

KODA Kompass

www.kodakompass.de

Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Grundordnung des kirchlichen Dienstes

Was hat das mit mir zu tun?

Was hat die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ mit mir zu tun? Nur allgemeine Sätze der kirchlichen Arbeitgeber? Nein!

Wer nämlich in seinen Arbeitsvertrag schaut, stellt fest, es gibt einen eigenen Paragraphen, in dem steht, dass die Grundordnung Bestandteil des Arbeitsvertrages ist. Und im ABD gibt es eine gleichlautende Regelung, die ebenfalls für den Arbeitsvertrag Geltung besitzt. Die Übernahme dieser Bestimmung ist zudem von der Zentral-KODA in allen kirchlichen

Arbeitsverträgen durch Beschluss vorgeschrieben worden. Keine Regelung ist so abgesichert. Man merkt: die Grundordnung geht mich etwas an. Ich muss sie kennen, sie gibt mir Rechte und Pflichten.

Diese Grundordnung wurde in einem wichtigen Teil geändert. Ausgangspunkt war eine Entscheidung eines „päpstlichen Delegationsgerichts“, die Gründe sind allerdings vielschichtig. Anlass für uns, die Grundordnung unter die „Kompass-Lupe“ zu nehmen.

Dr. Joachim Eder

Themen

- **Schwerpunkt Grundordnung**
*Kommentierung
Loyalitätsobliegenheiten
Kirchliches Sonderrecht
Gerichtsentscheidungen*
- **Beschäftigte im Pfarrbüro**
Neue Dienst- und Entgeltordnung
- **Zusatzversorgung**
*Veränderte Startgutschriften
Anerkennung Mutterschutz*
- **Lehrerregelungen neu**
*Keine Eingangsabsenkung
Verzicht auf Beurteilung*
- **Beschlüsse**
*Qualifizierung und Teilzeit
Prävention „Sexueller Missbrauch“
Pauschalzahlung 250 Euro*
- **Neubesetzungen**
*Martin Floß Sprecher der Dienstgeberseite für Dr. Stefan Korta
Ludwig Utschneider folgt auf Klaus Jüttler*



Foto: Thomas Plaßmann



Dr. Joachim Eder,
Chefredakteur dieser Ausgabe

Grund-Ordnung Grundlegend, aber kaum bekannt

Liebe Leserin, lieber Leser,
Ein neues – altes – Gesicht im KODA-Kompass. Neu als weiterer Chefredakteur neben Manfred Weidenthaler, alt, da ich als früherer Sprecher der Mitarbeiterseite und Vorsitzender der Bayerischen Regional-KODA vielen bekannt bin.

Nach einem Jahr Brasilien stehe ich wieder im KODA-Geschehen, dieses Mal in ande-

ren Funktionen. Auf der einen Seite stärker eingebunden in die Vorgänge auf Bundesebene, die in den letzten Monaten sehr von der Diskussion über die weitere Entwicklung des kirchlichen Sonderrechts und der Novellierung der Grundordnung in der katholischen Kirche geprägt waren und sind.

Auf der anderen Seite übernehme ich für zwei Ausgaben die Funktion des zweiten Chefredakteurs für den KODA Kompass. Die Zukunft wird zeigen, ob auf diesem Posten ein Wechsel öfter notwendig, vielleicht sogar sinnvoll ist, um die ganze Breite unserer Mitarbeiterkompetenz zu nutzen. Der KODA Kompass bedarf der Verantwortung der ganzen Mitarbeiterseite in der KODA, um Ihnen das zu geben, was wir für wesentlich halten: Grundinformationen über unser kirchliches Arbeitsvertragsrecht und damit zusammenhängende Fragen.

Meine Arbeit auf Bundesebene kommt mir jetzt zugute, wenn ich die Aufgabe anpacke, Ihnen die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ näher zu bringen. Die Grundordnung ist Grundlage aller kirchlichen Arbeitsverträge; die Kenntnis darüber ist unverzichtbar. Und darum wollen wir Sie für dieses Thema sensibilisieren.

Dieser KODA-Kompass soll Ihnen nun eine Richtung weisen, auf welcher „Grund-Ordnung“ unser kirchlicher Dienst steht und aufbaut. Es gab viele Diskussionen im Vorfeld zu dieser Ausgabe, denn es ist ein „heißes Eisen“, was wir da angepackt haben. Aber: es ist eben eine Ordnung, die für alle gilt und über die alle Bescheid wissen müssen. Und dass es hier Unterschiede in der Auffassung – gerade zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten – geben muss, ist auch nachvollziehbar. Und so gibt auch dieser KODA Kompass unsere Meinung wieder, aber – wie wir glauben – gut begründet und ausgewogen.

Im Namen der gesamten Redaktion wünsche ich, dass diese Ausgabe zu einem besseren Verständnis von „Kirche und ihrem Sonderweg“ beiträgt. Es muss nicht alles gut geheißsen werden; schon eine innere Auseinandersetzung mit diesem Thema ist für alle ein großer Gewinn.

Es grüßt Sie Ihr
KODA Kompass Team

Dr. Joachim Eder

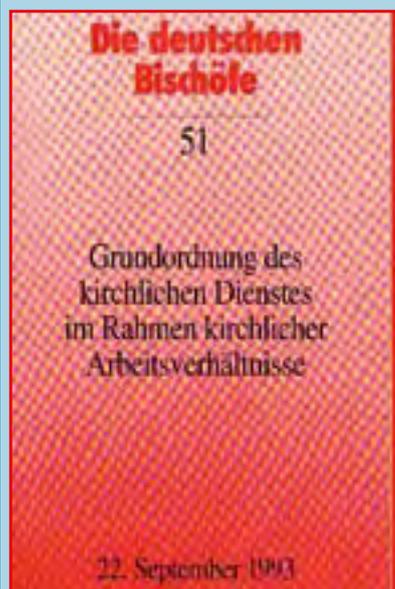
Was ist die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“?

Der Name sagt es: die „Grundordnung“ ist eine grundlegende Ordnung. Genau heißt sie „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“. Die deutschen Bischöfe haben diese Grundordnung je einzeln, aber gleichlautend für ihre jeweilige Diözese als kirchliches Gesetz erlassen.

Die Bischöfe machen mit der Grundordnung nach innen wie nach außen deutlich, wie sie sich die Tätigkeit im kirchlichen Dienst vorstellen, was sie von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwarten und welche Bedingungen sie für diese Tätigkeit fordern. Dazu legen sie auch fest, welche rechtlichen Rahmenbedingungen für das gesamte kirchliche Arbeitsrechtssystem Geltung haben. Für die staatlichen Gerichte stellt diese „Grundordnung“ die Grundlage der kirchlichen Arbeitsverhältnisse dar.

Dr. Joachim Eder

Wo finde ich den Text der Grundordnung?



Sie finden die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse auf jeden Fall unter www.onlineABD.de [Inhaltsverzeichnis | Anhang II. Die Deutsche Bischofskonferenz hat mit Datum 28. September 2011 eine eigene Zusammenstellung unter der Rubrik „Die deutschen Bischöfe“ Nummer 95 herausgegeben, in der die neu gefasste Grundordnung mit allen Anhängen abgedruckt ist, dazu noch die Rahmen-Mitarbeitervertretungsordnung (Rahmen-MAVO) und die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung (KAGO). Des Weiteren wird eine kurze Erklärung der Grundordnung gegeben.

Die Grundordnung kurz erklärt!

Ein kleiner Leitfaden zum besseren Verständnis



Foto: Gerd Altmann, pixello.de

Die Grundordnung ist unterteilt in zehn Artikel. Vorangestellt ist eine Präambel. Die ersten fünf Artikel regeln Rechte und Pflichten der Dienstgeber und ihrer Beschäftigten. Die weiteren fünf Artikel stellen die Rahmenbedingungen für das gesamte kirchliche Arbeitsrechtssystem dar.

Zielrichtung der Artikel 1 bis 5: Dienstgeber und Beschäftigte

Die ersten fünf Artikel zeigen, welche Zielrichtung alle Bestimmungen der Grundordnung haben: die Sicherung der Glaubwürdigkeit des kirchlichen Sendungsauftrages. Dies gilt sowohl für die kirchlichen Träger, da ihnen die Verantwortung für die kirchliche Organisationsstruktur übertragen wird, dies gilt aber auch für die Beschäftigten, die je nach ihrer Stellung innerhalb der kirchlichen Einrichtung auch mit ihrem persönlichen Verhalten Zeugen dieses Sendungsauftrages sein sollen. Die Verantwortung beider stellt eine Einheit dar. Kommt der Dienstgeber seiner Verantwortung nicht nach, kann er sie auch nicht vom Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin einfordern.

Die Präambel

Auch wenn eine Präambel leicht überlesen wird: sie stellt immer Begründung und Motivation für den Erlass einer Ordnung dar. So auch hier: die Bischöfe stellen klar, warum es diese „Grundordnung“ gibt:

- Wegen des kirchlichen Sendungsauftrags
- Wegen des verfassungsrechtlich garantierten kirchlichen Selbstbestimmungsrechts in Artikel 140 Grundgesetz, der eine kirchengemäße Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts ermöglicht
- Zur Sicherung der Glaubwürdigkeit der Einrichtungen
- Im Sinne einer Verpflichtung auf die Grundnormen der katholischen Soziallehre

Ein hoher Anspruch; ob dieser immer erfüllt wird, kann sicher diskutiert werden.

Artikel 1 Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes

Kirchlicher Dienst steht unter dem Leitbild einer „Dienstgemeinschaft“. Dieser Begriff ist rechtlich bedeutsam! Alle in einer Einrichtung der Katholischen Kirche Tätigen tragen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung gemeinsam dazu bei, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann. Darunter fallen Dienstgeber und Beschäftigte. Für alle Beteiligten ist unstrittig, dass alle Ausgestaltungen kirchlichen Handelns der Glaubens- und Sittenlehre sowie der Rechtsordnung der Kirche zugeordnet sind.

Artikel 2 Geltungsbereich

Artikel 2 wurde jetzt neu formuliert. Mit dieser Änderung wurde geklärt, dass für alle Rechtsträger, die von den Bischöfen als kirchlicher Rechtsträger anerkannt werden und sich selbst als kirchlicher Rechtsträger der Grundordnung unterwerfen, die Grundordnung Geltung besitzt. Nur dann kann ein Rechtsträger das kirchliche Sonderrecht, das verfassungsrechtlich besteht, für sich in Anspruch nehmen.

Für Rechtsträger, die dem Bischof direkt zugeordnet sind, gilt die Grundordnung als Kirchengesetz. Für alle anderen Rechtsträger, die kirchlich sind, aber dem Bischof nicht direkt unterstehen, ist jeweils eine eigene Entscheidung zu treffen, ob sie die Grundordnung übernehmen wollen oder nicht. Wenn bis 31. Dezember 2013 die Grundordnung nicht durch Übernahme in das Statut eines Rechtsträgers (zum Beispiel eine Satzung eines Vereins) Geltung hat, gilt staatliches Arbeitsrecht, auch wenn der Rechtsträger als solches weiterhin einen kirchlichen Zweck ausübt. Ohne Übernahme können sich solche kirchlichen Rechtsträger bei Abschluss ihrer Arbeitsverträge und bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen ihrer Beschäftigten nicht auf den kirchlichen Sonderweg berufen. Es können dann zum Beispiel keine kirchlichen Loyalitätspflichten gefordert werden.

Artikel 3 Begründung des Arbeitsverhältnisses

Die Grundordnung unterscheidet bei der Behandlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Einstellung und während des Arbeitsverhältnisses. Artikel 3 betrifft die Einstellung.

Deutlich werden die Pflichten genannt, die eine Einrichtung für das Erscheinungsbild ihrer „Kirchlichkeit“ hat. Dieses erschöpft sich nicht in der Vorgabe von Loyalitätspflichten. Es ist immer eine Prüfung durch den Dienstgeber erforderlich, ob neue Mitarbeiter die „Eigenart des kirchlichen Dienstes bejahen“ und geeignet sind, ihre Tätigkeit im kirchlichen Sinne zu erfüllen. Für alle Aufgaben werden bevorzugt katholische Bewerberinnen und Bewerber gesucht, denen deshalb bei gleicher Qualifikation und Eignung ein Vorrang zukommt.

Besondere Aufgaben nur für Katholiken

Für pastorale und katechetische Aufgaben kommen ausschließlich katholische Bewerber und Bewerberinnen in Frage. Für erzieherische und leitende Aufgaben ist als Regel gefordert, dass sie katholisch sind. Das bedeutet, dass katholische Bewerber und Bewerberinnen, soweit sie geeignet sind, vorgezogen werden. Für die pädagogische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in Kindertagesstätten und Schulen ist aber nicht zwingend die Beschränkung auf katholische Bewerber und Bewerberinnen erforderlich.

Aufgabenbeschreibung

Dem Dienstgeber obliegt es, Anforderungen an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer Weise zu stellen, dass eine glaubwürdige Erfüllung des Auftrages möglich ist. Fachlichkeit, Gewissenhaftigkeit, aber eben auch Zustimmung zu den Zielen der Einrichtung sind von Bedeutung. Die Erstellung von Funktionsbeschreibungen und einem Anforderungsprofil sind erforderlich. Generell ist die christliche Profilierung der Einrichtung nach außen sichtbar zu machen.

Ungeeignet für den kirchlichen Dienst

Ungeeignet für den kirchlichen Dienst ist, wer aus der katholischen Kirche ausgetreten ist oder sich kirchenfeindlich betätigt. Der Kirchenaustritt wird als Verfehlung bewertet, mit der zum Ausdruck gebracht wird, dass eine Mindestidentifikation mit der Kirche und mit dem kirchlichen Dienst nicht mehr besteht.

Verantwortung liegt beim Dienstgeber

Die Grundordnung weist dem Dienstgeber die Aufgabe zu, vorab durch Befragung sicherzustellen, ob die für die jeweilige Tätigkeit erforderlichen Loyalitätsobliegenheiten auch gegeben sind. Der Dienstgeber muss bei der Einstellung ein Hauptaugenmerk auf die besonderen Erfordernisse richten, die der kirchliche Dienst für die Betroffenen nach sich zieht. Soweit er dies versäumt, kann er später die Beschäftigten nicht für solche Loyalitätsverletzungen haftbar machen, die bei Einstellung bereits vorlagen und nicht abgefragt worden sind.

Artikel 4 Loyalitätsobliegenheiten

Die Bischöfe zeigen, dass sie unterschiedliche Erwartungen an die Loyalität ihrer Beschäftigten je nach ihrer Religions- und Konfessionszugehörigkeit richten.

