

Deutliches Plus für Sie

Tarifeinigung 1:1 im ABD-Bereich umgesetzt

Ende April haben sich die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes der Kommunen und des Bundes auf eine deutliche Erhöhung der Entgelte verständigt. Wie schon in der Ausgabe 69 kurz berichtet, erfolgt die Steigerung in drei Schritten. Diese Tarifeinigung hat eine Laufzeit bis Ende August 2020. Dank der Tarifautomatik des ABD profitieren die kirchlichen Beschäftigten von dieser Erhöhung. Im öffentlichen Dienst ist der Tarifvertrag noch nicht in Kraft gesetzt. Deshalb erfolgte die Auszahlung der Entgelte im kirchlichen Dienst spät und unter Vorbehalt. Ausgenommen von der

Erhöhung sind die Beschäftigten an Hochschulen sowie die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen, da sich deren Entgelt zum einen am Tarifvertrag der Länder (Hochschulen), zum anderen an der Entwicklung der Besoldung der bayerischen Beamten orientiert (Lehrkräfte an kirchlichen Schulen). Untere Entgeltgruppen (EG1 bis EG 6, S 2 bis 4 sowie 5 und 6 der P-Tabelle) erhalten zudem eine Einmalzahlung. Auszubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten haben künftig einen Urlaubsanspruch im Umfang von 30 Tagen. Zudem steigt deren Vergütung. Weitere Informationen auf Seite 3. *Ludwig Utschneider*



Thomas Plaßmann

Gehaltssprung in gleicher Höhe!

Themen

- 2 **KODA Kompass**
Informationsarbeit für Beschäftigte geregelt
- 3 **Tarifabschluss 2018**
Einmalzahlung, Altersteilzeit, Entgelttabellen für 2018
- 6 **Lehrkräfte an kirchlichen Schulen**
Zusätzliche Altersversorgung möglich
- 8 **Lehrkräfte an kirchlichen Schulen**
Familienpolitischer Sonderurlaub ausgeweitet
- 9 **Personalia**
*Verabschiedungen
Verdienstkreuz für Hans Reich
Nachrufe auf Fritz Söllner und Anton Wilhelm*
- 12 **Schutz bei Arbeitgeberwechsel**
Verbesserungen erreicht
- 12 **Entgeltgruppe 1**
Vermittlung ruht
- 13 **Gescheiterte Projekte**
*Erleichterung bei Wechsel in vorgezogene Rente
Anpassung Kündigungsfristen*
- 15 **Kurzmeldungen**
*Beschäftigte im Pfarrbüro
Ausbildungs- und Prüfungspflicht*
- 16 **Ungünstige Arbeitszeiten**
Regelung zum finanziellen Ausgleich
- 17 **Jugendleiter**
Verbesserte Freistellung
- 20 **Auf den Punkt gebracht**
Betriebsübergang und seine Folgen für das Arbeitsverhältnis



Ludwig Utschneider,
Chefredakteur

Ausgebremst bei schnellen Entscheidungen

Liebe Leserinnen und Leser!

Ende April 2018 verkündeten die Tarifvertragsparteien für den kommunalen öffentlichen Dienst den Durchbruch bei den Tarifverhandlungen. Beide Seiten verständigten sich auf das sogenannte Einigungspapier, das die Verhandlungsergebnisse zusammenfasste. Nach außen mag damit der Eindruck entstehen, nun sei alles in trockenen Tüchern. Trocken

sind die Tücher zwar im Wesentlichen, aber vorbei ist damit die Tarifaufeinanderersetzung noch nicht. Gewerkschaften wie Arbeitgeberverbände befragen in der Regel ihre Mitglieder, ob die jeweils zuständigen Verhandlungskommissionen gut gearbeitet haben und das Ergebnis angenommen werden sollte. Erst Mitte Juni war die sogenannte Erklärungsfrist vorüber. Beide Seiten gaben grünes Licht. Ganz trocken waren die Tücher dann aber immer noch nicht. Denn nun begannen die Redaktionsverhandlungen, die dazu dienen, die bestehenden Tarifverträge auf Basis des Verhandlungsergebnisses abzuändern und letzte Detailfragen zu regeln. Weitere knapp vier Wochen vergingen, bis seitens des Kommunalen Arbeitgeberverbands die Fassungen der Änderungstarifverträge zur Verfügung gestellt wurden. Nun fehlen nur noch die Unterschriften unter den Tarifverträgen.

Dieses Vorgehen der Tarifvertragsparteien hat direkten Einfluss auf die Arbeit der Bayerischen Regional-KODA. Dank der „Tarifautomatik“ – geregelt im § 20 a, ABD Teil A, I. – werden Entgelterhöhungen unmittelbar übernommen. Es gibt aber weitere Bestandteile der Tarifverträge, die durch Beschlüsse ins ABD übertragen werden müssen. Letztlich kann die Kommission darüber aber erst befinden, wenn die unterschriebenen Tarifverträge vorliegen. Die Kommission hat nun Mitte Juli den Weg für die Umsetzung der Tarifeinigung frei gemacht, damit die Voraussetzungen gegeben sind, die Auszahlung des erhöhten

Entgelts, rückwirkend zum 1. März 2018, rasch umzusetzen. Weitere Beschlüsse im Zusammenhang mit der diesjährigen Tarifeinigung können erst in diesem Herbst gefasst werden, wenn die rechtlich bindenden und unterschriebenen Tarifverträge vorliegen.

Einen endgültigen Abschluss fand zudem das Vermittlungsverfahren zum Arbeitsvertragsrecht für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Der Vermittlungsausschuss hatte der Kommission empfohlen, für einen bestimmten Kreis an Lehrkräften die Einführung einer zusätzlichen Altersversorgung zu prüfen. Dank einer überaus zügigen und vertrauensvollen Zusammenarbeit beider Seiten der Kommission konnte hier eine rasche Prüfung erfolgen, die zum Ergebnis hatte, dass es weder rechtliche noch wirtschaftliche Bedenken gegen eine solche zusätzliche Altersversorgung gibt. Die Details dieser Regelung werden ebenfalls in diesem Heft vorgestellt.

Manche Prozesse in der Tarifkommissionsarbeit können rasch beendet werden, andere wiederum ziehen sich über längere Zeit hin. So wird sich die Kommission auch weiterhin mit Themen wie der Entgeltgruppe 1 und der Abschaffung sachgrundloser Befristungen beschäftigen müssen.

Ihr KODA Kompass-Team

Ludwig Utschneider

In eigener Sache

Informationsarbeit für kirchliche Beschäftigte auf tragfähiges Fundament gestellt

Seit mittlerweile fast 20 Jahren und 70 Ausgaben informiert der KODAKompass mehrmals pro Jahr die kirchlichen Beschäftigten in Bayern, die dem ABD unterliegen, über die Weiterentwicklung des Arbeitsvertragsrechts. Der KODA Kompass ist die wesentliche, aber nicht die einzige Säule der Informationsarbeit. Daneben bietet die Homepage www.kodakompass.de zahlreiche Informationen zum Tarifrecht,

außerdem stehen die gewählten Vertreterinnen und Vertreter in den einzelnen Diözesen den Beschäftigten für Anfragen rund ums kirchliche Arbeitsvertragsrecht zur Verfügung. Dazu zählt auch die Teilnahme an Mitarbeiterversammlungen vor Ort, zu denen die KODA-Mitglieder immer wieder eingeladen werden.

Diese umfassende Informationsarbeit ist nun durch Beschluss der Kommission

gewürdigt worden. Dienstgeber- und Mitarbeiterseite verständigten sich auf Ausführungsbestimmungen zur Informationsarbeit. Dadurch wurde nun ein tragfähiges, rechtliches Fundament für die Informationsarbeit der Mitarbeiterseite geschaffen. Unter anderem wurde bestätigt, dass der KODAKompass regelmäßig an die Beschäftigten in den bayerischen Diözesen, die dem ABD unterliegen, versandt wird. Derzeit beträgt die Auflage knapp 63.000 Exemplare. Es ist ein positives Element des Dritten Wegs innerhalb des kirchlichen Dienstes, dass diese Öffentlichkeitsarbeit möglich ist; die Diözesen tragen schließlich einen wesentlichen Teil der Kosten für den KODA Kompass.

Ludwig Utschneider

Wertschätzung für gute Arbeit

Tarifergebnis: Verbesserungen beim Entgelt - Altersteilzeit weiter möglich

Während bislang in der Regel eine gleichmäßige prozentuale Anhebung der Entgelte als Folge von Tarifverhandlungen erfolgte, haben die Tarifvertragsparteien dieses Jahr einen anderen Weg beschritten.

Mehr Berufsanfänger und Fachkräfte gewinnen

Ein besonderes Merkmal der neuen Entgelte ist die Tatsache, dass sowohl die Entgelte in der Stufe 1 als auch bei bestimmten höheren Entgeltgruppen überdurchschnittlich hoch ansteigen. Wesentliche Argumente dafür waren, für den öffentlichen Dienst mehr neues Personal zu gewinnen und zugleich auch in Bereichen mit großem Fachkräftemangel, zum Beispiel im IT-Bereich, attraktivere Entgelte anbieten zu können. Erfreulich ist auch, dass die Erhöhung in allen Stufen der Entgeltgruppe 1 überdurchschnittlich ist. Die niedrigen Entgeltgruppen profitieren zudem von einer Einmalzahlung in Höhe von 250 Euro. Gewährt wird diese Beschäftigten in den Entgeltgruppen 1 bis 6 sowie S 2 bis S 4 und P5 bis P6. Voraussetzung ist, dass diese Beschäftigten am 1. März 2018 in einem Beschäftigungsverhältnis standen und im Zeitraum vom 1. März bis 31. Dezember 2018 mindestens einen Tag Anspruch auf Entgelt hatten beziehungsweise haben.

Verbesserungen für Auszubildende

Das Entgelt für Auszubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten steigt in den nächsten Jahren ebenfalls deutlich an. In beiden Fällen wird es rückwirkend zum 1. März 2018 eine Anhebung um 50 Euro monatlich geben. Ab 2018 erhalten Auszubildende folgende Vergütung:

1. Ausbildungsjahr	968,26 Euro
2. Ausbildungsjahr	1.018,20 Euro
3. Ausbildungsjahr	1.064,02 Euro
4. Ausbildungsjahr	1.127,59 Euro.

Ein Jahr später, zum 1. März 2019, erfolgt nochmals eine monatliche Steigerung um 50 Euro.



Entspannt in die Zukunft blicken – Der diesjährige Tarifabschluss stellt für viele Beschäftigte ein gutes Ergebnis dar.

Foto: Rainer Sturm / pixelio.de

Die Vergütung der Praktikantinnen und Praktikanten ist je nach Berufsfeld unterschiedlich. Näheres dazu findet sich im ABD Teile E, 2. und E, 3.

