

KODA Kompass

Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Das neue Team

Am 6. Oktober hat die neue KODA ihre Arbeit offiziell aufgenommen. Die Interessen der MitarbeiterInnen vertreten in den nächsten fünf Jahren (im Bild von links nach rechts) Rainer Kastl (EI), Sandra Sperrer (R), Reinhard Donhauser-Koci (kirchl. Schulen), Susanne Steiner-Püschel (BA), Eduard Frede (A), Gabriele Baumann (M-FS), Jürgen Herberich (WÜ), Michael Wenninger (R), Beate Reisert (WÜ), Martin Binsack (M-FS), Renate Ziller (EI), Dr. Joachim Eder (PA), Manfred Weidenthaler (M-FS), Johannes Hoppe (BA), Angelika Haselböck (A), Elisabeth Weinzierl (PA), nicht im Bild: Elisabeth Eder (M-FS), Johannes Reich (A). Zum Vorsitzenden wurde Dr. Joachim Eder (Dienstnehmerseite) gewählt, zum Stellvertretenden Vorsitzenden Schulrat i. K. Wolfgang Rückl (Dienstgeberseite). *mw*



Die neue KODA-Zeitung

Mehr Transparenz und Information

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wer gut informiert ist, kann kompetent mitbestimmen und die Interessen anderer und die eigenen erfolgreich vertreten. Dies gilt bei Fragen unserer Lohn- und Arbeitsbedingungen wie in jedem anderen Lebensbereich. Mit dem Informationsblatt „KODA Kompass“, dessen erste Nummer Sie gerade lesen, entsprechen wir dem Wunsch vieler Kolleginnen und Kollegen nach mehr Information und Transparenz.

• Wir wollen Sie informieren über Änderungen im kirchlichen Arbeitsrecht.

Im KODA Kompass erfahren Sie knapp und verständlich, was für Ihr Arbeitsverhältnis wichtig ist.

• Wir wollen Sie einbeziehen in die Diskussions- und Entscheidungsprozesse auf der Mitarbeiterseite der KODA. Im KODA Kompass lesen Sie, woran wir gerade arbeiten und was geplant ist.

• Wir wollen, daß Sie mitbestimmen! Diskutieren Sie die aktuellen Themen in Ihren Einrichtungen und in Ihren Berufsverbänden. Bringen Sie Ihre Vorstellungen und Forderungen über ihre KODA-VertreterInnen ein.

● Fortsetzung auf Seite 2

Die Themen

● Arbeitszeitkonten und Sabbatjahr

Mehr Flexibilität für Beschäftigte

● Projekte

Woran die KODA arbeitet

● Beschäftigungssicherung bis 2003

Mehr Sicherheit für Arbeitnehmer

● Zulagenkürzung

-123 DM bei Religionslehrkräften

● Altersteilzeit

83 % Einkommen bei 50 % Arbeit - die neue Altersteilzeit

● 620 DM-Kräfte

Die neuen Regelungen

Arbeitszeitkonten

Mehr Flexibilität für die Beschäftigten

Seit 1.9.1998 gilt - zunächst befristet bis zum 31.12.2004 - eine Arbeitszeitkontenregelung (AZKR). Sie stellt eine über die Arbeitszeit- und Urlaubsregelung in § 15 und § 48 ABD "hinausgehende Regelung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit in Form von Zeitgutschriften für erbrachte Arbeitsleistungen" dar.

Die AZKR ermöglicht es, nicht auf-schiebbare zusätzliche vom Arbeitgeber eingeforderte Arbeitsleistungen zu einem späteren Zeitpunkt durch zusätzliche freie Tage auszugleichen.

Geltungsbereich

Die AZKR kann von **allen** Mitarbeitern im Geltungsbereich des ABD in Anspruch genommen werden (auch von geringfügig Beschäftigten). Nicht erfaßt sind kurzfristig Beschäftigte, da diese vom Geltungsbereich des ABD

ausgeschlossen sind. Ausdrücklich ausgeschlossen sind Mitarbeiter in leitender Stellung, in befristeten und in Ausbildungsverhältnissen.

Das Arbeitszeitkonto

Der schriftliche Antrag auf die AZKR kann nur dann vom Arbeitgeber abgelehnt werden, wenn dringende dienstliche Gründe entgegenstehen. Jeder Mitarbeiter kann dabei unabhängig von seinem Beschäftigungsumfang ein Zeitkonto einfordern. Mit Inanspruchnahme des Zeitkontos muß ein schriftlicher Arbeitszeitznachweis geführt werden.

Da die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit nicht berührt wird, bleibt die im bestehenden Arbeitsvertrag vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bestehen mit den dafür geltenden Bezügen.

● Fortsetzung auf Seite 6

Mehr Transparenz

● Fortsetzung von Seite 1

Der KODA Kompass wird von der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA herausgegeben. Für die Inhalte sind die jeweiligen Autoren verantwortlich. Die von den DienstnehmervertreterInnen berufenen RedakteurInnen sammeln die Beiträge, ergänzen diese mit eigenen Berichten und gestalten die Zeitschrift. Im Redaktionsteam arbeiten zur Zeit Johannes Hoppe und Susanne Steiner-Püschel aus Nürnberg, Sandra Sperrer aus Regensburg und Manfred Weidenthaler aus Brannenburg.

Der KODA Kompass erscheint je nach Bedarf und Menge der von den KODA-VertreterInnen angelieferten Artikel.

Die Verteilung an die KollegInnen soll über DiAGs (Diözesane Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretun-

gen), Berufsverbände und Ordinariate erfolgen. Der KODA Kompass darf unbegrenzt nachgedruckt und an die kirchlichen MitarbeiterInnen weitergegeben werden.