Katholiken

Von allen katholischen Beschäftigten wird erwartet, dass sie die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten. An alle katholischen Beschäftigten werden damit gleiche Anforderungen gestellt, kein Katholik wird von dieser Verpflichtung ausgenommen.

Wer eine kirchenrechtlich ungültige Ehe eingegangen ist, kann deshalb nicht eingestellt werden. Diese Bestimmung gilt zum Beispiel für wiederverheiratet Geschiedene, deren Ehe nicht annulliert ist. Von katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im pastoralen, katechetischen und erzieherischen Dienst sowie in Leitungsfunktion ist darüber hinaus das persönliche Lebenszeugnis gemäß diesen Grundsätzen wegen ihrer Vorbildfunktion erforderlich. Auswirkungen ergeben sich in der Praxis vor allem im Bereich der kirchlichen Kindertagesstätten und in der kirchlichen Jugendarbeit.

Diese Abstufung bedeutet nicht, dass die Loyalität abgestuft ist, sondern dass in bestimmten Tätigkeitsbereichen eine Loyalitätsverletzung weniger streng geahndet wird.

Nichtkatholische Mitarbeiter

Abgestuft ist die Erwartung an nicht-katholische, aber christliche Beschäftigte, zum Beispiel an Mitglieder von orthodoxen, evangelisch-lutherischen oder reformierten Kirchen: Achtung der Werte des Evangeliums und Einbringen dieser Werte in der Einrichtung.

Von nichtchristlichen Beschäftigten – also zum Beispiel Juden, Muslimen und Ungetauften – wird die Bereitschaft gefordert, ihre Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen. Auch dies ist als hohe Anforderung an Beschäftigte anderer Glaubensrichtungen anzusehen.

Stop-Schild: Kirchenfeindliches Verhalten

Für alle Beschäftigten unabhängig von Konfessions- und Religionszugehörigkeit gilt, dass kirchenfeindliches Verhalten zu unterlassen ist. Weiterhin dürfen alle in ihrer persönlichen Lebensführung und in ihrem dienstlichen Verhalten die Glaubwürdigkeit der Kirche und der Einrichtung, in der sie beschäftigt sind, nicht gefährden. Dies ist aber je nach Religions- oder Konfessionszugehörigkeit und je nach Stellung und Aufgabe in der kirchlichen Einrichtung unterschiedlich zu bewerten.

Artikel 5 Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten

In Artikel 5 wird geregelt, wie sich der kirchliche Dienstgeber zu verhalten hat, wenn bei bereits Beschäftigten ein Verstoß wegen Loyalitätsobliegenheit vorliegt.

Verfahrensweg vor einer Kündigung erforderlich

Eine Kündigung wegen Loyalitätsverstoß ist möglich, aber nur als „letzte Maßnahme“. Davor hat der kirchliche Dienstgeber einen schrittweisen Verfahrensweg einzuhalten. Es ist immer eine angemessene Reaktion des Dienstgebers auf einen Verstoß in der jeweiligen Situation erforderlich; dies muss nicht immer die Kündigung sein: Beratung, Abmahnung, Versetzung, Änderungskündigung, eine breite Palette an Möglichkeiten besteht zuvor. Das heißt aber auch: eine Kündigung ohne Prüfung der anderen Möglichkeiten ist nicht zulässig. Der Dienstgeber muss „durch Beratung versuchen“, dass die Betroffenen den „Mangel auf Dauer“ beseitigen können. Immer sind Einzelfallumstände zu beachten, die Kündigung ist nur die letzte Maßnahme. So ist eine Kündigung ohne vorheriges Beratungsgespräch nicht möglich.

Kündigungsrelevante Gründe

Eine abschließende Aufzählung von Kündigungsgründen wegen Loyalitätsverletzung oder eine allgemeine Klausel widersprechen der Wirklichkeit. Es werden beispielhaft Gründe aufgeführt wie Kirchenaustritt, schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlungen und der Abschluss einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe, also zum Beispiel einer rein standesamtlichen Eheschließung von Katholiken. Dazu werden noch Tatbestände aufgezählt, die sich im kirchlichen Strafrecht finden wie der Abfall vom Glauben oder Straftaten gegen die kirchlichen Autoritäten.

Höhere Anforderungen an bestimmte Beschäftigte

Loyalitätsverletzungen von pastoral, katechetisch oder leitend tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Beschäftigten, die aufgrund einer „Missio canonica“ tätig sind, schließen eine Weiterbeschäftigung aus. Bedeutsam ist, dass bei der Einstellung für die „erzieherischen Dienste“ umfassendere Loyalitätspflichten gefordert werden, bei der Frage der Kündigung diese aber nicht mehr denselben Anforderungen wie pastorale, katechetische oder leitende Beschäftigte unterworfen sind. Leiterinnen von Kindertagesstätten sind als leitende Mitarbeiterinnen im Sinne der Grundordnung anzusehen, so dass bei bestimmten Loyalitätsverstößen eine Versetzung, gegebenenfalls eine Änderungskündigung – zukünftig damit eine Tätigkeit nur mehr als Erzieherin – der Regelfall ist. Für die Bischöfe spielt in diesem Fall das Ansehen der Einrichtung eine Rolle, das eben auch durch die Leiterin verkörpert wird. Es wird deutlich, dass der Begriff „Leiterin“ in der Grundordnung anders verwendet wird als zum Beispiel in der Mitarbeitervertretungsordnung, in der im Regelfall die Leiterin als Mitarbeiterin anzusehen ist.

Geregelt wird, dass schwerwiegende Gründe des Einzelfalles auch Ausnahmen zulassen. In der Praxis ist aber bislang kein Fall öffentlich geworden.



Eine feste Größe. Auch die Grundordnung erhebt diesen Anspruch für die kirchlichen Beschäftigten.

Foto: Carmelo Ramirez

Abstufung je nach „Art der Aufgabe in der Kirche“

Aber auch, wenn schwere Loyalitätsverstöße vorliegen, müssen diese nicht immer zur Kündigung führen. Ausdrücklich wird dargelegt, dass die Einzelfallumstände entscheidend sind. Eine Reinigungskraft hat eben für die Glaubwürdigkeit der kirchlichen Sendung eine andere Verantwortung als der Leiter der Einrichtung: so sind gerade die Gefährdung der Glaubwürdigkeit von Kirche, die Belastung der kirchlichen Dienstgemeinschaft, die Art der Einrichtung, der Charakter der übertragenen Aufgabe, deren Nähe zum kirchlichen Verkündigungsauftrag, die Stellung der Beschäftigten in der Einrichtung sowie die Art und das Gewicht der Loyalitätsverletzung zentrale Unterscheidungsmerkmale. Die Anforderung an die Kinderpflegerin ist eine andere als die an eine Leiterin, die Sekretärin des Generalvikars hat eine andere Öffentlichkeitswir-

kung als eine Sachbearbeiterin in der Besoldungsstelle, die Tätigkeit als Sozialarbeiter bei Tagen der Orientierung ist eine andere als die einer Verwaltungskraft im Archiv des Bistums, der Geschäftsführer eines Kreisbildungswerkes ist von einem Referenten zu unterscheiden, der für den kirchlichen Umweltschutz zuständig ist.

Genereller Ausschluss einer Weiterbeschäftigung

Unabhängig von der Art der Tätigkeit schließt die Grundordnung eine Weiterbeschäftigung generell bei Kirchenaustritt aus. Ebenso aber auch bei Abschluss einer nach kirchlichem Recht ungültigen Ehe, wenn diese öffentliches Ärgernis erregt oder dadurch die Glaubwürdigkeit der Kirche beeinträchtigt wird.

Zielrichtung der Artikel 6 bis 10: Beteiligung der Beschäftigten

Die Artikel 6 bis 10 der Grundordnung betreffen die Grundlage für das kollektive Arbeitsrechtssystem der Katholischen Kirche. Die Bestimmungen über die Fort- und Weiterbildung, die hier ebenfalls zu finden sind, werden damit Einrichtungsaufgaben. Sie sind wesentliche Anforderung, wenn eine Einrichtung dem Sendungsauftrag gerecht werden will.

Artikel 6 Koalitionsfreiheit

Die Koalitionsfreiheit ist ein im Grundgesetz allen Bürgerinnen und Bürgern zukommendes Grundrecht, das auch für die Kirche gilt. Koalitionen sind zum Beispiel Zusammenschlüsse zu Verbänden und zu Gewerkschaften. Artikel 6 garantiert den Beschäftigten dieses Recht auch als eigenes kirchliches Recht. An Koalitionen im kirchlichen Bereich werden jedoch besondere Anforderungen gestellt.

Koalitionen kirchlicher Arbeitnehmer

Die Grundordnung spricht ausdrücklich davon, dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter „als kirchliche Arbeitnehmer“ in Koalitionen betätigen können. Aber selbst hier wird die Zielrichtung der Grundordnung deutlich: die Pflicht, die Arbeit als Beitrag zum Auftrag der Kirche zu leisten, bleibt bestehen. Ansonsten haben Beschäftigte auch innerkirchlich die Rechte, die ihnen nach dem Grundgesetz in Koalitionen zukommen.

Anforderung an die „kirchlichen Koalitionen“

Gefordert wird von den Koalitionen, dass sie die Zielsetzung des kirchlichen Dienstes und die Loyalitätspflichten anerkennen. Wenn dies der Fall ist, können diese Koalitionen ihre Mitglieder bei ihrer Koalitionsbetätigung in der Einrichtung unterstützen.

Artikel 7 Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen

Dieser Artikel garantiert den Dritten Weg der Kirche, also das kircheneigene Verfahren zur Regelung der arbeitsvertragsrechtlichen Bedingungen in paritätischen arbeitsrechtlichen Kommissionen,

beispielsweise der Bayerischen Regional-KODA. Die Grundordnung will mit dem Dritten Weg das Verhandlungsgleichgewicht der Beschäftigten sichern. Die Beschlussfassung der Vertragsnormen bedarf der Zustimmung von Dienstgeber- und Dienstnehmervvertretern, die Inkraftsetzung erfolgt durch den Bischof. Diese kirchliche Form der Vertragsgestaltung ist ein besonderes Kennzeichen des kirchlichen Dienstes. Aus diesem Grund wendet sich die Grundordnung gegen den Abschluss von Tarifverträgen im kirchlichen Dienst.

Damit ist das KODA-System als kircheneigenes System den kirchlichen Einrichtungen vorgegeben und bietet den Beschäftigten einen umfassenden Schutz im Arbeitsvertragsrecht.



Erzbischof Zollitsch im Gespräch. Dienstnehmervvertreter sind Ansprechpartner bei Fragen des Arbeitsrechts.

Foto: Michael Birkle

Artikel 8 Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung

Im Betriebsverfassungsgesetz und im Personalvertretungsgesetz ist festgelegt, dass die Kirche ein eigenes Betriebsverfassungsrecht für ihre Einrichtungen ausgestalten kann. Dies geschieht für jede Diözese durch eine eigene Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO). Für die gewählten Mitarbeitervertretungen (MAV) werden hier Rechte und Pflichten festgelegt, mit denen sie ihrer Aufgabe – immer unter Beachtung der Gleichbehand-

lung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – gerecht werden.

Artikel 9 Fort- und Weiterbildung

Wie ein Fremdkörper wirkt Artikel 9 Grundordnung zwischen den Artikeln 6 – 10, in denen das kollektive kirchliche Arbeitsrecht behandelt wird. Artikel 9 drückt aus, dass die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den kirchlichen Kernaufgaben gehört. Ausdrücklich werden neben den fachlichen Erfordernissen die ethischen und religiösen Aspekte des Dienstes genannt. Es müssen auch Fragen des Glaubens und der Wertorientierung sowie die Bewältigung der spezifischen Belastung der einzelnen Dienste angemessen berücksichtigt werden. Die Stellung des Artikels im Gesamt der Grundordnung macht die Aufgaben der Fort- und Weiterbildung zu „Pflichtaufgaben“ für alle kirchlichen Dienstgeber.

Artikel 10 Gerichtlicher Rechtsschutz

Artikel 10 geht auf den gerichtlichen Rechtsschutz ein, der ein Kernbestandteil auch des kirchlichen Arbeitsrechts ist. Für alle Streitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen, die nach staatlichem Recht den Arbeitsgerichten vorbehalten sind, sind diese ausschließlich zuständig. Dies gilt für alle Streitigkeiten aus dem Einzelarbeitsverhältnis, das heißt wenn Beschäftigte zum Beispiel mit der Vergütung nicht einverstanden sind. Kircheneigene Schiedsstellen können keine endgültigen Urteile fällen; ihre Entscheidungen stellen „Einigungsempfehlungen“ dar und erlangen nur Geltung, wenn sie auch von beiden Seiten angenommen werden. Eine entscheidende Bedeutung kommt den staatlichen Arbeitsgerichten im Falle eines Kündigungsrechtsstreits zu, da dieser eine Streitigkeit aus einem Einzelarbeitsverhältnis darstellt.

Für Streitigkeiten aus den Ordnungen zum kollektiven kirchlichen Arbeitsrecht – also aus den MAVOen und KODA-Ordnungen – sind ausschließlich kirchliche Gerichte zuständig. Eine kirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit mit zwei Instanzen gibt es seit 2005 mit dem Erlass der „Kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung“ (KAGO).

Qualifikationsanforderungen an die Richter an den kirchlichen Arbeitsgerichten schließen Artikel 10 ab: Weisungsungebundenheit, nur Bindung an Gesetz und Recht, aber auch das Erfordernis des „Katholisch-Seins“ der Richter.

Dr. Joachim Eder

Gültig oder nicht gültig – das ist hier die Frage!

Es gibt Beschäftigte, die nach einer Scheidung wieder heiraten wollen oder einen Partner beziehungsweise eine Partnerin haben, der/die bereits einmal verheiratet war. Vielen ist aber oft gar nicht klar, ob die erste Ehe kirchenrechtlich gültig war oder nicht. Die Frage ist auch nicht pauschal zu beantworten. Das kirchliche Eherecht ist – wie jedes Recht – voller Ausnahmen und Besonderheiten. Gerade wenn Partner beteiligt sind, die einer anderen christlichen Konfession angehören, ist häufig auch deren Eheverständnis zu beachten. Eine rein standesamtliche Heirat

wird manchmal vom Kirchenrecht anerkannt, eine „irgendwie geartete kirchliche Trauung“ ist nicht immer eine Gewähr für eine kirchenrechtlich zulässige Eheschließung. Von daher gilt immer: zuerst einmal klären, ob eine neue Heirat kirchenrechtlich möglich ist oder nicht. Hier stehen die Offiziate beziehungsweise das „Konsistorium“ in den Diözesen Rede und Antwort. Sie finden das Offiziat Ihrer (Erz-) Diözese auf der Homepage, wenn Sie ins Suchfeld „Offiziat“ beziehungsweise „Konsistorium“ eingeben.