Verlängerung für die Altersteilzeit

In den nun veröffentlichten Änderungstarifverträgen wird auch die Verlängerung der bestehenden Altersteilzeitregelung bis 31. August 2020 bestätigt. Die Tarifvertragsparteien haben zudem klar gestellt, dass in Einrichtungen bis 40 Beschäftigte kein Anspruch auf Altersteilzeit erworben werden kann. Abweichend vom öffentlichen Dienst kennt das ABD allerdings gesonderte Regelungen für Schwerbehinderte, über die in Heft 67 des KODA Kompass berichtet wurde.

Im ABD Teil D, 6a. (Regelung zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte - FlexAZR -) sind die Bestimmungen zur Altersteilzeit zusammengefasst. Zu den Voraussetzungen, die zu erfüllen sind, zählen unter anderem:

- Vollendung des 60. Lebensjahrs
- innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung
- Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss sich

zumindest bis zu dem Zeitpunkt erstrecken, ab dem eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann.

Die Wertguthaben und damit die Entgelte in der Freistellungsphase gemäß § 7 Abs. 2, Satz 2 ABD Teil D, 6a. erhöhen sich am 1. März 2018 um 3,19 %, am 1. April 2019 um 3,09 % und am 1. März 2020 um weitere 1,06 %.

Auswirkungen auf Zulage für Gemeindereferenten

Die Besonderheit des diesjährigen Tarifabschlusses bringt es mit sich, dass es nicht einen einheitlichen Prozentwert gibt, sondern je nach Stufe und Entgeltgruppe unterschiedliche prozentuale Steigerungen erfolgen. Diese Situation machte es nötig, bei Zulagen, die an die allgemeine Entgeltentwicklung gekoppelt sind, eine Lösung zu finden. So werden unter anderem die Zulagen für Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten in allen Stufen zum 1. März 2018 um 3,19% angehoben, zum 1. April 2019 um 3,09% und zum 1. März 2020 nochmals um 1,06%. Die Kommission war sich darin einig, dass dieser Verfahrensweg auch im Sinne einer Umsetzbarkeit für die Besoldungsstellen der richtige Weg sei.

Ludwig Utschneider

Die Entgelttabellen seit 1. März 2018



Foto: Claudia Hautumm / pixello.de

Die im April 2018 erzielte Einigung im Rahmen der Tarifverhandlungen sieht drei Erhöhungsschritte beim Entgelt vor. Der erste Schritt erfolgt rückwirkend zum 1. März 2018. Weitere Erhöhungsschritte werden zum 1. April 2019 (P-Tabelle zum 1. März 2019) und zum 1. März 2020 umgesetzt. Die Laufzeit der Entgelttabellen reicht dann bis 31. August 2020. Im Schnitt erfolgt eine Anhebung der Entgelte um insgesamt knapp 7,5 Prozent über die Gesamtlaufzeit. Da die Tarifeinigung stärkere Anhebungen in den Einstiegsstufen und bei bestimmten Tätigkeitsfeldern vorsieht, ist der prozentuale Anstieg in den einzelnen Entgeltgruppen und Stufen unterschiedlich.

Entgelttabelle – allgemeiner Bereich (01.03.2018-31.03.2019)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 15 Ü		5.765,67	6.390,93	6.983,30	7.378,23	7.470,36
EG 15	4.584,49	5.000,77	5.260,14	5.840,78	6.339,54	6.667,67
EG 14	4.151,65	4.528,23	4.841,03	5.245,42	5.788,30	6.119,17
EG 13	3.827,03	4.196,02	4.479,41	4.893,73	5.433,88	5.683,28
EG 12	3.430,90	3.796,05	4.276,90	4.741,63	5.315,77	5.578,27
EG 11	3.312,60	3.656,01	3.941,33	4.311,77	4.836,69	5.099,20
EG 10	3.194,27	3.497,22	3.775,33	4.064,56	4.501,99	4.620,12
EG 9c	3.099,42	3.349,91	3.637,10	3.888,65	4.214,62	4.392,69
EG 9b	2.865,63	3.126,71	3.273,66	3.685,60	3.975,34	4.245,23
EG 9a	2.818,96	3.049,32	3.234,09	3.647,35	3.739,87	3.975,66
EG 8	2.656,52	2.890,09	3.017,56	3.137,78	3.269,20	3.343,02
EG 7	2.493,12	2.729,06	2.877,36	3.004,81	3.111,25	3.189,58
EG 6	2.446,41	2.662,97	2.788,15	2.909,22	3.007,98	3.081,00
EG 5	2.347,55	2.555,40	2.673,48	2.794,54	2.894,01	2.955,27
EG 4	2.236,29	2.438,63	2.587,48	2.676,80	2.766,11	2.818,41
EG 3	2.201,29	2.407,15	2.462,55	2.564,71	2.641,37	2.711,60
EG 2Ü	2.084,42	2.297,88	2.374,56	2.476,80	2.547,07	2.642,56
EG 2	2.037,85	2.234,74	2.290,29	2.354,37	2.495,22	2.642,56
EG 1		1.827,17	1.858,18	1.896,96	1.933,11	2.026,15

Entgelttabelle – Sozial- und Erziehungsdienst (01.03.2018-31.03.2019)

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.733,74	3.847,26	4.343,71	4.716,01	5.274,49	5.615,77
S 17	3.391,53	3.692,14	4.095,47	4.343,71	4.840,10	5.131,76
S 16 Ü			4.027,19	4.467,76	4.740,80	
S 16	3.311,26	3.611,48	3.884,50	4.219,58	4.591,90	4.815,29
S 15	3.187,77	3.474,93	3.723,18	4.008,62	4.467,80	4.666,35
S 14	3.171,02	3.439,30	3.715,15	3.995,76	4.306,04	4.523,21
S 13 Ü	3.168,12	3.403,57	3.713,36	3.961,57	4.271,82	4.426,96
S 13	3.117,30	3.352,84	3.661,11	3.909,30	4.219,58	4.374,70
S 12	3.074,50	3.343,35	3.638,92	3.899,53	4.222,22	4.358,74
S 11 b	2.994,79	3.295,80	3.453,43	3.850,57	4.160,84	4.347,00
S 11 a	2.933,26	3.232,36	3.388,98	3.785,22	4.095,47	4.281,63
S 10	2.799,37	3.088,63	3.233,27	3.662,14	4.009,74	4.295,24
S 9	2.723,92	2.982,65	3.220,39	3.566,21	3.890,41	4.138,97
S 8 b	2.723,92	2.982,65	3.220,39	3.566,21	3.890,41	4.138,97
S 8 a	2.685,14	2.917,80	3.123,13	3.317,66	3.506,77	3.703,99
S 7	2.620,66	2.840,76	3.033,56	3.226,32	3.370,93	3.586,65
S 6	<i>nicht besetzt</i>					
S 5	<i>nicht besetzt</i>					
S 4	2.481,17	2.714,24	2.882,94	2.997,41	3.105,85	3.274,79
S 3	2.321,05	2.553,99	2.716,05	2.864,86	2.932,94	3.014,27
S 2	2.182,40	2.293,44	2.375,39	2.467,05	2.563,43	2.659,84

Entgelttabelle – Pflegebereich (01.03.2018-28.02.2019)

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16		4.168,28	4.314,41	4.786,24	5.336,25	5.578,86
P 15		4.078,76	4.212,48	4.546,81	4.946,92	5.099,73
P 14		3.980,08	4.110,58	4.436,82	4.880,06	4.960,94
P 13		3.881,41	4.008,67	4.326,80	4.556,52	4.615,83
P 12		3.684,03	3.804,83	4.106,80	4.292,29	4.378,57
P 11		3.486,68	3.601,00	3.886,80	4.076,60	4.162,88
P 10		3.289,33	3.397,17	3.699,14	3.844,73	3.936,40
P 9		3.127,55	3.289,33	3.397,17	3.602,07	3.688,35
P 8		2.877,66	3.017,88	3.197,65	3.342,85	3.544,22
P 7		2.711,98	2.877,66	3.132,57	3.260,00	3.391,28
P 6	2.273,18	2.431,68	2.584,55	2.909,53	2.992,37	3.145,28
P 5	2.177,82	2.394,49	2.457,13	2.559,06	2.635,55	2.815,21

Altersversorgung nachgebessert

Zusätzlicher Renten-Baustein für einen Teil der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen geschaffen

Ein Ergebnis des im Januar 2018 abgeschlossenen Vermittlungsverfahrens war ein Prüfauftrag an die Kommission, ob für einen bestimmten Kreis an Lehrkräften ein zusätzlicher Baustein zur Altersversorgung geschaffen werden kann. Dieser Prüfauftrag wurde in einer Sonder-Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA im Juli 2018 zum Abschluss gebracht. Der getroffene Beschluss sieht für viele Lehrkräfte einen zusätzlichen Baustein zur Altersversorgung vor. Allein beim Schulträger Erzdiözese München und Freising profitiert davon etwa ein Drittel der dort beschäftigten Lehrkräfte.

Konkret geht es um Lehrkräfte, die folgende Voraussetzungen erfüllen:

mittlerweile bei Renteneintritt als dritte Säule ihrer Altersversorgung eine sogenannte Zuschlagsrente. Dies betrifft allerdings nur Lehrkräfte an Gymnasien und Realschulen. Mit ihr soll erreicht werden, dass das Niveau der Altersversorgung von Lehrkräften zumindest der Höhe nach der bis 2002 geltenden betrieblichen Altersversorgung im Rahmen der Gesamtversorgung entspricht. Ursprünglich ging man davon aus, dass die Gesamtversorgung gemäß Satzung der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden dem entspreche, was eine beamtenrechtliche Gesamtversorgung sei. Die Zuschlagsrente wird mittlerweile vom Freistaat Bayern zu 100 Prozent refinanziert, stellt also für die Schulträger keine finanzielle Belastung dar.

Voraussetzungen für den früheren Versorgungszuschuss erfüllen, eine zusätzliche arbeitgeberfinanzierte Anwartschaft auf Altersversorgung aufzubauen.

Diese zusätzliche Altersversorgung wird nun durch eine arbeitgeberfinanzierte Einzahlung in die PlusPunktRente der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden aufgebaut. Sie wird für betroffene Lehrkräfte ab dem 1. August 2018 gewährt. Je nach persönlicher Situation der Lehrkraft kann hier für die spätere Altersversorgung durchaus nochmals ein bis zu dreistelliger Monatsbetrag hinzukommen. Um das zu erreichen, werden die jeweiligen Schulträger pro Lehrkraft monatlich eine Einzahlung in Höhe von einem Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgeltes leisten. Je länger eine Lehrkraft, die zu den Anspruchsberechtigten zählt, nun noch im Dienst ist, desto höher werden am Ende die erworbenen Ansprüche aus dieser Altersvorsorge.

