

KODA Kompass

Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Ihr erster KODA Kompass?

Liebe Kollegin,
lieber Kollege,
Sie haben noch nie einen KODA Kompass gesehen? Vielleicht liegt das daran, dass ihn Ihr Dienstvorgesetzter zu sehr schätzt.

Manche unserer Chefs freuen sich so über den KODA Kompass, dass sie ihn lesen und anschließend gleich für sich behalten, anstatt ihn weiterzugeben. Aber das ist natürlich nicht Zweck der Sache. Der KODA Kompass soll vor allem die MitarbeiterInnen über aktuelle Beschlüsse und arbeitsrechtliche Fragen informieren.

Sollte auch Ihr Pfarrer, Rektor oder Dienststellenleiter zu diesen eifrigen Sammlern gehören, fragen Sie nach – bisher sind zwei Nummern (Dezember 98 und April 99) erschienen.

Nur die vorliegende Ausgabe wird den meisten Beschäftigten di-

rekt zugesandt. Ermöglicht wurde dies durch die Zusammenarbeit mit der Versicherungskammer Bayern, die sowohl das Porto als auch einen Druckkostenanteil übernommen hat.

630 DM-KollegInnen

Leider werden die geringfügig Beschäftigten durch diesen Sonderversand nicht erreicht. Bitte geben Sie den Kompass an diese KollegInnen weiter, sicher ist das eine oder andere Thema auch für sie von Bedeutung.

Künftige Ausgaben

Regulär wird der KODA Kompass in einer Auflage von 10500 Exemplaren gedruckt und von den Diözesen verschickt.

● Fortsetzung auf Seite 2

Die Themen

- **Erfolgskurs**
Kirchlicher Beihilfetarif 820K
- **Neue Zentral-KODA**
Die bayerischen Vertreter
- **Projekte**
Woran die KODA arbeitet
- **Vereine, Verbände, Orden**
Neue Altersversorgung
- **Neuer Anlauf**
Gemeinde- und PastoralreferentInnenordnung
- **Altersgrenze**
Im Ausnahmefall auch über 68
- **Kindertagesstätten**
Herabgruppierung vermeidbar
- **Eltern**
Arbeitsrechtliche Regelungen
- **Arbeitszeit**
Die kirchliche Arbeitszeitordnung
- **Lehrerkommission**
Kath. Schulbildung will mehr
- **Einmalzahlung**
Automatik umstritten
- **Altersteilzeit**
Noch attraktiver

Kurzmeldungen

- Kirchenmusiker – ohne Ergebnis
- Lohnabtretung eingeschränkt
- 630 DM-Kräfte – Neuregelung



Eingruppierung, Urlaub oder Altersversorgung – in der KODA fallen die Entscheidungen. Der KODA Kompass berichtet über Hintergründe, Beschlüsse und geplante Projekte. Foto: J. Hoppe

● Fortsetzung von Seite 1

Meist erhalten die jeweiligen Dienststellen – z. B. Kirchenstiftungen – ein oder zwei Exemplare, die per Aushang oder Rundlauf bekanntgemacht werden sollen. Einem Teil der Beschäftigten wird er direkt zugesandt.

Im Bistum Würzburg bekommen die Beschäftigten den KODA Kompass zusammen mit der Gehaltsmitteilung.

Kirchliche Schulen, Vereine, Verbände, Orden

Kircheneigene Schulen erhalten den Kompass direkt von der KODA. Ein Teil der Lehrkräfte an diesen Schulen hat keine ABD-Arbeitsverträge. Bitte beachten Sie, dass hier oft noch andere Regelungen gelten – z. B. bezüglich der Beihilfe.

In den Bereich der Bayer. Regional-KODA fallen auch viele Orden, Verbände und Vereine. Bislang war es nicht möglich, die dort Beschäftigten zu erreichen. Die Versicherungskammer Bayern erarbeitet ein aktuelles Verzeichnis dieser Einrichtungen. Sie hat sich freundlicherweise bereiterklärt, uns ihre Daten zur Verfügung zu stellen. Auch die dort Beschäftigten sollen in Zukunft den KODA Kompass erhalten.

Für die Redaktion



Manfred Weidenthaler

P. S. Der Termin für die nächste Ausgabe steht noch nicht fest. Sollten Sie aber bis März nichts von uns gehört haben, dann fragen Sie doch bei Ihrem Chef einmal nach. Wie gesagt, manche Dienstvorsetzte schätzen den KODA Kompass so sehr....

Kirchliche Beihilfe auf Erfolgskurs

Über 40000 Beschäftigte und Angehörige im neuen Beihilfetarif 820K

Künftig wird es noch einfacher sein, in den Genuss der freiwilligen Höherversicherung zu kommen. Durch geänderte Beitrittsbedingungen wird die kirchliche Beihilfe noch attraktiver.

Ende letzten Jahres hat die Bayerische Regional-KODA beschlossen, sich vom am Staat orientierten Beihilfetarif 820 zu trennen und eine eigene kirchliche Beihilfe zu schaffen - den Tarif 820K. Dies geschah auf dem Hintergrund sinkender Leistungen bei steigenden Kosten im bisherigen Beihilfesystem.

Optimales Preis-Leistungs-Verhältnis

Nach wie vor sind kirchliche MitarbeiterInnen automatisch und kostenlos im Grundtarif 810 versichert (mit einigen Ausnahmen, z. B. geringfügig Beschäftigte oder LehrerInnen an kircheneigenen Schulen).

Da die Leistungen dieses Tarifes gering sind, haben die Beschäftigten die Möglichkeit, sich und ihre Familien auf eigene Kosten im kirchlichen Tarif 820K höher zu versichern. Sogenannte Altfälle, das sind Beschäftigte, für die der Arbeitgeber die Kosten der Höherversicherung trägt, sind bereits im 820K versichert.

Unter anderem garantiert die hohe Zahl dieser Altfälle ein attraktives Preis-Leistungs-Verhältnis. Insgesamt sind bereits über 40000 kirchliche Beschäftigte und

Familienangehörige beihilfeberechtigt nach dem Tarif 820K.

Nachträglicher Beitritt ab 1.1.2000

Wer bislang noch nicht höher versichert ist, kann ab dem 1. Januar 2000 nachträglich beitreten. Im diesem Fall erfolgt eine schriftliche „Gesundheitsprüfung“. Mittels eines Fragebogens werden Zahnstatus, Krankheiten und Behandlungen der letzten 5 Jahre, sowie die Krankenhausaufenthalte der letzten 10 Jahre abgefragt. Diese Gesundheitsprüfung soll verhindern, dass Beschäftigte erst dann beitreten, wenn teure Behandlungen fällig werden und danach zum nächstmöglichen Zeitpunkt wieder austreten.

Bei allen Neueingestellten findet weiterhin keine Gesundheitsprüfung statt.

Information

Dem größten Teil dieser Auflage liegt die „Leistungsübersicht“ der Beihilfeversicherung bei. Dort werden anschaulich und mit Praxisbeispielen Leistungen und Kosten dargestellt. Weitere Auskünfte erhalten Sie bei den Beratern der Versicherungskammer Bayern. Die Namen und Telefonnummern sind unten abgedruckt. Anträge auf nachträgliche Höherversicherung im Tarif 820K können Sie ab sofort an Ihre Personalstelle richten.