Dr. Joachim Eder

Arbeitgeber Kirche und kirchliches Sonderrecht

Es wird viel über „die Kirche“ als „Arbeitgeber“ gesprochen. Bei den großen Kirchen beschäftigen zusammen circa 1,4 Millionen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon über 65% weibliche Beschäftigte! Für alle gilt ein besonderes Arbeitsrecht.

Kirche oder Kirchen?

„Die Kirche“ als einheitlicher Arbeitgeber existiert nicht! Es gibt „die Katholische Kirche“ und „die evangelischen Landeskirchen“. In der Katholischen Kirche unterscheiden wir weiter die sogenannte verfasste Kirche und den Caritasbereich, in den evangelischen Kirchen die jeweilige verfasste (Landes-)Kirche und die Diakonie.

Vielfalt ist das Kennzeichen

Aber auch den Arbeitgeber „Caritas“ oder „verfasste Kirche“ gibt es nicht. Allein im katholischen Bereich zählt man in Deutschland circa 50.000 kirchliche Arbeitgeber! Bei diesen sind 670.000 kirchliche Arbeitnehmer beschäftigt, davon circa 180.000 im verfassten Bereich – also bei Diözesen, Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen, Stiftungen und Anstalten öffentlichen Rechts – und 490.000 im Caritasbereich mit unterschiedlichsten Rechtsträgern, darunter viele Ordensgemeinschaften. In Nordrhein-Westfalen gibt es große Arbeitgeber mit tausenden Beschäftigten. In Bayern dominieren kleine Kirchenstiftungen, in denen ein Mesner mit 15 Stunden und eine Pfarrsekretärin mit sechs Stunden beschäftigt sind, der Kirchenmusiker dazu auf Honorarbasis. Im Caritasbereich finden sich Altenheime, Werkstätten, Schulen, Sozialstationen ... Kindertagesstätten sind verschiedensten Rechtsträgern zugeordnet: eigenen kirchlichen Vereinen, Pfarrcaritasverbänden, Kirchenstiftungen. Und jeder Arbeitgeber

ist – zumindest rechtlich – selbstständig, auch wenn er oft am „Tropf“ der Diözese hängt. Die Selbstständigkeit bei Einstellungen ist bei Kirchenstiftungen durch die Stiftungsaufsicht sehr begrenzt; ein Ärgernis für viele Mitarbeiter, die bei einem Arbeitgeberwechsel oft mit Einbußen bei der Stufenzuordnung rechnen müssen.

Transparenz erforderlich

Aber es ist klar: Ein Sonderrecht im Arbeitsrecht für circa 1,4 Millionen Beschäftigte – da dürfen die Politik und die Gesellschaft nicht einfach zuschauen. Hier bedarf es der öffentlichen Kontrolle, ob dieses Sonderrecht transparent ist, ob es in Übereinstimmung mit staatlichen Grundanforderungen ausgeübt wird und ob Rechtsmissbrauch ausgeschlossen wird. Einfach ausgedrückt, ob die Kirche ihr Recht so gestaltet, dass es „in Konkordanz“ mit dem staatlichen System, also in einem gegenseitigen Vertrauen und in gegenseitiger Achtung erfolgt.

Ob es in Übereinstimmung mit staatlichen Grundanforderungen ausgeübt wird und ob Rechtsmissbrauch ausgeschlossen wird. Einfach ausgedrückt, ob die Kirche ihr Recht so gestaltet, dass es „in Konkordanz“ mit dem staatlichen System, also in einem gegenseitigen Vertrauen und in gegenseitiger Achtung erfolgt.

Ohne Einheitlichkeit geht nichts

Zuständig für die Ausgestaltung des kircheneigenen Systems ist immer die kirchliche Autorität, die nach dem Selbstverständnis der jeweiligen Kirche oder Religionsgemeinschaft die Befugnis zur Leitung hat. Im katholischen Bereich ist dies der jeweilige Diözesanbischof. Es ist nachvollziehbar, dass Schwierigkeiten entstehen könnten, wenn jede Diözese

völlig unterschiedlich handeln würde. So bedarf es eines in den wesentlichen Punkten einheitlichen Vorgehens „der katholischen Kirche“ in Deutschland.

Und dieses einheitliche Vorgehen wird durch eine gemeinsame Klammer zwischen den deutschen Diözesen für den Bereich des kirchlichen Arbeitsrechts erreicht. Durch die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes.“ Schon 1993 haben sich die deutschen Bischöfe erstmalig auf eine gemeinsame „Erklärung der deutschen Bischöfe“



Auch in der Kirche gilt das Vertragsrecht. Gleiche Augenhöhe soll gegeben sein.
Foto: privat

geeignet, die 1993 neu gefasst und verändert wurde. Diese „Erklärung“ von 1993 war dabei eine Erklärung nach außen, wie sich die Kirche ihr arbeitsrechtliches System in Deutschland vorstellt, aber es war keine rechtlich bindende Vorgabe. Deshalb wurde mit Wirkung zum 1. Januar 1994 die „Grundordnung“ erlassen, in der die in der Erklärung der Bischöfe niedergelegten Grundsätze in einer rechtlichen Ordnung festgelegt worden sind.

Diese Grundordnung wurde dann von jedem Bischof in jeder deutschen Diözese in Kraft gesetzt und ist Grundlage für die staatlichen Gerichte bei der Rechtsprechung wie vor allem auch im innerkirchlichen Bereich bei der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse.

Dr. Joachim Eder

Kirchliches Selbstbestimmungsrecht

Die Väter und Mütter des Grundgesetzes haben keine eigenen Artikel für das Verhältnis von Staat und Kirche erarbeitet. Sie haben einfach die Kirchenartikel der Weimarer Reichsverfassung (WRV) von 1919, die dortigen Artikel 136 – 141, in Artikel 140 Grundgesetz übernommen. Es wurde festgelegt, dass diese Artikel weiterhin Geltung haben.

Artikel 137 Absatz 3 Weimarer Reichsverfassung sagt nun, dass jede Religionsgesellschaft ihre Angelegenheiten selbstständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes ordnet und verwaltet. Darunter fallen nach herrschender Meinung weite Bereiche des Arbeitsrechts, so dass hier der Kirche Sonderrechte zukommen. Schlagworte sind: Festlegung von Loyalitätsobligationen und ein eigenes kirchliches kollektives Arbeitsrecht mit einer eigenen kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit.

Für Versicherte im Tarif 820K:

Wichtige Hinweise zur Beihilfe bei stationären Krankenhausaufenthalten



für den stationären Aufenthalt. Diese werden Ihnen direkt vom Krankenhaus zugeschickt. Bitte reichen Sie diese Rechnungen umgehend bei der Beihilfeversicherung ein.

Bezahlen Sie die Rechnungen erst, wenn Sie die Erstattung von der Beihilfeversicherung erhalten haben. Diese Rechnungen werden nach den Grundsätzen der Gebührenordnung für Ärzte geprüft. Ergeben sich Rechnungsbeanstandungen ist es sinnvoll, diese Beträge bei der Begleichung der Rechnung auszuklammern und die weitere Klärung mit dem Rechnungsteller herbeizuführen.

Reichen Sie bitte immer den Originalbeleg zur Erstattung ein und behalten Sie das Duplikat oder eine Kopie bei sich. Die Rückgabe der eingereichten Belege ist grundsätzlich nicht möglich, da die Beihilfeversicherung mit einem papierlosen Verfahren arbeitet und der Originalbeleg nach einigen Wochen vernichtet wird.

Was ist vor der stationären Behandlung zu beachten?

Wenn der stationäre Aufenthalt in einer Klinik vorher geplant wird, teilen Sie das bitte der Beihilfeversicherung rechtzeitig vorher telefonisch, schriftlich oder per Mail mit und nennen Sie das Krankenhaus und die vorliegende Diagnose. So können noch vor dem Krankenaufenthalt Unklarheiten ausgeräumt und offene Punkte geklärt werden.

Handelt es sich um eine Rehabilitationsmaßnahme, Sanatoriums- oder Anschlussheilbehandlung (auch Behandlung in einer sogenannten gemischten Krankenanstalt) oder um einen stationären Aufenthalt zur psychotherapeutischen bzw. psychosomatischen Behandlung bitte immer vorher bei der Beihilfeversicherung und ggf. Ihrer weiteren Krankenversicherung anfragen,

ob und inwieweit hierfür Leistungen erbracht werden können.

Werden Sie akut in einem Krankenhaus aufgenommen legen Sie bei der Aufnahme die Clinic-Card vor. Das Krankenhaus schickt dann der Beihilfeversicherung eine Aufnahmeanzeige zu.

Clinic-Card-Verfahren

Bei Vorlage der Clinic-Card für den Tarif 820K/PEP Premium kann das Krankenhaus die versicherten Zimmerzuschläge wie auf der Karte angegeben direkt mit der Beihilfeversicherung abrechnen. Sie erhalten dann nach Abrechnung eine entsprechende Leistungsmittelung und müssen in der Regel keinerlei Vorzuschüsse ans Krankenhaus leisten.

Die Clinic-Card-Abrechnung beinhaltet nicht die Arzt- und Laborrechnungen

Wichtige Hinweise

- Den Leistungsantrag bitte immer vollständig ausfüllen, Unterschrift nicht vergessen, Versicherungsnummer angeben, falls diese nicht schon von uns vorgedruckt ist
- Zur schnelleren Klärung von Rückfragen bitte die Telefonnummer evtl. mit Erreichbarkeitszeiten angeben
- bei Unfällen bitte eine kurze Schilderung des Unfallhergang beifügen
- auch bei Telefonaten bitte immer die Versicherungsnummer bereithalten

Haben Sie Fragen?

Rufen Sie einfach unter (089) 21 60-85 06 bei uns an. Wir sind Montag bis Freitag von 8 bis 18 Uhr erreichbar. Oder Sie senden uns ein E-Mail unter beihilfe@vkb.de

Wir helfen Ihnen gerne weiter.

Ergänzungen der Grundordnung nur im Notfall

Änderungen an der Grundordnung waren nach 1994 – so hat es den Anschein – verpönt. Zu wichtig war es, dass die Kirche eine klare Vorgabe nach außen gibt, die keinen ständigen Veränderungen unterliegt. So gab es formal auch nur eine einzige Änderung. Zwei weitere Änderungen waren eher „Anhänge“.

Neue kirchliche Arbeitsgerichte

Die einzige Änderung betraf den Artikel 10. – Diese Änderung berücksichtigte, dass es seit 2005 eine kircheneigene Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung für das kirchliche kollektive Arbeitsrecht gibt. Zwei weitere Änderungen sind „Zusätze“ zur Grundordnung, die oft gar nicht so bekannt sind.

Sexuelle Gewalt

Zum Ersten handelt es sich um eine sogenannte „Authentische Interpretation der

Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“. Eine authentische Interpretation hat Gesetzeskraft. Die deutschen Bischöfe legen damit fest, dass wegen der besonderen Schwere des Sachverhalts und der möglichen weitreichenden körperlichen und psychischen Schädigung der Betroffenen der sexuelle Missbrauch als ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß im Sinne des Artikels 5 Absatz 2 der Grundordnung gilt. Hier ist ohne weiteres eine Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen gerechtfertigt.

Eingetragene Lebenspartnerschaft unzulässig

Zum Zweiten handelt es sich um die „Erklärung des Ständigen Rates der Deutschen Bischofskonferenz zur Unvereinbarkeit von Lebenspartnerschaften nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz mit den Loyalitäts-

obliegenheiten nach der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse.“ Danach widerspricht das neu geschaffene Rechtsinstitut der Lebenspartnerschaft nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz vom 16. Februar 2001 der Auffassung über Ehe und Familie, wie sie die katholische Kirche lehrt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst, gleich ob sie der katholischen Kirche angehören oder nicht, die nach diesem Gesetz eine „eingetragene Lebenspartnerschaft“ eingehen, verstoßen damit gegen die für sie geltenden Loyalitätsobliegenheiten, wie sie ihnen nach Artikel 4 der Grundordnung auferlegt sind.

Das Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft ist deshalb ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß im Sinne des Artikels 5 Absatz 2 der Grundordnung, der zu einer Kündigung führen kann.

Dr. Joachim Eder

STICHWORT „Loyalitätsobliegenheiten“

Der Begriff „Loyalitätsobliegenheiten“ findet sich in der Grundordnung in den Artikeln 3, 4 und 5. Allerdings wird keine genaue Definition dieses Begriffes gegeben. Er wird lediglich umschrieben. Im Artikel 5 finden sich noch weitere Begriffe wie „Obliegenheiten“, „Obliegenheitsverstoß“ und „Loyalitätsverstoß“.

Gemeint sind immer zusätzliche Pflichten neben der Hauptpflicht, der Arbeitsleistung, die Beschäftigte im kirchlichen Dienst haben. Die Kirche – besser die einzelne kirchliche Einrichtung – ist ein anderer Arbeitgeber als ein staatlicher oder privater Arbeitgeber. Der Sinn der Tätigkeit eines kirchlichen Arbeitgebers liegt darin, dass er einen Teil des kirchlichen Sendungsauftrages erfüllt. Kirchlicher Dienst ist kein Selbstzweck. Von daher soll auch das Verhalten der in der Einrichtung Beschäftigten mit diesem Sendungsauftrag zusammen stimmen. Und so gibt es für kirchliche Beschäftigte sogenannte Nebenpflichten – neben den Hauptpflichten – die im kirchlichen Bereich ebenfalls von Bedeutung sind. Diese Nebenpflichten erfordern, sich im privaten Bereich so zu verhalten, dass der Sendungsauftrag der Kirche keinen Schaden nimmt. Es wird auch im persönlichen privaten Verhalten eine Loyalität gefordert,

nicht mit der kirchlichen Lehre in Widerspruch zu geraten. Diese Verpflichtungen werden als „Loyalitätsobliegenheiten“ bezeichnet. Dabei kann eine „geringere“ Loyalität nur von Personen eingefordert werden, die nicht-katholisch getauft sind oder einer anderen Religion angehören. Von katholischen Beschäftigten wird grundsätzlich dieselbe Loyalität gefordert, es gibt also keine „aufgabenbezogene Loyalität“. Unterschiede in den Anforderungen an die Loyalität ergeben sich nur durch die Religions- oder Konfessionszugehörigkeit. Bei katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird die Loyalität nicht in aufgabenbezogener Weise abgestuft, sondern es wird je nach der Bedeutung der Tätigkeit eine Loyalitätsverletzung unterschiedlich gehandelt. Bei pastoralen und leitenden Mitarbeitern führt eine Loyalitätsverletzung eher zu einer (Beendigungs-)Kündigung als bei Beschäftigten im allgemeinen kirchlichen Dienst. Bei einem Gemeindefereenten führt eine ausschließlich standesamtliche Wiederheirat nach Scheidung zur Kündigung, bei einer Verwaltungsmitarbeiterin oder Erzieherin kann davon abgesehen werden, es sei denn, schwerwiegende Gründe sprechen dagegen.

