der Glaubwürdigkeit. Wenn sich die Kirche für ein bestimmte Familienbild einsetzt, muss dieses auch ausreichend gefördert werden



Ein eigenes Logo verdeutlicht die Vielfalt der Bamberger Aktion

Dies kann dann nicht nur im Außenbereich geschehen, sondern die Kirche muss als Vorbild auch in ihren Einrichtungen vorangehen. Für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist dies auch eine Frage der Glaubwürdigkeit.

KODA Kompass: *Die Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden vor allem von der Gleichstellungsbeauftragten der Erzdiözese initiiert und koordiniert. Haben sich diese Investitionen*



Beim Interview (von links): Monsignore G. Kestel, A. Krapf sowie J. Hoppe und M. Schweizer vom KODA Kompass

Foto: J. Stirnweis

in Zeiten der knappen Kassen und der Haushaltskonsolidierung gelohnt?

Kestel: Wenn Sie so fragen, kann man sagen ja. Wobei eine genaue Messung sicherlich so kurzfristig nur sehr ungenau möglich ist. Die Gleichstellungsstelle behandelt Fragen, die uns allen auf den Nägeln brennen und jetzt in einer Hand zusammenlaufen.

KODA Kompass: *Frau Krapf, wie beurteilen Sie den aktuellen Stand der Umsetzung der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf?*

Krapf: Die Maßnahmen werden gut angenommen. Im Mai wird die Steuerungsgruppe – die für die Umsetzung verantwortlich ist – zusammenkommen und eine erste

Bilanz ziehen. Dann heißt es zu überlegen, ob wir im einen oder anderen Bereich nachbessern müssen.

Im Großen und Ganzen passen aber die Maßnahmen, die im Bereich der drei großen MAVen umgesetzt wurden (Verwaltung, Pastoral und ReligionslehrerInnen sowie Jugendamt). Mein großer Wunsch wäre eine Ausweitung auf den Bereich der Kirchenstiftungen. Dies ist auch eine strukturelle Frage, die aber angegangen werden sollte.

KODA Kompass: *Welche positiven Ergebnisse sind schon greifbar?*

Krapf: Die Aktion am Buß- und Betttag, wo Kinder der Beschäftigten in der Verwaltung in unseren Kindertagesstätten betreut wurden, ist angenommen worden.

Dann konnte ich schon das neue Ferienprogramm der Stadt Bamberg verschicken, an dem Kinder von MitarbeiterInnen mit Vorbuchungsrecht teilnehmen können und jetzt schon die Ferien und den Urlaub dadurch besser planen können

Dann wurde bei den Mitarbeiterversammlungen Kinderbetreuung angeboten und zum Teil sehr gut angenommen.

Auch sind die Kontakthalteprogramme sehr gut gelaufen.

Ein Beispiel für eine mögliche Nachbesprechung: Die Anliegen von Kolleginnen und Kollegen mit behinderten Kindern müssten noch stärker berücksichtigt werden.

Der Pflegebereich wird sich durch den demografischen Wandel sicherlich noch

ausweiten, auch wenn die Mitarbeiter mit zu pflegenden Angehörigen in unserem Maßnahmenkatalog schon jetzt berücksichtigt sind.

KODA Kompass: *Wie sehen Sie die Chance, diese Maßnahmen auch auf Kirchenstiftungen zu übertragen?*

Kestel: Dies muss man langsam angehen. In einem Pfarrbüro mit einer oder zwei Teilzeitkräften stellen sich die Schwierigkeiten nicht so dramatisch dar. Dort wird man leichter Lösungen finden.

Krapf: Wenn man die Kindergärten berücksichtigt, könnte man schon darüber nachdenken, ob die Maßnahmen auch für diesen Bereich umsetzbar sind. Vielleicht ist es schon jetzt dort üblich oder möglich sein Kind mitzubringen und dass ein Schulkind dort am Nachmittag

seine Hausaufgaben machen kann. Aber eine Regelung wäre sinnvoll.

KODA Kompass: *Wäre es für Sie eine Erleichterung, wenn manches, was da steht, durch die Bayerische Regional-KODA ins ABD aufgenommen wäre?*

Kestel: Man muss überlegen, wo man welche Maßnahmen verankert. Dies ist immer eine wichtige Sache. Das Arbeitsrecht hat seine ganz spezifischen Merkmale.

Diese Maßnahmen halte ich jetzt nicht in erster Linie für eine Materie dieses Bereichs. Es ist aber notwendig solche Maßnahmen zu treffen und festzulegen und so zu fassen, dass sie nachvollziehbar sind.

KODA Kompass: *Frau Krapf, Herr Generalvikar, wir danken Ihnen für das Gespräch.*

Die Fragen stellten Johannes Hoppe und Markus Schweizer.

Ein maßgeschneiderter Gewinn

Preis geht in die Diözese Passau

„Was ich? Ich habe doch noch nie etwas gewonnen!“ So reagierte Ursula Ilg, Pfarrsekretärin in Ringelai in der Diözese Passau, als sie erfuhr, dass unsere „Glücksfee“ Egon Fuchs von der Druckerei Fuchs sie aus den über 800 TeilnehmerInnen unseres Jubiläumsrätsels als Gewinnerin gezogen hatte.

Umso erfreuter war sie, als ihr Norbert Kronawitter und Christian Luff von der Versicherungskammer Bayern sowie Dr. Joachim Eder, der Vorsitzende der KODA Mitarbeiterseite, bei ihr zuhause ihren Preis übergaben. Sie ist nun stolze Besitzerin eines hochwertigen Fahrrades, das genau nach ihren Vorstellungen und Bedürfnissen gefertigt wurde, gesponsort von der Versicherungskammer Bayern.