Fallbeispiele:

Eine Lehrkraft in A 14, die aktuell 61 Jahre alt ist und im Oktober 2022 die Regelaltersrente erreicht, wird bei einer Einzahlung in Höhe von einem Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgeltes am Ende eine monatliche PlusPunktRente in Höhe von knapp 11 Euro erreichen. Anders stellt sich die Lage bei einer Lehrkraft in A 13 dar, die derzeit 35 Jahre alt ist und im Sommer 2049 die Regelaltersrente erreicht. Hier kommt immerhin eine monatliche zusätzliche Altersversorgung in Höhe von knapp 134 Euro zustande.

Durch die prozentuale Bezugnahme auf das Entgelt nimmt der Betrag auch an den kommenden Entgeltsteigerungen teil. Bei einer Beförderung in eine höhere Besoldungsgruppe oder bei einem Stufenaufstieg erhöht sich der eingezahlte Betrag ebenfalls. Insofern stellen die oben genannten Beträge auf den Ist-Zustand ab, eine Dynamisierung ist aber realistisch und erhöht dann auch die zusätzliche Altersversorgung, wenn die Lehrkraft im Ruhestand ist.

Von der Dienstgeberseite wurde klar geäußert, dass mehr als ein Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgeltes

Lehrkräfte an Gymnasien und Realschulen	Lehrkräfte an beruflichen Schulen	Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen
Sie haben keine Zusage nach Art. 40 Abs. 1 – 4 BaySchFG in der bis zum 31.12.2005 geltenden Fassung (d.h. kein Anspruch auf die sogenannte Zuschlagsrente). Voraussetzung: unbefristetes Arbeitsverhältnis, Hauptberuflichkeit, uneingeschränkte Unterrichtsgenehmigung, Höchstalter vollendetes 45. Lebensjahr zum Zeitpunkt der RV-Übernahme. Also Übernahme der Rentenversicherungsbeiträge des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber.	Lehrkräfte in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis (ausgenommen sind allerdings solche Lehrkräfte, welche die Befähigung für eine beamtenrechtliche Laufbahn nicht besitzen). Also Übernahme der Rentenversicherungsbeiträge des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber.	
Arbeitsverhältnis muss vor dem 30. Juni 2019 beginnen.		

Pluspunkt bei der Rente

Im Vermittlungsverfahren ist durchaus das Problem gesehen worden, dass die Unterschiede zwischen den staatlichen Lehrkräften und den Lehrkräften an kirchlichen Schulen im Bereich der Altersversorgung sehr groß sind, gravierender sogar als bei der sogenannten Nettolücke im aktiven Dienst. Lehrkräfte mit Zusage auf Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen im Arbeitsvertrag (Versorgungszusage gemäß Artikel 40 Bayerisches Schulfinanzierungsgesetz in der bis zum 31.12.2005 geltenden Fassung) – erhalten

Dass diese Zuschlagsrente ausbezahlt wird, ist vor allem jenen Lehrkräften zu verdanken, die den Weg zu den Arbeitsgerichten gegangen sind und ihre Ansprüche auf eine Gesamtversorgung nach dem alten Modell erfolgreich eingeklagt hatten.

Lehrkräfte, die ab 2006 eingestellt wurden, haben aufgrund der Änderung des Bayerischen Schulfinanzierungsgesetzes diese Zusage auf eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen in der Regel nicht mehr erhalten.

Im Rahmen der Vermittlung ist daher die Idee entstanden, für diese Lehrkräfte, soweit sie die fachlichen und persönlichen

Zusätzliche Altersversorgung – für einige Lehrkräfte kommt noch etwas oben drauf.
Foto: twinlill / pixelio.de



nicht gezahlt werden kann, da dies ansonsten einzelne Schulträger finanziell zu stark belasten würde. Außerdem ist mit dem einen Prozent die Vorgabe des Prüfauftrags an die Kommission erreicht, dass diese zusätzlichen Leistungen im Regelfall sozialversicherungs- und steuerfrei sind, sofern die geltenden Freibeträge nicht überschritten werden.

Sonderfall Grund- und Mittelschulen sowie berufliche Schulen

In der Vergangenheit hatten Lehrkräfte an beruflichen Schulen sowie an Grund- und Mittelschulen keine Versorgungszusage, wie sie für Lehrkräfte an Gymnasien und Realschulen aufgrund gesetzlicher Vorgaben zur Refinanzierung durch den Freistaat Bayern geboten waren. Daher erhalten die Lehrkräfte an diesen Schularten im Ruhestand in der Regel auch keine Zuschlagsrente. Die nun getroffene Regelung hat daher für Lehrkräfte an diesen Schularten nur einen Stichtag, nämlich das Enddatum 30. Juni 2019. Alle bis dahin unbefristet angestellten Lehrkräfte mit Zusage auf Übernahme der Rentenversicherungsbeiträge (die Lehrkräfte an diesen Schularten müssen die beamtenrechtlichen Voraussetzungen vergleichbarer Lehrkräfte der jeweiligen Schularten erfüllen) profitieren von dieser zusätzlichen Altersversorgung und erhalten die arbeitgeberfinanzierte Einzahlung.

Sonderweg für Orden

Von Dienstgeberseite wurde eine Zustimmung zu dieser Regelung davon abhängig gemacht, den ordensgeführten Schulen eine Gewährung dieser Leistung nicht zur Pflicht zu machen. Daher gilt für Lehrkräfte, sofern ihr Dienstgeber ein Institut des geweihten Lebens oder eine Gesellschaft des apostolischen Lebens ist, eine Kann-Regelung. In diesen Fällen ist zudem der Weg eröffnet, dass Mitarbeitervertretungen mit ihrem Dienstgeber das Nähere in einer Dienstvereinbarung regeln können, sofern sich diese Schulträger dafür entscheiden, ebenfalls ein solches Modell anzustreben.

Abschluss der Vermittlung

Mit diesem Beschluss zu einem zusätzlichen Baustein für eine Altersvorsorge ist das Vermittlungsverfahren unter dem Schlagwort „Nettolücke“ zu einem Abschluss gebracht worden. Außerhalb der Regelungsmaterie der Kommission beginnen die Schulträger nun offenbar mit der Umsetzung der Ankündigung, mehr Kirchenbeamtenstellen zu schaffen. Die einschlägigen Richtlinien des Katholischen Schulwerks in Bayern sind zum 1. August 2018 vom Verwaltungsrat in Kraft gesetzt worden. Es wird sich in den nächsten Jahren zeigen, ob davon auch eine deutliche Zahl an Bestandslehrkräften profitieren wird.

Ludwig Utschneider

Was ist zu tun?

Soweit Sie die Voraussetzungen für die zusätzliche arbeitgeberfinanzierte Einzahlung in die PlusPunktRente erfüllen, wird Sie Ihr Arbeitgeber bei der PlusPunktRente anmelden und die Einzahlungen leisten. Durch Sie ist nichts weiter zu veranlassen. Sobald Ihrem Arbeitgeber der entsprechende Versicherungsschein vorliegt, wird er Ihnen einen Abdruck davon zuleiten.

Lehrkräfte in Elternzeit oder Sonderurlaub, die unter die Regelung fallen

Diese könnten eine selbstfinanzierte PlusPunktRente noch in diesem Jahr abschließen, um den Garantiezins zu sichern. Nach Rückkehr und Wiederaufnahme der Tätigkeit erfolgt eine Anmeldung des oder der Beschäftigten durch den Arbeitgeber zur arbeitgeberfinanzierten PlusPunktRente. Beschäftigte können dann ihre selbstfinanzierte PlusPunktRente ruhend stellen. Wichtig ist in einem solchen Fall, dass eine lückenlose Vertragskette besteht. Zwischen Ummeldung und Ruhendstellen darf kein Zeitfenster offen sein. In diesem speziellen Fall wenden Sie sich bitte an die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden; Kontaktdaten sind zu finden unter: www.versorgungskammer.de

Sonderurlaubsregelung ausgeweitet

Familienpolitische Beurlaubung für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen verbessert

Die Bayerische Regional-KODA hat sich nach längeren Beratungen darauf verständigt, die Bestimmungen zur familienpolitischen Beurlaubung für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen zu verbessern. Ausgangspunkt war der Antrag der Mitarbeiterseite, die Bestimmungen zum Sonderurlaub in den Sonderregelungen für Lehrkräfte den Bestimmungen anzupassen, die für vergleichbare verbeamtete Lehrkräfte beim Freistaat Bayern gelten.

Zu finden sind die Bestimmungen zum Sonderurlaub im Bayerischen Beamtengesetz in den Artikeln 89, 90 und 93. Der Artikel 89 ist den Themen familienpolitische Teilzeit und familienpolitische Beurlaubung gewidmet, im Artikel 90 finden sich Bestimmungen zur arbeitsmarktpolitischen Beurlaubung. Im Artikel 93 werden Sonderfälle im Zusammenhang mit Sonderurlaub für die Tätigkeit in einer kommunalen Vertretung beschrieben.

Die Ursprungsforderung zielte darauf ab, die vollständigen Regelungen zum Sonderurlaub aus dem Beamtenecht in die

Sonderregelungen zu übernehmen. Diesem weitgehenden Ansinnen konnte und wollte die Dienstgeberseite nicht folgen. Gerade die arbeitsmarktpolitische Beurlaubung wurde kritisch gesehen. Diese würde in Zeiten, in denen es einen Bewerberüberhang gibt, Lehrkräften ermöglichen, Sonderurlaub zu nehmen. Das wäre vor allem für jene Lehrkräfte interessant gewesen, die keine familienpolitischen Gründe für einen Sonderurlaub vorbringen hätten können. Letztlich verständigte sich die Kommission auf einen Kompromiss. Dieser lehnt sich an die geltende Regelung zum Sonderurlaub in ABD Teil A, 1. § 28 an. ABD Teil B, 4.1. Nummer 10 Absatz 1 hat seit 1. August 2018 folgende Fassung: „... § 28 Teil A, 1. findet mit der Maßgabe Anwendung, dass Beschäftigten auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge gewährt werden soll, wenn sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen, und dass der Sonderurlaub längstens bis zu insgesamt 15 Jahren gewährt werden kann;

die übrigen Bestimmungen des § 28 Teil A, 1. bleiben unberührt.“

Im ABD Teil A, 1. § 28 ist die Höchstdauer des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen auf zwölf Jahre beschränkt. Mit der nun für Lehrkräfte geltenden Höchstgrenze von 15 Jahren erfolgt in diesem Teilbereich des Sonderurlaubs, der aber den wichtigsten Bereich darstellt, eine Angleichung an die Bestimmungen des Freistaats für seine verbeamteten Lehrkräfte.