Manfred Weidenthaler

Informationen zur kirchlichen Beihilfe

Ihre Beihilfeberater der Versicherungskammer Bayern sind erreichbar von Montag bis Freitag 9 – 11 Uhr und 12 – 15 Uhr

Frau Regine Ebert	089 / 2160-8119
Frau Anna Toth	089 / 2160-8968
Herr Thomas Voggenauer	089 / 2160-8946

Bei Detailfragen zu den Leistungen des 820K können Sie sich auch direkt an die Spezialisten der Leistungsabteilung wenden: 089/2160-8506.

Was leistet der Tarif 820K für mich?

Die neue Zentral-KODA

Erste Sitzung im November



Ähnlich wie die Bayer. Regional-KODA ist die Zentral-KODA eine arbeitsrechtliche Kommission, die das Zustandekommen von Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen regelt – allerdings bundesweit.

Zusammensetzung

42 Mitglieder umfasst dieses Gremium – jeweils die Hälfte Dienstnehmer und Dienstgeber. Die bayerischen Vertreter sind auf dem Bild vorgestellt.

Eingeschränkte Beschlusskompetenz

Die Zentral-KODA (ZK) hat nur eine eingeschränkte Beschlusskompetenz. Sie

Bayerns Vertreter: Hans Reich (Dienstnehmerseite = DN, Bistum Augsburg), Hans Hollerith (Dienstgeberseite = DG, Erzbistum München-Freising), Reiner Sroka (DG, Bistum Augsburg), Dr. Joachim Eder (DN, Bistum Passau), Johannes Hoppe (DN, Erzbistum Bamb.), nicht im Bild: Bertold Baunach (DG, Bistum Würzburg).
Foto: M. Weidenthaler

ist zuständig für die Ausfüllung von Öffnungsklauseln in staatlichen Gesetzen und die Fassung von Einbeziehungsabreden für Arbeitsverträge hinsichtlich der Loyalitätsobliegenheiten und Nebenpflichten. Auch bei einigen besonderen kirchenspezifischen Regelungen gelten die Beschlüsse der ZK für den gesamten deutschen Bereich.

Bayerische Besonderheit

Eine Besonderheit gilt dabei für den Bereich der Bayerischen Regional-KODA (BayRK), da hier Beschlüsse der ZK vor Inkraftsetzung durch die Diözesanbischöfe

der BayRK zur nochmaligen Beschlussfassung vorgelegt werden müssen.

Bewertung

In dem eng begrenzten Bereich ist damit die Zentral-KODA ein übergeordnetes Gremium. Sie muss allerdings in der Praxis erst ihre Wirksamkeit beweisen. Die sehr unterschiedlichen Regelungen im deutschen Bereich lassen erwarten, dass dies wohl schwer werden wird, vor allem da die Inkraftsetzung eines Beschlusses zusätzlich von der Zustimmung jedes einzelnen Diözesanbischofs abhängig ist.

Johannes Hoppe

Projekte

Woran die KODA arbeitet

Zu den in der letzten Ausgabe vorgestellten Projekten sind neue hinzugekommen. Für weitere Informationen wenden Sie sich an Ihre KODA-VertreterInnen. Namen und Telefonnummern finden Sie auf Seite 5.

Pfarrbeauftragte

„Pfarrbeauftragte“, „Ansprechpartner“ usw. werden in den bayerischen Diözesen Gemeinde- und PastoralreferentInnen mit

Gemeindeleitungsaufgaben genannt. Noch sind sie selten. Angesichts zurückgehender Priesterzahlen werden aber wohl in Zukunft immer häufiger Laien Gemeindeleitungsaufgaben übernehmen. In der KODA werden jetzt Wege gesucht, diese besonderen Aufgaben arbeitsvertragsrechtlich zu regeln und auch entsprechend zu honorieren.

Familienfreundlich

Von Dienstnehmerseite wurde ein Antrag zur Teilzeitarbeit eingebracht (§ 15b ABD, Teil A, 1.). Eltern, die im kirchlichen Dienst stehen, sollen künftig beide ein Recht auf Teilzeitarbeit haben, solange Anspruch auf Erziehungsurlaub besteht. Die bisherige

Soll-Bestimmung (Das „Soll“ kann z. B. aus schwerwiegenden betrieblichen Gründen verweigert werden.) würde zu einem Muss.

Archivare

Die Arbeit in den kirchlichen Archiven sei mit der in staatlichen nur eingeschränkt vergleichbar, wurde immer wieder von Seiten der Archivare angemahnt. So würden z. B. kirchliche Archive für die Stammbaum- und Urkundenforschung in ungleich größerem Maß in Anspruch genommen.

Die KODA prüft derzeit Tätigkeitsmerkmale und Arbeitsbelastung der Archivare und wird voraussichtlich noch in diesem Jahr entscheiden, ob Änderungen bei den Tätigkeitsmerkmalen und in der Eingruppierung erforderlich sind.

Manfred Weidenthaler

KirchenmusikerInnen

Ohne Erfolg blieben die Verhandlungen über eine Novellierung der KirchenmusikerInnen-Dienstordnung. Nicht nur zwischen den Positionen von Dienstnehmer- und Dienstgeberseite bestanden erhebliche Differenzen. Auch die einzelnen Bistümer hatten sehr unterschiedliche Vorstellungen.

Damit bleibt bis auf weiteres alles beim Alten. Für die Mehrzahl der MusikerInnen dürfte dies nicht von Nachteil sein, da mit wesentlichen Verbesserungen nicht zu rechnen war.

Überschuldung

Gehalts- und Lohnabtretungen sind in Zukunft nur noch bei Zustimmung des Dienstgebers zulässig. Die von der KODA beschlossene Änderung der §§ 36, Teil A, 1. und 31, Teil B, 1. des ABD soll MitarbeiterInnen in finanziellen Schwierigkeiten helfen. Ziel ist es, die Gefahr zu verringern, sich durch Abtretungen ausweglos zu verschulden. Zugleich soll verhindert werden, dass Beschäftigte durch Abtretungen an Freunde oder Bekannte versuchen, sich Zahlungs- oder Unterhaltungsverpflichtungen zu entziehen.

630 DM-Beschäftigte

Bislang ohne Ergebnis verliefen die Gespräche über die Situation der geringfügig Beschäftigten. Nach wie vor vertritt die Dienstnehmerseite die Rechtsauffassung, dass Beschäftigte im Zweifelsfall nach den günstigeren Regelungen des Teils A bzw. B des ABD zu behandeln sind, soweit sie nichts Anderes wünschen.

Die Dienstgeber legten einen Entwurf zur Neuregelung des ABD Teil F (geringfügig Beschäftigte) vor. Sie boten eine Erhöhung der Stundenvergütung. Dem gegenüber standen eine stärkere Abtrennung vom ABD Teil A (Angestellte), Streichung des Weihnachtsgeldes und Verzicht auf die automatische Übernahme der künftigen Vergütungserhöhungen im Öffentlichen Dienst. Die Vorlage fand in erster Lesung nicht die erforderliche Mehrheit und wurde zurückgezogen.

Im Herbst ist mit neuen Vorschlägen der Dienstgeberseite zu rechnen.

Manfred Weidenthaler

Altersversorgung bei Vereinen, Verbänden und Orden

Neue Ordnung soll Versorgung für alle sichern

Automatisch erhalten Beschäftigte der Ordinate und Kirchenstiftungen zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung. Bis zu 91,75 % des Nettolohns können kirchliche MitarbeiterInnen als Altersbezüge bekommen (ausführliche Informationen im KODA Kompass Nr. 2).