Das ganze Redaktionsteam des KODA Kompass gratuliert unserer Gewinnerin Ursula Ilg ganz herzlich. Wir wünschen ihr schon mal viele sonnige Tage, damit sie ihren Gewinn auch angemessen nutzen kann.

Robert Winter

Wir gratulieren!

Bei der Preisübergabe (v.l.): Dr. Joachim Eder, Norbert Kronawitter, Ursula Ilg, Christian Luff und Stadtpfarrer Josef Wagmann

Foto: Ilg



Die Auflösung:

- Dr. Josef Meier
- Gartenstuhl
- Festplatte



Kurz gemeldet

Arbeit über die Altersgrenze

Über das 68. Lebensjahr hinaus erlaubt das ABD die Beschäftigung nur für wenige Berufsgruppen (Mesner, Hausmeister, Kirchenmusiker, Religionslehrer i.K., Hauswirtschafts- und Pförtnerkräfte). Diese Regelung in ABD, Teil B, 3., die bis 31.12.2008 befristet war, wurde nun um ein Jahr verlängert. Bis Jahresende soll eine Gesamtlösung für die Beschäftigung über das Rentenalter hinaus gefunden werden.

Ein Kind – zwei Pauschalen

Bei der Geburt eines Kindes erhalten kirchliche MitarbeiterInnen 230 Euro Geburtskostenpauschale. Geklärt wurde in der KODA, dass die Pauschale zweimal zu zahlen ist, wenn beide Elternteile im kirchlichen Dienst stehen (§ 36 c ABD Teil A, 1.).

Frei für Wahlhelfer?

Wahlen sind das Fundament unseres demokratischen Staatswesens. Aber ohne Wahlvorstände und WahlhelferInnen gibt es keine Wahlen – und diese unentbehrlichen HelferInnen müssen oft händeringend gesucht werden. Der Staat erwartet, dass seine Bediensteten mit gutem Beispiel vorangehen und versüßt das Ehrenamt durch Freizeitausgleich. Wer bei der Europa- oder Bundestagswahl als Mitglied des Wahlvorstandes tätig ist, erhält – sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen – einen Tag frei. Wer nur bei der Auszählung mitarbeitet, bekommt einen halben Tag (vgl. Schreiben des bayerischen Innenministeriums vom 27.7.05, I21-0343-4). Das Innenministerium empfiehlt allen Körperschaften öffentlichen Rechts, wozu auch die Kirchen und die Kirchenstiftungen zählen, in gleicher Weise zu verfahren.

Manche kirchliche Arbeitgeber gewähren Freizeitausgleich für Wahlvorstände und WahlhelferInnen, einen Rechtsanspruch darauf haben die Beschäftigten allerdings nicht.

Manfred Weidenthaler

**Das komplette Tarifrecht
unter www.onlineABD.de**

Serie: Arbeitsgruppen der KODA

Nur Kaffee trinken und mit Kindern spielen?

Wozu eine eigene Arbeitsgruppe „ErzieherInnen“?

Die Bayerische Regional-KODA „leistet sich“ eine eigene AG (Arbeitsgruppe) ErzieherInnen, der auf Mitarbeiterseite Karin Jörg, Anna-Maria Sonnenberger, Susanne Steiner-Püschel, Elisabeth Weinzierl, Monika Zeitler und Erich Sczepanski angehören.

Wozu, fragt sich mancher, wo doch durch die so genannte „Tarifautomatik“ die wesentlichen Bestandteile der kirchlichen Arbeitsverträge exakt von den Regelungen des öffentlichen Dienstes übernommen werden. Arbeitszeit und Vergütung, Urlaub und Betriebsrente – all das (und noch mehr) entspricht dem Tarifvertrag der Kommunen in Bayern. Kirchliche MitarbeiterInnen sollen nicht schlechter, aber auch nicht besser gestellt werden als die Beschäftigten in kommunalen Kindertagesstätten (KiTas), zumal die Kommunen mit ihren gesetzlich geregelten Zuschüssen maßgeblich zur Finanzierung kirchlicher KiTas beitragen. Gesetzlich geregelt sind auch die (Mindest-) Qualitätsansprüche, die der Staat an die Träger von kirchlichen KiTas stellt.

Was macht das Kirchliche aus

Gesetzliche und tarifvertragliche Vorgaben – das ist das Stichwort, denn nicht alles, was geregelt werden muss, ist in diesen Vorgaben enthalten. Wie lange etwa darf eine Erzieherin für die Vor- und Nachbereitung ihrer pädagogischen Arbeit brauchen? Wie viel „Verfügungszeit“, wie viele – und welche – Fortbildungen sind notwendig, sinnvoll oder zumindest wünschenswert? Hat eine kirchliche KiTA einen anderen, umfassenderen Anspruch an die Qualität der Einrichtung als etwa Kommune, Arbeiterwohlfahrt oder Rotes

Kreuz? Und wenn ein solcher Anspruch besteht – wie kann dieser im Rahmen der



Für die Mitarbeiterseite in der AG ErzieherInnen (v.l.): Susanne Steiner-Püschel, Karin Jörg, Elisabeth Weinzierl, Erich Sczepanski, Monika Zeitler, Anna Maria Sonnenberger

Foto: B. Stoppelkamp

genannten Vorgaben umgesetzt werden?

Die Arbeitsgruppe ErzieherInnen berät nicht nur, wie die gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorgaben am besten in kirchengemäßer Form umgesetzt werden – und welche Rahmenbedingungen im kirchlichen Tarifrecht erforderlich sind, um ein eigenes, kirchliches Profil der kirchlichen KiTas zu ermöglichen.