Unsere Artikel können Sie auch in eigenen Publikationen abdrucken, vorausgesetzt Sie senden ein Belegexemplar an die Redaktion des KODA Kompass.

Wir hoffen, die neue KODA-Zeitung trägt dazu bei, das kirchliche Arbeitsrecht und unsere Arbeit etwas transparenter zu machen und damit ein Stück mehr Mitbestimmung und Mitverantwortung in der Kirche zu verwirklichen.

Über Kritik und Anregungen für unsere Arbeit würden wir uns freuen.

Für die Redaktion



Manfred Weidenthaler

DAS STICHWORT

ABD

Mit der Abkürzung "ABD" wird das "Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen" bezeichnet. Dieses gilt für alle MitarbeiterInnen im sog. verfaßten kirchlichen Bereich in Bayern, also in den Ordinariaten, in den Kirchenstiftungen und in der Regel im Verbandsbereich. Dazu kommt noch ein Großteil der Schulen in kirchlicher Trägerschaft. Das ABD ist ein umfassendes Werk, das in verschiedene Teile gegliedert ist und das gesamte Arbeitsvertragsrecht der betroffenen MitarbeiterInnen regelt.

Mit dem ABD wurde für den verfaßten kirchlichen Bereich in Bayern ein kircheneigenes Arbeitsvertragsrecht geschaffen, das den Bundesangestelltentarif BAT ersetzt, aber gleichzeitig in den wesentlichen Punkten der Systematik und dem Inhalt des BAT folgt.

Zuständig für die Erstellung und Änderung des ABD ist aufgrund des Beschlusses der Freisinger Bischofskonferenz die Bayerische Regional-KODA, ein Gremium, das paritätisch mit gewählten Mitarbeitervertretern und von der Bischofskonferenz entsandten Dienstgebervertretern besetzt ist. Das ABD wurde zum 1.6.1995 neu geschaffen. Durch den Bezug auf die Regelungen der Bayer. Regional-KODA in allen Arbeitsverträgen kirchlicher Mitarbeiter im verfaßten Bereich gilt das ABD in seiner jeweiligen Fassung für alle Arbeitsverhältnisse.

Dr. Joachim Eder

Projekte

Woran die KODA arbeitet

Um weitere Informationen zu den verschiedenen Projekten zu erhalten, wenden Sie sich bitte an Ihre KODA-VertreterInnen.

Reisezeiten

Die Reisezeitenregelung (§17 ABD) befaßt sich mit der Frage, wann und in welchem Umfang dienstliche Reisen zu einem auswärtigen Einsatzort als Arbeitszeit anerkannt werden. Die derzeitige Regelung soll in Einklang mit dem Arbeitszeitgesetz gebracht werden.

Dabei ist der Mitarbeiterseite ein gerechter Berechnungsmodus ein besonderes Anliegen. Die bisherige Regelung geht noch immer davon aus, daß der/die „normale“ ArbeitnehmerIn vollzeitbeschäftigt ist. Dies kann zu einer Benachteiligung Teilzeitbeschäftigter führen, denen in manchen Fällen in geringerem Umfang Reisezeiten angerechnet werden können.

Dienstordnungen für GemeindeferentInnen und PastoralreferentInnen

Seit über einem Jahr arbeitet die KODA an einer neuen Dienstordnung für GemeindeferentInnen und -assistentInnen. Viele Forderungen von Verbänden und MitarbeiterInnen wurden in den Entwurf eingearbeitet (z. B. Anspruch auf Arbeitsmittel, zeitliche Begrenzung der Bürotätigkeit).

Auf der Sitzung vom 6.10.98 erklärten jedoch Vertreter der Dienstgeberseite, daß die KODA im Bereich der pastoralen Berufe nur eine stark eingeschränkte Zuständigkeit hätte. Viele Angelegenheiten, die in den Dienstordnungen der pastoralen Berufe geregelt sind, lägen in der alleinigen Kompetenz des Bischofs (z. B. die möglichen Tätigkeitsfelder). Es sei daher Sache der jeweiligen Diözesanbischöfe und nicht der KODA, entsprechende Regelungen zu verabschieden.

Derzeit wird eine Lösung gesucht, die der KODA - im Interesse der Beschäftig-

ten - angemessene Mitwirkungsmöglichkeiten und Kompetenzen sichern soll.

Für die Gruppe der PastoralreferentInnen und -assistentInnen liegt ebenfalls ein Entwurf für eine neue Dienstordnung vor. Auch hier stellt sich die Frage nach der Beschlußkompetenz der KODA.

Gleichstellung von Erziehungs- und Sonderurlaub

Um in eine höhere Vergütungsgruppe aufsteigen zu können, müssen i. d. R. bestimmte Bewährungszeiten zurückgelegt werden (§ 23 a ABD).

Sonderurlaub wird bis zu 6 Monaten voll auf die Bewährungszeiten angerechnet. Dabei ist es unerheblich, zu welchem Zweck der/die Beschäftigte Sonderurlaub in Anspruch nimmt. Erziehungsurlaub dagegen wird nicht angerechnet.

Die Mitarbeiterseite in der KODA hat deshalb einen Antrag auf Gleichstellung von Sonder- und Erziehungsurlaub gestellt.