Dr. Joachim Eder

Hilfe – ich bin geschieden!

Hartnäckig hält sich das Gerücht, dass Scheidung bereits ein Grund zur Kündigung ist. Nein! Diese Behauptung ist falsch. Auch in der kirchlichen Lehre stellt Scheidung keinen Tatbestand dar, der zu einer Einschränkung im kirchlichen Leben führt. In allen kirchlichen Diensten ist Scheidung kein Grund für irgendeine Form arbeitsrechtlicher Disziplinierung.

Erst mit einer Wiederheirat kommen alle in Artikel 4 und 5 der Grundordnung aufgeführten Verfahrensschritte ins Rollen. Dann muss ein kirchlicher Dienstgeber von sich aus tätig werden, um die vertraglich vereinbarten Loyalitätsobliegenheiten einzufordern.

Trotz der strengeren Bestimmungen im erzieherischen Bereich stellt auch dort eine Scheidung bei der Einstellung kein Einstellungshindernis dar. Ein solches ist in der Regel eine bereits vorgenommene zivile Wiederheirat. Auch wenn ein Dienstgeber davon ausgehen muss, dass eine geschiedene Erzieherin nicht auf Dauer ehelos oder partnerschaftslos leben will, darf dies kein Grund für eine Nichteinstellung sein. Es ist zwar zuzugeben, dass ein Dienstgeber bei einer geschiedenen Erzieherin, die später wieder – und dann nur standesamtlich – heiratet, nur schwer eine Begründung für eine spätere Kündigung wegen Wiederheirat findet, da er von einer solchen ausgehen musste. Wenn allerdings die Wiederheirat nicht zwingend zur Kündigung führt, darf eine bloße Scheidung vor einer Einstellung kein generelles Einstellungshindernis darstellen.

Dr. Joachim Eder

Kirchliche Annullierung: Ist das nicht anrücklich?

Immer wieder suchen kirchliche Beschäftigte das Offizialat beziehungsweise das Konsistorium auf. So heißen die Abteilungen in den einzelnen bischöflichen Ordinariaten, die bei Fragen zu den sogenannten Ehenichtigkeitsverfahren Rede und Antwort stehen, Hilfe bei Klageanträgen geben und für die Durchführung dieser Verfahren zuständig sind.

Bei vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind die Verfahren seit der Annullierung der Ehe von Caroline, Prinzessin von Monaco, dem Namen nach bekannt. Aber für viele ist das Verfahren entweder anrücklich oder gilt als mindestens suspekt. In den Fällen, in denen ein solches Verfahren angefragt wird, ist dann die Überraschung umso größer, hier häufig „menschlichen Beistand“ zu finden.

Aus kirchlicher Sicht ist allerdings die Eheannullierung – seltener eine sogenannte Auflösung der Ehe durch den Papst in be-

sonderen Fällen – das einzige Mittel, um „kirchlich legitim“ eine neue Ehe eingehen zu können. Die kirchliche Doktrin ist klar und eindeutig: eine Wiederheirat nach einer Scheidung ist unzulässig. Eine nur standesamtliche Eheschließung ist in der Regel aus Sicht der katholischen Kirche ungültig und mit dem kirchlichen Dienst nicht vereinbar. Von daher ist die Frage der Annullierung der Ehe für einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oft der einzige legitime Ausweg, wenn eine Wiederheirat in Erwägung gezogen wird, vor allem dann, wenn es sich um pastorale, katechetische oder leitende Beschäftigte handelt.

Wer Fragen zu diesem Thema hat, kann sich jederzeit über die jeweilige Homepage der einzelnen Diözesen an die zuständigen Stellen wenden. Beratungsgespräche sind kostenlos und die Verschwiegenheit ist gewahrt.

Dr. Joachim Eder

Bei Fragen rund um's
Tarifrecht – die Ansprechpartner für Ihre Diözese

Lehrkräfte an KIRCHLICHEN SCHULEN,
zuständig für ganz Bayern

Dr. Christian Spannagl 0 89/88 82 91
Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00

Diözese Würzburg

Jürgen Herberich 09 31/38 66 54 60
Verena Müller 09 31/38 64 32

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

Diözese Regensburg

Bernhard Hommes 09 41/ 5 97 10 51
Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23

Diözese Passau

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

Diözese Augsburg

Karin Jörg 0 82 1/41 85 05
Klaus Probst 0 90 75/60 35
Johannes Reich 0 83 41/9 08 54 81

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

Ihre Vertreter und Vertreterinnen erreichen Sie per Email unter: Nachname@kodakompass.de Post-, und Faxanschriften erfahren Sie unter www.kodakompass.de in der Rubrik „Personen und Kontakte“ oder über die KODA-Geschäftsstelle, Tel. 08 21/50 89 53-0.

KODA-Mitarbeiterseite

Gerichtliche Entscheidungen zu Loyalitätsobliegenheiten

Das Recht kirchlicher Arbeitgeber, von ihren Beschäftigten eine besondere Loyalität einzufordern und bei Verstoß auch Sanktionen vornehmen zu können, war nicht immer eindeutig. In den 70er und 80er Jahren gab es mehrere Verfahren, in denen darüber gestritten wurde, was die Kirche von wem an Loyalität verlangen kann.

Urteil des Bundesverfassungsgerichtes zu den Loyalitätsobliegenheiten

In der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes (BVerfG) vom 4. Juni 1985 ging es um besondere Loyalitätsverpflichtungen von Beschäftigten in kirchlichen Einrichtungen. Auslöser des Verfahrens war unter anderem, ob eine von kirchlichen Positionen abweichende Auffassung zur Abtreibung wie auch der Kirchenaustritt ein verhaltensbedingter Kündigungsgrund sein kann. In der Entscheidung wurden die grundsätzlichen verfassungsrechtlichen Positionen abgesteckt.

Das Bundesverfassungsgericht stellt klar: sowohl für die Festlegung gesteigerter Loyalitätsanforderungen wie auch für die Festlegung der Sanktionen bei Verletzung dieser Verpflichtungen ist der jeweilige Bischof zuständig.

Die Kirche darf besondere Obliegenheiten der privaten Lebensführung festlegen, insbesondere die tragenden Grundsätze der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre. Welche dies sind, richtet sich nach von der verfassten Kirche anerkannten Maßstäben, die auch für die Umsetzung zuständig ist, nicht nach der Auffassung der einzelnen kirchlichen Einrichtung.

Allerdings bestehen Grenzen, wenn das Verhalten der Kirche in Widerspruch zu den Grundprinzipien der Rechtsordnung gerät.

Willkürverbot

Loyalitätsanforderungen, welche den Rahmen der allgemeinen Vertragsfreiheit sprengen, müssen sich auf den geistig-religiösen Auftrag der Kirche zurückführen

lassen. Die Kirche muss ihre Grundsätze bei allen vergleichbaren Fällen anwenden, darf nicht willkürlich handeln.

Beachtung der guten Sitten

Der Grundsatz der „guten Sitten“ wird verstanden als Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden. Sittenwidrig wäre zum Beispiel eine Zölibatsklausel für Beschäftigte in der Pastoral.

den Grundsätzen des deutschen Rechts nicht widerspricht. Auch kirchenrechtliche Vorgaben dürfen den Grundprinzipien deutschen Rechts nicht widersprechen.

Bisherige Verfahrensweise

In der Praxis wurde und wird bei Arbeitsgerichtsverfahren geklärt, ob die jeweilige Verfehlung einen Kündigungsgrund in der Diözese darstellt. Die Überprüfung durch



Unterschrift unter ein Urteil. Der Präsident des kirchlichen Arbeitsgerichtshofs Prof. Dr. Reinhard Richardi mit der Richterin Margit Weber.

Foto: Dr. Joachim Eder

Grundsatz des Ordre public

Der Grundsatz des ordre public bedeutet, dass eine Rechtsnorm eines anderen Staates nicht anzuwenden ist, wenn ihre Anwendung zu einem Ergebnis führt, welches mit wesentlichen Grundsätzen des deutschen Rechts offensichtlich unvereinbar ist. Wenn beispielsweise ein ausländisches Ehepaar im Ausland nach dortigem Recht geheiratet hat, dann kann bei einer Scheidung dieses Paares von den deutschen Gerichten das in diesem Ausland geltende Scheidungsrecht herangezogen werden, allerdings nur insoweit, wie es

das Arbeitsgericht reduzierte sich darauf, ob dieses kirchliche Verhalten generell vom Arbeitgeber eingehalten wurde.

Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte

In drei Urteilen befasste sich der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte inzwischen mit der Kündigung von Kirchenangestellten aufgrund von Handlungen und Verhaltensweisen, die ihrem Privatleben zuzuordnen sind. Zugrunde

lag der Vorwurf, dass gegen Artikel 8 Europäische Menschenrechtskonvention – Achtung des Privat- und Familienlebens – beziehungsweise Artikel 9 – Religionsfreiheit – verstoßen worden ist.

Recht auf eigene private Intimsphäre

Im ersten Fall handelte es sich um einen Mormonen in hoher leitender Position, dem wegen Ehebruchs gekündigt worden war. In diesem Fall entschied der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte, dass die Kündigung keine Verletzung der Intimsphäre darstellte. Den deutschen Gerichten wurde bescheinigt, dass sie in ihrer Entscheidung, die Kündigung sei gerechtfertigt, das Anliegen des Betroffenen ausreichend gewürdigt haben. Auf Grund der Schwere des Ehebruchs seien in den Augen der Mormonen und der herausgehobenen Stellung des Gekündigten in der Hierarchie die konkurrierenden Rechte der Parteien hinreichend sorgfältig zugunsten des Arbeitgebers abgewogen worden.

Im zweiten Fall handelte es sich um einen katholischen Kirchenmusiker, der nach der Trennung von seiner Ehefrau mit einer neuen Partnerin zusammen lebte.

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte sah in diesem Fall durch die Kündigung eine Verletzung des Rechts auf Privat- und Familienleben nach Artikel 8 Menschenrechtskonvention gegeben. Zwar liege eine Verletzung der Loyalitätspflicht vor, aber die deutschen Gerichte hätten in ihren die Kündigung anerkennenden Urteilen nur die Ansicht des Arbeitgebers übernommen und damit nicht hinreichend sorgfältig die konkurrierenden Rechte der Parteien – Achtung des Privatlebens

einerseits und Wahrung der Glaubwürdigkeit der Kirche andererseits – abgewogen. Es sei nicht ausreichend berücksichtigt worden, dass der Organist aufgrund seiner Qualifikation außerhalb der Kirche nur schwer eine andere Arbeit finden könne.

Konsequenzen für die Praxis

Mit diesen Entscheidungen gesteht der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte den Kirchen das Recht zu, mit ihren Loyalitätsobliegenheiten das Privatleben



Geschäftsstellenleiter und Sekretärin. Sie sorgen für einen reibungslosen Ablauf.

Foto: Dr. Joachim Eder

Recht auf Religionsfreiheit

Beim dritten Urteil ging es um die Beschwerde einer bei einer evangelischen Kirchengemeinde angestellten Kindergärtnerin über ihre fristlose Kündigung wegen ihres aktiven Eintretens für eine „Sekte“. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte stellte einstimmig fest, dass die deutschen Arbeitsgerichte alle wesentlichen Gesichtspunkte des Falls berücksichtigt und eine sorgfältige Abwägung der Interessen vorgenommen hatten, so dass keine Verletzung von Artikel 9 – Religionsfreiheit – vorliege.

einzu beschränken. Gleichzeitig wird aber das Abwägungsgebot wieder in den Vordergrund bei Kündigungsschutzverfahren wegen Verletzung von Loyalitätsobliegenheiten gestellt. Jeder Einzelfall ist gesondert zu prüfen und von den Gerichten unter Berücksichtigung aller Umstände und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile zu entscheiden. Es ist zu erwarten, dass die deutschen Arbeitsgerichte sich dieser Entwicklung anschließen.

Dr. Joachim Eder

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte EGMR ist ein Gerichtshof auf der Grundlage der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) mit Sitz in Straßburg. Der Europarat hat sich auf die Europäische Menschenrechtskonvention geeinigt. Verletzungen gegenüber der Europäischen Menschenrechtskonvention in der Gesetzgebung, in der Verwaltung und in Rechtsprechung können deshalb vor dem EGMR überprüft werden. Da auch die EU mit dem Vertrag von Lissabon der Europäischen

Menschenrechtskonvention beigetreten ist, sind auch die Organe der EU an die EMRK gebunden. Betroffen ist in einem Verfahren immer der jeweilige Staat, ob dieser durch seine Gesetzgebung, Verwaltung und Gerichtsbarkeit auch die Grundlagen geschaffen hat, dass eine Verletzung der Menschenrechte in der Praxis unterbunden wird. Der EGMR ist vom Europäischen Gerichtshof in Luxemburg zu unterscheiden, der die oberste Gerichtsinstanz für den Bereich der Europäischen Union darstellt.

Individuelles und kollektives Arbeitsrecht

Um das kirchliche System zu verstehen, sind ein paar einfache arbeitsrechtliche Grundbegriffe zu unterscheiden. Diese Begriffe gibt es auch im „normalen“ staatlichen Arbeitsrecht; innerkirchlich bestehen jedoch ein paar Besonderheiten, die Mann/Frau wissen sollte.

Individuelles Arbeitsrecht

Der Arbeitsvertrag

Alle Beschäftigte haben einen Arbeitsvertrag erhalten, der manchmal ergänzt und verändert wird, in der Regel durch einen Änderungsvertrag. Da der Arbeitsvertrag ein Vertrag ist, gelten auch die allgemeinen Regeln des Bürgerlichen Gesetzbuches für Verträge. Es gibt kein Gesetz, das die Schriftform des Arbeitsvertrages vorschreibt; in Tarifverträgen, auch im ABD, wird jedoch die Schriftform verlangt. Das Schriftformerfordernis ist, soweit es die Hauptbestandteile des Arbeitsvertrages betrifft, nicht zwingend erforderlich. Arbeitsverträge bedürfen übereinstimmender Erklärungen der Vertragsparteien, die aber auch in mündlicher Form gültig sind. Der Arbeitsvertrag stellt damit eine Sicherheit dar, dass die getroffene Vereinbarung beweisbar ist. In dem Arbeitsvertrag werden die Rechte und Pflichten beider Vertragsparteien festgelegt: grob gesagt haben die Beschäftigten die Pflicht zur Arbeitsleistung, der Arbeitgeber die Pflicht zur Entgeltleistung. Die kirchlichen Arbeitgeber legen diese beiderseitigen Verpflichtungen im Arbeitsvertrag durch einen Verweis auf das ABD fest. Die Vertragsbedingungen müssen nicht einzeln ausgehandelt werden, sondern werden von einem paritätischen Gremium, der Bayerischen Regional-KODA, ausgehandelt. Arbeitgeber und Beschäftigte haben so eine weitgehende Gewähr, dass die Vertragsbedingungen ausgewogen sind.