Professionelle Unterstützung

Unterstützt wird die Arbeitsgruppe der Mitarbeiterseite von Fachleuten aus dem „weltlichen Bereich“ und Berufsverbänden. Birgit Stoppelkamp (pädagogische Referentin der Katholischen Erziehergemeinschaft KEG) und Peter Erlbeck (Stadt Nürnberg) stellen die Abstimmung und Harmonisierung mit dem Arbeitsvertragsrecht anderer Träger sicher.

Dass die AG dabei nicht nur für ErzieherInnen zuständig ist, sondern für alle pädagogischen MitarbeiterInnen in der KiTa – für KinderpflegerInnen, LogopädenInnen oder SozialpädagogenInnen, sei nur der Vollständigkeit halber noch angefügt.

Erich Sczepanski

Hinweise und Tipps zu Ihrem Antrag auf Beihilfe

Das Antragsformular

Muss man den Beihilfeantrag immer ausfüllen ?

Ja, denn ein vollständig ausgefüllter Antrag kann schnell und ohne Rückfragen bearbeitet werden. Geben Sie aber trotzdem bitte eine Telefonnummer an, unter der Sie tagsüber erreichbar sind.

Vergessen Sie nicht, den Antrag zu unterschreiben – auch wenn nur Leistungen für einen Familienangehörigen beantragt werden. Liegt eine Vollmacht vor, können Leistungen auch von den Familienangehörigen selbst beantragt werden.

Angaben zu den Kindern

Bitte füllen Sie bei jedem Antrag die Fragen zu den Kindern aus. Die Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kindern hat Einfluss auf Ihren Bemessungssatz.

Müssen die Rechnungen vorab bezahlt werden ?

Nein, warten Sie, sofern noch möglich, mit der Bezahlung von Arztrechnungen, bis Sie die Leistungen von uns erhalten haben.

Bitte beachten Sie, dass bei der Inanspruchnahme der ClinicCard bei der kirchlichen Höherversicherung nur die Krankenhausrechnung direkt abgerechnet wird. Wenn Sie durch den Chefarzt behandelt wurden, erhalten Sie darüber eine gesonderte Rechnung, die Sie bei uns einreichen und anschließend selbst bezahlen.

Wer erhält die Leistungen?

Die Auszahlung erfolgt generell auf das Konto des Beihilfeberechtigten. Ausnahmen können durch das Erteilen einer Vollmacht getroffen werden.

Ausblick:

Wie bereits angekündigt, möchten wir Sie in der nächsten Ausgabe über die Weiterentwicklungsmöglichkeiten von Kindern informieren.

Einreichen der Unterlagen

Welche Unterlagen benötigen wir?

Wenn Ihnen ein Kostenvoranschlag einer Zahnersatzbehandlung vorliegt: Schicken Sie uns eine Kopie des genehmigten Heil- und Kostenplans. Das Original brauchen Sie für Ihre Krankenkasse. Wir empfehlen Ihnen, uns auch über die Laborkosten einen detaillierten Laborkostenvoranschlag einzureichen. Vergessen Sie nicht, Ihre Beihilfe-Versicherungsnummer anzugeben.

Wenn Ihnen eine Zahnarztrechnung vorliegt

Von gesetzlich Krankenversicherten brauchen wir die Rechnung des Zahnarztes, den Heil- und Kostenplan der Krankenkasse und die Laborkostenrechnungen.

Von privat krankenversicherten Beschäftigten mit Arbeitgeberzuschuss benötigen wir mindestens einmal im Jahr einen aktuellen Versicherungsschein und bei jedem Beihilfeantrag den Leistungsnachweis der privaten Krankenversicherung.

Welche Unterlagen benötigen wir nicht?

Durchschläge und zusätzliche Kopien der Rechnungen. Überweisungsbelege sind nur wichtig, wenn nach dem Ableben des Beihilfeberechtigten von den Hinterbliebenen Rechnungen bezahlt wurden.

Bitte verzichten Sie auch darauf, den Beihilfeantrag und die Belege mit Heftklammern zusammenzufügen, da wir die Unterlagen einscannen und maschinell weiterarbeiten.

Gibt es eine Antragsfrist ?

Ja, die Beihilfe muss innerhalb eines Jahres ab Rechnungsdatum bei uns beantragt werden. Bei Rezepten ist dabei das Bezugsdatum (Kaufdatum des Medikaments) ausschlaggebend.



Unfälle

Was ist ein Unfall? Das ist ein plötzlich von außen auf den Körper einwirkendes Ereignis, das eine Körperschädigung zur Folge hat.

Somit sind fast alle behandlungsbedürftigen Verletzungen wie Stürze, Schnitte, Prellungen, Blutergüsse, Verstauchungen und Brüche vom Unfallbegriff umfasst.

Für den Fall der Fälle, dass Krankheitsaufwendungen durch einen Unfall verursacht wurden muss im Beihilfeantrag ein eigener, dafür vorgesehener Abschnitt ausgefüllt werden.

Geben Sie bei der Unfallschilderung auch an, ob es sich um einen Arbeits-, Dienst-, Schul-, Kindergarten- bzw. um einen damit in Zusammenhang stehenden Wegeunfall handelt.

Wichtig ist dabei auch, ob der Unfall durch Fremdverschulden verursacht wurde oder eine dritte Person mit betroffen ist.

Wenn Sie Fragen haben...

....rufen Sie uns an. Sollten Sie sich unsicher sein, welche Unterlagen Sie mitschicken sollen, helfen wir Ihnen gerne weiter.

Unter der Rufnummer (089) 21 60-85 06 stehen wir Ihnen Montags bis Freitags von 8 bis 18 Uhr gerne zur Verfügung.