Neuer kirchlicher Beihilfetarif 820k

Allen MitarbeiterInnen stehen bei Geburts-, Todes und Krankheitsfällen die Leistungen des Beihilfetarifs 810 zu (in Form eines finanziellen Zuschusses, z. B. beim Zahnersatz). Daran ändert sich nichts. Viele Beschäftigte sind darüberhinaus im Tarif 820 höherversichert, entweder freiwillig auf eigene Kosten oder als sogenannte „Altfälle“ auf Kosten des Dienstgebers. Dieser Tarif 820, der an die staatliche Beihilfe angebunden ist (Die Leistungsberechnung wird vom Staat festgelegt), soll durch einen kirchlichen Tarif 820k (K wie Kirchen) ersetzt werden. Der neue Tarif soll einfacher und durchschaubarer sein, die Verwaltungskosten geringer. Die Leistungen werden geändert, blei-

ben aber in der Substanz erhalten, werden punktuell sogar verbessert. Die Beitragssteigerungen sollen künftig geringer ausfallen. Einen arbeitsrechtlichen Anspruch auf Mitsprache der KODA bei der Ausgestaltung des Tarifs 820k gibt es derzeit wohl nicht. Es bestehen allerdings gute Aussichten, künftig zumindest ein Anhörungsrecht bei Vertragsänderungen im ABD zu verankern.

Lebensversicherungen als Zusatzversorgung

Laut ABD § 46 haben alle MitarbeiterInnen Anspruch auf zusätzliche Altersversorgung. Der Dienstgeber muß zu diesem Zweck seine MitarbeiterInnen bei einer Zusatzversorgungskasse anmelden.

Die Dienstgeber beantragten, daß künftig ersatzweise eine Lebensversicherung für die MitarbeiterInnen abgeschlossen werden kann. Begründet wird dies mit den enormen Beitragssteigerungen vor allem bei der „Versorgungskasse des Bundes und der Länder“ (7,7% des Bruttolohns ab 1.1.99).

Für Beschäftigte, die zu einem privaten Arbeitgeber wechseln, hätte die Lebensversicherung den Vorteil, daß die Beitragszahlungen auf eigene Kosten (oder Kosten des neuen Arbeitgebers) fortgesetzt werden könnten, was bei Zusatzversorgungskassen nicht möglich ist.

Betroffen wären von einer solchen Neuregelung vor allem MitarbeiterInnen, deren Einrichtung bisher noch keiner Zusatzversorgungskasse angehört.

Die Dienstnehmerseite prüft derzeit die Folgen einer solchen Neuregelung. Insbesondere muß sichergestellt sein, daß die Lebensversicherungsverträge die gleiche langfristige Sicherheit bieten wie die Zusatzversorgungskasse.

Manfred Weidenthaler



Beschäftigungssicherung

KODA-Beschluß sichert Arbeitsplätze

Im ABD, Teil A, gibt es neue Regelungen über den Rationalisierungsschutz für Mitarbeiter. Diese enthalten Bestimmungen hinsichtlich geplanter betriebsbedingter Kündigungen. Erfasst sind dabei Beendigungs- und Änderungskündigungen, allerdings nur betriebsbedingte, nicht aber personen- oder verhaltensbedingte Kündigungen.

- **Beendigungskündigung:** Ein bestehendes Arbeitsverhältnis wird gekündigt, dies führt zum Verlust des Arbeitsplatzes als ganzem.
- **Änderungskündigung:** Ein bestehendes Arbeitsverhältnis wird gekündigt, gleichzeitig aber ein Angebot für ein neues Arbeitsverhältnis unter geänderten Bedingungen (Beschäftigungsumfang, Arbeitszeit, Vergütung, Tätigkeit) angeboten.

Betriebsbedingte Beendigungskündigungen

➔ Betriebsbedingte Beendigungskündigungen dürfen bis zum 31.12.2003, im Kindertagesstättenbereich bis zum 31.8.2003, nur in eingeschränktem Maße vorgenommen werden.

Eine Beendigungskündigung ist möglich bei:

- dauernder Schließung von Einrichtungen oder Einrichtungsteilen,
- vorübergehender Schließung von Einrichtungen für länger als 6 Monate,
- Wegfall von Aufgabenbereichen, die nicht durch Rationalisierungsmaßnahmen bedingt sind (z.B. aufgrund eines neugebauten kommunalen Jugendzentrums müssen bestimmte Tätigkeiten des kirchlichen Jugendbüros eingestellt werden),
- Wegfall von Drittmitteln, die einen wirtschaftlichen Betrieb von Einrichtungen oder Einrichtungsteilen nicht mehr ermöglichen (z.B. ein 4gruppiger Kindergarten mit 100 Kindern, der 4 Erzieherinnen und 4 Kinderpflegerinnen beschäftigt, hat im kommenden Jahr nur noch 80 Kinder. Bei Beibehaltung von 4 Gruppen mit je 20 Kindern entfallen Kindergartenbeiträge für 20 Kinder. In diesem Fall ist es zulässig, einer Zweitkraft zu kündigen),

- Verminderung der Gruppenanzahl in Kindertagesstätten, sofern bei diesen die förderungsfähige Mindestgruppenstärke (gesetzliche Vorgabe sind 15 Kinder) unterschritten wird oder eine wirtschaftliche Fortführung der Einrichtung nach Maßgabe diözesaner Haushaltsvorschriften nicht mehr gewährleistet ist.

➔ Sollte eine betriebsbedingte Kündigung unumgänglich sein, hat der Arbeitgeber verschiedene Auflagen zu erfüllen, die der Arbeitsplatzsicherung des Mitarbeiters dienen (Arbeitsplatzsicherungs-, Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen). Die in § 7 enthaltene Abfindungstabelle kommt ebenfalls zum Tragen. Der Arbeitgeber hat darüberhinaus vor Ausspruch einer möglichen Kündigung zu prüfen, ob eine Reduzierung der Arbeitszeit mit gleichzeitiger Inanspruchnahme der kirchlichen Altersteilzeitregelung möglich ist. Er muß daher den dafür in Frage kommenden Mitarbeiter auffordern, seine bisherige Vollbeschäftigung in eine Halbtagsbeschäftigung umzuwandeln bei einer Vergütung, die gemäß der geltenden kirchlichen Altersteilzeitregelung bei 83% Nettoentgelt liegt.