Die weiteren Rahmenbedingungen, die für die Beantragung eines Sonderurlaubs gelten, sind unverändert geblieben. Dazu zählen folgende Vorgaben:

- Gewährung von Sonderurlaub aus Betreuungsgründen von mindestens einem Kind unter 14 Jahren oder einem nach ärztlichem Gutachten tatsächlich pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen
- dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Belange dürfen dem nicht entgegenstehen
- Sonderurlaub ist auf bis zu fünf Jahre zu befristen; die Verlängerung ist möglich; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf des Sonderurlaubs zu stellen.
- Elternzeiten werden auf den Sonderurlaub nicht angerechnet (dies bedeutet, dass eine Freistellung aufgrund des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz - BEEG) den zeitlichen Anspruch auf Sonderurlaub aus familienpolitischen Gründen nicht reduzieren)
- Sonderurlaub kann auch in zeitlichen Abständen genommen werden.

Für Lehrkräfte, die aus unterschiedlichen familiären Motiven heraus Sonderurlaub benötigen, sind die Rahmenbedingungen nun verbessert worden. Damit ist auch eine Annäherung an die Rahmenbedingungen der Kirchenbeamten im Schulbereich erfolgt, für die ja die beamtenrechtlichen Regelungen zum Sonderurlaub in Gänze gelten.

Ludwig Utschneider

Mehr Zeit für Familie – Sonderurlaub für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen ausgeweitet. Foto: BettinaF | pixelio.de



Zeit, danke zu sagen

Kommission verabschiedet langjährige Mitglieder

Das Ende der Amtszeit bringt es mit sich, dass einzelne Mitglieder der Kommission, ob nun auf Dienstgeber- oder auf Dienstnehmerseite, ihre Tätigkeit in der KODA beenden. Manche von ihnen waren erst kurz dabei, andere prägten die Arbeit der Kommission über Jahrzehnte hinweg. Ihnen gilt es an dieser Stelle nochmals zu danken.

Vergelt`s Gott, Elisabeth Weinzierl

Mit Elisabeth Weinzierl aus der Diözese Passau verlässt das dienstälteste Mitglied der Mitarbeiterseite die Bayerische Regional-KODA.

25 Jahre, seit 1993, hat sie sich in fünf Wahlperioden mit viel Herzblut für die Belange der Beschäftigten, insbesondere in den Kindertagesstätten, eingesetzt. Das katholische Profil der Einrichtungen lag ihr sehr am Herzen. In der Arbeitsgruppe Kita-Personal wurde oft gerungen, wie die gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorgaben am besten in kirchengemäße Form umgesetzt werden können und welche Rahmenbedingungen erforderlich sind, um

ein eigenes Profil der katholischen Kitas zu ermöglichen. Als engagiertes Mitglied der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di hat sie wichtige tarifpolitische Akzente setzen können. Sie war eine wunderbare Team-Playerin und genoss in der Kommission bei allen Mitgliedern großen Respekt und Anerkennung. Gerade als Leiterin eines Kindergartens stand sie im Spannungsfeld zwischen der Arbeit in der Kita und ihrer Tätigkeit in der KODA. Elisabeth Weinzierl scheidet nun auf eigenen Wunsch aus der Kommission aus, um sich in den verbleibenden Dienstjahren ganz ihrer Tätigkeit im Kindergarten zu widmen.

Danke, Karin Jörg

2003 für die Diözese Augsburg gerade frisch in die Bayerische Regional-KODA gewählt, hat sich Karin Jörg gleich bereit erklärt, eineinhalb Jahre in der KODA Kompass Redaktion mitzuarbeiten.

15 Jahre war sie als gewähltes Mitglied für die Beschäftigten der Diözese Augsburg in der Bayerischen Regional-KODA tätig. Durch ihr ruhiges, sachliches Auftreten hat die gelernte Sozialpädagogin die Arbeit in

der Kommission bereichert. Als Leiterin einer großen Kindertageseinrichtung in Augsburg lagen ihr die Beschäftigten in Kitas besonders am Herzen. Sie brachte ihr Wissen und ihren umfangreichen Erfahrungsschatz in die Arbeitsgruppe Kita-Personal ein und gestaltete arbeits- und tarifrechtliche Umsetzungsmöglichkeiten in Kitas mit großem, persönlichen Einsatz mit. Auch Karin Jörg hat nicht mehr für die KODA kandidiert, um sich vor Ort wieder intensiver um ihre Einrichtung kümmern zu können.

Kurzes, aber wichtiges Gastspiel

Mit Dr. Michael Amann verlässt nach knapp zwei Jahren Mitgliedschaft ein Dienstgebervertreter die Kommission, der aufgrund seines beruflichen Hintergrunds ganz neue und interessante Erfahrungen in die Arbeit der Bayerischen Regional-KODA eingebracht hat. Er ist Verwaltungsleiter eines Pfarrverbands in der Erzdiözese München und Freising. Dank ihm konnten die Erfahrungen aus der Arbeit in den Pfarrkirchenstiftungen mit den ganz eigenen Beschäftigungsformen wie Mesner, Kirchenmusiker und Beschäftigte im Pfarrbüro für die Kommission auf eine breitere Basis gestellt werden.



Abschied aus der Kommission – die beiden Vorsitzenden der Bayerischen Regional-KODA, Ordinariatsrat Martin Floß (zweiter von rechts) und Robert Winter (fünfter von rechts) verabschieden (von rechts nach links: Generalvikar Michael Fuchs, Dr. Markus Amann, Karin Jörg, Elisabeth Weinzierl und Roland Huth. Nicht auf dem Foto: Dr. Andreas Hatzung. Foto: Ludwig Utschneider

Meister der leisen Töne

Ein Vierteljahrhundert lang gehörte Roland Huth, Justitiar der Diözese Würzburg, als Dienstgebervertreter der Bayerischen Regional-KODA an. Wesentliche Veränderungen im kirchlichen Arbeitsvertragsrecht hat er in dieser Zeit mitgestaltet. An erster Stelle die beiden Mammutaufgaben der Einführung des TVöD im Jahr 2005 und die Neufassung der Entgeltordnung im Jahr 2016. Als Vertreter der Dienstgeber war er lange Jahre Mitglied der Redaktion des KODA Kompass, außerordentlich geschätzt für sein Fachwissen und seine Fähigkeit, Konflikte zu lösen. In Erinnerung bleibt seine ausgeprägte Fähigkeit zur Kompromissuche und seine ruhige sowie sachliche Verhandlungsführung.

Säule des katholischen Schulwesens

Im ersten Moment mag man sich Sorgen machen, wenn ein Richter oder Staatsanwalt das katholische Schulwesen genauer unter die Lupe nimmt. In der Person von Dr. Andreas Hatzung ist diese mögliche Sorge aber völlig unbegründet gewesen. Vor 26 Jahren hatte er, der zuvor als Richter und Staatsanwalt tätig war, die Leitung

des Katholischen Schulwerks in Bayern übernommen, dessen zentrale Aufgabe es ist, die Schulträger bei der Versorgung mit geeignetem Lehrpersonal zu unterstützen. In dieser Funktion wurde er dann auch Mitglied der Lehrerkommission und der Bayerischen Regional-KODA, denen er seit 1998 angehörte. Mit großem Nachdruck setzte er sich dafür ein, das Arbeitsvertragsrecht für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen so attraktiv zu gestalten, dass es katholischen Schulträgern gelinge, die besten Lehrkräfte für das katholische Schulwesen zu gewinnen. Die katholische Profilierung des Arbeitsvertragsrechts war ihm auch an anderer Stelle wichtig. Die Ausweitung der Beurteilungsrichtlinien für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen durch die Ergänzung um Elemente zur Schärfung des katholischen Profils war ihm ein wichtiges Anliegen. Er ist ein versierter Kenner alter Sprachen und der Geistesgeschichte, weshalb ihm folgendes Seneca-Zitat wohl bekannt sein wird: „Es wächst der Mut bei jedem Blick auf die Größe des Unternehmens.“ In den Naturbetrachtungen ließ sich der römische Philosoph zu dieser Einschätzung verleiten. In der Tat waren es große Aufgaben, die es bei der Schaffung eines attraktiven Arbeitsvertragsrechts für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen zu bewältigen galt. Mit Mut und Ausdauer

widmete sich Dr. Hatzung diesen Aufgaben.

Ein ausgefuchster Verhandler

Die Kommission verabschiedet mit dem Regensburger Generalvikar Michael Fuchs einen überaus wichtigen Vertreter der katholischen Kirche in Bayern. Als einer von zwei Generalvikaren in der Kommission war er Bindeglied zwischen den Belangen der Arbeitsrechtskommission auf der einen und den Interessen der von den Generalvikaren verwaltungstechnisch geleiteten Diözesen auf der andere Seite. Der unmittelbare Austausch zwischen Kommission und Vertretern der Entscheidungsebene der sieben bayerischen Bistümer erleichterte in vielen Bereichen die Arbeit. Generalvikar Fuchs gehörte der Bayerischen Regional-KODA seit 2010 an und brachte sich zum Beispiel bei den Beratungen um die kirchlichen Berufsgruppen, unter anderem bei den Regelungen für Religionslehrkräfte sowie Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten, überaus engagiert und leidenschaftlich ein. Das Wünschenswerte und das Machbare am Ende in einem Ergebnis zu vereinen, war prägend für seine Verhandlungsführung.

Susanne Steiner-Püschel / Ludwig Utschneider



Schade, dass Sie aufhören!

Mit Gertrud Kölbl verließ vor wenigen Tagen eine der beiden Sekretärinnen die Geschäftsstelle der Kommission. Sie tritt ihren wohlverdienten Ruhestand an, nachdem sie weit über 20 Jahre lang für die Bayerische Regional-KODA tätig war. Sie managte nicht nur das Büro der Geschäftsstelle, sie fertigte auch unzählige Protokolle von Sitzungen der Kommission an und organisierte unaufgeregt und absolut zuverlässig die Treffen der Kommission. Sie stand vielen KODA-Vorsitzenden zur Seite. Zu ihrer Verabschiedung trafen sich in Augsburg aktuelle und ehemalige Vorsitzende (von links nach rechts): Martin Floß, Dr. Joachim Eder, Hans Reich, Wolfgang Rückl und Robert Winter.

Ludwig Utschneider

Kommission trauert

Gründungsvorsitzender Friedrich Söllner gestorben

Mitte Mai 2018 verstarb im Alter von 79 Jahren der ehemalige Bamberger Ordinariatsrat Friedrich Söllner, der zu den prägenden Gestalten der Bayerischen Regional-KODA gehörte. In den frühen 1970er Jahren trat er als Jurist in den kirchlichen Dienst bei der Erzdiözese Bamberg ein und wurde bereits 1976 Leiter der dortigen Personalabteilung.