Feierabend und doch nicht frei

Rufbereitschaft und ihr Ausgleich

Wer kümmert sich, wenn im Bildungshaus am Wochenende die Heizung ausfällt? Wen kann man anrufen, wenn Angehörige von Sterbenden im Krankenhaus nachts Begleitung durch eine/n SeelsorgerIn benötigen? Wer steht als Unterstützung für Rettungsdienste in Krisensituationen bereit? Für solche und ähnlich gelagerte Anlässe, in denen zwar erfahrungsgemäß nicht regelmäßig Arbeit anfällt, aber dringend jemand erreichbar sein sollte, bietet sich Rufbereitschaft als geeignetes Mittel an. Sie schränkt jedoch Betroffene und ihre Familien in ihren Freizeitmöglichkeiten ein. Im Fall des Falles müssen sie verfügbar sein. Ein Theaterbesuch oder der Wochenendausflug zur Verwandtschaft sind dann nicht drin. Zudem ist es natürlich belastend, wenn man nachts immer auf das Telefon achten muss. Und noch anstrengender wird es, wenn man zu nachtschlafender Zeit tatsächlich zum Einsatz muss und danach nur schwer wieder einschlafen kann. Für diese Zusatzbelastungen erhalten Beschäftigte einen Ausgleich, der in Geld oder in Zeit erfolgen kann.

Was Rufbereitschaft ausmacht

Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (§ 7 Abs. 4 ABD Teil A, 1.). Im Zeitalter moderner Kommunikations-

mittel kann die Erreichbarkeit auch durch ein Mobiltelefon oder einen Funksender sichergestellt werden.

Betroffene müssen ihren Aufenthaltsort so wählen, dass sie ihren Arbeitsort in einem dem Sinn der Rufbereitschaft angemessenen Zeitraum erreichen können. Die Vorgabe einer festen Eintreffzeit hat das Bundesarbeitsgericht für unzulässig erklärt. Diese greife zu sehr in die freie Wahl des Aufenthaltsortes ein. Müssen Beschäftigte sehr kurzfristig die Arbeit aufnehmen – etwa innerhalb von 15 Minuten –, dann handelt es sich nach neuester Rechtsprechung automatisch um Bereitschaftsdienst, der höher zu vergüten ist.

Zur Rufbereitschaft können Arbeitgeber Vollbeschäftigte im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeit verpflichten. Bei Teilzeitkräften ist dies nur möglich, wenn es im Arbeitsvertrag

vereinbart ist oder sie der Anordnung zustimmen (§ 6 Abs. 5 ABD Teil A, 1.).

Ungeklärt ist die Frage, wie oft Rufbereitschaft angeordnet werden darf. Hier wird es etwa eine Rolle spielen, wie gerecht Rufbereitschaften innerhalb eines Teams verteilt sind. Aber auch andere Aspekte wie die familiäre Situation oder die persönliche Belastbarkeit müssen bedacht werden, um zu prüfen, ob hier der Arbeitgeber sein Direktionsrecht nach billigem Ermessen ausübt. Und natürlich geht dem allen voraus, dass der Arbeitgeber begründen können muss, warum überhaupt und in welchem Umfang Rufbereitschaft erforderlich ist.

Die reine Zeit, die sich Beschäftigte bereithalten, zählt nicht als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes. Sie kann also zusätzlich zur normalen Wochenarbeitszeit angeordnet werden. Wird aber jemand während der Rufbereitschaft zur Arbeitsleistung herangezogen, ist dies natürlich Arbeitszeit. Auch mit solchen Arbeitseinsätzen darf die tägliche Höchstarbeitszeit von 10 Stunden nicht überschritten werden. Es bleibt auch prinzipiell bei der vorgeschriebenen Ruhezeit von 11 Stunden nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit. Für kirchenspezifische Tätigkeiten gibt es eine Ausnahmeregelung, sofern ein Ausgleich zu anderen Zeiten erfolgt (§ 7 Abs. 2 ABD Teil D, 3. Kirchliche Arbeitszeitordnung).

Für die Belastungen, die Rufbereitschaft mit sich bringt, sieht das ABD einen Ausgleich vor. Unterscheiden muss man hier zwischen den Zeiten des sich Bereithaltens und den tatsächlichen Arbeitseinsätzen.



Immer unter Spannung. Rufbereitschaft bedeutet Zusatzbelastung.

Foto: Bernd Boscolo / pixello

Entschädigungen für Rufbereitschaft:

Rufbereitschaft über 12 Stunden:

bei Beginn an einem Montag bis Freitag: 2 Stunden

bei Beginn an einem Samstag, Sonn- oder Feiertag: 4 Stunden

Rufbereitschaft unter 12 Stunden:

12,5 % je Stunde

Ein Wochenende Rufbereitschaft von Freitag 18 bis Montag 8 Uhr entspricht demnach : 2 (Fr) + 4 (Sa) + 4 (So) = 10 Stunden

Geld oder Zeit – Sie haben die Wahl bei der Pauschale

Dauert die Rufbereitschaft länger als 12 Stunden, so wird eine tägliche Pauschale bezahlt. Diese beträgt 2 Stundenentgelte, wenn die Rufbereitschaft Montag bis Freitag beginnt und 4 Stundenentgelte, wenn sie an einem Samstag, Sonntag oder Feiertag beginnt. Für angebrochene Kalendertage, etwa bei einer Rufbereitschaft über Nacht, wird keine neue Pauschale bezahlt. Übersteigt die Rufbereitschaft auch den nächsten Kalendertag, so wird dieser wie ein Neubeginn gewertet.

Dauert eine Rufbereitschaft kürzer als

Wird man gerufen, entscheidet der Arbeitgeber

Wird jemand während der Rufbereitschaft tatsächlich zur Arbeit herangezogen, dann kann der Arbeitgeber entscheiden, wie diese Arbeitsleistung abgegolten wird. Möglich ist ein Ausgleich in Freizeit oder in Geld. Besteht ein Arbeitszeitkonto, können diese Zeiten auch darauf gebucht werden.