Betriebsbedingte Änderungskündigungen

➔ Unzulässig sind betriebsbedingte Änderungskündigungen bei Mitarbeitern, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, es sei denn die Tatbestände des § 10 Abs. 1 der Neuregelung liegen vor (z. B. Schließung der Einrichtung) oder die Gruppenöffnungszeiten der Einrichtung werden verändert. Damit gilt der Grundsatz "Änderungskündigung geht vor Beendigungskündigung" auch hier, da für Mitarbeiter ab dem 55. Lebensjahr in den Fällen, in denen eine Beendigungskündigung möglich wäre, vorher die Frage einer Änderungskündigung geprüft werden muß.

➔ Unzulässig sind Änderungskündigungen auch bei Mitarbeitern im Kindertagesstättenbereich ausschließlich zum Zwecke der Verkürzung der förderungsfähigen Verfügungszeit. Damit will



Mehr Arbeitsplatzsicherheit, besonders wichtig im Kindertagesstättenbereich

man der von manchen Einrichtungen begonnenen Praxis Einhalt gebieten, die Arbeitszeit von Mitarbeiterinnen im Kindertagesstättenbereich zu verkürzen, ohne aber die sog. Arbeit am Kind zu verringern, d.h. es wurde nur einseitig die sog. Verfügungszeit verkürzt, obwohl diese ebenfalls förderfähig ist. Ein solches Vorgehen ist in Zukunft unzulässig, soweit nicht eine Mitarbeiterin einen entsprechenden Änderungsvertrag freiwillig unterschreibt.

Durch zulässige betriebsbedingte Änderungskündigungen dürfen keine geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse entstehen, eine Sozialversicherungspflichtigkeit ist nötig.

Einrichtungen, die nicht dem Kündigungsschutz- gesetz unterliegen

➔ Seit 1.10.96 gilt das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) in neuer Fassung; es gewährt nur noch dann Schutz vor einer sozial ungerechtfertigten Kündigung, wenn unter Zusammenrechnung aller Teilzeitarbeitsverhältnisse der jeweilige Arbeitgeber mindestens 10,25 Arbeitnehmer beschäftigt. In den Kirchenstiftungen liegt die Anzahl der Beschäftigten in der Mehrzahl der Fälle unter 10,25 Beschäftigten; damit ist der jeweilige kirchliche Arbeitgeber grundsätzlich nicht gehindert, jederzeit - unter Berücksichtigung

● Fortsetzung auf Seite 5

Sabbatjahr

Das neue „Freizeitjahr“

Was das heißt

Ab 1.1.1999 gilt - zunächst befristet bis zum 31.12.2006 - eine Sabbatjahrregelung (SJR) in den bayerischen (Erz-)Diözesen.

Die SJR beinhaltet, daß Arbeitszeit über einen Zeitraum bis zu 8 Jahren angespart, die angesparte Zeit anschließend in einer Freizeitphase abgerufen wird. Während der Freizeitphase werden die entsprechenden Bezüge vermindert weiterbezahlt. Um überhaupt ein Ansparguthaben zu erhalten, ist es erforderlich, daß der Mitarbeiter trotz dieser verminderten Bezüge im selben Beschäftigungsumfang weiterarbeitet, wie es im ursprünglichen Arbeitsvertrag vereinbart worden ist. Die innerhalb der Ansparphase nicht vergütete und deshalb angesparte Zeit wird auf ein Zeitkonto übertragen und in der Freizeitphase, also im eigentlichen Sabbatjahr, abgerufen. Unter Einbeziehung der Freizeitphase entsteht damit ein Teilzeitarbeitsverhältnis.

Wer das kann

Die SJR kann von allen Mitarbeitern im Geltungsbereich des ABD in Anspruch genommen werden, von Teilzeitbeschäftigten allerdings nur dann, wenn ihr Beschäftigungsumfang mindestens die Hälfte der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit umfaßt. Die SJR gilt für Angestellte wie auch für die Arbeiter. Ausdrücklich ausgeschlossen sind jedoch Mitarbeiter in leitender Stellung, in befristeten und in Ausbildungsverhältnissen.

Welche Voraussetzungen man erfüllen muß

Der Arbeitgeber kann die Einführung der SJR nur verweigern, wenn dringende dienstliche bzw. einrichtungsspezifische Gründe entgegenstehen. Der Mitarbeiter hat nach Ablauf der SJR zwar eine Beschäftigungsgarantie zum ursprünglichen Beschäftigungsumfang, jedoch keine Arbeitsplatzgarantie.

Wie lang man sparen muß

Die Länge der Ansparphase ist entscheidend für den während der Laufzeit der SJR zu vereinbarenden Beschäftigungsumfang. Bei einer Ansparphase von acht Jahren ist eine 9jährige Teilzeitbeschäftigung erforderlich. 8 Jahre lang arbeitet der Mitarbeiter zu 100 % weiter, im 9. Jahr ist er von der Arbeit freigestellt. Bei einer Ansparphase von einem Jahr ist eine 2jährige Teilzeitbeschäftigung nötig, wobei im ersten Jahr zu 100% gearbeitet werden muß, das zweite Jahr frei ist und in beiden Jahren ein Vergütungsanspruch zu 50 % besteht.