Den MitarbeiterInnen kirchlicher Vereine, Verbände und Orden wird diese Alters- und Hinterbliebenenversorgung nicht immer gewährt. Manche Einrichtungen können oder wollen den Zusatzversorgungskassen nicht beitreten. Ein Grund dafür ist, daß es für den Arbeitgeber nahezu unmöglich ist, später wieder auszutreten, da dann hohe Ablösezahlungen fällig werden.

Einige Dienstgeber zahlen den Beschäftigten ersatzweise Beiträge zu einer Lebensversicherung.

Die MitarbeiterInnen anderer Einrichtungen gehen völlig leer aus. Um

diesem Missstand abzuhelpen, plant die KODA eine neue Versorgungsordnung.

Sie soll Einrichtungen, die keiner Zusatzversorgungskasse angehören, ermöglichen, für ihre Beschäftigten eine private Renten- und Hinterbliebenenversicherung abzuschließen. Die Dienstnehmerseite erarbeitet derzeit die Eckdaten für diese neue Versicherung. Neben einer Altersrente wird sie Witwen- und Waisenrente, sowie Erwerbs- und Berufsunfähigkeitsrente umfassen. Ziel ist eine weitgehende Vergleichbarkeit der Leistungen zwischen der bestehenden Zusatzversorgung und dem neuen System.

Auch künftig wird es für die Beschäftigten jedoch keine Wahlmöglichkeit zwischen den Alterssicherungssystemen geben. Der jeweilige Arbeitgeber trifft die Entscheidung für seine gesamte Einrichtung. Für Einrichtungen, die bereits in einer Zusatzversorgungskasse sind, wird sich nichts ändern.

Manfred Weidenthaler

Gemeinde- und PastoralreferentInnen

Neuer Anlauf zu gemeinsamer bayerischer Ordnung

Zuerst braucht das Haus ein Fundament und Mauern, erst dann kann das Dach errichtet werden. Im Fall der pastoralen Berufe legen die Bischöfe Fundamente und bauen Mauern. Die KODA setzt das arbeitsrechtliche Dach darauf.

Die in den bischöflichen Bereich fallenden Grundfragen wie Berufsdefinition, mögliche Tätigkeitsfelder und er-

forderliche Qualifikationen sind derzeit je Beruf in sieben zum Teil voneinander abweichenden Ordnungen geregelt.

Bis Ende des Jahres sollen in Arbeitsgruppen die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zusammengestellt werden. Auf dieser Grundlage soll dann die Überarbeitung der bisherigen Regelungen für Gemeinde- und PastoralreferentInnen fortgesetzt werden.

Manfred Weidenthaler

Altersgrenze bleibt

Über 68 nur in Ausnahmefällen

A Arbeit für Jüngere soll das Beschäftigungsverbot für über 68jährige schaffen. Leider zeigt die Praxis, dass es in Einzelfällen nicht möglich ist, geeignete jüngere Ersatzkräfte zu finden.

Renter durften aber bisher höchstens bis zur Vollendung des 68. Lebensjahres beschäftigt werden. Die KODA hat jetzt in einer Protokollnotiz zum § 60 ABD Teil A, 1. festgelegt, dass eine Über-

schreitung der Altersgrenze in „begründeten Fällen ausnahmsweise“ möglich ist. Dies gilt für MesnerInnen, HausmeisterInnen, KirchenmusikerInnen, Hauswirtschaftskräfte und PfortnerInnen, „wenn keine geeigneten jüngeren Kräfte zur Verfügung stehen“.

Der jeweilige Dienstgeber ist weiterhin verpflichtet, sich um jüngere Kräfte zu bemühen. Die Protokollnotiz gilt zunächst für drei Jahre.

Manfred Weidenthaler

LeiterInnen von Kindertagesstätten

Herabgruppierung nicht zwingend

Das Bayerische Sozialministerium hat in Abstimmung mit dem Kommunalen Arbeitgeberverband Bayern und dem Staatsministerium der Finanzen förderrechtliche Klarstellungen hinsichtlich der Eingruppierung von LeiterInnen von Kindertagesstätten gegeben, die auch für den ABD-Bereich von Bedeutung sind.

Schwankende Kinderzahl

Gemäß ABD richtet sich die Eingruppierung von LeiterInnen nach der sogenannten Durchschnittsbelegung. Deren Er-

nis eine **Tarifautomatik und führt zu einer Rückgruppierung.**

Eine Herabgruppierung ist bei häufigen Schwankungen aber nur dann veranlasst, wenn in zwei aufeinanderfolgenden Jahren die erforderliche Durchschnittsbelegung nicht mehr erreicht worden ist. Bei einem nur vorübergehenden Absinken kann es deshalb bei der zuletzt maßgeblichen Eingruppierung bleiben. Mit dieser förderrechtlichen Klarstellung besteht bei **geringfügigen** Unterschreitungen der Kinderzahl die Möglichkeit, den Zweijahres-Zeitraum auszuschöpfen.

Zu beachten ist, dass **keine arbeitsrechtliche Verpflichtung des Dienstgebers** besteht, auf diese Weise zu verfahren; arbeitsrechtlich gilt weiterhin die Anmerkung Nr. 10 zur G.2-Regelung (ABD Teil A, 3.3) für Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst im Kindertagesstättenbereich, nach der der Ermittlung der Durchschnittsbelegung für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1.10.–31.12. des vorangegangenen Kalenderjahres vorgegebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen ist.

Es ist derzeit ausschließlich **förderrechtlich** möglich davon abzuweichen. Betroffene sollen ihre Träger darauf aufmerksam machen.



Sinkende Kinderzahlen müssen nicht immer zur Rückgruppierung führen. Foto: S. Steiner-Püschel

mittlung erfolgt im Zeitraum vom 01.10.–31.12. jedes Jahres. Bei Absinken der Kinderzahl unter die jeweils festgelegte Grenze greift nach **derzeitigem Verständ-**

Ihre KODA-VertreterInnen

Diözese Augsburg

Eduard Frede 0821/3152301
Angelika Haselböck 0821/462155
Johannes Reich 08341/938231

Erzdiözese Bamberg

Johannes Hoppe 0911/4010262
Susanne Steiner-Püschel 0911/261390

Diözese Eichstätt

Rainer Kastl 08421/50632
Renate Ziller 08421/50241

Erzdiözese München und Freising

Gabriele Baumann 089/21371800
Martin Binsack 089/1431410
Ingrid Enzner 08122/18437
Manfred Weidenthaler 08034/4084

Diözese Passau

Dr. Joachim Eder 08507/922603
Elisabeth Weinzierl 0851/87979

Diözese Regensburg

Sandra Sperrer 0941/5972305
Michael Wenninger 08731/91623

Diözese Würzburg

Jürgen Herberich 0931/94220
Beate Reisert 06021/392124

Vertreter der Lehrerkommission

Reinhard Donhauser-Koci 08545/701

Änderungskündigung bei Herabgruppierung

Darüberhinaus ist nach Auffassung des Ministeriums bei einer Verringerung der Durchschnittsbelegung **auf Dauer** eine Änderungskündigung vorzunehmen.