Zur Berechnung werden die Zeiten des Einsatzes inklusive der notwendigen Wegezeiten zunächst auf volle Stunden aufgerundet. Wird man während einer Rufbereitschaft mehrmals gerufen, wird zunächst jede einzelne Arbeitsleistung aufgerundet



Eingeschränkt. Konzertbesuch ist nicht drin Foto: Hans-Georg Rauscher / pixello

für die tatsächliche Arbeitszeit gezahlt. Wählt der Arbeitgeber den Zeitausgleich, so muss er diesen bis zum Ende des dritten Kalendermonats gewähren. Muss man für die Arbeitsleistung zum Arbeitsort fahren, gibt es keinen Anspruch auf Fahrkostenerstattung, soweit keine abweichende diözesane Regelung besteht.

In der Praxis ist in zahlreichen Bereichen Rufbereitschaft klar geregelt. Es gibt aber auch einige Grauzonen. Soll jemand beispielsweise außerhalb seiner/ihrer normalen Arbeitszeit ein Seelsorgshandy für ein Dekanat übernehmen, so handelt es sich hierbei arbeitsrechtlich um Rufbereitschaft. Wo Rufbereitschaft erwartet wird, bietet das ABD klare Ausgleichsregelungen in Zeit oder Geld. Diese in Anspruch zu nehmen, bedeutet einen fairen Ausgleich für die Mehrbelastung, die Beschäftigte mit Rufbereitschaft und auch ihre Familien zu tragen haben.

Robert Winter

Beispiele für individuelle Stundenentgelte (in Euro):

Berechnung: Monatsentgelt / (4,348 x Wochenarbeitszeit)

	Stufe					
	1	2	3	4	5	6
Hausmeister (EG 5)	10,86	12,03	12,63	13,22	13,66	13,97
EDV-Techniker (EG 10)	14,94	16,56	17,81	19,06	21,44	22,00
Klinikseelsorgerin (EG 14)	19,44	21,56	22,81	24,69	27,56	29,13

12 Stunden, so wird für jede Stunde 12,5% des Stundenentgelts gezahlt.

Wollen Beschäftigte den Ausgleich in Zeit statt in Geld haben, so können sie einen entsprechenden Antrag stellen. Es wird dann eine entsprechende Nebenabrede zum Arbeitsvertrag geschlossen. Will man später doch Geld haben, ist diese frühestens zum Ende des folgenden Kalenderjahres wieder kündbar. Welche Variante gewählt wird, liegt allein in der Entscheidung der Beschäftigten. Der Arbeitgeber kann hier keine Vorgaben machen. Ob Beschäftigte sich für Geld oder für Zeitausgleich entscheiden, wird auch wesentlich davon abhängen, welchen Belastungen sie durch Rufbereitschaft ausgesetzt sind, wie oft sie tatsächlich gerufen werden. Vor allem stellt sich auch die Frage, ob ein angemessener und zeitnaher Freizeitausgleich an der Stelle überhaupt realistisch ist.

und dann addiert. Eine Ausnahme von dieser Regel gibt es nur, wenn eine Fahrt zum Arbeitsort nicht nötig war, weil sich das Problem über Telefon klären ließ. Dann werden zuerst die Zeiten zusammengezählt und die Summe wird aufgerundet. Bezahlt wird das Entgelt für Überstunden. Dieses setzt sich zusammen aus dem individuellen Stundenentgelt, höchstens aber dem der Stufe 4, und dem Überstundenzuschlag. Dieser beträgt in den Entgeltgruppen 1 bis 9 30%, in den Entgeltgruppen 10 bis 15 15% des auf eine Stunde entfallenden Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. Die Berechnung ist also ziemlich kompliziert. Stehen jemandem noch Zeitzuschläge zu, etwa für Nacht- oder Sonntagsarbeit – pastorale und Berufsgruppen, Mesner und KirchenmusikerInnen sind hier ausgenommen – so kommen diese noch hinzu. Diese Zeitzuschläge werden allerdings nicht aufgerundet, sondern nur

Für Sie gefunden

www.ulrichrhode.de

Ulrich Rhode ist Professor für Kirchenrecht an der Philosophisch-Theologischen Hochschule St. Georgen in Frankfurt und ein Sammler von kirchlichen Rechtstexten.

Übersichtlich geordnet finden Sie auf seiner Homepage eine Vielzahl von Rechtsquellen zum kirchlichen Arbeitsvertragsrecht. Die Homepage bietet aber noch viel mehr. Das kirchliche Eherecht ist ebenso enthalten wie die Ordnungen für Kirchenverwaltungen und Pfarrgemeinderäte und das kirchliche Gesetzbuch CIC.

Manfred Weidenthaler

DAS STICHWORT

Abmahnung

Auch wenn der Begriff „Abmahnung“ nicht im ABD steht, spielt er doch im Arbeitsrecht eine große Rolle. Die Abmahnung stellt das Rügen eines Fehlverhaltens verbunden mit der Warnung dar, dass im Wiederholungsfall beziehungsweise bei Beibehaltung des Verhaltens mit einer Kündigung oder einer anderen arbeitsrechtlichen Maßnahme zu rechnen ist.

Abmahnungsberechtigt sind der Arbeitgeber, kündigungsberechtigte Vorgesetzte (Disziplinarvorgesetzte) und weitere MitarbeiterInnen, die aufgrund ihrer Position befugt sind, verbindliche Weisungen bezüglich Arbeitsort, Arbeitszeit und Art und Weise der Arbeitsleistungen zu erteilen (Fachvorgesetzte).