Besonderheiten im kirchlichen Arbeitsvertrag

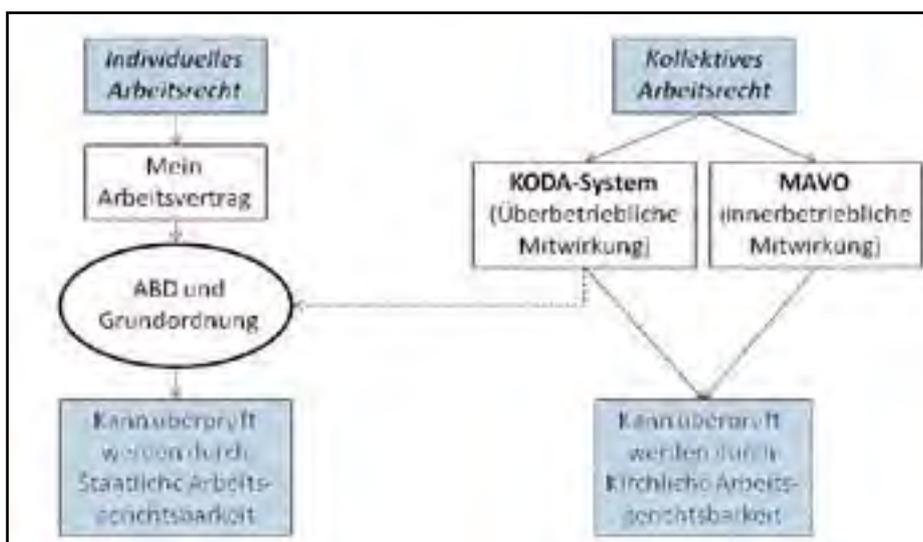
Artikel 140 Grundgesetz enthält Artikel 137 Abs. 3 der Weimarer Reichsverfassung. Dieser stellt die Grundlage für eine

eigene kirchliche Rechtssetzung und Rechtskontrolle in einigen Bereichen des Arbeitsrechts dar. So kann jeder der Kirche zugeordnete kirchliche Arbeitgeber im Arbeitsvertrag an die Beschäftigten Loyalitätsanforderungen stellen, die sich auf das persönliche Verhalten im privaten Lebensbereich beziehen. Für staatliche

uns und ist einzuhalten.

Kollektives Arbeitsrecht

Wie der Name sagt, geht es um Bereiche des Arbeitsrechts, die für ein ganzes „Kollektiv“ gelten, also für bestimmte Gruppen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.



Arbeitgeber ist eine solche Befugnis nur im begrenzten Maße möglich. Angestellte, die hoheitliche Aufgaben zu erfüllen haben, sind zum Beispiel der „freiheitlich demokratischen Grundordnung“ verpflichtet. Der Staat sagt mit diesem besonderen Verfassungsrecht der Kirche zu, dass sie nicht zu etwas gezwungen werden kann, was ihren eigenen Glaubens- und Sittenüberzeugungen widerspricht. Das Problem ist dabei immer die Frage der Abgrenzung: wann und wo ist die Grenze kirchlicher Anforderungen erreicht.

Die Grundordnung im Arbeitsvertrag

Der kirchliche Arbeitgeber kann deshalb besondere kirchliche Bestimmungen in den Arbeitsvertrag aufnehmen, die durch die Unterschrift der beiden Vertragspartner Vertragsbestandteil werden. So haben alle Beschäftigte im kirchlichen Bereich einen Passus im Arbeitsvertrag stehen, dass die „Grundordnung“ Bestandteil des Arbeitsvertrages ist. Damit gilt der Inhalt der Grundordnung für jede und jeden von

Dabei sind zwei verschiedene Bereiche zu unterscheiden.

Innerbetriebliches kollektives Arbeitsrecht

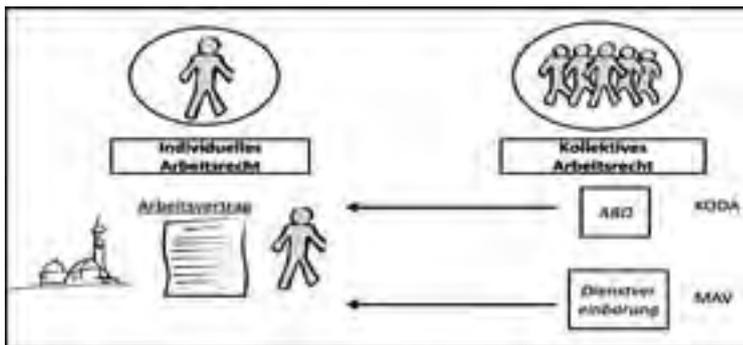
Jede Einrichtung stellt einen „Betrieb“ dar, in dem eine bestimmte Anzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beschäftigt wird. Für diese Einrichtung gibt es eine eigene „Betriebsvertretung“, die dieses „Kollektiv“ gegenüber dem Arbeitgeber vertritt. In kirchlichen Einrichtungen ist dies die Mitarbeitervertretung, die „MAV“. So hat die MAV zum Beispiel die Möglichkeit, sogenannte Dienstvereinbarungen mit dem Dienstgeber zu bestimmten Materien abzuschließen; diese Vereinbarungen gelten dann für alle im Betrieb Beschäftigten.

Überbetriebliches kollektives Arbeitsrecht

Alle Beschäftigten in kirchlichen Einrichtungen in den bayerischen Diözesen, die unter das ABD fallen, stellen ebenfalls ein

„Kollektiv“ dar. Die Bayerische Regional-KODA, die für diese Einrichtungen das kirchliche Arbeitsvertragsrecht „ABD“ beschlossen hat und weiterentwickelt, ist damit ein „kollektives überbetriebliches Organ“. Mit der Einbeziehung des ABD in einen Arbeitsvertrag wird dieses kollektiv-rechtlich zustande gekommene kircheneigene Vertragsrecht Bestandteil dieses Arbeitsvertrages.

Dr. Joachim Eder



Kirchlicher Sonderweg in der politischen Auseinandersetzung

Inzwischen ist auch die Politik auf den kirchlichen Sonderweg im Arbeitsrecht aufmerksam geworden. Es begann 2010 mit einer Anfrage von zwei Abgeordneten der Parteien Die LINKE und der SPD im Europäischen Parlament, es folgten Anfragen von den Parteien Bündnis 90/Die Grünen und DIE LINKE im Deutschen Bundestag.

Die Fragen auf europäischer Ebene betrafen die Vereinbarkeit des arbeitsrechtlichen Sonderstatus der deutschen Kirchen mit EU-Wettbewerbsrecht und der EU-Grundrechte-Charta.

Abhandlung der Fragestellung auf der Ebene der Europäischen Kommission

Am 24. Januar 2011 wurde von der Europäischen Kommission – Bereich Sozialpolitik – geantwortet, dass es auf EU-Ebene keine Rechtsvorschrift gibt, die die Bedingungen für die Ausübung des Streikrechts regeln würde. Das EU-Recht trage allerdings den Besonderheiten von Kirchen und Einrichtungen Rechnung, die religiösen, karitativen oder erzieherischen Zwecken dienen.

Die Kommission wurde am 23.2.2011 erneut angefragt: Inwiefern lässt sich das kirchliche Selbstbestimmungsrecht in Deutschland mit dem europäischen Wettbewerbsrecht in Einklang bringen? Das Fehlen von Streikmöglichkeiten würde zu einem Wettbewerbsvorteil für die Kirchen führen.

In der Antwort am 7. April 2011 wurde von der Europäischen Kommission – Bereich Wettbewerbsrecht – mitgeteilt, dass das Selbstbestimmungsrecht sowie seine Auswirkungen auf die Rechte der Arbeitnehmer kein wettbewerbswid-

riges Verhalten seitens der betreffenden Unternehmen darstellen. Das Selbstbestimmungsrecht stehe nicht mit den Wettbewerbsregeln der EU im Widerspruch.

Damit ist das Thema auf EU-Ebene derzeit vom Tisch.

keine Erkenntnisse vor.“ Es wurde auf die Rechtslage verwiesen: bei Gesetzen, die für alle Geltung haben, seien auch die Kirchen gebunden, ansonsten gelte das kirchliche Selbstbestimmungsrecht.



Politische Gespräche mit Vertretern des Bundestages. Georg Grädler, rechts, Sprecher der Zentral-KODA-Mitarbeiterseite mit Peter Weiß, CDU.

Foto: Michael Birkle

Kleine Anfrage von Bündnis 90/Die Grünen im Deutschen Bundestag

Im Februar 2011 stellten die Grünen eine „kleine Anfrage“ im Bundestag mit 25 Fragen zu den Themen Entgelte, Arbeitsbedingungen und Streikrecht im kirchlichen Bereich. Die Antworten waren allgemein gehalten oder mit dem Vermerk versehen: „Der Bundesregierung liegen dazu

Antrag der Fraktion Die Linke

Im April 2011 stellte die Fraktion DIE LINKE im Bundestag einen Antrag auf Stärkung der Grundrechte der Beschäftigten von Kirchen und kirchlichen Einrichtungen. Drei Intentionen wurden verfolgt:

1. Im kollektiven Arbeitsrecht den Sonderweg der Kirchen zu beseitigen,
2. Beim Kündigungsschutz das außerdienstliche Verhalten nur dann als Kün-

digungsgrund anzuerkennen, wenn das betreffende Verhalten einen unmittelbaren Bezug zur dienstlichen Aufgabe aufweist, 3. Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz die Diskriminierungstatbestände in Bezug auf die Religion einzugrenzen.

Behandlung des Antrags in erster Lesung im Bundestag

Am 12. Mai 2011 wurde der Antrag in erster Lesung im Bundestag behandelt. Alle übrigen Fraktionen des Bundestages sprachen sich für die Beibehaltung des kirchlichen Sonderweges aus und äußerten ein hohes Vertrauen gegenüber dem von den Kirchen eingeschlagenen Weg. Deutlich wurde allerdings, dass bei den politischen Parteien wenig über die konkrete Ausgestaltung dieses Sonderweges bekannt ist. So wurde darauf hingewiesen, dass Lohndumping mit Hilfe des kirchlichen Systems nicht toleriert werden dürfte und mögliche Missstände abgeschafft werden müssten, zuallererst durch die Kirchen selbst. Wenn kirchliche Arbeitgeber sich allerdings bei Arbeitgeberverbänden engagierten, müsste auch den kirchlichen Beschäftigten ein entsprechendes Engagement bei Gewerkschaften ermöglicht werden.

Es zeigte sich, dass für die Politik nur die Frage des Missbrauchs von entscheidender Bedeutung ist. Solange sicher gestellt ist, dass kein Missbrauch erfolgt, besteht für CDU/CSU, SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP kein Handlungsbedarf und wenn, ist er auf die Beschränkung des Missbrauchs begrenzt.

Der Antrag wurde zur Weiterbehandlung in den Ausschuss "Arbeit und Soziales" verwiesen.

Gespräche der Mitarbeiterseite der Zentral-KODA mit Vertretern und Abgeordneten aller Fraktionen im deutschen Bundestag

Zeitnah wurden von der Mitarbeiterseite der Zentral-KODA Gespräche mit Abgeordneten bzw. Vertretern aus allen Fraktionen des Deutschen Bundestages geführt, um die Meinung der Mitarbeiterseite der Zentral-KODA zum Antrag der Partei DIE LINKE im Bundestag vorzubringen.

Raju Scharma, der im Bundestag den Antrag für DIE LINKE vorgestellt hat, Peter Weiß und Lothar Riebsamen (CDU), Beate Müller-Gemmeke (Bündnis 90/Die Grünen), Pascal Kober (FDP) und Rosina Baumgartner, Referentin in der Arbeits-

gruppe Arbeit und Soziales der SPD-Bundestagsfraktion, standen jeweils für einen eigenen Meinungsaustausch zur Verfügung.

Auch hier wurde das hohe Vertrauen, das von fast allen Parteien den Kirchen bei der Gestaltung des kirchlichen Sonderweges zugestanden wird, deutlich. Die Einzelheiten waren wiederum sehr wenig bekannt. Die Mitarbeiterseite bekannte sich zum kircheneigenen Sonderweg, zeigte aber sehr wohl auch bestehende Defizite auf und drängte auf eine entsprechende Beseitigung der Mängel. Themen wie Outsourcing, Leiharbeit, geringfügige und atypische Beschäftigungsverhältnisse, Kostendruck, Tarifflicht, untere Vergütungsgruppen, Mindestlohn, fehlender gemeinsamer Sozialtarif wurden genauso zur Sprache gebracht wie die Unmöglichkeit, auf den Sozialsektor Marktmechanismen und Wettbewerbsstrukturen unreflektiert zu übertragen.

Soweit kirchliche Einrichtungen das kirchliche Selbstbestimmungsrecht für rechtsfreie Räume nutzen wollen, bedarf es eines konsequenten Einschreitens der Politik, um Missstände abzustellen, auch, um das kirchliche Selbstbestimmungsrecht als solches nicht zu gefährden.

Dr. Joachim Eder

Verfasst-kirchlicher Bereich

Dem verfasst-kirchlichen Bereich werden in der Regel alle Einrichtungen zugeordnet, die in der Trägerschaft einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts errichtet sind und dem Diözesanbischof zugeordnet sind. Hier handelt es sich um die Diözesen, die einzelnen Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen und eine Vielzahl von Anstalten, Körperschaften und Stiftungen öffentlichen Rechts.

Selten werden auch einzelne kirchliche Verbände, die nicht Mitglied beim Deutschen Caritasverband sind, der verfassten Kirche zugerechnet, z.B. Kreisbildungswerke, die zwar als eingetragene Vereine errichtet sind, aber eng mit der Diözese verbunden sind.