Acht variabel gestaltbare Grundmodelle (Freistellungsphase jeweils im letzten Jahr!):

Sabbatjahrregelung	Teilzeitbeschäftigungsgehalt von 100
2 Jahre	50 %
3 Jahre	66,67 %
4 Jahre	75 %
5 Jahre	80 %
6 Jahre	83,33 %
7 Jahre	85,71 %
8 Jahre	87,50 %
9 Jahre	88,89 %

Mehrstunden, Überstunden und Zeitzuschläge werden nicht dem Konto zugeführt, sondern in Zeit ausgeglichen oder vergütet.

Welche Auswirkungen das hat

Die Bezüge sind während der gesamten Laufzeit gemäß dem gewählten Laufzeitmodell reduziert, also sowohl während der Anspar- wie auch während der Freizeitphase. Bezügeerhöhungen wirken sich auch während der Freizeitphase aus, da das arbeitsrechtliche Beschäftigungsverhältnis auch während dem Sabbatjahr fortbesteht. Damit zählt die Zeit der Freistellung als Beschäftigungs- und Dienstzeit, wird auf die Bewährungszeit angerechnet und zieht Zulagen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld - anteilig zum Teilzeitarbeitsverhältnis - nach sich.

Während der Mutterschutzfristen nach § 3 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 MuSchG wird die Freistellungsphase unterbrochen und läuft nach den Mutterschutzfristen bzw. nach

einem evtl. beanspruchten Erziehungsurlaub weiter.

Durch § 7 Abs. 1a des Sozialgesetzbuches IV bestehen auch während der Freistellungsphase die sozialversicherungsrechtlichen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis fort, so daß eine Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung gegeben ist. Auch für die Zusatzversorgung ergeben sich keine Änderungen; die Freistellungsphase wird wie die Ansparphase nach dem reduzierten Beschäftigungsquotienten behandelt. Eine Verringerung der Rente erfolgt ausschließlich aufgrund der gewählten Teilzeitbeschäftigung.

Wie lang die Laufzeit ist

Der 31.12.2006 stellt das Ende aller Sabbatjahrvereinbarungen dar. Dies bedeutet, daß eine Sabbatjahrregelung, die am 1.1.2003 beginnt, hinsichtlich der Ansparphase nur noch 4 Jahre, also bis zum 31.12.2006, zuläßt. Allerdings kann durch einzelvertragliche Vereinbarung davon abgewichen werden.

Dr. Joachim Eder

Beschäftigungssicherung

● Fortsetzung von Seite 4

der gesetzlich geregelten Ausnahmen wie z.B. Mutterschutz - das Arbeitsverhältnis eines Mitarbeiters ohne Sozialauswahl zu kündigen.

➔ Für kirchliche Einrichtungen, für die das neue KSchHG Geltung hat, die aber der Stiftungsaufsicht der Diözese unterliegen bzw. bezuschußt werden, gilt bei betriebsbedingten Kündigungen weiterhin, daß die sog. Sozialauswahl durchzuführen ist. Es müssen also die Dauer der Zugehörigkeit zur Einrichtung, das Lebensalter und die Unterhaltsverpflichtung der betroffenen Arbeitnehmer geprüft werden.

➔ Ist eine Kündigung trotzdem zulässig und wird durchgeführt, so hat die Stiftungsaufsicht die Einwände der zuständigen MAV in ihre Überlegungen mit einzubeziehen.

➔ Hat die betroffene Einrichtung keine MAV, so ist die MAV anzuhören, die für die Stiftungsaufsicht bzw. für den Zuschußgeber zuständig ist, in der Regel also die beim Ordinariat angesiedelte MAV.

Dr. Joachim Eder

Arbeitszeitkonten

● Fortsetzung von Seite 2

Der Arbeitgeber hat ein Arbeitszeitkonto zu führen, auf dem die anrechenbaren Zeiten gutgeschrieben werden. Die Führung des Arbeitszeitkontos bringt allerdings mit sich, daß eine teilweise finanzielle Ableistung von Überstunden bzw. die Auszahlung von Zeitzuschlägen nicht mehr möglich ist. Mit der Führung des AZKR ist ein Ausgleich ausschließlich durch entsprechende Freizeit möglich.

Die Grenzen der Zeitanerkennung sind durch das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) und die Kirchliche Arbeitszeitordnung (KAZO) vorgegeben, so daß die tägliche Höchstarbeitszeit in der Regel 10 Stunden beträgt.

Aufbau von Zeitgutschriften

Die Möglichkeit des Aufbaus von Zeitgutschriften auf das Zeitkonto ist eng begrenzt und fast vollständig von den Erfordernissen der Dienststelle abhängig.

➔ Auf das Zeitkonto kommen die angeordneten und geleisteten Überstunden. Dabei muß es sich um echte Überstunden handeln und nicht um Mehrarbeitsstunden, die vom Arbeitgeber nicht angeordnet wurden. Ein Mitarbeiter darf deshalb nicht von sich aus mehr arbeiten und diese Mehrleistungen dem Zeitkonto zuführen.

Bestehende Gleitzeitregelungen werden durch die AZKR nicht berührt, d. h. die durch die Gleitzeitregelungen vorgegebenen Stundenbeschränkungen bleiben bestehen. Wenn ein Mitarbeiter z. B. 5 Stunden mehr, als in der Gleitzeitregelung erlaubt, an Mehrstunden am Monatsende vorweist, verfallen diese wie bisher.