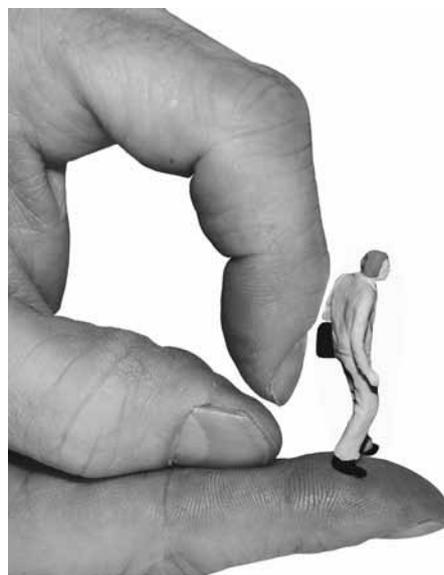
Vorwürfe müssen konkret sein

In der Abmahnung müssen Tag und Uhrzeit und die genaue Beschreibung des Fehlverhaltens enthalten sein. Dazu kommen die Rügung des Fehlverhaltens, die eindringliche Aufforderung zu vertragstreuem Verhalten und die Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen für den Wiederholungsfall. Welcher Art die arbeitsrechtlichen Konsequenzen sein werden (Entlassung, Änderungskündigung, Versetzung ...), muss nicht in der Abmahnung stehen. Ob die Abmahnung als eine solche bezeichnet wird oder als Verwarnung, Verweis oder Mahnung, ist rechtlich ohne Bedeutung. Viele Arbeitgeber erteilen Beschäftigten mehrere Abmahnungen,

bevor sie tatsächlich arbeitsrechtliche Maßnahmen ergreifen. Eine bestimmte Zahl von Abmahnungen – bevor zum Beispiel ein Mitarbeiter gekündigt wird – ist nicht vorgeschrieben. Allerdings sind die Chancen des Arbeitgebers in einem Arbeitsgerichtsprozess oft besser, wenn er belegen kann, dass er den/die Beschäftigte mehrfach auf die Konsequenzen seines/ihrer Verhaltens hingewiesen hat.

Kündigung ohne Abmahnung

Zu beachten ist, dass in bestimmten Fällen nach einem Fehlverhalten auf eine Abmahnung verzichtet und unmit-



Abmahnung ernst nehmen. Im Wiederholungsfall kann die Kündigung drohen. Foto: S. Hofschlaeger / pixello

telbar gekündigt werden kann. Wenn ein Fehlverhalten wegen seiner Schwere zur außerordentlichen Kündigung (sogenannte „fristlose Kündigung“) berechtigt, kann ohne vorherige Abmahnung gekündigt werden. Davon ist auszugehen, wenn die

Angelegenheit so schwerwiegend ist, dass es dem Arbeitgeber nicht mehr zumutbar ist, den oder die MitarbeiterIn auch nur vorübergehend weiter zu beschäftigen. Das kann bei einer Buchhalterin der Fall sein, die Geld unterschlägt, oder bei einer Lehrkraft, die Schüler sexuell missbraucht.

Kündigung bei Schlechtleistung nur nach Abmahnung

Soweit Störungen im Leistungsbe- reich vorliegen, kann in aller Regel nur dann eine „verhaltensbedingte Kündigung“ ausgesprochen oder eine andere arbeitsrechtliche Maßnahme ergriffen werden, wenn ein gleich gelagertes Fehlverhalten vorher abgemahnt worden ist.

Eine Abmahnung ist zwar grundsätzlich formfrei, aber aus Gründen der Beweis- und Rechtssicherheit wird der Arbeitgeber in aller Regel die Schriftform wählen.

Verhalten bei ungerechtfertigter Abmahnung

Die Beschäftigten können mit einer begründeten Gegendarstellung reagieren, die zu den Personalakten zu nehmen ist. Hier können Entschuldigungsgründe vorgebracht werden, gegebenenfalls auch dargestellt werden, dass man in diesem besonderen Fall zu dem gerügten Verhalten gezwungen war. Es kann auch die Entfernung der Abmahnung vom Arbeitgeber verlangt und bei Erfolglosigkeit die diözesane Schlichtungsstelle angerufen werden. Falls dies nicht zum erwünschten Ergebnis führt, kann beim Arbeitsgericht auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte geklagt werden. Ein Weg, der nicht unbedingt empfehlenswert ist. Der/die Mitarbeiterin hat nämlich auch die Möglichkeit, die Sache allein mit einer Gegendarstellung auf sich beruhen zu lassen und erst später – etwa nach einer Kündigung – die Rechtmäßigkeit einer Abmahnung zu bestreiten. Zudem verlieren Abmahnungen nach einigen Jahren ohnehin ihre Wirksamkeit.

Falls man Zweifel an der Rechtmäßigkeit einer Abmahnung hat, ist es in jedem Fall sinnvoll, sich an die Mitarbeitervertretung (MAV) der eigenen Einrichtung zu wenden und diese um Rat und eventuell um ein klärendes Gespräch mit dem Arbeitgeber zu bitten.

Dr. Joachim Eder

Impressum

KODA Kompass

Organ der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die Veröffentlichungen im jeweiligen diözesanen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

Herausgeber- und Autorenschrift

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

Redaktionsanschrift

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

Redaktion

Dr. Joachim Eder, Jürgen Herberich, Johannes Hoppe, Markus Schweizer, Erich Sczepanski, Dr. Christian Spannagl, Manfred Weidenthaler, Robert Winter, Vertreter der Arbeitgeberseite: Roland Huth

Redaktionsleitung: Manfred Weidenthaler und Robert Winter (V.i.S.d.P.)

Layout: Robert Winter

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: 54.000
Abo-Bestellung auch unter:
www.kodakompass.de, Rubrik „Service“

MitarbeiterInnen, die den KODA Kompass kostenfrei im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses persönlich zugesandt bekommen, melden Adressänderungen und -berichtigungen nur ihrem Arbeitgeber.