Förderrechtlich ist dabei die Durchsetzbarkeit dieser Änderungskündigung von Bedeutung. Eine Herabgruppierung ist förderungsrechtlich dann zu berücksichtigen, wenn sie tarif- und arbeitsrechtlich durchsetzbar ist bzw. durchsetzbar wäre.

Konkret würde dies bedeuten, dass – abhängig von der individuellen Kündigungsfrist – der Dienstgeber eine Änderungskündigung aussprechen muss, dabei aber die Kündigungsfristen zu beachten hat. Für unkündbare Angestellte gilt eine Kündigungsfrist von 6 Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

Die Mitarbeiterseite möchte baldmöglichst eine entsprechende Besitzstandsregelung für diese Fälle auch arbeitsrechtlich in der BayRK beantragen.

Dr. Joachim Eder

Arbeitsrechtliche Hinweise für werdende Mütter und Väter – sowie die, die es schon sind



Foto: B. Weidenthaler

Mutterschutzgesetz (MuSchG) von 1968

Stichwort	Fundstelle	Inhalt
Beschäftigungsverbote	§ 3	- wenn nach ärztlichem Zeugnis das Leben oder die Gesundheit der Mutter oder des werdenden Kindes gefährdet ist; - in den 6 Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin – es sei denn, die werdende Mutter erklärt sich ausdrücklich bereit zu arbeiten, Widerruf jederzeit möglich;
	§ 4	- die Verbote bezüglich schweres Heben, dauerndes Stehen und Akkordarbeit sind für den kirchlichen Bereich kaum von Belang
	§ 6	nach der Entbindung: - 8 Wochen nach der Entbindung striktes Beschäftigungsverbot – auch nicht freiwillig! Bei Mehrfach- oder Frühgeburten 12 Wochen.
	§ 8	Nacht- und Sonntagsarbeit: - Werdende und stillende Mütter dürfen nicht in der Nacht (20.00 bis 6.00 Uhr) und nicht an Sonn- und Feiertagen arbeiten.
(weitere Ausführungen: ZMV 1/1996)		
Mitteilungspflicht	§ 5	Sobald der Zustand bekannt ist, soll die Mitarbeiterin die Schwangerschaft und den von Hebamme oder Arzt errechneten Termin dem Arbeitgeber mitteilen. Wenn keine Mitteilung erfolgt, besteht auch kein Mutterschutz!
Stillzeit	§ 7	Die benötigte Zeit ist freizugeben, sie darf keinen Verdienstausschlag nach sich ziehen.
Kündigungsschutz	§ 9	Einer werdenden Mutter und bis 4 Monate nach der Entbindung darf nicht gekündigt werden. (Befristete Arbeitsverträge laufen jedoch aus.)
	§ 10	Sie selbst kann zum Ende der Schutzfrist (8 Wochen nach Entbindung) ohne Fristen kündigen.
Mutterschaftsgeld	§§ 13 u.14	Für die 6 Wochen vorher und 8 Wochen nachher von der Krankenkasse (wenn selbst versichert), - dazu vom Arbeitgeber die Differenz zwischen 25,- DM und dem durchschnittlichen Netto-Tagesgeld (d.h. Netto-Gehalt ungefähr wie vor der Schutzfrist).
Vorsorgeuntersuchungen	§ 16	Hierfür muss Dienstbefreiung gewährt werden.

Stichwort	Fundstelle	Inhalt
Erziehungsurlaub Frist Vater? Mutter? Beendigung/ Verlängerung Urlaub? Kündigungsschutz Arbeiten im EU? Kündigung durch AN	Bundeserziehungs- geldgesetz (BERzGG) verschiedene §§	Erziehungsurlaub ist der vom Gesetzgeber bis zum 3. Lebensjahr des Kindes mögliche Urlaub zu dessen Erziehung. - 4 Wochen vor Beginn vom Arbeitgeber verlangen; - zwischen Vater und Mutter kann bis zu 3x gewechselt werden; - kann mit Zustimmung des Arbeitgeber vorzeitig beendet oder verlängert werden; - vorher nicht eingebrachter Erholungsurlaub verfällt nicht bis zum Ablauf des Jahres nach Wiederaufnahme der Arbeit; - Kündigungsschutz während des Erziehungsurlaubs; - Teilzeitarbeit bis zu 19 Stunden beim gleichen Arbeitgeber oder mit Zustimmung des Arbeitgebers auch bei einem anderen Arbeitgeber möglich. Dabei handelt es sich immer um einen neuen, auf Zeit abgeschlossenen Arbeitsvertrag; - Der/die ArbeitnehmerIn kann zum Ende des Erziehungsurlaubes das Beschäftigungsverhältnis mit einer Frist von 3 Monaten kündigen.
Erziehungsgeld	Bundeserziehungs- geldgesetz (BERzGG) ver- schiedene §§	In den ersten 6 Monaten 600,- DM (Stand 1995), Einkommensgrenze 100.000,- DM pro Jahr für Ehepaare; - danach vermindertes Erziehungsgeld, sehr niedrige Einkommensgrenzen (z. B. Ehepaar, 2 Kinder: ab DM 50.400,- pro Jahr gibt es nichts mehr!); - beantragen in Bayern beim zuständigen Versorgungsamt.
Beihilfe kein Anspruch Möglichkeit der Selbstzahlung Weiterversicherung der sog. "Altfälle" unterhältig Weiter- beschäftigte	Beihilferegelungen der Bayerischen Regional-KODA und diözesane Regelungen	(komplizierte Materie – Beratung durch die zuständigen Stellen am Ordinariat ist unbedingt zu empfehlen!!!) - Im Erziehungsurlaub (EU) und Sonderurlaub (SU) besteht kein Anspruch auf Beihilfe; - wer schon vor Antritt des EU im Tarif 820K versichert war, kann für sich selbst und die Familienmitglieder diesen Tarif weiterbezahlen (für die Dauer des ganzen jeweiligen EU und anschließenden SU). Das kann allerdings recht teuer werden, da der Beitrag (Stand 1999) in diesem Tarif für die Frau DM 49,90 für den Mann DM 38,80 und für jedes Kind bis 18 J. DM 6,20, über 18 J. DM 18,90 pro Monat beträgt. Seit 1.1.99 kann der Beschäftigte wählen, ob er Familienangehörige mitversichern will. - Altfälle (also schon vor dem 31.8.1994 Beschäftigte) behalten ihren günstigen Status (Tarif 820 – ab 1.1.99: 820K), wenn sie nach dem EU bzw. SU mindestens mit der Hälfte der Vollbeschäftigten-Wochenstunden arbeiten (19,25) - Wenn sie unterhältig weiterarbeiten, müssen sie den Differenzbetrag selbst zahlen oder sich mit dem Tarif 810 begnügen. - Zahlung der Beihilfe bei der Geburt: Mit der Meldung beim AG über die Geburt wird die Beihilfezahlung von 450,- DM veranlasst - weitere 250,- DM gibt es nach Beantragung durch die Beihilfekasse selber.
Zusatzversorgung Rentenabschläge bei SU über 12 Monate	Bundeserzie- hungsgeldgesetz, verschiedene §§	Der EU nach dem BERzGG hat keine nachteiligen Folgen für die spätere Rente. Ein SU bis zu 12 Monaten auch nicht, dann allerdings müssen Rentenabschläge hingenommen werden. Vorsicht bei geringfügiger Beschäftigung: hier besteht kein Anspruch auf Zusatzversorgung.
Bewährungszeiten bis 5 Jahre keine Auswirkungen	ABD Teil A, 1. § 23a(4)	Bewährungszeit ist die Zeit, nach der ein/e ArbeitnehmerIn in die nächst höhere Vergütungsgruppe kommt, wenn er/sie die geforderte Arbeit leistet. Diese Zeit muss ohne Unterbrechung zurückgelegt werden. Keine Auswirkungen: Unterbrechungen wegen EU oder SU sind bis zu 5 Jahren unschädlich. (d.h.: nach 3 Jahren EU und 2 Jahren SU läuft die Bewährungszeit wieder weiter). Die Mutterschutzfristen (6 Wochen vor und 8 nach der Geburt) zählen sogar zur Bewährungszeit dazu. Wer länger pausiert, kann Nachteile haben: Die Bewährungszeit beginnt von vorne.
Dienstbefreiungen	ABD Teil A, 1. § 52	1 Tag bei Niederkunft der Ehefrau; 1 Tag zusätzlich bei Niederkunft, wenn ein weiteres Kind unter 12 Jahren im Haushalt lebt; 1 Tag bei Taufe, wenn die Feier auf einen Arbeitstag fällt.
Teilzeit	ABD Teil A, 1. § 15 b	Möglichkeit, die Arbeit zu reduzieren, wenn ein Kind unter 18 Jahren im Haushalt lebt. Möglich für 5 Jahre – Verlängerung möglich – Vorsicht! Beihilfe!!! Nach Ablauf dieser Zeit wird er/sie jedoch wieder „Altfall“ in der Beihilfe.