Der damalige Münchner Erzbischof Josef Kardinal Ratzinger berief Friedrich Söllner Ende 1979 als Dienstgebervorteiler in die Bayerische Regional-KODA. Als erster Vorsitzender der neu gegründeten kirchlichen Tarifkommission und als deren langjähriges Mitglied prägte er durch seine Persönlichkeit fortan maßgeblich die Ausgestaltung des so genannten Dritten Wegs. Es ist in nicht unwesentlichen Teilen sein

Verdienst, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im ABD-Bereich heute ein stimmiges und für die Beschäftigten gutes Tarifwerk vorfinden. Nach 24 Jahren Einsatz für das kirchliche Arbeitsvertragsrecht verließ er im Frühjahr 2004 die Kommission. Über seinen Ruhestand hinaus engagierte er sich intensiv für die katholische Kirche. Bis wenige Wochen vor seinem Tod war er Vorsitzender des Trägervereins des Katholischen Bildungszentrums am Oberen Stephansberg in Bamberg, einer im Förderschulbereich überregional anerkannten Bildungseinrichtung.

Die aufrichtige Anteilnahme gilt der Familie des Verstorbenen. Die Mitglieder der Kommission gedenken im stillen Gebet ihrem Gründungsvorsitzenden Friedrich Söllner. *Ludwig Utschneider*



*Friedrich Söllner – einer der Gründungsväter der Kommission.
Foto: Dominik Schreiner / Erzbistum Bamberg.*

Große Ehre für KODA-Urgestein

Bundesverdienstkreuz an Hans Reich verliehen

Mitte Juni erhielt Hans Reich, ehemaliger Vertreter der Mitarbeiterseite aus der Diözese Augsburg und langjähriger Vorsitzender der Bayerischen Regional-KODA, das Bundesverdienstkreuz am Bande von Bayerns Wirtschaftsminister Franz Josef Pschierer verliehen. Der Bundespräsident ehrt mit dem Verdienstorden Persönlichkeiten, die sich um das Gemeinwohl in der Bundesrepublik verdient gemacht haben. In den Ordensstatuten heißt es: „Der Verdienstorden der Bundesrepublik Deutschland ist die höchste Anerkennung, welche die Bundesrepublik Deutschland für Verdienste um das Gemeinwohl ausspricht.“

Staatsminister Pschierer würdigte das herausragende gesellschaftliche Engagement von Hans Reich, der schon als 13-Jähriger in der Christlichen Arbeiter-Jugend (CAJ) mitzuhelfen begann, sich für die Rechte von Beschäftigten einzusetzen. Über Jahrzehnte prägte er zudem in der Diözese Augsburg die Arbeit der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung (KAB). In seiner Laudatio hob Pschierer zudem den Ein-

satz von Hans Reich in der Bayerischen Regional-KODA hervor: „Auch für die kirchlich beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Sie seit Jahrzehnten im Einsatz. So haben Sie deren Vertretung, die Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen, als Gründungsmitglied mit ins Leben gerufen und zudem von 2009 bis 2017 als alternierender Vorsitzender geleitet.“ *Ludwig Utschneider*



*Große Ehre – Staatsminister Franz Josef Pschierer überreicht Hans Reich das Bundesverdienstkreuz am Bande.
Foto: StMwi A. Krämer*

Gedenken an Dompropst Anton Wilhelm

Im Juni 2018 erreichte die Mitglieder der Kommission zudem die Nachricht, dass der Regensburger Dompropst Anton Wilhelm verstorben ist. Wilhelm war von Ende 2006 bis Anfang 2010 als Dienstgebervorteiler Mitglied der Bayerischen Regional-KODA. Auch ihm, dem die Weiterentwicklung des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts ein wichtiges Anliegen war, gilt das Gedenken der Kommission.

Ludwig Utschneider

Bessere Bedingungen beim Wechsel zwischen ABD-Arbeitgebern

Rückwirkend Verbesserungen bei Stufenzuordnung, Jahressonderzahlung und Kündigungsschutz erreicht

Seit 1. Juni 2016 gilt deutschlandweit eine Regelung, dass bei einem Wechsel zwischen Arbeitgebern, die kirchliches Arbeitsvertragsrecht aus den Regelungsbereichen unterschiedlicher Kommissionen anwenden, gewisse Mindeststandards vom neuen Arbeitgeber einzuhalten sind (siehe KODA Kompass Nr. 66, Juni 2017, S. 10). Diese Regelung wurde nun von der Kommission rückwirkend zum 1. Januar 2017 auch auf Arbeitgeberwechsel innerhalb des Regelungsbereiches der Kommission, also zwischen Arbeitgebern, die beide ABD anwenden, ausgedehnt.

Damit können auch bei dieser Konstellation Beschäftigte vom neuen Arbeitgeber bezüglich der Stufenzuordnung höchstens

um eine Stufe zurückgestuft werden, sofern ihre vorherige berufliche Tätigkeit einschlägig war und nicht mehr als sechs Monate Unterbrechung zwischen den beiden Arbeitsverhältnissen liegen. Weiterhin bleibt es möglich, im Zuge der Personalgewinnung die zuvor erreichte Stufe zu gewähren.

Auf Antrag gewährt der bisherige Arbeitgeber, auch wenn das alte Arbeitsverhältnis vor dem Stichtag 1. Dezember geendet hat, die Jahressonderzahlung anteilig mit einem Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem die oder der Beschäftigte bei ihm Anspruch auf Entgelt oder auf Fortzahlung des Entgelts hatte. Als Monat gilt eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Kalendertagen.

Vorbeschäftigungszeiten werden bezüglich der Berechnung der Kündigungsfristen mit dem Faktor 0,5 berücksichtigt. Unberührt davon bleiben eine Kündigungsmöglichkeit während der Probezeit beim neuen Arbeitgeber oder die Frage der Unkündbarkeit. Eine volle Anrechnung der Vorbeschäftigungszeiten bei kirchlichen Arbeitgebern erfolgt nur bezüglich der Jubiläumsdienstzeit und der Berechnung der Dauer des Krankengeldzuschusses.

Wurden betroffene Beschäftigte seit 1. Januar 2017 niedriger eingestuft als es diese Regelung vorsieht, haben sie Anspruch auf Korrektur ihrer Einstufung von Anfang an sowie auf Nachzahlung der Entgelt Differenz. Auch Anträge zur Jahressonderzahlung sind noch möglich. Denn die tarifliche Ausschlussfrist beginnt frühestens mit Veröffentlichung dieses Beschlusses im Amtsblatt zu laufen.

Damit gibt es nun bei Arbeitgeberwechseln innerhalb des ABD-Bereichs ebensolche Mindeststandards, wie sie schon bei Wechseln zwischen den Bereichen verschiedener Kommissionen galten.

Robert Winter

Vermittlung zur Entgeltgruppe 1 ruht

Weitere Gespräche innerhalb der Kommission

Im KODA Kompass Nr. 69 vom Juni 2018 wurde über den Antrag der Mitarbeiterseite zur Abschaffung der Entgeltgruppe 1 berichtet. Nach Anrufung des Vermittlungsausschusses, der im Juni 2018 den Fall behandeln sollte, appellierte die Dienstgeberseite eindringlich an die Mitarbeiterseite, das Thema „Entgeltgruppe 1“ außerhalb des Vermittlungsausschusses zu klären. Nach Abwägung entschied sich die Mitarbeiterseite mit den Dienstgebern unter bestimmten Bedingungen außerhalb des Vermittlungsausschusses in Verhandlungen zu treten. Eine Bedingung war, dass von Dienstgeberseite eine wirkliche Verhandlungsbereitschaft gezeigt werde,

eine weitere, dass die Verhandlungen zeitnah zum Abschluss gebracht würden. Im gegenseitigen Einvernehmen wurde daraufhin der Antrag gestellt, das Verfahren vor dem Vermittlungsausschuss ruhend zu stellen. Das Verfahren wird von Mitarbeiterseite jedoch unverzüglich wieder aufgenommen werden, wenn die momentanen Verhandlungen außerhalb des Vermittlungsausschusses scheitern sollten.

Josef Glatt-Eipert

Ein Streitpunkt – wann ist Entgeltgruppe 2 bei Innenreinigern anzuwenden?

Foto: Rainer Sturm / pixelio.de





Foto: Peter Smola / pixello.de

Gescheiterte Vorhaben

Vorgezogene Rente und Kündigungsfristen

Ende des Arbeitsverhältnisses bei Eintritt in eine vorgezogene Rente – Vereinfachung abgelehnt

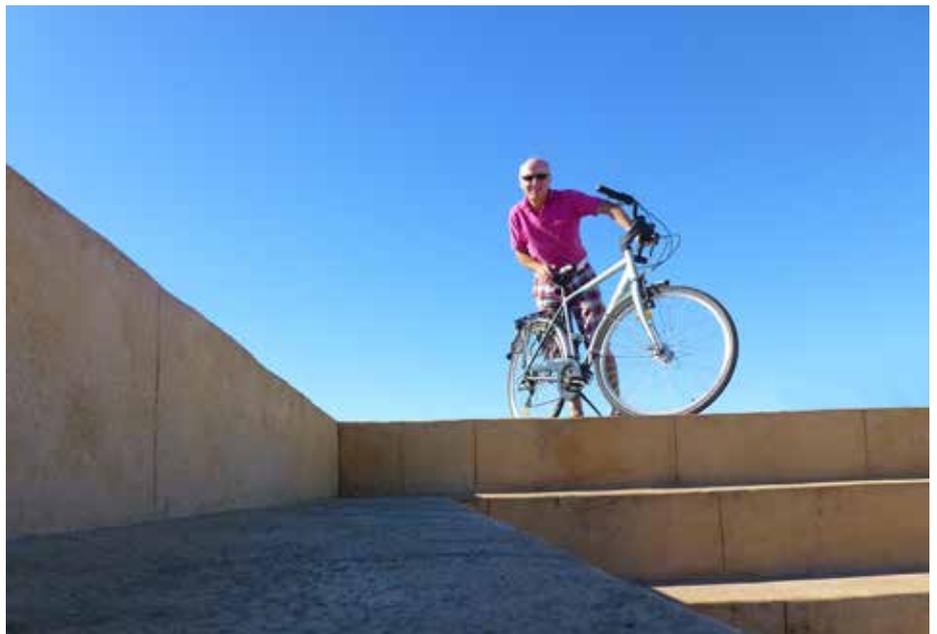
Gehen Beschäftigte in eine vorgezogene Altersrente, dann müssen sie unter Einhaltung der Fristen kündigen oder einen Auflösungsvertrag abschließen. Für den Auflösungsvertrag benötigen sie jedoch die Zustimmung des Arbeitgebers. Die Mitarbeiterseite in der Kommission wollte diese Regelung für die Beschäftigten vereinfachen. Sie stellte einen entsprechenden Antrag, der von der Dienstgeberseite nicht unterstützt wurde.