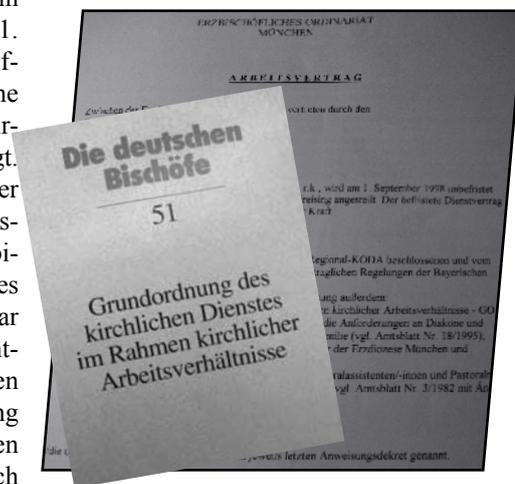
Kein Arbeitsvertrag ohne Grundordnung

Einbeziehungsklauseln in Arbeitsverträgen sichern die gegenseitigen Rechte und Pflichten der Vertragspartner. Vorgegeben ist das jeweilige diözesane oder regionale Arbeitsvertragswerk, in den bayerischen Diözesen das ABD. Die Zentral-KODA hat festgelegt, dass die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ Bestandteil der Arbeitsverträge aller Beschäftigten bei kirchlichen Einrichtungen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz ist.

Mit dieser Regelung, die bereits in § 3 Abs. 6 Bestandteil des ABD Teil A, 1. war, hat die Zentral-KODA die bischöfliche Grundlage für das kircheneigene Arbeitsrecht als festen Bestandteil im Arbeitsvertrag aller Beschäftigten festgelegt. Die Grundordnung wurde 1993 von der Deutschen Bischofskonferenz beschlossen und ab 1994 von jedem Diözesanbischof für die eigene Diözese als kirchliches Gesetz in Kraft gesetzt. Als solches war und ist dieses Gesetz eine kirchenrechtliche Verpflichtung für alle kirchlichen Arbeitgeber, jetzt ist die Grundordnung darüber hinaus auch eine von beiden Vertragspartnern arbeitsvertragsrechtlich einforderbare Verpflichtung im gesamten Bereich der Deutschen Bischofskonferenz geworden. Die Beschäftigten haben damit eindeutig die Verpflichtung zu den in der Grundordnung geforderten Loyalitätsanforderungen, der Dienstgeber demgegenüber die Verpflichtung, bei Verstößen gegen die Loyalitätsanforderungen das in

der Grundordnung vorgegebene Verfahren einzuhalten. Dazu besteht gemäß Art. 7 Grundordnung auch die Verpflichtung, dass das Arbeitsvertragsrecht gemäß dem KODA-System zustande kommt.

Das ABD enthält diese Regelung bereits, so dass für gemäß ABD Beschäftigte keine Veränderung eintritt. Weiterhin hat die Zentral-KODA den einzelnen arbeitsrechtlichen Kommissionen empfohlen, „zusätzlich diesen Beschluss als Einbezie-



Grundordnung – Bestandteil jedes Arbeitsvertrages

hungsabrede in eine verpflichtende Richtlinie aufzunehmen, die kirchenspezifische Bestandteile für den Inhalt des Arbeitsvertrages enthält.“ Dies ist im ABD-Bereich bereits erfolgt.

Dr. Joachim Eder

Kontakt

Ihre VertreterInnen auf Mitarbeiterseite

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Klaus Jüttler 0 83 35/10 06
Dr. Christian Spannagl 0 89/88 82 91

Diözese Augsburg

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

Erzdiözese Bamberg

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

Diözese Eichstätt

Markus Schweizer 0 84 21/5 02 87
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Erzdiözese München und Freising

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

Diözese Passau

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

Diözese Regensburg

Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23
Monika Zeitler 0 96 34/13 53

Diözese Würzburg

Jürgen Herberich 0 93 1/20 15 35 11
Verena Müller 0 93 1/38 64 32

Alle VertreterInnen erreichen Sie auch über Email: Nachname@kodakompass.de



Bischöflicher Aufruf zu den Mitarbeitervertretungswahlen 2009

In den Monaten März mit Juni 2009 finden in den bayerischen (Erz-)Diözesen die regelmäßigen Wahlen zur Mitarbeitervertretung sowohl im Bereich der Diözese, der Kirchenstiftungen und sonstiger kirchlicher Einrichtungen wie auch im Bereich der Caritas statt.

Im Rahmen der Mitarbeitervertretungsordnung kommt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihre Einrichtung ein kirchengesetzliches Beteiligungsrecht durch Wahl einer Mitarbeitervertretung zu.

Die Dienstgemeinschaft in den Einrichtungen ist darauf angewiesen, dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereit finden, in einer Mitarbeitervertretung mitzuwirken, damit die in der Mitarbeitervertretungsordnung festgelegten Rechte wahrgenommen werden können.

Deshalb rufe ich alle wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf, sich an den Mitarbeitervertretungswahlen zu beteiligen.

Ausdrücklich danke ich jenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich bisher schon mit oft hohem persönlichen Einsatz in einer Mitarbeitervertretung engagiert haben.

Der Aufruf zu den Mitarbeitervertretungswahlen wurde von den bayerischen Diözesanbischofen in den jeweiligen Amtsblättern veröffentlicht.

Nutzen Sie Ihr Wahlrecht.
Eine hohe Wahlbeteiligung unterstützt Ihre MAV!