Martin Binsack

Ohne Anspruch auf Vollständigkeit! Irrtum vorbehalten! Rechtsansprüche gegenüber der Redaktion können aus den Artikeln nicht abgeleitet werden.

Und die Arbeit nimmt kein Ende

Die kirchliche Arbeitszeitordnung

Mit Inkrafttreten des Arbeitszeitrechtsgesetzes zum 6.6.1994 wurde im Artikel 1 das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) geschaffen. Für die Kirchen beinhaltet es in § 7 Abs. 4 in Verbindung mit Abs. 1 und Abs. 2 sowie § 12 die Möglichkeit, von den Regelungen über die Arbeitszeit, Ruhezeit, Ausgleichszeiträume und Nachtarbeit abzuweichen. Ausdrücklich ausgenommen aus dem Geltungsbereich wurde der liturgische Bereich (§ 18 Abs. 1 Nr. 4 ArbZG).

Die Bayerische Regional-KODA hat in der Folge zum 1.5.1997 die Kirchliche Arbeitszeitordnung (KAZO) mit einer Laufzeit bis zum 30.4.1999 in Kraft gesetzt. Nach einem 2jährigen Probelauf wurde auf der 88. Vollversammlung diese Befristung aufgehoben. Nachdem die KAZO insgesamt positiv bewertet wird, wurde auf Wunsch der MitarbeiterInnen nur eine inhaltliche Änderung vorgenommen: ein von 4 auf 8 Wochen verlängerter Ausgleichszeitraum für Dienst an Feiertagen, die auf einen Werktag fallen (§8 und §13 KAZO). Diese Änderungen treten zum 1.5.1999 in Kraft.

Jugendpfleger, Bildungsreferenten...

Diese MitarbeiterInnen mit sogenannten „kirchenspezifischen“ Tätigkeiten sind in der Regel in der kirchlichen Kinder-, Erwachsenen-, Verbands-, Jugend-, und Beratungsarbeit tätig (§2a KAZO). Für sie ist es möglich, die jährliche Höchstarbeitszeit von 2002 Stunden nicht im 8-Stunden-Tag, sondern im 9- oder maximal 10-Stunden-Tag abzuleisten. Dabei sollen 60 Stunden in der Woche nicht überschritten werden. Die dabei anfallenden Reisezeiten sind keine Arbeitszeiten im Sinne des ArbZG, sondern werden nach ABD nur zur Vergütung als solche berechnet. Für MitarbeiterInnen mit Referententätigkeit heißt dies, dass nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme Arbeitszeit im Sinne des ArbZG ist.

MitarbeiterInnen, die Kurse und Seminare am Wochenende abhalten, bietet § 4 KAZO die Möglichkeit, an bis zu 10 Wochenenden im Jahr die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 10 Stunden zu verlängern. An 4 der 10 Wochenenden kann die maximale tägliche Arbeitszeit sogar auf 12 Stunden verlängert werden. In der Folge kann die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden ebenfalls an 4 Wochenenden auf 9 Stunden reduziert werden. Für die Begleitung von Zielgruppen auf längeren Fahrten, Reisen oder Freizeiten (§ 5 KAZO) kann an bis zu 60 Tagen im Jahr die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 10 Stunden ohne Zeitausgleich verlängert werden. Auch hier ist es möglich, die tägliche Ruhezeit auf bis zu 9 Stunden zu reduzieren.

Bis zu siebenmal im Monat kann gemäß § 7 KAZO die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden auf bis zu 9 Stunden verkürzt werden. Damit ist den MitarbeiterInnen die Möglichkeit gegeben, ihre Arbeitszeit besser einzuteilen ohne auf einen Mindestschutz verzichten zu müssen. Eine Anpassung der Ruhezeit bei Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft ist dabei der Dienststelle überlassen.

Ein Ausgleich für die Beschäftigung an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag ist nach § 8 KAZO innerhalb eines Zeitraumes von 8 Wochen zu gewährleisten.

Mesner, Kirchenmusiker, Gemeindereferent...

Bei diesen MitarbeiterInnen, die im „liturgischen“ Bereich tätig sind, handelt es sich vor allem um GemeindeassistentInnen und -referentInnen, PastoralassistentInnen und -referentInnen, SeelsorgshelferInnen, KirchenmusikerInnen und MesnerInnen. Für diese MitarbeiterInnen ist – sofern sie laut Arbeitsvertrag im liturgischen Bereich beschäftigt sind – gemäß § 18 Abs. 1 Nr. 4 ArbZG das Arbeitszeitgesetz nicht anzuwenden. Mit den vorliegenden Regelungen der KAZO Teil B ist gewährleistet, dass diese MitarbeiterInnen

DAS STICHWORT

Codex Iuris Canonici – Das Kirchenrecht

CIC - Codex Iuris Canonici ist die Bezeichnung für die Sammlung des weltweit gültigen kirchlichen Rechts der lateinischen katholischen Kirche. Der heute gültige Kodex wurde vom Papst 1983 in Kraft gesetzt.

Er regelt die wesentlichen Rechtsbeziehungen der „Christgläubigen“, der kirchlichen Amtsträger, der Verbände und der öffentlichen wie privaten juristischen Rechtspersonen zueinander und nach außen in den staatlichen Bereich. Dazu kommen Verfassungsgrundlagen, Sakramenten-, Straf- und Prozessrecht.

Für den arbeitsrechtlichen Bereich besteht nur eine Rahmengesetzgebung, die von jedem Bischof für seine Diözese in unterschiedlicher Weise ausgefüllt werden kann. Diözesanes Recht kann sich dabei nur im vorgegebenen Rahmen des weltkirchlichen Rechts bewegen.