Regelaltersrente – Vorgezogene Altersrente

Nach § 33 Absatz 1 ABD Teil A, 1. endet das Arbeitsverhältnis – ohne dass es einer Kündigung bedarf – mit Ablauf des Monats, in dem Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente (siehe Tabelle Seite 14) vollendet haben oder jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

Vielfach beantragen aber Beschäftigte beim Rentenversicherungsträger eine vorgezogene Altersrente. In der Praxis tritt dann regelmäßig die Problematik auf, wonach Beschäftigte davon ausgehen, dass bei Eintritt in eine Altersrente automatisch das Arbeitsverhältnis endet. Dies ist nach ABD jedoch ausschließlich der Fall, wenn es sich um den Eintritt in die Regelaltersrente handelt. Deshalb ist es vor Eintritt in eine vorgezogene Altersrente notwendig, entweder fristgerecht zu kündigen oder einen Auflösungsvertrag abzuschließen. Dabei können aber in der Praxis zwei Probleme auftreten, wie das folgende Beispiel verdeutlicht:

Eine Beschäftigte arbeitet seit 20 Jahren in einer Kindertagesstätte. Da die Beschäftigte am 10. April 1955 geboren ist und insgesamt 45 Jahre anrechenbare Zeiten für die Rentenversicherung hat, könnte sie



Flexibel in den Ruhestand starten – neue KODA-Regelung nicht mehrheitsfähig.

Foto: Rainer Sturm / pixello.de

am 1. November 2018 abschlagsfrei als besonders langjährig Versicherte in Rente gehen. Da dies aber nicht die Regelaltersrente ist, muss sie entweder fristgerecht kündigen oder einen Auflösungsvertrag abschließen. Fristgerecht kündigen kann sie jedoch nur zum Quartalsende mit einer Frist von 6 Monaten. Die Beschäftigte kann also entweder zum 30. September 2018 oder zum 31. Dezember 2018 kündigen. Kündigt sie zum 30. September 2018 – die abschlagsfreie Rente beginnt jedoch erst am 1. November 2018 – bekommt sie voraussichtlich eine Sperre für den Monat Oktober 2018 beim Arbeitslosengeld. Alternativ kann sie natürlich zum 31. Dezember 2018 kündigen und dann erst zwei Monate später in Rente gehen als ursprünglich geplant. Will sie dies jedoch nicht, bleibt ihr nur die Möglichkeit, mit dem Arbeitgeber einen Auflösungsvertrag

zum 31. Oktober 2018 abzuschließen. Ein Auflösungsvertrag erfordert jedoch immer zwingend auch die Zustimmung des Arbeitgebers. Ist der Arbeitgeber – aus welchen Gründen auch immer – nicht bereit, einen Auflösungsvertrag zum genannten Zeitpunkt abzuschließen, bleiben der Beschäftigten nur die oben genannten Möglichkeiten der ordentlichen Kündigung unter Einhaltung der Fristen.

Antrag auf Vereinfachung

Aus dieser Problematik heraus stellte die Mitarbeiterseite in der Bayerischen Regional-KODA den Antrag, dass bei einer vorgezogenen Altersrente die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis aufzulösen, erleichtert wird. Der Dienstgeber sollte dann auf Antrag einem Auflösungsvertrag zustimmen, so dass Beschäftigte zum

beantragten Monat in eine vorgezogene Altersrente gehen könnten. Bisher kann der Dienstgeber zustimmen, muss es aber nicht. Im gleichen Zug sollte aber auch festgeschrieben werden, dass Beschäftigte frühzeitig beim Dienstgeber Bescheid geben sollten, wenn sie planen, in eine vorgezogene Altersrente zu gehen.

Die Dienstgeberseite zeigte sich dem Antrag gegenüber ablehnend. Sie argumentierte, dass in der Regel sowieso ein Auflösungsvertrag abgeschlossen werde, wenn Beschäftigte nicht mehr weiter arbeiten wollten. Die Dienstnehmerseite teilte diese Meinung nicht, da mittlerweile gerade im Bereich der Kindertagesstätten und im Bereich der Pflege nicht mehr alle Dienstgeber bereit seien, Auflösungsverträge abzuschließen. Als weiteres Argument führten die Dienstgeber an, dass es zu unkonkret sei, festzuschreiben, dass Beschäftigte sich frühzeitig melden sollten, wenn sie in eine vorgezogene Rente gehen wollten.

Darauf hin kam von der Mitarbeiterseite alternativ der Vorschlag, zur Planungssicherheit für die Dienstgeberseite zwar die Länge der jetzigen Kündigungsfristen zu belassen, jedoch die Kündigung auch zum Monatsende zu ermöglichen, nicht nur zum Quartalsende.

Veränderungen Regelaltersrente		
Geburtsjahr	Rentenbezug ab Alter	
	Jahre	Monate
1952	65	6
1953	65	7
1954	65	8
1955	65	9
1956	65	10
1957	65	11
1958	66	0
1959	66	2
1960	66	4
1961	66	6
1962	66	8
1963	66	10
ab 1964	67	0

Dies würde zumindest ermöglichen, dass alle Beschäftigten, die in eine vorgezogene Rente gehen wollten, ordentlich fristgerecht kündigen könnten.

Aber auch dies wollte die Dienstgeberseite nicht, da ja dann wieder vom Bezugstarifvertrag des öffentlichen Dienstes, dem

TVöD-VKA, abgewichen würde. Durch die ablehnende Haltung der Dienstgeberseite wurde nach Meinung der Mitarbeiterseite eine Chance verpasst, eine vereinfachte Regelung zum vorgezogenen Renteneintritt für beide Seiten zu schaffen.

Josef Glatt-Eipert

Befristete Arbeitsverhältnisse

Veränderungsvorschläge abgelehnt

Seit Monaten beschäftigt sich die Bayerische Regional-KODA mit der Befristung von Arbeitsverhältnissen. Neben einem Antrag auf Abschaffung sachgrundloser Befristungen von Mitarbeiterseite waren zwei weitere Anträge im Vorfeld soweit beraten worden, dass sie in der Vollversammlung im Juni 2018 zur Abstimmung gestellt wurden.

Der erste Antrag befasste sich mit der Streichung einer Passage im ABD, die noch immer zwischen Arbeitern und Angestellten unterschieden hatte. Der zweite Antrag forderte die Angleichung der Kündigungsfristen an die Kündigungsfristen, die für nicht befristete Beschäftigte gelten. Beide Anträge fanden nicht die erforderliche Mehrheit.

Aufhebung der Unterscheidung „Arbeiter und Angestellte“

In § 30 ABD Teil A, 1. ist die Befristung von Arbeitsverhältnissen geregelt. Nach Absatz 1 gelten die besonderen Regelungen der Absätze zwei bis fünf nur für Beschäftigte, die am 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätten. Nach Auffassung der Mitarbeiterseite war dieser Nebensatz ersatzlos zu streichen, da mittlerweile weder in der Rentenversicherung noch mit Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung zwischen Arbeiterinnen beziehungsweise Arbeitern und Angestellten unterschieden wird. Zudem könnte es zu einer Ungleich-

behandlung gegenüber den vor dem 1. Januar 2005 in den damaligen Landesversicherungsanstalten geführten Arbeiterinnen und Arbeitern führen, wenn eine Regelung ausschließlich für Angestellte gelten würde. Mit Hinweis von Seiten der Dienstgeber auf die bestehende Anbindung an den öffentlichen Dienst fand der Antrag der Mitarbeiterseite nicht die erforderliche Mehrheit in der Vollversammlung.

Änderung der Kündigungsfristen

Zusätzlich brachte die Mitarbeiterseite den Antrag ein, die Kündigungsfristen für befristet Beschäftigte nach § 30 ABD Teil A, 1. zu ändern und den Kündigungsfristen für unbefristet Beschäftigte anzugleichen. Die Kündigungsfristen für befristet Beschäftigte sind in der Regel länger als die für unbefristet Beschäftigte. So hätte eine Beschäftigte mit einem mehrmals befristeten

Vertrag über einen Gesamtzeitraum von vier Jahren eine Kündigungsfrist von vier Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres. Deren Kollegin mit unbefristeten Vertrag und dem gleichen Zeitraum hat eine Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres. (siehe Tabelle)

Gründe für Angleichung der Kündigungsfristen

Die Mitarbeiterseite führte in ihrem Antrag schlüssige Gründe für die Angleichung an. Zum einen sei es eine Ungerechtigkeit und nicht nachvollziehbar, unterschiedliche Kündigungsfristen für befristet und unbefristet Beschäftigte vorzusehen. Zum anderen müssten sich befristet Beschäftigte bemühen, sich auf andere Stellen zu bewerben, da sie rechnen müssen, dass das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Befristung endet. Lange Kündigungsfristen beim bisherigen Arbeitgeber könnten aber den möglichen neuen Arbeitgeber von der Einstellung abhalten, wenn er eine Stelle umgehend besetzen will.

Die Dienstgeberseite schloss sich bei beiden Anträgen den Argumenten der Dienstnehmerseite nicht an, sodass jeweils die notwendige Zweidrittelmehrheit nicht zustande kam. Vielmehr verwies die Dienstgeberseite in beiden Fällen auf den Bezugstarifvertrag des öffentlichen Dienstes, den TVöD-VKA, von dem nicht abgewichen werden sollte. Aus Sicht der Mitarbeiterseite wurde damit eine Chance vertan, nachteilige Folgen befristeter Arbeitsverträge für Beschäftigte etwas abzuschwächen. *Josef Glatt-Eipert*

Kündigungsfristen im ABD		
Dauer des Beschäftigungsverhältnisses	Befristet Beschäftigte	Unbefristet Beschäftigte
insgesamt mehr als 6 Monate	4 Wochen zum Schluss eines Kalendermonats	
bis zu einem Jahr		1 Monat zum Monatsabschluss
insgesamt mehr als 1 Jahr	6 Wochen zum Schluss eines Kalendermonats	6 Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres
insgesamt mehr als 2 Jahre	3 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres	
insgesamt mehr als 3 Jahre	4 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres	
von mindestens 5 Jahren		3 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres
von mindestens 8 Jahren		4 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres
von mindestens 10 Jahren		5 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres
von mindestens 12 Jahren		6 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres

Beschäftigte im Pfarrbüro – Einigung bei der Entgeltordnung erzielt

Nach langwierigen Verhandlungen konnte in der Juni-Vollversammlung Vollzug gemeldet werden. Die von Dienstgeberseite gewünschte Ergänzung der Entgeltordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro hat zu monatelangen Verhandlungen geführt. An deren Ende steht ein Ergebnis,

das für Mitarbeiterseite, Dienstgeber und auch die Berufsverbände akzeptabel ist. Wir werden in der nächsten Ausgabe des KODA Kompass ausführlich über die konkreten Ergebnisse berichten.