Caritasbereich

Eine Caritaseinrichtung ist von außen am Flammenkreuz erkennbar. Dabei gibt es jedoch unterschiedlichste Möglichkeiten der rechtlichen Zuordnung, auch wenn es sich in der Regel immer um einen Verein, meist einen eingetragenen Verein (e.V.), handelt. Pfarrcaritas, Kreis Caritas, Diözesancaritasverband, ausgegliederte gemeinnützige GmbHs, verschiedenste Ausgestaltungen sind möglich. Alle Rechtsträger sind aber Mitglied beim Deutschen Caritasverband (DCV), der in seiner Satzung festlegt, dass alle caritativen Einrichtungen an das kirchliche Arbeitsrecht gebunden sind. Damit erhält die Grundordnung für diese Einrichtungen zusätzlich eine satzungsrechtliche Grundlage.

Minderjährige vor sexualisierter Gewalt schützen

Das es skandalös ist, wenn Kirche Menschen in kinder- und jugendnahen Bereichen beschäftigt, die durch sexualisierte Gewalt gegen diese Personengruppen auffällig geworden sind, haben gerade die letzten Monate deutlich gezeigt. Wie aber will man sich wirkungsvoll schützen, wie den Interessen von Arbeitgebern und Beschäftigten, von Kindern und Zuschussgebern gleichermaßen gerecht werden? Die Bayerische Regional-KODA hat eine Erweiterung der Allgemeinen Arbeitsbedingungen beschlossen, die den Arbeitgeber berechtigt, von Beschäftigten in den entsprechenden Arbeitsfeldern regelmäßig ein erweitertes Führungszeugnis sowie nach einem festgelegten Muster eine Selbstauskunft und Selbstverpflichtung zu verlangen. Sollte es zu einer einschlägigen Anklageerhebung (da ist schon einiges an juristischer Vorprüfung gelaufen) oder gar zu einem Haftbefehl kommen, muss dies umgehend dem Arbeitgeber gemeldet werden. Zugleich wurden Rahmenbedingungen festgelegt: die Kosten für das Führungszeugnis trägt der Arbeitgeber.

Ein erweitertes Führungszeugnis kann auch Eintragungen enthalten, die für die Prävention sexualisierter Gewalt nicht von Belang sind (etwa eine Verurteilung wegen eines massiven Verkehrsdeliktes). Für solche Eintragungen wurde ein arbeitsrechtliches Verwertungsverbot festgeschrieben, weil sie mit dem eigentlichen Zweck der Maßnahme nichts zu tun haben. Schließlich wurde auch vereinbart, dass Mitarbeitervertretungen Näheres in einer Dienstvereinbarung regeln dürfen. Hier wird es insbesondere um die Fragen gehen, von welchem Personenkreis ein Führungszeugnis angefordert werden darf, wer Einblick in ein solches Führungszeugnis erhält und wie es sicher verwahrt wird. Eine möglichst neutrale Vertrauensperson bietet sich hierfür an. Denn schließlich ist ein Führungszeugnis eine hochsensible Materie – zumindest, sobald etwas darin steht. Dass der Arbeitgeber überhaupt regelmäßig Zugriff darauf erhalten soll, kann nur mit dem Zweck der Prävention sexualisierter Gewalt begründet werden. Entsprechend eng reglementiert und verantwortungsvoll muss auch der Umgang damit sein.

Robert Winter

Impressum

KODA Kompass

Organ der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite
Erstellt in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

Herausgeber- und Autorenschrift
Bayerische Regional-KODA
Ottmarsgäßchen 8, 86152 Augsburg
Tel: 08 21/50 89 53-0 Fax: 08 21/50 89 53-19
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, Hans Reich, Markus Schweizer, Erich Sczepanski, Dr. Christian Spannagl, Manfred Weidenthaler, Robert Winter, Vertreter der Arbeitgeberseite: Roland Huth

Redaktionsleitung: Dr. Joachim Eder (V.i.S.d.P.) und Manfred Weidenthaler

Layout: Isabell Spanier

Preis: 10 Euro pro Jahr

Abo-Verwaltung, Druck und Auflage

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

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

Kirchenaustritt als „Absoluter Kündigungsgrund“?

Immer wieder einmal tritt jemand aus der Kirche aus, aus Ärger oder aus einem anderen Grund. Die Konsequenzen dieses Handelns sind kirchlichen Beschäftigten oft gar nicht klar. Wie wird vom kirchlichen Arbeitgeber ein „Austritt aus der Katholischen Kirche“ bewertet? Für die Katholische Kirche ist der Austritt aus der kirchlichen Gemeinschaft eine öffentliche Distanzierung von der Kirche. Der Austritt eines oder einer kirchlichen Beschäftigten stellt die Glaubwürdigkeit kirchlichen Handelns in Frage. Deshalb wird ein solcher Kirchenaustritt bei allen Beschäftigten in kirchlichen Einrichtungen – unabhängig von ihrer Tätigkeit – generell mit Kündigung geahndet, in der Regel mit einer außerordentlichen (fristlosen) Kündigung.

Auch wenn es vielen unverständlich erscheint: der Übertritt von Katholiken in eine andere kirchliche Gemeinschaft,

zum Beispiel in eine evangelische Landeskirche, gilt ebenfalls als Austritt aus der Katholischen Kirche und wird deshalb mit der Sanktion der Kündigung bedroht. Ganz anders ist es mit dem Übertritt von nicht-katholisch getauften Beschäftigten zur Katholischen Kirche. Dieser Übertritt gilt als Eintritt in die Katholische Kirche und ist rechtlich zulässig.

Auch wenn es rechtlich keine absoluten Kündigungsgründe gibt und jede Kündigung in einem Kündigungsschutzverfahren überprüft werden kann: in diesem Fall besteht ein in allen deutschen Diözesen einheitliches Vorgehen. Kündigungen wegen Kirchenaustritt sind bislang von den deutschen Gerichten auch akzeptiert worden.

Und von daher ist auch nachvollziehbar: Beschäftigte, die aus der Kirche ausgetreten sind, werden nicht in kirchlichen Einrichtungen eingestellt.

Dr. Joachim Eder

Finanzielle Unterstützung bei Fehl- oder Totgeburt

Stirbt ein Kind im Mutterleib, während oder kurz nach der Geburt, ist das ein unfassbares Leid für die Eltern. Die Freude über das junge Leben schlägt in Trauer, Wut und Fassungslosigkeit um. Hier ist einfühlsame, seelsorgerische Unterstützung notwen-

dig und wünschenswert. Wird das Kind beerdigt, erhalten die betroffenen Eltern dafür von ihrem kirchlichen Arbeitgeber eine Beihilfe in Höhe von 358 Euro. Dies konnte jetzt durch eine Präzisierung des ABD erreicht werden.

Markus Schweizer

Wechsel der Lehrervertreter

Klaus Jüttler im Ruhestand - Ludwig Utschneider folgt nach



Mit Einsatz für seine Aufgabe. Klaus Jüttler. Foto: privat

Zum 31. Juli ist Klaus Jüttler aus der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte und aus der Bayerischen Regional-KODA ausgeschieden – für ihn beginnt mit der Freistellungsphase der Altersteilzeit der wohlverdiente Ruhestand. Die Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte verliert eines ihrer prägenden Gesichter, denn Klaus Jüttler war als Vertreter der Lehrkräfte an den kirchlichen Schulen von Anfang an dabei: seit 1998, als die damalige Lehrerkommission ins Leben gerufen wurde, zwei Amtsperioden lang und – seitdem die Lehrervertreter in die KODA integriert sind – nun drei Jahre in der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte. Von Beginn an setzte er sich mit großem Engagement und profunder Sachkenntnis für die Interessen der Lehrkräfte an unseren Schulen ein. Dass es inzwischen mit den Sonderregelungen für Lehrkräfte (SR-L) ein einheitliches Arbeitsrecht für die Lehrkräfte an den kirchlichen Schulen gibt, ist auf Mitarbeiterseite auch in großen Teilen seinen Ideen, seinem Verhandlungsgeschick und seiner Zähigkeit zu verdanken. Mit seiner ruhigen und ausgleichenden Art trug er in allen Sitzungen zu einem guten Miteinander bei – durch seine Kompetenz und sein ehrliches Bemühen um die Sache war er auf Dienstgeberseite wie Mitarbeiterseite gleichermaßen geschätzt. Die Mitglieder der KODA und der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte

te danken Klaus Jüttler für seine konstruktive Zusammenarbeit und seinen Einsatz für die katholischen Schulen in Bayern und wünschen ihm für den Ruhestand Gesundheit und alles erdenklich Gute. Wir hoffen, dass sein Wohnmobil noch viele Kilometer an Leistung bringt!

Ludwig Utschneider folgt auf Klaus Jüttler

Die Nachfolge von Klaus Jüttler in der Bayerischen Regional-KODA tritt Ludwig Utschneider an, der als Realschullehrer an der Mädchenrealschule St. Immaculata der Erzdiözese München und Freising in Schlehdorf tätig ist. Ludwig Utschneider unterrichtet die Fächer Deutsch, Geschichte und Sozialkunde, ist 36 Jahre alt, verheiratet und hat vier Kinder. Erfahrungen im kirchlichen Arbeitsrecht konnte er schon als langjähriger Vorsitzender der Mitarbeitervertretung an seiner Schule und als Mitglied im Vorstand der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen Abteilung A der Erzdiözese München und Freising sammeln. Mit ihm kommt erstmalig in der 13-jährigen Geschichte der Mitwirkung der Lehrkräfte in der KODA ein Vertreter aus dem Realschulbereich. Wir wünschen Ludwig Utschneider Freude und Erfolg bei seiner Arbeit in der Kommission und in der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte, der er als Lehrervertreter „automatisch“ angehört. Auf der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA und in der KODA heißen wir ihn herzlich willkommen.



Dr. Joachim Eder

Und noch mal eine Verlängerung...

Arbeitszeitkontenregelung, keine leichte Aufgabe! Erneut hat die KODA eine Verlängerung der Arbeitszeitkontenregelung um ein Jahr bis Ende 2012 beschlossen. Schon 1998 bei der Einführung der Arbeitszeitkontenregelung war ein Kompromiss nicht einfach. Die zuständige Arbeitsgruppe hat sich jetzt zumindest auf Eckpunkte

geeinigt, so dass im Laufe des Jahres eine Neuregelung in Sichtweite ist. Gesetzliche Neuregelungen und die Interessen beider Seiten sind unter einen Hut zu bringen. Und: kirchlicherseits sollten wir ja auch zeigen, dass wir innovativ sind!

Dr. Joachim Eder

Will-
kommen

Neu im kirchlichen Dienst?
Das kirchliche
Tarifrecht in 76
Stichworten finden
Sie im KODA Kom-
pass Nr. 43 – zum
Download unter
www.kodakompass.de

Neue Dienst- und Entgeltordnung für Pfarrsekretärinnen

Ordnungen wurden den veränderten Anforderungen angepasst

Vieles hat sich in den letzten Jahren im kirchlichen Bereich strukturell verändert. Besonders zu spüren bekommen dies die Pfarrsekretärinnen und -sekretäre. Einerseits entstehen immer größere Verwaltungseinheiten, Pfarrbüros werden zusammengelegt, vielerorts deckt nicht mehr ein Beschäftigter oder eine Beschäftigte das ganze Spektrum an Aufgaben ab. Es werden Zuständigkeiten differenziert, Beschäftigte im gleichen Büro bekommen Teilbereiche zugewiesen, so dass auch Stellen für Sachbearbeiter und Sachbearbeiterinnen entstehen können. Das Pfarrbüro ist nicht mehr nur die klassische Anlaufstelle für Anliegen der Pfarrei, sondern auch Verwaltungsbüro größerer Einheiten bis hin zu Zusammenschlüssen auf Dekanatebene mit Aufgabenbereichen, die bis zur Abwicklung von Finanzgeschäften gehen können.

Andererseits ist das kleine Pfarrbüro „vor Ort“ die erste Anlaufstelle für alle Nöte und Sorgen, die auch in den früheren Pfarreien weiter bestehen – und für die der Seelsorgeleiter nicht jederzeit als Ansprechpartner zur Verfügung stehen kann.

Aufgaben haben sich gewandelt.

Die Sekretärin des Pfarrers in früheren Zeiten wurde schon seit längerer Zeit von der Pfarr-Sekretärin abgelöst, inzwischen von der Beschäftigten im Pfarrbüro. Diese Entwicklung war Grund genug für die Bayerische Regional-KODA, die seit 2003 bestehende Dienstordnung für Pfarrsekretärinnen und Pfarrsekretäre neu zu fassen.

Tätigkeiten in Pfarrbüros sind oft sehr unterschiedlich. In dem weiter gefassten Begriff „Beschäftigte im Pfarrbüro“ können sich nun alle, die in verschiedensten Bereichen im Pfarrbüro arbeiten, wiederfinden.

Ein ausführlicher Aufgabenkatalog war bereits Inhalt der bisher geltenden Dienstordnung. Die Tätigkeitsfelder wurden ergänzt, zum Beispiel um das Führen der Buchhaltung in Kindertages-



Erste Anlaufstelle Pfarrsekretärin. Als Pfarrsekretärin im Hintergrund, aber unverzichtbar für einen reibungslosen Ablauf in der Pfarrei.

Foto: Dr. Joachim Eder

geseinrichtungen, was vielerorts die Pfarrsekretärin ohnehin schon erledigte.

Neu ist eine Auflistung mit weitergehenden Verwaltungsarbeiten, die mancherorts anfallen können: Personalwesen, Friedhofs- und Liegenschaftsverwaltung, Kindertageseinrichtungen und die Organisation von Revisionen und Visitationen

Die Dienstordnung beinhaltet Aufgaben, die für Beschäftigte in Pfarrbüros anfallen können. Die unterschiedlichen Tätigkeiten haben aber Auswirkungen auf das Entgelt. Dieses richtet sich nach der konkreten Tätigkeit gemäß der Entgeltordnung.

Eine eigene Entgeltordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro

Als Konsequenz aus den in der Dienstord-

nung beschriebenen Aufgaben ergibt sich damit die beschlossene neue vorläufige Entgeltordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro. Der in der Dienstordnung festgelegte Katalog der Arbeitsvorgänge dient als Grundlage für die Eingruppierung. Die Höhe des Entgelts richtet sich also nach den tatsächlich im Pfarrbüro ausgeübten Tätigkeiten. Dabei spielen die Vielfältigkeit und Anzahl der Aufgaben allein keine entscheidende Rolle. Die Qualität der übertragenen Aufgaben gibt den Ausschlag für die Bezahlung.