Dr. Joachim Eder

erstmalig nicht mehr der völlig freien Arbeitszeitgestaltung des jeweiligen Arbeitgebers unterliegen, sondern einen Mindestschutz besitzen. Die KAZO Teil B regelt dabei nur die Tätigkeiten der genannten MitarbeiterInnen, die gemäß § 10 Abs. 1 KAZO im liturgischen Bereich mit der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Gottesdiensten und damit im Zusammenhang stehenden Gründen notwendig sind. Für alle übrigen Tätigkeiten gelten die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes, des ABD bzw. Teil A der KAZO. In der Regel wird es eine berufliche Tätigkeit ausschließlich im liturgischen Bereich nur im Teilzeitbereich geben, z. B. bei MesnerInnen und KirchenmusikerInnen.

Die dienstplanmäßige Arbeitszeit kann nach § 11 KAZO auf höchstens 6 Tage pro Woche verteilt werden. Ein freier Tag pro Woche ist somit Pflicht. Die tägliche Arbeitszeit beträgt 8 Stunden, kann jedoch

auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, sofern die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit von 8 Stunden im Jahresmittel nicht überschritten wird. An Ostern und Weihnachten – für höchstens je 3 Tage – und an bis zu 8 besonderen Gemeindefesttagen kann sie auf höchstens 12 Stunden verlängert werden, wenn hierfür ein Ausgleich innerhalb von 4 Wochen geschaffen wird.

Die ununterbrochene Ruhezeit (§ 12 KAZO) darf für diese MitarbeiterInnen bis zu achtmal im Kalenderjahr um bis zu 2 Stunden wegen dringender dienstlicher oder betrieblicher Gründe gekürzt werden. Es muss jedoch ein Ausgleich innerhalb von 4 Wochen durch die Verlängerung anderer Ruhezeiten auf 12 Stunden erfolgen. Eine Kürzung der Ruhezeit an Ostern und Weihnachten ist an 3 aufeinanderfolgenden Tagen möglich. Damit wird der liturgischen Praxis vieler Pfarreien Rechnung getragen.

An Sonn- und Feiertagen dürfen MitarbeiterInnen nur zu Tätigkeiten gemäß § 10 Abs. 1 oder aus damit in Zusammenhang stehenden Gründen herangezogen werden. Werden Arbeiten an einem auf einen Werktag fallenden gesetzlichen Feiertag oder an einem Werktag, an dem aufgrund einer besonderen kirchlichen Feiertagsregelung oder betrieblichen Regelung nicht gearbeitet wird, verrichtet, ist ein Ausgleich zu gewähren. Dies kann durch einen zusätzlichen arbeitsfreien Tag innerhalb der nächsten 8 Wochen oder einmal im Jahr für je 2 Wochenfeiertage durch einen arbeitsfreien Samstag mit dem darauffolgenden Sonntag erfolgen. Letzteres gilt auch für die MitarbeiterInnen, die an einem auf einen Sonntag fallenden gesetzlichen Feiertag arbeiten müssen.

Praktikabler Arbeitnehmerschutz

Die Bayerische Regional-KODA setzt mit der KAZO den Schutzgedanken des Arbeitszeitgesetzes für den kirchenspezifischen Bereich um, unter Berücksichtigung praktikabler Lösungen. Gerade für die MitarbeiterInnen mit liturgischen Tätigkeiten gewährt die KAZO einen bisher nicht vorhandenen Rechtsschutz. Sie entspricht mit ihren Regelungen auch dem Anliegen vieler Dienstgeber und MitarbeiterInnen im Bildungsbereich, die aufgrund ihrer Tätigkeit bisher nicht ausreichend im ArbZG berücksichtigt waren.

Eduard Frede

Auf den Punkt gebracht

KirchenmusikerIn, MesnerIn

„Was ist, wenn der 3. Oktober auf einen Sonntag fällt?“

Für Mesner und Kirchenmusiker ist der Sonntag Arbeitstag. Fällt auf einen solchen Sonntag ein Feiertag wie in diesem Jahr am 3. Oktober, haben Sie Anspruch auf einen zusätzlichen freien Tag. Entsprechendes gilt für die übrigen gesetzlichen Feiertage.

Darüberhinaus haben Sie Anspruch auf ersatzweise Arbeitsbefreiung für Dienst am Hl. Abend, an Silvester und an Mariä Himmelfahrt. Für den Karsamstag und den Samstag vor Pfingsten steht Ihnen für Arbeit ab 12 Uhr Freizeitausgleich zu (ABD Teil A, 1. § 16). Ferner kann an weiteren Tagen aufgrund betrieblicher Regelung Anspruch auf Arbeitsbefreiung bestehen.



Foto: M. Paschwitz

Diese zusätzliche Freizeit ist Ihnen jeweils innerhalb der darauffolgenden 8 Wochen zu gewähren. Ersatzweise kann Ihr Dienstgeber auch zwei derartige zusätzliche freie Tage zusammenfassen und Ihnen einmal im Jahr ein zusätzliches Wochenende frei geben (vgl. Kirchliche Arbeitszeitordnung Teil B, ABD Teil C).

BaubezirksleiterIn

„Ich bin oft 12 Stunden und länger unterwegs.“

Da Sie keine „kirchenspezifische“ Tätigkeit ausüben, greift bei Ihnen nicht die kirchliche Arbeitszeitordnung, sondern das ABD Teil A § 17. Grundsätzlich werden Ihnen pro Tag bis zu 10 Stunden einschließlich Reisezeit angerechnet.

Leisten Sie an mindestens 10 Tagen im Monat auswärts mindestens die betriebsübliche/dienstplanmäßige Arbeitszeit und



© 1998 TLC TeWi Verlag GmbH

fallen darüberhinaus mehr als 2 Stunden Reisezeit an, wird jeweils eine weitere Stunde hinzugerechnet. Maximal sind also 11 Stunden/Tag zu vergüten.

PfarrsekretärIn

„Ich bin alleinerziehend, habe 2 kleine Kinder und soll in meiner Freizeit noch zu Sitzungen und Veranstaltungen kommen.“

Das „Weisungsrecht“ erlaubt dem Arbeitgeber zu bestimmen, wann und wo Sie arbeiten. Er kann also anordnen, dass Sie z. B. zu einer Kirchenverwaltungssitzung kommen, um den Haushaltsplan vorzustellen. Dabei hat er jedoch nach „Billigkeit“ vorzugehen (§ 315 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch). Wird der Termin z. B. am Tag vorher oder gar erst am gleichen Tag mitgeteilt, ist dies in der Regel wohl offensichtlich „unbillig“. Erstens gibt es im Allgemeinen keinen sachlichen Grund für eine so späte Information, zweitens kann nicht verlangt werden, dass Sie innerhalb von Stunden einen Babysitter finden bzw. kleine Kinder

unbeaufsichtigt lassen. Sie können notfalls die Arbeit als unzumutbar verweigern.

Nehmen Sie an Veranstaltungen auf Anweisung teil, handelt es sich um Arbeitszeit. Die Zeit ist entweder durch Freizeit auszugleichen oder als Überstunden zu bezahlen. Bei Arbeit zu besonderen Zeiten stehen Ihnen darüberhinaus Zeitzuschläge zu: ab 20 Uhr 2,50 DM/Stunde, am Samstag ab 13 Uhr 1,25 DM/Stunde, am Sonntag 25 % der Stundenvergütung (ABD Teil A, 1. § 35; Definition von Nachtarbeit: § 15 Abs. 8). An Feiertagen gelten zum Teil höhere Sätze.