Ludwig Utschneider

Ausbildungs- und Prüfungspflicht für Verwaltungsbeschäftigte weiterhin ausgesetzt

Ebenfalls in der Juni-Vollversammlung haben sich Dienstgeber und Mitarbeiterseite darauf verständigt, die in der neuen Entgeltordnung vorgesehene Ausbildungs- und Prüfungspflicht weiterhin auszusetzen. Bis 1. September 2020 wird die einschlägige Regelung nicht wirksam. Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst sowie im Kassen- und Rechnungswesen ab

der Entgeltgruppe 5, die keine einschlägige Ausbildung beziehungsweise ab der Entgeltgruppe 9b kein einschlägiges Studium vorweisen, müssen gemäß Entgeltordnung im öffentlichen Dienst der Kommunen einschlägige Verwaltungslehrgänge absolviert haben. Erst dann können sie den entsprechenden Entgeltgruppen zugeordnet werden. Nicht zuletzt angesichts der knappen Weiterbildungskapazitäten an den Verwal-

tungsschulen und vor dem Hintergrund kommissionsinterner Diskussionen über die Umsetzbarkeit dieser Ausbildungs- und Prüfungspflicht im kirchlichen Dienst ist sie für den ABD-Bereich vorerst ausgesetzt worden. In den nächsten Monaten wird die Kommission darüber ausführlich beraten, um eine Lösung zu finden.

Ludwig Utschneider

Gute Zeiten, schlechte Zeiten

Zuschläge für Arbeit zu besonderen Zeiten

Wer zu ungünstigen Zeiten seine Arbeitsleistung erbringen muss, erhält für diese Sonderbelastung im Regelfall einen finanziellen Ausgleich (§ 8 Abs. 1 ABD Teil A, 1.). Dieser wird ausgedrückt in Prozentwerten des Stundenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe.

- Für Nachtarbeit (die Definition von Nachtarbeit findet sich in § 7 Abs. 5 ABD Teil A, 1. und lautet zwischen 21 Uhr und 6 Uhr) beträgt der Zuschlag 20 Prozent.
- Für Sonntagsarbeit gibt es 25 Prozent.
- Bei Feiertagsarbeit gibt es sogar 35 Prozent. Kann darüber hinaus für Feiertage kein Freizeitausgleich gewährt werden, werden statt der 35 Prozent insgesamt 135 Prozent Zuschlag fällig.
- Müssen Beschäftigte Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr ihre Arbeitsleistung erbringen, so werden 35 Prozent fällig.
- Für Samstagsarbeit zwischen 13 und 21 Uhr fallen 20 Prozent Zeitzuschlag an, sofern diese Arbeit nicht im Rahmen von Schicht- oder Wechselschichtarbeit geleistet wird. In § 7 Abs. 1 und 2 ABD Teil A, 1. finden sich die Definitionen von Schichtarbeit und Wechselschichtarbeit.

Fällt Nachtarbeit auf eine weitere zuschlagspflichtige Zeit, so werden beide Zuschläge bezahlt. Treffen ansonsten zwei Zeitzuschläge aufeinander (wenn etwa der 3. Oktober als Feiertag auf einen Sonntag fällt), wird nur der jeweils höchste Zuschlag gewährt.

Zeitzuschläge werden nur für Zeiten mit tatsächlicher Arbeitsleistung bezahlt. Es gibt sie nicht für Reisezeiten oder für die Zeiten des reinen Bereithaltens während einer Rufbereitschaft (für die dort anfallende tatsächliche Arbeitsleistung hingegen schon).

Beschäftigte haben Anspruch auf die ihnen zustehenden Zuschläge. Sofern ein Arbeitgeber von seinen Beschäftigten verlangt, dass sie Zeitzuschläge extra beantragen müssen, muss er ihnen auch die entsprechenden Mittel und Informationen zur Verfügung stellen. Denn zunächst werden Beschäftigte, insbesondere wenn sie ein elektronisches Zeiterfassungssystem

nutzen, davon ausgehen, dass diese Zeiten automatisch erfasst und abgegolten werden. Im Arbeitsvertrag kann in Einzelfällen vereinbart sein, dass statt der Zuschläge eine Pauschale gezahlt wird (§ 24 Abs. 6, ABD Teil A, 1.). Einige kirchliche Berufsgruppen sind von der prozentualen Zuschlagsberechnung als Ausgleich für ungünstige Arbeitszeiten ausgenommen. Dies sind „Mesner/innen, Kirchenmusiker/innen, Pfarrhelfer/innen, Seelsorgehelfer/innen, Gemeinde- und Pastoralassistenten/innen und -referenten/innen“ (§ 8 Abs. 7 ABD Teil A, 1.). Das heißt aber nicht,

dass deren oftmals fordernde und nicht familienfreundliche Arbeitszeiten keine Rolle spielen. Hier ist die Kommission gefordert, diese Gegebenheiten innerhalb der jeweiligen Entgeltordnungen angemessen zu berücksichtigen. So wurde bei der Überarbeitung der Entgeltordnungen für Mesnerinnen und Mesner sowie für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker dieses Thema ausdrücklich aufgenommen, in ersterer über eine pauschale Zulage, in zweiterer über die Zuordnung zu den jeweiligen Entgeltgruppen.

Robert Winter

Dienst zu besonderen Zeiten – kirchliche Beschäftigte im Forstdienst haben oft nachts, an Sonn- und Feiertagen zu arbeiten.

Foto: Rainer Sturm / pixelio.de



Entlastung für Jugendleiter möglich – bezahlte Freistellung in bestimmten Fällen

Gesetz zur Freistellung für Jugendarbeit eröffnet neue Wege der bezahlten Arbeitsbefreiung

Die Bayerische Regional-KODA hat in diesem Sommer die Möglichkeit eröffnet, dass Dienstgeber Beschäftigten, die ehrenamtlich als Jugendleiter tätig sind, für diese Zeit das Entgelt trotz Freistellung von der beruflichen Tätigkeit zumindest für bestimmte Zeiten

fortzahlen können. Die entsprechende Regelung findet sich in § 29 ABD, Teil A, 1. Die Regelung besagt zunächst Folgendes: „Bei Freistellungen gemäß Art. 1 des Gesetzes zur Freistellung von Arbeitnehmern für Zwecke der Jugendarbeit kann der Arbeitgeber das Entgelt gemäß § 21 fort-

zahlen.“ Der Gesetzgeber hat in Artikel 1 festgelegt, dass ehrenamtlich tätige Jugendleiterinnen und Jugendleiter, die in einem Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis stehen, in folgenden Fällen Anspruch auf Arbeitsbefreiung haben:

- ehrenamtliche Jugendarbeit im Sinne des § 11 SGB VIII (unter anderem außerschulische Jugendbildung mit allgemeiner, politischer, sozialer, gesundheitlicher, kultureller, naturkundlicher und technischer Bildung, Jugendarbeit in Sport, Spiel und Geselligkeit, arbeitswelt-, schul- und familienbezogene Jugendarbeit, internationale Jugendarbeit, Kinder- und Jugenderholung sowie Jugendberatung).
- Teilnahme an Tagungen und Veranstaltungen, die der Aus- und Fortbildung für entsprechende Tätigkeiten dienen.

● Fortsetzung auf Seite 18



In der Jugendarbeit engagiert – Jugendleiter können für Fahrten mit Jugendlichen Arbeitsbefreiung erhalten.

Foto: S. Hofschlaeger / pixello.de

Wichtige Begriffe

ABD: „Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“. Tarifrecht für die bayerischen Kirchenbeschäftigten, ohne Caritas. Großteils mit dem Tarifvertrag des kommunalen öffentlichen Dienstes, TVöD-VKA, übereinstimmend.

Bayerische Regional-KODA: Kurzbezeichnung der „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“. Je zur Hälfte mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung.

19 Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von den Beschäftigten für fünf Jahre gewählt. Hinzu kommen zwei von Gewerkschaften entsandte Vertreterinnen beziehungsweise Vertreter.

Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte: Arbeitsgruppe innerhalb der Bayerischen Regional-KODA, zuständig für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Deren Arbeitsvertragsrecht, insbesondere das Entgelt, orientiert sich an den Regelungen für Lehrkräfte des Freistaates Bayern im Beamtenverhältnis.

Grundordnung (GrO): Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ regelt

Prinzipien des Tarif- und Mitarbeitervertretungsrechts. Einrichtungen, die unter die GrO fallen, sind tarifgebunden. Arbeitsverträge dürfen nicht frei vereinbart werden, sondern müssen sich nach einem kirchlichen Tarifrecht richten. Weiter regelt sie Loyalitätspflichten, das heißt die Beachtung der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre durch die Beschäftigten. Zu finden ist sie unter www.onlineABD.de, Anhang II „Kirchengesetzliche Ordnungen“.

Mitarbeitervertretung (MAV): Die MAV vertritt die Interessen der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene. Sie ist vergleichbar mit einem Betriebs- oder Personalrat.

Bei Fragen rund um das Tarifrecht – die Ansprechpartner für Ihre Diözese

Diözese Würzburg

Ralph Stapp 0 60 21/39 21 40
Dorothea Weitz 09 31/38 66 57 10

Diözese Eichstätt

Josef Glatt-Eipert 08 41/93 15 18 18
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Diözese Augsburg

Anna-Maria Dallinger 08 21/31 66 13 46
Christian Dorn 08 33 1/98 24 45
Klaus Probst 01 60/92 82 78 52

Entsandte Gewerkschaftsvertreter

Martin Laußer (IG BAU) 0 81 58/9 07 60 88
Ursula Lay (KEG) 0 89/23 68 57 70 15

Lehrkräfte an KIRCHLICHEN SCHULEN,

zuständig für ganz Bayern
Arthur Langlois 01 75/2 95 23 87
Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00

Erzdiözese Bamberg

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

Diözese Regensburg

Reinhard Böhm 09 41/5 97 16 17
Regina Huber 09 41/7 65 41

Diözese Passau

Andreas Nock 085 61/91 81 23
Annette Winter 0 85 31/97 83 56

Erzdiözese München und Freising

Johanna Bechteler 0 80 95/87 10 22
Franz Dirnberger 0 86 62/66 55 05
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84
Robert Winter 0 89/21 37 14 85

KODA-Mitarbeiterseite

Fortsetzung von Seite 17

Eine Freistellung im Sinne dieses Gesetzes darf der Arbeitgeber nur verweigern, wenn im Einzelfall dringende betriebliche Gründe der Freistellung im Wege stehen.