„Selbstständige Leistungen“

Oft verweisen die Beschäftigten auf ihre „Selbstständigkeit“. Sie meinen in der Regel, dass sie ohne Aufsicht des Pfarrers

ihrer Arbeit nachgehen. Übersehen wird dabei, dass der Begriff „selbständig“ im Tarifrecht eine andere Bedeutung als in der Umgangssprache hat. Er meint nicht, dass man allein arbeitet oder seine Arbeit selbst einteilt – im Tarifrecht bezeichnet „selbständig“ einen besonderen Schwierigkeitsgrad in der Art der Aufgaben. „Selbständige Leistungen“ liegen vor, wenn eigenständig ein neues Ergebnis entwickelt wird. Mädchen für alles zu sein, aber kaum eigenen Entscheidungsspielraum zu haben, ist für den Pfarrer vielleicht sehr angenehm, führt aber nicht zwingend zu einem Entgelt nach Entgeltgruppe 8.

Beschäftigte, die aufgrund der anfallenden Aufgaben immer mehr in die Rolle eines Sachbearbeiters oder einer Sachbearbeiterin hineingewachsen sind, haben jetzt auch Anspruch auf eine dieser Tätigkeit entsprechenden Bezahlung.

Die Eingruppierungs-Kriterien im Einzelnen

– einfachere Arbeiten im bürotechnischen Dienst und/oder im Schreibdienst: daraus

folgt Entgeltgruppe 2

– schwierigere Tätigkeiten: daraus folgt Entgeltgruppe 3

– Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern: daraus folgt Entgeltgruppe 5

– Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Fünftel selbstständige Leistungen erfordern: daraus folgt Entgeltgruppe 6

– Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordern: daraus folgt Entgeltgruppe 8.

Üben Beschäftigte Tätigkeiten aus, die aus dem Aufgabenbereich von Beschäftigten im Pfarrbüro herausfallen, zum Beispiel Geschäftsführer eines Kinderhauses einer Pfarrei, sind sie nach der Allgemeinen Vergütungsordnung des ABD einzugruppieren und der Entgeltgruppe 9 oder höher zugeordnet.

Überprüfungsoption

Die Eingruppierung bereits bestehender Beschäftigungsverhältnisse wird mit Einführung der neuen Entgeltordnung nicht automatisch überprüft. Hier haben die Stelleninhaber und Stellenhaberinnen lediglich die Möglichkeit, prüfen zu lassen, ob die ausgeübten Tätigkeiten und Anforderungen tatsächlich mit ihrer derzeitigen Eingruppierung übereinstimmen. Das allerdings könnte ein schwieriges Unterfangen werden (siehe auch KODA-Kompass Nummer 44, Seite 2).

Übergangsregelung

Die seit 1. September 2011 geltende Entgeltordnung ist für eine Übergangszeit gedacht. Sollten die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes für ihre kommunalen Verwaltungsangestellten in absehbarer Zeit eine Entgeltordnung beschließen, wird diese für Beschäftigte im Pfarrbüro als Richtschnur dienen. Die jetzt in Kraft getretene Entgeltordnung müsste erneut überarbeitet und angepasst werden.

Klaus Probst

Begrifflichkeiten in der Entgeltordnung für Pfarrsekretärinnen

Kurz erklärt

Einfachere Arbeiten: Sind im Sinne der Vergütungsordnung in der Regel nach einem Schema zu erledigende Arbeiten mit gewissem Maß an Überlegung. Dazu zählen etwa Postabfertigung, Führung von einfachen Karteien, Führung von häufig wiederkehrendem Schriftwechsel nach Vordruck, insbesondere formularmäßige Bescheinigungen und Benachrichtigungen.

Schwierigere Tätigkeit: Verlangt gesteigerte Anforderungen als eine einfachere Tätigkeit. In der Regel ist, um diese Tätigkeit sicher ausführen zu können, noch keine Fachausbildung erforderlich, aber es bedarf zumindest einer Einweisung am Arbeitsplatz. Insbesondere werden darunter die „Mitwirkung bei der Bearbeitung laufender oder gleichartiger Geschäfte nach Anleitung“, die „Erledigung ständig wiederkehrender Arbeiten in Anlehnung an ähnliche Vorgänge auch ohne Anleitung“ und das „Entwerfen von Schreiben nach skizzierten Angaben“ verstanden.

Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse: Gründliche Fachkenntnisse gehen über Allgemeinwissen und oberflächliche Fachkenntnisse hinaus. Sie umfassen die Kenntnis von Normen, nach denen eine Aufgabe im Normalfall eigenständig und ohne Anleitung richtig ausgeführt werden kann. In der Regel werden gründliche Fachkenntnisse mit dem erfolgreichen Abschluss einer einschlägigen Berufsausbildung von mindestens drei Jahren (zum Beispiel zur Bürokauffrau) erworben.

Vielseitige Fachkenntnisse stellen hingegen nicht auf die Tiefe der Kenntnis, sondern auf die Menge, den Umfang und die Anzahl der Fachkenntnisse ab, die zur Erfüllung unterschiedlicher Aufgaben anzuwenden sind.

Selbstständige Leistungen: Ist im Sinne der Vergütungsordnung nicht gegeben, wenn jemand eigenverantwortlich, ohne direkte ständige Beaufsichtigung, ohne Einzelanweisung und ohne Anleitung arbeitet. Eine selbstständige Leistung liegt auch dann nicht vor, wenn schematisch nach vorgegebenen Regeln der Arbeitsweg und das zu erzielende Ergebnis festgelegt sind. Es ist vielmehr notwendig, dass mit den erforderlichen Fachkenntnissen bei mehreren Entscheidungsmöglichkeiten unter Ausnutzen von eigenen Ermessens-, Gestaltungs- und Beurteilungsspielräumen ein eigenes Arbeitsergebnis erzielt wird.



Qualifizierung und Arbeitsbefreiung bei Teilzeitbeschäftigten

Das ABD sieht vor, dass Beschäftigte für freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen einen Anspruch auf drei Arbeitstage, pädagogisches Personal in Kindertagesstätten auf fünf und der pastorale Bereich auf zehn Arbeitstage pro Jahr haben. Der Umgang mit den Qualifizierungstagen bei Teilzeitbeschäftigten war in der Praxis jedoch häufig ein Streitpunkt. Die KODA hat deshalb eine Klarstellung vorgenommen, um ein einheitliches Vorgehen zu gewährleisten.

ihre Teilzeit auf fünf Wochentage verteilt haben, auch den vollen Anspruch auf drei, fünf oder zehn Qualifizierungstage – je nach Tätigkeit – haben. Nur die an diesen Tagen anzusetzende Zahl der anzurechnenden Arbeitsstunden ist geringer.

Zwei- oder Ein-Tage-Woche Anspruch auf einen Arbeitstag Arbeitsbefreiung besteht.

Beim pädagogischen Personal in Kindertagesstätten und beim pastoralen Personal ist für das erhöhte Fortbildungskontingent dieselbe Formel anzuwenden.

Arbeitstage/Woche	Tage Anspruch auf Arbeitsbefreiung	Formel
ab 5	3	
4	3	3/5 x 4
3	2	3/5 x 3
2	1	3/5 x 2
1	1	3/5 x 1

Arbeitsbefreiung

Wenn Beschäftigte eine freiwillige Fortbildung beantragen, erhalten sie – sofern diese Fortbildung vom Dienstgeber anerkannt wird – für diesen Tag Arbeitsbefreiung. Das bedeutet, dass Beschäftigte, die dienstplanmäßig oder regelmäßig an diesem Tag fünf Stunden arbeiten, für diese fünf Stunden „freigestellt“ werden, Beschäftigte, die acht Stunden arbeiten, jedoch für acht Stunden. Bei freiwilliger Fortbildung können Beschäftigte – im Gegensatz zu einer Fortbildung, die vom Dienstgeber angeordnet worden ist und als Arbeitszeit gilt – nur für die Zeit befreit werden, die auch an diesem Arbeitstag angefallen wäre. So kann für eine Fortbildung am Samstag keine Arbeitsbefreiung erfolgen, wenn samstags arbeitsfrei ist.

Allerdings muss die Arbeitsbefreiung für Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage verteilt haben, verringert werden, um eine Gleichbehandlung zu gewährleisten. Ähnlich wie der Urlaubsanspruch bei solchen Beschäftigten nach einer Formel verringert wird, wird auch der Anspruch auf freiwillige Qualifizierungstage verringert.

Eine Erzieherin mit drei Arbeitstagen pro Woche hat zum Beispiel Anspruch auf 5/5 x 3 = drei Tage, eine Gemeindefereferentin mit 4 Arbeitstagen pro Woche hat Anspruch auf 10/5 x 4 = acht Tage im Jahr.

Damit wurde aber auch eindeutig geklärt, dass bei Teilzeitbeschäftigten keine weitere Kürzung der Arbeitsbefreiung erfordern kann.

Arbeit nur an einzelnen Wochentagen

Klar ist, dass Teilzeitbeschäftigte, die

Berechnung der Tage

Der Berechnung der Tage mit Arbeitsbefreiung liegt folgende Tabelle zu Grunde: Beschäftigte haben bei einer Fünf- (und Sechs-)Tage-Woche Anspruch auf drei Arbeitstage Arbeitsbefreiung. Die von der KODA gewählte Formel führt dazu, dass bei einer Drei- oder Vier-Tage-Woche Anspruch auf zwei Arbeitstage, bei einer

Nachteil für den liturgischen Bereich?

Eine Erhöhung der Qualifizierungstage bei der Sechs-Tage-Woche wurde bereits bei den Vorbesprechungen abgelehnt. Die Mitarbeiterseite hätte gerne den „Nachteil“, den einige Beschäftigte im liturgischen Bereich sehen, ausgleichen wollen.

Dr. Joachim Eder



Foto: Thorben Wengert, pixelio.de

10-Minuten-Umfrage für KiTa-Beschäftigte zur Testphase „Verfügungszeit“

Teilnahme bisher vergessen?

Sie sind pädagogische Mitarbeiterin oder pädagogischer Mitarbeiter und haben noch nicht an der Umfrage teilgenommen? Bitte nehmen Sie sich Zeit. Unter www.kodakompass.de finden Sie auf der Startseite schnell den Fragebogen, der ganz leicht für Sie auszufüllen ist.

Interview mit Walter Dietsch, Abteilungsleiter bei der BVK Zusatzversorgung

Informationen aus erster Hand zur Neuregelung der Startgutschrift und der Bewertung von Mutterschaftszeiten

Interview: **Dr. Joachim Eder**

Die Betriebsrente wird für die kirchlichen Beschäftigten in der Regel durch die BVK Zusatzversorgung (Bayerische Versorgungskammer) abgewickelt. Alle Beschäftigten erhalten jährlich Informationen über ihren „Punktstand“ und über die bereits erworbenen Anwartschaften. Es hat nun einige Gerichtsentscheidungen gegeben, die die Neuregelungen der Startgutschriften und die Bewertung von Mutterschaftszeiten betreffen.

Können Sie uns die Neuregelung der Startgutschrift erläutern?

Wer bereits am 31. Dezember 2001 in der Zusatzversorgung des öffentlichen und kirchlichen Dienstes versichert war, hat im Jahr 2003 von der Zusatzversorgungskasse eine Mitteilung über eine sogenannte Startgutschrift erhalten. Damit wurden alle Zeiten bis zum 31. Dezember 2001 festgelegt. Die daraus resultierenden Anwartschaften wurden als sogenannte Startgutschrift in das neue Punktesystem der Zusatzversorgung übertragen.

Für Beschäftigte, die am 1. Januar 2002 noch keine 55 Jahre alt waren (sogenannte rentenferne Versicherte), wurde die Startgutschrift relativ pauschal ermittelt. Viele Versicherte klagten deshalb gegen diese Berechnungsweise. 2007 billigte der Bundesgerichtshof (BGH) die Systemumstellung in der Zusatzversorgung, beanstandete aber einzelne Berechnungsschritte. Er forderte die Tarifvertragsparteien zu einer Überprüfung der Regelung auf. Damit war eine neue tarifliche Einigung durch die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes, die die Zusatzversorgung regeln, erforderlich.

Am 30. Mai 2011 haben nun die Tarifvertragsparteien eine Neuregelung der Startgutschriften für die Gruppe der sogenannten rentenfernen Versicherten beschlossen. Diese Regelung wird sicher auch der KODA zur Beschlussfassung vorgelegt, da der

Altersvorsorgetarifvertrag ATV-K Grundlage auch der kirchlichen Regelung ist.

Was sieht die neue Regelung vor?

Das Wichtigste vorab: Durch die Neuberechnung wird sich keine Startgutschrift verschlechtern. Vorgesehen ist vielmehr, dass die bisherige Berechnung mit einer neuen sehr komplexen Berechnungsmethode (mit Regelungen für Betriebsrenten außerhalb des öffentlichen Dienstes) verglichen wird. Unter bestimmten Voraussetzungen wird ein Zuschlag zur bisherigen Startgutschrift ermittelt.



Mutterschutzzeiten. Gleichbehandlung in der Betrieblichen Altersversorgung.

Foto: Norbert Roemers, pixello.de

Wer kann mit einer Erhöhung der Startgutschrift rechnen?

Von dieser Vergleichsberechnung könnten insbesondere Beschäftigte der Jahrgänge 1947 bis 1960 profitieren. Nach gemeinsamer Einschätzung der Tarifvertragsparteien wird damit die vom Bundesgerichtshof kritisierte Benachteiligung von

Beschäftigten, die mit höherem Lebensalter erstmals in den öffentlichen Dienst eingestellt und Zusatzversichert wurden, hinreichend ausgeglichen.

Wie stark verbessert sich die Startgutschrift?

Natürlich sind im Vorfeld grundsätzliche Aussagen schwierig, wenn es darum geht, einzuschätzen, wie groß die Steigerung bei den Startgutschriften sein wird. Allzu großer Optimismus ist jedoch nicht angebracht. Die Steigerungen werden im Durchschnitt nicht sehr erheblich sein. Auch wird es in den meisten Fällen zu keiner Erhöhung der Startgutschrift kommen. Um an dieser Stelle genauere Aussagen machen zu können, sind die Versicherungsbiografien zu unterschiedlich. Es kommt immer auf den Einzelfall an. Sie müssen also abwarten...

Was müssen die Beschäftigten tun?

Nichts. Die BVK Zusatzversorgung führt die Berechnungen von sich aus durch. Es ist also nicht erforderlich, dass Sie einen Antrag stellen oder auf sonstige Art aktiv werden.

Wann können unsere Beschäftigten mit einer Benachrichtigung rechnen?

Die Tarifvertragsparteien haben vorgesehen, dass die Zusatzversorgungskassen die Versicherten über einen eventuell sich ergebenden Zuschlag und die daraus resultierende neue Startgutschrift im Rahmen der Renteninformation der BVK für das Jahr 2011, also Mitte 2012 informieren. Sollte sich kein Zuschlag ergeben und verbleibt es bei der bisherigen Startgutschrift, wird dies ebenfalls in der Renteninformation bescheinigt werden.