Um Überstunden handelt es sich erst dann, wenn zu der bestehenden Arbeit vom Arbeitgeber eine zusätzliche Arbeitsleistung verlangt wird. Trotz der nun vorliegenden echten Überstunden ist es jedoch immer noch nicht möglich, diese

Zeit direkt auf dem Zeitkonto gutzuschreiben. Der Arbeitgeber hat weiterhin die Möglichkeit, festzulegen, daß innerhalb der nächsten drei Monate diese Zeit ausgeglichen wird. Erst nach Ablauf dieser drei Monate - wenn ein Zeitausgleich nicht möglich war - kann die Zeit dem Konto gutgeschrieben werden.

➔ Bei Führung des Zeitkontos gelten die urlaubsrechtlichen Verfallsfristen des ABD nicht. Indirekt führt die beschlossene Regelung dazu, daß der 30.9. des Folgejahres als neue urlaubsrechtliche Verfallsfrist anzusehen ist, da erst nach diesem Termin weiter bestehende Urlaubsansprüche dem AZKR auf Stunden umgerechnet gutgeschrieben werden.

➔ Bei Führung eines Zeitkontos werden grundsätzlich die Zeiten des Bereitschaftsdienstes und der Rufbereitschaft gemäß den geltenden ABD-Anrechnungen dem Konto gutgeschrieben. Die Zeitzuschläge für Arbeit zu besonderen Zeiten werden in Form festgelegter Zeitgutschriften berücksichtigt. Ein finanzieller Ausgleich kann in diesen Fällen nicht eingefordert werden.

Religionslehrer und pastorale Mitarbeiter

➔ Eine Sonderregelung für Religionslehrer klärt, daß anfallende über die Vollbeschäftigung hinausgehende Wochenstunden - unabhängig davon, ob sie das ganze Jahr anfallen oder nur innerhalb eines bestimmten Zeitraums - dem Konto gutgeschrieben werden können, der Abbau aber nur dann erfolgen kann, wenn mindestens 40 Stunden dem Konto zugeführt wurden.

Diese Möglichkeit besteht ebenso für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter (mit dem Vorteil, daß durch die Anrechnung dieser Zeiten effektiv eine bessere finanzielle Bewertung gegeben ist).

➔ Auch pastorale Mitarbeiter können ein Konto beantragen. Dies ist nur dann möglich, wenn der Dienstgeber ausdrücklich durch eine schriftliche Anweisung eine zusätzliche Arbeitsleistung einfordert. Diese muß über das Maß der vereinbarten Tätigkeiten hinausreichen und nicht durch Wegfall anderer vereinbarter Ar-

**Wünsche - Kritik -
Anregungen - Vorschläge**
Schreiben Sie, faxen Sie
oder rufen Sie uns an!

Das Redaktionsteam

Johannes Hoppe Hermannstatter Str. 26 90480 Nürnberg Tel.: 0911/4 01 02 62 Fax: 0911/4 01 02 65	Susanne Steiner-Püschel Rollnerstr. 59 90408 Nürnberg Tel.: 0911/26 13 90 Fax: 0911/35 27 90
Sandra Sperrer KDFB Diözesanverband Obermünsterplatz 7 93047 Regensburg Tel.: 0941/5 97 23 05 Fax: 0941/9 62 99	Manfred Weidenthaler Mühlenstr. 73 83098 Brannenburg Tel.: 08034/40 84 Fax: 08034/47 44

beitsbereiche ausgeglichen werden können. Da im pastoralen Bereich in einzelnen Diözesen kein Arbeitszeitnachweis erforderlich ist, sondern die vereinbarte Tätigkeit im vorgegebenen Zeitumfang selbständig zu erfüllen ist, wird in diesem Fall die notwendige Zeitgutschrift pauschal festgelegt und dann dem Konto gutgeschrieben.

Inanspruchnahme von Zeitguthaben

Die Inanspruchnahme der Zeitguthaben hat im gegenseitigen Einvernehmen zu erfolgen, wobei den Wünschen der Mitarbeiter Vorrang zukommt, soweit keine dienstlichen Belange entgegenstehen. Der Dienstgeber kann auch aus dienstlichen Gründen den Abbau verlangen.

Sonderfragen wie Beschäftigungs- und Einrichtungswechsel, Ausscheiden, Beendigung der AZKR, Kündigung des Arbeitsverhältnisses, Todesfall und Abgeltung von Zeitguthaben werden in eigenen Vorschriften behandelt, wobei ein Vorrang des Zeitabbaus vor der Abgeltung besteht.

Laufzeit und Kündigung

Bis zum 31.12.2004 kann ein Zeitkonto beantragt werden. Das Zeitkonto kann von beiden Seiten mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden, wobei Kündigung beinhaltet, daß keine weiteren Zeitguthaben mehr dem Zeitkonto gutgeschrieben werden können.

Dr. Joachim Eder

ABD 98 Jetzt mit CD-ROM !



Preis: ca. DM 42,-
Ab Dezember erhältlich:
Versandbuchhandlung
Auer Verlag GmbH
Heilig-Kreuz-Str. 16
86609 Donauwörth

und in jeder Buchhandlung

Zulagenkürzung für RL i. K.

Mit ihrem Beschluß vom 22. Juli 1998, die monatliche "allgemeine Zulage" für die RL i. K. in den bay. Diözesen zum 1. September auf die Höhe der im Öffentlichen Dienst für Lehrer als Angestellte im Freistaat Bayern gewährte Zulage zurückzuführen, hat die Bayerische Regional-KODA die erste Entscheidung getroffen, die sich auch merkbar auf eine bestimmte Berufsgruppe auswirkt. Im Durchschnitt hat ein Religionslehrer i. K. ca. 50 – 70 DM netto weniger monatlich auf seinem Gehaltszettel und entsprechend auf seinem Konto.