Die stiftungsaufsichtliche Genehmigung von Arbeitsverträgen

Beschäftigte in Kirchenstiftungen, vor allem im Bereich der Kindertagesstätten, erleben bei ihrer Einstellung immer wieder, dass abgeschlossene Arbeitsverträge einige Zeit nach Beginn des Arbeitsverhältnisses in geänderter Form an sie zurückkommen. Probleme entstehen dann, wenn der neue Arbeitsvertrag eine verschlechternde Abänderung der einzelvertraglichen Regelung beinhaltet. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn eine bestimmte Entgeltgruppe oder eine bestimmte Entgeltstufe mit dem Pfarrer vorab vereinbart worden ist, die aber von der Kirchenstiftungsaufsicht nachträglich herabgesetzt wurde.

„Geht das denn überhaupt“ ist die erste und nachvollziehbare Reaktion auf Seiten der Beschäftigten. „Das ist doch mit dem Pfarrer so vereinbart und in Ordnung befunden worden.“ Die Fragen sind berechtigt, sind sie doch vor dem Hintergrund zu sehen, dass es im Bereich der bayerischen Diözesen etwa 5000 Kirchenstiftungen mit Anstellungsträgerschaft gibt.

Keine Stiftung ohne Aufsicht

Die bayerischen Bischöfe haben für ihre sieben bayerischen Diözesen eine gleichlautende „Ordnung für kirchliche Stiftungen“ erlassen. Diese enthält in Art. 42 eine „Kirchliche Stiftungsaufsichtsbehörde“. Nach Art. 44 Abs. 1 bedürfen Rechtsgeschäfte und Maßnahmen der Stiftungsorgane, die für kirchliche Stiftungen grundsätzliche Bedeutung haben und erhebliche Verpflichtungen rechtlicher, wirtschaftlicher oder finanzieller Art erwarten lassen, der Genehmigung der kirchlichen Stiftungsaufsichtsbehörde. Sie entscheidet erforderlichenfalls über das Vorliegen dieser Voraussetzungen.

Der stiftungsaufsichtlichen Genehmigung bedürfen insbesondere auch Abschluss, Änderung oder Beendigung von Arbeitsverträgen.

Beschlüsse, Rechtsgeschäfte und sonstige Entscheidungen der Stiftungen im Sinne des Art. 44 Absätze 1 mit 3 werden erst wirksam, wenn sie von der kirchlichen Stiftungsaufsichtsbehörde schriftlich genehmigt sind. Sie vorher zu vollziehen, ist unzulässig. Bei Verträgen ist die stiftungsaufsichtliche Genehmigung für die Wirksamkeit des Vertrages ausdrücklich vorzubehalten, etwa durch die Formulierung „gilt vorbehaltlich der stiftungsaufsichtlichen Genehmigung“.

Die kirchliche Stiftungsordnung hat damit Auswirkungen im staatlichen Recht in Bezug auf den Arbeitsvertrag. Da die stiftungsaufsichtliche Genehmigung für die Wirksamkeit des Arbeitsvertrages erforderlich ist, ist der Arbeitsvertrag beim



Foto: Klicker / pixelio

Genehmigung. Ohne geht's nicht!

Abschluss noch „schwebend unwirksam“ und wird erst von Anfang an wirksam, wenn nachträglich die stiftungsaufsichtliche Genehmigung erteilt worden ist.

In den Fällen, in denen die Stiftungsaufsicht die Genehmigung nicht erteilt hat, sondern diese verweigert, kommen rechtlich die Grundsätze des faktischen Arbeitsverhältnisses zur Anwendung. Dies bedeutet, dass die bis dahin geleistete Tätigkeit wie ein fehlerfrei zustande gekommenes Arbeitsverhältnis behandelt wird und die entsprechende Arbeitsleistung auch – wie ursprünglich vereinbart – zu vergüten ist. Der kirchliche Dienstgeber hat jedoch gegenüber dem/r Beschäftigten eine Beendigungserklärung auszusprechen. Di-

ese stellt keine Kündigung dar, führt aber zur Beendigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses. Das Beschäftigungsverhältnis kann nur zu den genehmigten Vorgaben der Stiftungsaufsicht weiter geführt werden.

Diese Genehmigung der Stiftungsaufsicht ist bei jeder Änderung des Arbeitsvertrages einzuholen, gilt damit auch bei allen Änderungen des Beschäftigungsumfanges, bei Neueingruppierungen, Änderungs- und Beendigungskündigungen und Auflösungsverträgen. Ob die stiftungsaufsichtliche Genehmigung auch bei Inanspruchnahme eines Arbeitszeitkontos zwingend erforderlich ist, ist strittig, da dieses keine Veränderung des Arbeitsvertrages als solche nach sich zieht, sondern nur eine Verlagerung der Arbeitszeit.

Stiftungsvermögen soll geschützt werden

Sie soll das kirchliche Stiftungsvermögen, das nicht geschmälert werden darf, sowie die Stiftungsorgane schützen. Das Vermögen einer Stiftung wird gerade durch Personalkosten in besonderer Weise betroffen. Die Stiftungsaufsicht vertritt hier die Interessen der Stiftung.

Bis Ende 2008 führte dies in der Regel dazu, dass Vereinbarungen über höhere als die nach ABD tariflich zugelassenen Entgeltgruppen oder Entgeltstufen von der Stiftungsaufsicht konsequent abgelehnt wurden, da keine Rechtsgrundlage für diese Zahlungen im ABD bestanden. Aus diesem

Grund hat die Bayerische Regional-KODA bei den Regelungen zum Arbeitgeberwechsel mehrere „Kann-Regelungen“ zur Eingruppierung und Stufenzuordnung beschlossen. Diese

bieten jetzt eine Rechtsgrundlage auch für eine höhere Entgeltgruppe oder eine höhere Entgeltstufe in einem vorgegebenen Rahmen. Die Stiftungsaufsicht ist damit nicht mehr „gezwungen“, jegliche Vereinbarung über eine höhere als die vorgesehene tarifliche Eingruppierung abzulehnen.

Dr. Joachim Eder