Obwohl die Neuregelung der Startgutschriften bereits Ende Mai 2011 beschlossen wurde, benötigt auch die BVK Zusatzversorgung einen erheblichen Zeitraum, um die recht komplexe Vergleichsberechnung EDV-technisch

umzusetzen und ausreichend zu testen. Daher sollten Sie tatsächlich abwarten, bis Sie die Mitteilung der BVK erhalten.

Auch zu den Mutterschutzzeiten hat es neue Regelungen gegeben. Können Sie uns ebenfalls Aussagen darüber machen?

Mit der Änderung des Tarifvertrages zur Zusatzversorgung wurden auch Mutterschutzzeiten neu bewertet. Bisher hatten diese Zeiten in der Zusatzversorgung keine positiven Auswirkungen auf die späteren Rentenleistungen. Das wurde nun geändert.

Mit der Tarifänderung gelten nunmehr Zeiten des Mutterschutzes als vollwertige Versicherungszeiten (Umlagemonate) und werden bei Berechnung der Rentenhöhe so behandelt, als hätte die Mutter während dieser Zeit im gleichen Umfang gearbeitet wie vor dem Mutterschutz. Damit werden diese Zeiten Krankheitszeiten gleichgestellt und wie Zeiten einer Entgeltfortzahlung (derzeit in der Regel sechs Wochen bei Krankheit) behandelt. Die Anwartschaften und Renten

werden sich dadurch regelmäßig erhöhen.

Für welche Zeiten gilt die neue Regelung?

Die Regelung gilt derzeit nur für Mutterschutzzeiten ab beziehungsweise nach dem 18. Mai 1990. Ab diesem Tag gilt die europäische Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit. Wie Mutterschutzzeiten vor diesem Zeitpunkt in der Zusatzversorgung zu behandeln sind, ist noch zu klären.

Was müssen die kirchlichen Beschäftigten tun?

Das ist noch nicht ganz klar. Möglicherweise wird für zurückliegende Mutterschutzzeiten zwischen dem 18. Mai 1990 und dem 31. Dezember 2011 ein Antrag nötig sein. Dieser wird allerdings bis zum Rentenanspruch gestellt werden können. Derzeit wird von den Tarifvertragsparteien

in Redaktionsverhandlungen noch darüber beraten. Auch hier müssen Sie also noch ein wenig Geduld aufbringen, bis sich Genaueres ergibt.

Wie geht es weiter?

Sobald geklärt ist, ob und was Sie gegebenenfalls unternehmen müssen, um Zeiten Ihres Mutterschutzes bewerten zu lassen, wird die BVK-Zusatzversorgungskasse umgehend darüber berichten. Die Information geht auf alle Fälle an die Arbeitgeber, die dann ihre Versicherten informieren. Wir können nämlich nicht in allen Fällen von uns aus feststellen, wo Mutterschutzzeiten vorliegen könnten. Auch die Mitarbeiterseite kann im KODA-Kompass umgehend über Änderungen berichten. Die BVK-Zusatzversorgung bittet deshalb ausdrücklich darum, derzeit von Anfragen – sei es wegen der Neuberechnung der Startgutschriften oder der Anerkennung von Mutterschutzzeiten – abzusehen, da alle Beschäftigten noch nähere Informationen erhalten.

Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte: Endlich wieder ein Stück weitergekommen

Die Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte ist wieder auf dem Weg, das Lehrervertragsrecht auf der Basis des Beamtensystems unter Beachtung kirchlicher Besonderheiten weiter zu entwickeln. Da die nächste Vollversammlung erst Ende des Jahres stattfindet, wurden die Beschlüsse der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte im Umlaufverfahren von der KODA verabschiedet.

Lehrkräfte können mit 58 auf die dienstliche Beurteilung verzichten

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen (mit Ausnahme der Schulleiterinnen und Schulleiter), die das 58. Lebensjahr vollendet haben, können auf die dienstliche Beurteilung verzichten, sofern keine dienstlichen Gründe entgegenstehen. Der Antrag muss schriftlich spätestens zwei Wochen nach der Vollendung des 57. Lebensjahres erfolgen. Bei Lehrkräften, die das 57. Lebensjahr spätestens zum 31. Dezember 2011 vollenden oder bereits vollendet haben, muss der Antrag bis zum 1. Januar 2012 vorliegen. Mit

diesem Verzicht sind jedoch auch Nachteile verbunden. Der Verzicht auf die Leistungsfeststellung führt dazu, dass auf einen eventuell noch möglichen Stufenaufstieg, auf die Vergabe einer Leistungsstufe oder auf das Recht zum Führen einer höheren Berufsbezeichnung unwiderruflich verzichtet wird.

Keine Regel ohne Ausnahme

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen, die bereits auf eine (oder mehrere) turnusmäßige Beurteilungen verzichtet haben oder nach Vollendung des 55. Lebensjahres ohnehin nicht mehr beurteilt wurden, allerdings noch nicht 58 Jahre alt sind, müssen in den sauren Apfel beißen und sich wieder beurteilen lassen. Diese Beurteilung erfolgt zu dem Zeitpunkt, der sich turnusmäßig ergibt, wenn die unterbliebene letzte Beurteilung stattgefunden hätte.



Auch Lehrer erhalten ein Zeugnis. Irgendwann reicht es vielen.

Fachlehrer als Fachoberlehrer
 Fachlehrerinnen und Fachlehrer können nach den gleichen Wartezeiten, wie sie in

der Ordnung für die Berufsbezeichnungen für die Studienräte am Gymnasium gelten, Fachoberlehrerinnen und Fachoberlehrer werden. Mit dem Fachoberlehrer ist in der Regel ein Aufstieg in die nächsthöhere Gehaltsstufe verbunden.

Besondere Regelung zur Gewinnung junger Lehrkräfte

Beim Staat erhalten alle Beamtinnen und Beamte, die nach dem 30. April 2011 neu eingestellt und nach der A-Tabelle besoldet werden, für höchstens 18 Monate aber längstens bis 30. April 2013, das Grundgehalt um eine Besoldungsgruppe niedriger. Um bei der Gewinnung junger Lehrkräfte mit dem Staat konkurrieren zu können, kann der Schulträger von der Absenkung dieser Eingangsbesoldung absehen.

Dr. Christian Spannagl



Pauschalzahlung 2011. Kein echter Gegenwert für den Ausgleich eines weggefallenen Bewährungsaufstieges.
Foto: Lilo Kapp, pixello.de

Pauschalzahlung über 250 Euro für viele Neueingestellte seit 1. Oktober 2005

Der Bereich der Kindertagesstätten ist nicht betroffen

Im August wurde von den Tarifvertragsparteien des Öffentlichen Dienstes eine erneute Pauschalzahlung für 2011 in Höhe von 250 Euro als Ausgleich für die nicht erreichte Einigung über die vorläufige Zuordnung von Tätigkeitsmerkmalen mit Aufstiegen und Vergütungsgruppenzulagen vereinbart. Teilzeitbeschäftigten steht die Pauschalzahlung anteilig zu.

Voraussetzungen für die Pauschalzahlung

Die Betroffenen müssen für mindestens einen Tag im Jahr 2011 bis zum 31. Oktober 2011 Anspruch auf Entgelt haben und das Arbeitsverhältnis muss im Oktober 2011 noch bestehen. Sofern bis zum 31. Oktober 2011 an keinem Tag Anspruch auf Entgelt bestanden hat, steht nur in besonderen Fällen die Pauschalzahlung zu. Kein Anspruch auf die Pauschalzahlung besteht für Beschäftigte, die während des gesamten Zeitraums ohne Anspruch auf Entgelt beurlaubt sind oder deren Arbeitsverhältnis während des gesamten Zeitraums ruht (zum Beispiel wegen Elternzeit).

Betroffener Personenkreis

Die Pauschalzahlung von 250 Euro brutto steht grundsätzlich allen Beschäftigten im Bereich der Entgeltgruppen 2 bis 8 zu, die nach früherem Recht der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätten und deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September 2005 begonnen hat (sogenannte Neueingestellte). Ebenso steht sie allen Wechslern zu, also Beschäftigten, denen – auch wenn sie vor dem 30. September 2005 beschäftigt waren – nach dem 30. September 2005 eine andere Tätigkeit übertragen wurde, die zu einer neuen Eingruppierung geführt hat. Von der Regelung werden also auch diejenigen Beschäftigten erfasst, denen bei demselben Arbeitgeber nach der Überleitung in das neue Tarifrecht eine andere Tätigkeit übertragen wurde. Erfasst werden ebenfalls Beschäftigte, die von einer „Arbeitertätigkeit“ in eine „Angestelltentätigkeit“ gewechselt sind.

Ausgenommen von der Pauschalzahlung sind generell die Beschäftigten

in Kindertageseinrichtungen und in anderen Bereichen, denen der Sozial- und Erziehungstarif zugrunde liegt.

Für den Anspruch auf die Pauschalzahlung gelten weiterhin einige Besonderheiten.

Übernahme der Regelung durch die Bayerische Regional-KODA

Im Bereich der bayerischen Diözesen gilt die Regelung der Tarifpartner aufgrund der Entgeltautomatik, die in unserem Vertragsrecht vereinbart worden ist. Die Regelung gilt unter denselben Voraussetzungen auch für die kirchlichen Berufsgruppen in den Entgeltgruppen 2 – 8. Eine Verbesserung gegenüber dem öffentlichen Dienst ergibt sich bei der Antragsstellung. Im Bereich des Öffentlichen Diensts ist eine Antragsstellung vorgesehen; diese ist im Bereich der bayerischen Diözesen für die kirchlichen Beschäftigten nicht erforderlich.

Die Pauschalzahlung wird spätestens im Dezember 2011 fällig.

Dr. Joachim Eder

Dr. Korta gibt den Vorsitz ab Mitgliedschaft in der KODA bleibt



Fünf Jahre war Dr. Stefan Korta Sprecher der Dienstgeberseite und Vorsitzender beziehungsweise stellvertretender Vorsitzender der Bayerischen Regional-KODA. Beginnend im Juli 2006 – noch zusammen mit Dr. Joachim Eder auf der „Gegenseite“ – endete dieser Vorsitz im Juli 2011. Unermüdlich und mit Sorgfalt, Einfühlungsvermögen, Präzision, Verhandlungsgeschick, aber auch der notwendigen Leidenschaft arbeitete sich Dr. Stefan Korta in das um-

fangreiche Gebiet des kirchlichen Arbeitsrechts ein. Verhandlungen zur Beihilfeversicherung, Gespräche über die Zukunft der Lehrerversorgung in der Zusatzversorgung, Vorarbeiten im Lehrerarbeitsvertragsrecht: alle diese Aufgaben übernahm er neben der „Alltags-KODA-Arbeit“ eines Vorsitzenden, die die Leitung von Sitzungen, Gespräche über Gespräche und eine hohe Kenntnis der Regelungen mit einschließt. Er war von Anfang an mit allen Aufgaben betraut worden und hatte ein immenses Arbeitsprogramm zu übernehmen. Nach einem halben Jahr Mitgliedschaft in der KODA ab Februar 2006 musste er die Nachfolge von Wolfgang Rückl antreten, der als Sprecher der Dienstgeberseite 13 Jahre die Geschicke der KODA wesentlich mitbestimmt hatte. Beiden Sprechern der Dienstnehmerseite, Dr. Joachim Eder wie auch Hans Reich, stand mit ihm ein zuverlässiger Vertreter der Dienstgeber zur Seite, mit dem es möglich war, auch intern alle Problembereiche ungeschminkt anzusprechen. Dr. Korta musste erleben, dass nicht immer

ein Kompromiss möglich ist. Das Scheitern der Dienstgebervorlage zur Kinderzulage in der KODA hat ihm persönlich sehr zu schaffen gemacht und war eine seiner „schwarzen Stunden“. Besonders verdient gemacht hat sich Dr. Korta vor allem bei der rechtlichen Umsetzung der Tarifierform des öffentlichen Dienstes auf das kirchliche Arbeitsvertragsrecht. Eingeführt hat er Ausführungsregelungen für die Dienstgeber vor Ort, um eine einheitliche Umsetzung der Regelungen zu gewährleisten. Mit einem klaren Bekenntnis zur Eigenart des kirchlichen Dienstes bei gleichzeitiger Anbindung an das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes verfolgte er eine Linie, die auch im Interesse der Dienstnehmerseite war und ist. Er bleibt der Bayerischen Regional KODA als Mitglied erhalten. Die KODA Kompass Redaktion wünscht ihm weiterhin eine gute Hand bei seiner neuen Tätigkeit für die Erzdiözese München.

Dr. Joachim Eder

Neuer Vorsitzender auf Dienstgeberseite Martin Floß für Dr. Stefan Korta



*Die Vorsitzenden Hans Reich und Martin Floß. Ein neues Tandem am Startplatz.
Foto: privat*

Seit 1. August 2011 an der Spitze der Dienstgeberseite und als stellvertretender Vorsitzender der Bayerischen Regional-KODA auch Sprecher der Dienstgeberseite: Personalreferent Martin Floß, 52 Jahre, verheiratet, drei Kinder, seit 2001 Ord-

nariatsrat und Leiter des Referats Personalwesen im Erzbischöflichen Ordinariat München. Seit zehn Jahren Mitglied der KODA, hat sich Martin Floß zu einem „KODA-Fuchs“ entwickelt, der auf sachlicher Ebene mit klaren Zielvorstellungen

seine Verhandlungen führt, aber auch die notwendige Kompromissbereitschaft zeigt. Seine Tätigkeit in der Zentral-KODA und vor allem in der Personalwesenkommission des Verbandes der Diözesen Deutschlands (PWK-VDD) – der „arbeitsrechtlichen Speerspitze“ der deutschen Bischöfe – kommt ihm für diese Aufgabe zugute. Die Anforderungen an die Sprecher der jeweiligen Seiten sind hoch: Rückbindung an die eigene Seite, Vertrauen auf allen Seiten, gute Teamarbeit mit dem Pendant auf der anderen Seite, aber auch gleichzeitig Durchsetzungsvermögen und die Bereitschaft, erreichten Kompromissen auch auf der eigenen Seite zum Durchbruch zu verhelfen. Mit Martin Floß steht ein Mann an der Spitze der Dienstgeberseite, der weiß, dass KODA-Beschlüsse immer der Annahme durch alle Beteiligten bedürfen. Eine gute Voraussetzung für seine Arbeit. In diesem

Dr. Joachim Eder