Dieser Beschluß ersetzt die ursprüngliche Planung der bay. Diözesen, das Pflichtstundenmaß für RL i. K. auf 2 bis 3 Stunden hochzusetzen oder den sogenannten Ferienüberhang durch Mehrarbeit oder Vergütungsabzug auszugleichen. Rückfragen bei der betroffenen Berufsgruppe und dem entsprechenden Berufsverband ergaben, daß bei diesen "Grausamkeiten" die Zulagenkürzung noch das kleinere Übel ist.

Die Schulreferenten der bay. Diözesen haben nie ein Hehl daraus gemacht, daß sie einer Erhöhung des Pflichtstundenmaßes kritisch gegenüber stehen. Eine Mehrbelastung der Religionslehrer wäre nicht zu verantworten gewesen. Als Argument der Dienstgeber wurde allerdings das höhere Pflichtstundenmaß bei staatlichen Lehrern und der über den Urlaubsanspruch hinausgehenden Ferienregelung eingebracht - und die Tatsache, daß gegenüber den Regelungen des Öffentlichen Dienstes für Lehrer als Angestellte im ABD eine höhere allgemeine Zulage gewährt wurde. Hier entdeckte man also eine sogenannte "übertarifliche Leistung", die vor Jahren ganz bewußt den Religionslehrern zugestanden worden ist. Man war sich der Schwierigkeiten und der problematischen Umstände bewußt, unter denen ein Religionslehrer seinen Beruf ausübt.

Damit ist die in den vergangenen Jahren immer wieder von verschiedenen Seiten angestoßene Diskussion über das Pflichtstun-



denmaß der Religionslehrer beendet, solange nicht für Lehrer im öffentlichen Dienst Änderungen der Arbeitszeit eintreten.

Die Religionslehrer sind somit die ersten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den bay. Diözesen, die Abstriche von ihrem Gehalt hinnehmen müssen.

Ob die kritischen Haushaltslöcher in den Haushalten der Bistümer wenigstens teilweise damit zu stopfen sind, bleibt abzuwarten.
Johannes Hoppe

620 DM-Kräfte und Über-65jährige

Erhebliche Einschnitte

Erhebliche Einschnitte bringt das noch von der alten KODA im Juli verabschiedete Sparpaket für kirchliche MitarbeiterInnen über 65 Jahren und geringfügig Beschäftigte. Ein neuer Teil F und H des „Arbeitsvertragsrechts der bayer. (Erz-) Diözesen“ (ABD) regelt seit 1. September 98 diese Arbeitsverhältnisse.

Einen Überblick über die neuen Regelungen finden Sie in der Tabelle.

Die Über-65jährigen erhalten - unabhängig davon, ob sie geringfügig, teilzeit- oder vollbeschäftigt sind, weder Urlaubs- noch Weihnachtsgeld. Das Beschäftigungsverhältnis endet spätestens mit 68 Jahren. Im übrigen gelten dieselben Regelungen wie für 620-DM-Kräfte.

Geringfügig beschäftigte ReligionslehrerInnen werden nach Jahreswochenstunden auf Basis der Stunden-

vergütungstabelle bezahlt. Die Einstufung erfolgt in ABD Vc, mit 2. Dienstprüfung in IVb. Urlaubs- und Weihnachtsgeld werden nicht gewährt. Im übrigen gilt nebenstehende Tabelle.

Die besondere Gruppe der vorübergehend aushilfsweise Beschäftigten wird von diesen neuen Regelungen nicht erfaßt. Für sie gilt der ebenfalls neue Abschnitt G des ABD, welcher wie bisher weitgehend freie Vereinbarungen zwischen Dienstgeber und Beschäftigten vorsieht.

Weitere Informationen

Ein ausführliches Merkblatt zum Thema „geringfügig Beschäftigte und Über-65jährige“ können Sie bei der KODA-Geschäftsstelle anfordern: Tel. 0821/153792, Fax 0821/153793.

Manfred Weidenthaler

	geringfügig Beschäftigte*	übrige Beschäftigte
Einkommensberechnung	Stundenvergütungs-(Lohn-)tabelle**	Vergütungs-(Lohn-)tabelle
Bewährungsaufstieg	----***	nach ABD
Urlaubsgeld	----	500-650 DM
Weihnachtsgeld	100 % des Monatsgehalts	92,39 % des Monatsgehalts
Krankenbezüge	6 Wochen 80 % der Vergütung	6 Wochen 100 %, dann Krankengeldzuschuß
Beihilfe, Zusatzversorgung	----	Anspruch nach ABD
Arbeitsbefreiung bei Fortzahlung der Vergütung	----	z. B. Geburts- oder Todesfällen
Jubiläumszuwendung	25 Dienstjahre (DJ) = 1 Monatsgehalt (MG), 40 DJ = 1,5 MG, 50 DJ = 2 MG	25 Dienstjahre = 1200 DM, 40 DJ = 2000 DM, 50 DJ = 2400 DM
Recht auf Gehaltsverzicht	freiwilliger widerrufbarer Lohnverzicht	----
Kündigungsschutz	nach ABD, ohne Unkündbarkeit langjährig Beschäftigter	nach ABD, mit Unkündbarkeit langjährig Beschäftigter

* ohne Aushilfen ** Stundentabellen sind i. d. R. ungünstiger, besonders für ältere Beschäftigte

*** durch frühere Beschäftigung erworbene Aufstiege werden nicht berücksichtigt, d. h. ggf. Zurückstufung

83 % Nettovergütung bei 50 % Arbeit

Die neue Altersteilzeit ab 55

Ein für viele KollegInnen attraktives Angebot dürfte die neue Altersteilzeitregelung sein. Sie haben ab sofort die Möglichkeit 2,5 Jahre früher mit der Arbeit aufzuhören, bei Zustimmung des Dienstgebers schon mit 57,5 Jahren. Sie können auch frühestens ab dem 55. Lebensjahr nurmehr halbtags arbeiten. Dennoch bekommen Sie weiterhin ca. 83 % Ihres Nettolohns.