Für Auskünfte wenden Sie sich ggf. an die zuständige Stiftungsaufsicht.

Manfred Weidenthaler

Katholische Schulbildung will mehr

Die Lehrerkommission für kircheneigene Schulen



DienstnehmervertreterInnen der Lehrerkommission: J. Landherr, K. Jüttler, H. Hofmann, Dr. C. Spannagl, W. Dennstädt, R. Donhauser-Koci

Die Kommission zur Regelung des Arbeitsrechts der angestellten Lehrkräfte an kirchlichen Schulen hat sich konstituiert:

Vorsitzender ist

- Reinhard Donhauser-Koci (Dienstnehmerseite = DN)

Stellvertretender Vorsitzender ist

- Pater Johannes Bauer OSB (Dienstgeberseite = DG);

im Vorbereitungsausschuss sind

- Dr. Andreas Hatzung (DG),
- Ulrich Haaf (DG),
- Klaus Jüttler (DN)
- Josef Landherr (DN);

die anderen stimmberechtigten

Mitglieder sind

- Prälat Ernst Blöckl (DG),
- Abt Wolfgang Hagl OSB (DG),
- Schwester Petra Steinbüchler IBMV (DG),
- Hannelore Hoffmann (DN),
- Dr. Christian Spannagl (DN)
- Wolfgang Dennstädt (DN).

Wie eine „Tarifkommission“ wird diese Lehrerkommission über alles beraten, was das Arbeitsverhältnis der rund 4000 Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis an kirchlichen Schulen in Bayern angeht.

Nach dem Willen der Bischöfe, die die Einheitlichkeit des kirchlichen Dienstes betonen, wurde vereinbart, dass die Lehrer-

kommission, ihrem speziellen Auftrag folgend, eigenständig arbeitet und dennoch Teil der Bayer. Regional-KODA ist.

Die Lehrerkommission ist notwendig, um ein einheitliches Arbeitsvertragsrecht für Lehrkräfte zu entwickeln. Derzeit werden an kirchlichen Schulen Verträge mit unterschiedlichsten Regelungen abgeschlossen. Dabei ist zu beachten, dass Regelungen für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen wesentlich von staatlichen Regelungen abhängen und sich daher stark vom Arbeitsvertragsrecht für andere Kirchenangestellte unterscheiden.

Es soll nun möglich werden, die Arbeitsverhältnisse so auszugestalten, dass es den Lehrkräften gelingen soll, noch besser als bisher der kirchlichen Bildungsaufgabe nachzukommen. Jedem ist leicht klar, dass katholische Schulbildung etwas mehr will, als die notwendigerweise mehr pluralistische Orientierung an staatlichen Schulen bieten kann.

Die Stellung der angestellten Lehrkräfte an kirchlichen Schulen unterscheidet sich arbeitsrechtlich und vergütungsmäßig teilweise deutlich von der Stellung der verbeamteten KollegInnen an staatlichen Schulen. Die Vertreter der Lehrkräfte streben hier eine stärkere Gleichstellung an und setzen deshalb große Hoffnung auf die „Lehrerkommission in der Bayer. Regional-KODA“.

Josef Landherr

Warum eine Lehrerkommission?

Das Ziel

Vereinheitlichung des Arbeitsvertragsrechts für LehrerInnen als Angestellte an kirchlichen Schulen.

Der Weg

1998 hat sich die Lehrerkommission konstituiert. Sie ist eine Kommission in der Bayerischen Regional-KODA und soll maximal zwei Amtsperioden (10 Jahre) bestehen. Für diese Zeit hat sie die Aufgabe, einheitliche arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für alle kirchlichen Schulen in Bayern zu entwickeln.

Die DienstnehmervertreterInnen in der Kommission werden von ca. 4000 Lehrkräften gewählt, die DienstgebervertreterInnen von der Freisinger Bischofskonferenz berufen.

Darüberhinaus sind der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende der KODA Mitglieder der Lehrerkommission ohne Stimmrecht.

Umgekehrt sind der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende der Lehrerkommission stimmberechtigte Mitglieder der KODA.

Die Redaktion



nach R. Alf

Der Konflikt um die Einmalzahlung

Automatische Auszahlung umstritten



Ringens um Konsens - Wolfgang Rückl (Stellv. Vorsitzender - Dienstgeberseite) und Dr. Joachim Eder (Vorsitzender - Dienstnehmerseite) Foto: J. Hoppe

Die Übernahme der Tarifabschlüsse des Öffentlichen Dienstes stand im Mittelpunkt der 89. Vollversammlung. Vergütungserhöhungen bedürfen im Bereich der Bayer. Regional-KODA keines eigenen Beschlusses. Alle Änderungen in den Tarifverträgen des Öffentlichen Dienstes, die Grundvergütung, Ortszuschlag, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld und die allgemeine Zulage betreffen, gelten automatisch auch für die kirchlichen Beschäftigten.

Der Streitpunkt

Der Streit entzündete sich daran, ob die diesjährig vereinbarte Einmalzahlung Teil dieser „Vergütungsautomatik“ ist. Die Tarifparteien des Öffentlichen Dienstes hatten 3,1 % Erhöhung der Bezüge ab April und für die Monate Januar bis März eine Einmalzahlung von 300,- DM vereinbart.

Die DienstnehmervertreterInnen erwarteten, dass beide Vergütungsbestandteile **automatisch** und **ohne zusätzlichen KODA-Beschluss** auch den kirchlichen Beschäftigten ausbezahlt würde.

Dass die lineare Erhöhung von 3,1 % „automatisch“ auszuzahlen ist, wurde von der Dienstgeberseite nicht bestritten. Auf die Einmalzahlung hätten die MitarbeiterInnen jedoch **keinen automatischen Anspruch**. Bevor die 300,- DM ausgezahlt werden könnten, müsse ein entsprechender KODA-Beschluss erfolgen.

„Automatische“ Auszahlung unverzichtbar

Die VertreterInnen der MitarbeiterInnen beriefen sich auf die „Vergütungsautomatik“ des ABD. Die „Vergütungs-

automatik“ wurde 1995 bei der Trennung vom BAT (dem Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes) den MitarbeiterInnen zugesichert. Es sei damals – so die DienstnehmervertreterInnen – „politischer Wille“ beider Seiten gewesen, dass „alles was unter das Stichwort ‘Vergütung und Vergütungstarifvertrag’ falle“, von der „Automatik“ erfasst werde.

Diese Sicherheit sei für die MitarbeiterInnen erforderlich, da sie nicht die Möglichkeit hätten, Vergütungserhöhungen – z. B. durch Streiks – zu erkämpfen. Eine umfassende Automatik sei daher von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigten. Dies gelte auch im Hinblick auf mögliche andere künftige Lohn- und Vergütungsformen, die ebenfalls von der „Vergütungsautomatik“ erfasst werden müssten.

Kein Blankoschein für Tarifabschlüsse

Die Dienstgebervertreter beriefen sich auf den Wortlaut des ABD, welcher ihrer Auffassung nach eine automatische Übernahme von Einmalzahlungen nicht vorsehe (Teil A, § 26 und Teil B, § 22). Alles was über den Wortlaut hinausgehe, könne nur „von Fall zu Fall“ behandelt werden, da sich die Dienstgeber nicht pauschal an unvorhersehbare Regelungen der Tarifpartner des Öffentlichen Dienstes binden könnten.