Entgeltfortzahlung möglich

Im „Gesetz zur Freistellung von Arbeitnehmern für Zwecke der Jugendarbeit“ ist zudem geregelt, dass die Arbeitgeber für die Zeit der Freistellung nicht verpflichtet sind, den betroffenen Beschäftigten eine Vergütung zu gewähren. Die Kommission hat nun in Gestalt einer neuen Regelung den Weg frei gemacht, um Arbeitgebern im ABD-Bereich dennoch diese Möglichkeit der Entgeltfortzahlung zu eröffnen. Gerade im kirchlichen Bereich gibt es viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich auch ehrenamtlich im Bereich der Jugendarbeit engagieren und die kirchliche Jugendarbeit stärken. Dieser Einsatz soll im Arbeitsrecht seine Anerkennung finden, indem das Entgelt in der Phase der Freistellung für

ehrenamtliche Jugendarbeit weitergezahlt werden soll. Dieser Teil der Neuregelung wird aber nur dann wirksam, „soweit Beschäftigte einen Ersatz entgangenen Entgelts im Rahmen der Förderung der Maßnahme nicht geltend machen können.“ Für diese Art der Entgeltfortzahlung gibt es allerdings eine Höchstgrenze, die vom Beschäftigungsumfang der jeweiligen Mitarbeiterin beziehungsweise des jeweiligen Mitarbeiters abhängt. Sie beschränkt sich nämlich auf das Einfache der individuell vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit. Dies bedeutet, dass eine Beschäftigte, deren wöchentliche Arbeitszeit als Teilzeitbeschäftigte bei 20 Stunden liegt, maximal für diese 20 Stunden die Entgeltfortzahlung erhält, auch wenn die Freistellung zum Zwecke der Jugendarbeit über zwei Wochen reicht. Das Höchstmaß der eigentlichen Freistellung liegt laut Gesetz beim Dreifachen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.

Ludwig Utschneider

Ihre Vertreter und Vertreterinnen der KODA-Mitarbeiterseite erreichen Sie unter:

nachname@kodakompass.de

Post- und Faxanschriften erfahren Sie unter www.kodakompass.de in der Rubrik „Ihre Vertreter“ oder über die KODA-Geschäftsstelle, Tel. 08 21/31 66 89 82.

Impressum

KODA Kompass

Organ der Mitarbeiterseite in der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerische Regional-KODA)

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe

Herausgeber- und Redaktionsanschrift

Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen
Bayerische Regional-KODA
Spenglergäßchen 1, 86152 Augsburg
Tel: 08 21/31 66-89 82 Fax: 08 21/31 66-89 89
info@bayernkoda.de
redaktion@kodakompass.de

Umsatzsteuer-ID: DE 12 75 111 72

Redaktion

Anna-Maria Dallinger, Christian Dorn, Josef Glatt-Eipert, Johannes Hoppe, Arthur Langlois, Andreas Nock, Klaus Probst, Ralph Stapp, Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler, Dorothea Weitz, Robert Winter; Vertreter der Dienstgeberseite: Tobias Rau.

Unter Mitarbeit von: Martin Floß.

Redaktionsleitung

Ludwig Utschneider (V.i.S.d.P.) und Manfred Weidenthaler

Satz und Foto: Ludwig Utschneider

Preis: 10 Euro pro Jahr

Abo-Verwaltung

Geschäftsstelle der Bayerischen Regional-KODA, Kontakt siehe Herausgeberanschrift

Abo-Bestellung auch unter www.kodakompass.de, Rubrik „Zeitschrift“

Druck und Auflage

Senser Druck Augsburg
Auflage: 63.000

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

Beihilfe kompakt

Ihr arbeitsrechtlicher Anspruch auf Beihilfe ergänzt die Krankenversicherung und wird durch den Dienstgeber bezahlt. Unsere Tipps können Ihnen dabei helfen, die Beihilfe optimal zu nutzen.

Wer erhält Beihilfe?

Jeder Mitarbeiter, der voraussichtlich mindestens ein Jahr im Dienst der katholischen Kirche steht. Der Beihilfeanspruch ist im ABD geregelt. Die jeweils aktuelle Fassung finden Sie unter www.kodakompass.de/onlineabd/.

Bekomme ich auch für meine Angehörigen Beihilfe?

Ehegatten und Kinder sind grundsätzlich auch in der Beihilfe berücksichtigungsfähig. Ehegatten wird Beihilfe gewährt, sofern diese nicht aufgrund einer eigenen Beschäftigung selbst beihilfeberechtigt sind. Kinder sind berücksichtigungsfähig, solange Kindergeld gewährt wird – längstens jedoch bis zum 25. Lebensjahr.

Woher bekomme ich die Beihilfeleistungen?

Ihr Dienstgeber hat Sie bei der Versicherungskammer Bayern zur Beihilfe angemeldet. Von dort haben Sie eine Anmeldebestätigung, ein Merkblatt und einen Beihilfeantrag erhalten. Im Leistungsfall füllen Sie bitte den Antrag auf Beihilfe aus und reichen ihn zusammen mit den Rechnungen bei der Versicherungskammer Bayern ein. Selbstverständlich können Sie hierfür auch die RundumGesund-App nutzen, die wir Ihnen im KODA Kompass Nr. 62 vorgestellt haben. Scannen Sie einfach den passenden Code – er führt Sie direkt zur App im Store.



Die Beihilfeleistungen werden Ihnen direkt auf Ihr Bankkonto überwiesen. Sollten Ihnen die Unterlagen nicht mehr vorliegen, wenden Sie sich bitte an uns.

Wie lange erhalte ich Beihilfe?

Ihr Beihilfeanspruch endet grundsätzlich beim Eintritt in den Ruhestand bzw. bei Wechsel des Arbeitgebers. Die Abmeldung erfolgt – wie die Anmeldung – durch den Arbeitgeber.

Welche Leistungen kann ich erhalten?

Gesetzlich Krankenversicherte erhalten Leistungen für Zahnersatz (beihilfefähig sind 35 Prozent der Regelversorgung) und Heilpraktikerrechnungen (beihilfefähig sind Behandlungs- und Untersuchungskosten sowie verordnete Arznei- und Verbandmittel). Die Erstattung erfolgt zum jeweiligen Bemessungssatz von 50, 70 oder 80 Prozent.

Hinweis: Auch privat krankenversicherte Mitarbeiter können Beihilfe erhalten. Vergleichen Sie dazu das Merkblatt zu den Beihilfeleistungen.

Kann ich die Beihilfeleistungen verbessern?

Mit der kirchlichen Höherversicherung 820 K Plus haben Sie die Möglichkeit, die Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung und der Beihilfe optimal zu ergänzen. In den letzten drei Jahren haben wir zusätzlich die Tarife AS und VorsorgePro S eingeführt, mit denen Sie sich zusätzliche Leistungen sichern können.

Wo erhalte ich weitere Informationen zur Beihilfe und zur kirchlichen Höherversicherung?

Die Versicherungskammer Bayern bietet Informationen im Internet unter www.vkb.de/kirchen oder am Telefon unter (0 89) 21 60-85 05. Gerne senden wir Ihnen Informationsmaterial.

Wussten Sie schon, dass

- die Serie „Pumuckl“ in Räumlichkeiten der Versicherungskammer gedreht wurde?
- die Versicherungskammer täglich rund 22,7 Millionen Euro an Versicherungsleistungen ausbezahlt?
- auf dem Dach unseres Verwaltungsgebäudes in München-Giesing 15 Bienenvölker mit insgesamt 600.000 Bienen leben?



Auf den Punkt gebracht

KiTa -Beschäftigte und andere Berufe

„Die Trägerschaft unseres Kindergartens geht von der Kirchenstiftung auf die Caritas über. Was muss ich beachten? Was passiert mit meinem ABD-Vertrag?“

Derartige Betriebsübergänge sind im Bürgerlichen Gesetzbuch, § 613a geregelt.

- Der alte oder neue Arbeitgeber muss alle Beschäftigten über den Zeitpunkt, den Grund und die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs schriftlich informieren.
- Die Arbeitsverträge behalten ihre Geltung, es muss kein neuer Arbeitsvertrag unterzeichnet werden. Es gilt also auch weiterhin das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (ABD), weil es sich dabei nicht um einen klassischen Tarifvertrag, sondern um kirchliche Tarifregelungen handelt. Solange der bisherige

Arbeitsvertrag besteht, gelten auch die zukünftig getroffenen Regelungen aus dem ABD, wie etwa Entgelterhöhungen.

- Eine Veränderung einzelner Teile des Arbeitsvertrages zu einem späteren Zeitpunkt, zum Beispiel des Beschäftigungsumfangs, sind weiterhin im ABD-Vertrag möglich. Dafür muss kein neuer Arbeitsvertrag nach neuen Bedingungen unterschrieben werden.
- Wer trotzdem einen neuen Arbeitsvertrag zu den Bedingungen der arbeitsvertraglichen Richtlinien des deutschen Caritasverbandes (AVR) unterzeichnet, kann nicht mehr zum ABD zurückkehren.

- Eine Kündigung durch den neuen Arbeitgeber aufgrund des Betriebsübergangs ist nicht erlaubt.
- Beschäftigte können einem Betriebsübergang auch widersprechen, allerdings verbleiben sie dann als Beschäftigte bei der Kirchenstiftung. Wenn diese aber keinen Kindergarten mehr betreibt, wäre dann eine Kündigung wegen fehlender Beschäftigungsmöglichkeit wahrscheinlich.
- Befristete Verträge laufen bis zum vereinbarten Fristende einfach weiter.
- Zusatzversorgung und Beihilfe werden weitergeführt.
- Um mögliche finanzielle Nachteile zu verhindern, können Dienstgeber und Mitarbeitervertretung Gegenmaßnahmen in einer Dienstvereinbarung festlegen. Dies könnte zum Beispiel die Erstattung von zusätzlichen Fahrkosten sein, die durch den Betriebsübergang entstehen, weil Beschäftigte zukünftig in zwei verschiedenen Einrichtungen eingesetzt werden können.
- Viele Regelungen sind im ABD und in den AVR der Caritas gleich, einige sind unterschiedlich. Ob der alte Vertrag nach dem ABD oder ein neuer Vertrag nach den AVR der Caritas besser ist, kann nur in jedem Einzelfall entschieden werden. Hier empfiehlt sich also Beratung. Informationen gibt es vom Dienstgeber. Weitergehende Hilfe und Beratung erteilen die zuständigen Mitarbeitervertretungen, Berufsverbände und Gewerkschaften (zum Beispiel KAB, KEG, ...).

Andreas Nock



Spannung für Jung und Alt:
Ein Übergang bringt für Kinder,
aber auch für Erwachsene
Herausforderungen mit sich.

Foto: Stephanie Hofschlaeger /
pixello.de