Grundlage der neuen Altersteilzeit ist das überarbeitete Altersteilzeitgesetz. Die Bundesanstalt für Arbeit trägt einen Teil der Kosten unter der Voraussetzung, daß der frei werdende Arbeitsplatz wieder besetzt wird. Die Tarifparteien des Öffentlichen Dienstes haben über das Gesetz hinaus einen eigenen Altersteilzeitvertrag geschlossen. Die Regelungen dieses Tarifvertrages wurden noch von der alten KODA für den kirchlichen Dienst übernommen.

Voraussetzungen

In Altersteilzeit können nur Vollbeschäftigte wechseln, die eine Beschäftigungszeit von mindestens 5 Jahren vollendet haben und davon mindestens 3 Jahre vollbeschäftigt waren. Bereits ab 55 Jahren ist dies möglich, wenn der Dienstgeber einverstanden ist. Ab 60 Jahren haben Sie Anspruch auf Altersteilzeit, außer dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe stehen dem entgegen.

Die Möglichkeit der Inanspruchnahme ist befristet. Letzter Termin für den Beginn einer Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ist der 31.7.2004.

Zwei Teilzeitmodelle

Altersteilzeit kann in zwei Formen vereinbart werden. Entweder arbeiten Sie die gesamte Zeit die Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit (Teilzeitmodell, auch bestimmte Wochentage oder ein z. B. monatlicher Wechsel wären möglich), oder Sie arbeiten die Hälfte der Laufzeit voll und in der anderen Hälfte gar nicht (Blockmodell) (siehe Grafik).

Vergütung

Sie erhalten netto rund 83 % ihrer bisherigen monatlichen Nettoeinkünfte.

Auswirkungen auf die Rente

Da die spätere Rente u. a. von der Höhe der eingezahlten Beiträge abhängt, wurde folgende Regelung getroffen: Für Altersteilzeitbeschäftigte werden 90 % der Rentenbeiträge abgeführt, die bei einer Vollzeitbeschäftigung anfallen würden.

Falls Sie im Anschluß an die Altersteilzeit „vorzeitige Rente“ beantragen, drohen nach der noch gültigen Gesetzeslage in vielen Fällen Rentenkürzungen. Um diese Einkommenseinbuße zu mildern, erhält der Beschäftigte für je 0,3 % Rentenminderung eine Abfindung von 5 % der Monatsbezüge eines Vollbeschäftigten.

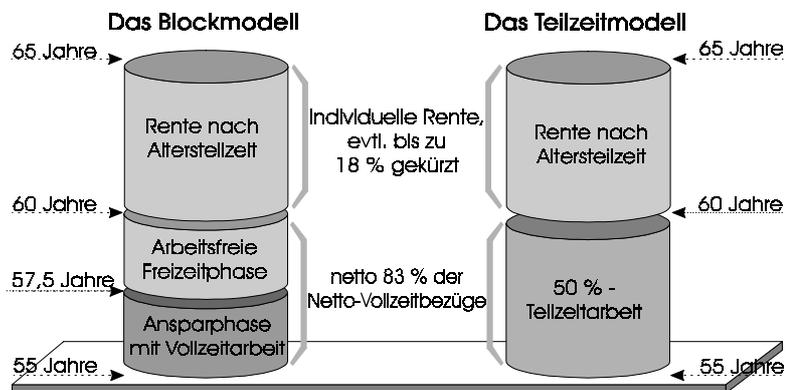
Weitere Informationen

Ein Merkblatt incl. Musterantrag können Sie bei der KODA-Geschäftsstelle anfordern: Tel. 0821/153792 Fax 0821/153793.

Manfred Weidenthaler

Die beiden Modelle der Altersteilzeit

In der Grafik wird vom frühest möglichen Beginn mit 55 Jahren ausgegangen. Bei späterem Einstieg verkürzen sich Altersteilzeit und/oder Rentenphase entsprechend.



Impressum

KODA Kompass
Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Für die Inhalte und sachliche Richtigkeit tragen die jeweiligen Autoren die Verantwortung. Die Beiträge sind nicht Meinungsäußerungen der Redaktion oder der Mitarbeiterseite der KODA als Ganzes. Rechtskräftig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt. KODA Kompass ist kostenlos und erscheint bei Bedarf.

Vervielfältigung und Weitergabe an kirchliche MitarbeiterInnen ist gestattet und erwünscht. Den Abdruck in anderen Publikationen ist gestattet, wenn der Text nicht ohne Zustimmung geändert, der Verfasser genannt und ein Belegexemplar an den KODA Kompass gesandt wird.

Herausgeber
Dienstnehmerseite d. Bayer. Regional-KODA
KODA-Geschäftsstelle
Alte Gasse 14, 86152 Augsburg
Tel.: 08 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 37 93

Autorenanschrift
siehe KODA-Geschäftsstelle

Redaktionsanschrift
c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
Tel.: 0 80 34/40 84 Fax: 0 80 34/44 74

Redaktion:
Johannes Hoppe, Sandra Sperrer, Susanne Steiner-Püschel, Manfred Weidenthaler

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

Bezug:
Die Verteilung an die MitarbeiterInnen erfolgt über die DiAGs MAV-A, Berufsverbände und Ordinarate. Einzelne Exemplare können bei der KODA-Geschäftsstelle angefordert werden (Anschrift siehe oben).