Es sei von Anfang an Sinn der entsprechenden ABD-Paragrafen gewesen, die „Vergütungsautomatik“ auf die Hauptteile der Vergütung zu begrenzen. Die Dienstgebervertreter erklärten allerdings ihre Bereitschaft, die 300,- DM auszuzahlen, aber nicht „automatisch“, sondern erst nach einem entsprechenden KODA-Beschluss.

Interner Dienstgeberbeschluss

Die Mitarbeiterseite erklärte, dies sei für sie inakzeptabel und stelle einen Vertrauensbruch dar, wodurch die „Geschäftsgrundlage für die Arbeit in der Bayerischen Regional-KODA“ verlassen würde.

Dennoch beantragte die Dienstgeberseite Abstimmung über ihren Antrag, der auch die Übernahme der Einmalzahlungen umfasste. Die VertreterInnen der Mitarbeiterseite verließen daraufhin die Sitzung, da sie nicht bereit waren, über Angelegenheiten abzustimmen, die ihrer Auffassung nach automatisch gelten.

Anschließend verständigten sich die Dienstgebervertreter nach kurzer Beratung darauf, die Einmalzahlung notfalls ohne KODA-Beschluss auszuzahlen.

Diese interne Entscheidung der Dienstgebervertreter wurde in einer von beiden Seiten akzeptierten Erklärung festgehalten. Die VertreterInnen der DienstnehmerInnen waren bereit, die KODA-Vollversammlung fortzusetzen, da feststand, dass die Dienstgeber die Einmalzahlung auch ohne gültigen KODA-Beschluss gewähren würden.

Lösung in Aussicht?

Die Auszahlung des Geldes war somit sichergestellt und ist inzwischen erfolgt. Da die unterschiedlichen Auffassungen jedoch weiterbestehen, wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, die das „Rechtsverständnis des § 26“ klären soll.

Die Dienstgebervertreter haben auf der 90. Vollversammlung am 19./20. Juli signalisiert, dass Sie bereit sind, zumindest bestimmte Formen von Einmalzahlungen „automatisch“ zu gewähren. Die Arbeitsgruppe wird in der Sache weiter beraten.

Die Redaktion

Neues zur Altersteilzeit

KODA-Beschluss macht sie noch attraktiver

Schwachpunkte in den Altersteilzeitregelungen offenbarten die ersten praktischen Erfahrungen. Die Tarifpartner des Öffentlichen Dienstes haben diese Probleme durch entsprechende tarifliche Änderungen beseitigt. Die Bayerische Regional-KODA hat auf ihrer 89. Vollversammlung diese Tarifverträge für den kirchlichen Dienst übernommen.

Flexiblere Altersgrenze für Frauen

In der gesetzlichen Rentenversicherung wird Altersrente für Frauen schon ab 60 Jahren gewährt (abhängig vom Geburtsjahrgang), die Versorgungsrente der Zusatzversorgung können Frauen aber erst mit 63 Jahren beanspruchen. Durch einen Änderungstarifvertrag zur Altersteilzeit, der von der Bayer. Regional-KODA übernommen wurde, können Frauen nunmehr Altersteilzeitarbeit bis zum 63. Lebensjahr ausüben. Bisher musste der Altersteilzeitvertrag spätestens dann beendet werden, wenn die Beschäftigte gesetzliche Altersrente ohne Rentenabschläge beanspruchen konnte.

Verbesserungen bei längerer Erkrankung

Altersteilzeitbeschäftigte erhalten jetzt generell volle Bezüge bis zur 26. Woche ihrer Erkrankung. Dies gilt auch, wenn die Lohnfortzahlung bereits ausgelaufen ist und nur noch Anspruch auf Krankengeld und Krankengeldzuschuss besteht. (In diesem Fall werden die drei letzten Kalendermonate als Berechnungsgrundlage für den Aufstockungsbetrag herangezogen.)

Wird die Altersteilzeit im „Blockmodell“ (während der einen Hälfte der Laufzeit wird voll gearbeitet, in der anderen gar nicht) geleistet, kann sich die „Arbeitsphase“ bei langer Erkrankung verlängern.

Um Anspruch auf „Rente nach Altersteilzeit“ zu haben, müssen mindestens 24 Monate Altersteilzeitarbeit ausgeübt werden. Erreicht der Arbeitnehmer aufgrund längerer Arbeitsunfähigkeit diese Mindestzeit nicht, hat er nun Anspruch auf eine

Verlängerung seines Altersteilzeitvertrages um die Mindestlaufzeit erreichen zu können. (Ein solcher Fall kann nur nach Ablauf der Krankenbezüge eintreten.)

Verbesserungen beim Weihnachtsgeld

Bislang waren Altersteilzeitbeschäftigte beim Übergang in die Rente hinsichtlich der Zuwendung („Weihnachtsgeld“) benachteiligt. Diese Schlechterstellung im Vergleich zu anderen Ruheständlern wurde durch den von der KODA übernommenen „8. Änderungstarifvertrag zu den Zuwendungstarifverträgen“ beseitigt.

Konkret heißt das, eine Rückzahlung von „Weihnachtsgeld“ wegen Ausscheiden aus dem Dienst gibt es nicht mehr, darüberhinaus erhält der ausscheidende Altersteilzeitbeschäftigte anteilmäßig „Weihnachtsgeld“ für das laufende Jahr. (Endet sein Arbeitsverhältnis z. B. zum 31.3., bekommt er 3/12 der Zuwendung für das laufende Jahr.)

Rente und Zusatzrente sicher

Viele Beschäftigte befürchten Nachteile bei ihrer Altersversorgung, wenn sie Altersteilzeit in Anspruch nehmen. Bei der gesetzlichen Rentenversicherung und der Zusatzversorgung wird die Altersteilzeit so angerechnet, als wären der/die MitarbeiterIn in dieser Zeit mit 90 % Beschäftigungsumfang tätig. Die Auswirkungen auf die Altersbezüge sind also in aller Regel sehr gering. Abschläge bei der Altersversorgung gibt es allerdings, wenn der Beschäftigte nach der Altersteilzeit eine „vorgezogene Altersrente“ beansprucht. Pro Monat, für den vor Erreichen des regulären Rentenalters „vorgezogene Rente“ beansprucht wird, werden die Altersbezüge um bis zu 0,3 % gekürzt. Auskünfte über die Auswirkungen auf die Altersversorgung geben die Zusatzversorgungskassen.

Ein „KODA Kompass Extrablatt“ mit ausführlichen Informationen zur Altersteilzeit inklusive einem Musterantrag erhalten Sie bei unserer Geschäftsstelle.

Manfred Weidenthaler



aus: Images

T. Pfäßmann

Impressum

KODA Kompass

Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite

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

Herausgeber- und Autorenanschrift

Bayerische Regional-KODA
Alte Gasse 14, 86152 Augsburg
Tel.: 0821/15 37 92 Fax: 0821/15 37 93

Redaktionsanschrift

c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
Tel.: 0 80 34/40 84 Fax: 0 80 34/44 74
e-mail: KODA-Kompass@gmx.de

Redaktion

Johannes Hoppe, Sandra Sperrer,
Susanne Steiner-Püschel, Manfred Weidenthaler, Vertreter der Dienstgeberseite: Wolfgang Rückl

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

Druck und Auflage

Druckerei Fuchs, Berching, 27700 Exempl.

Bezug

KODA Kompass ist kostenlos und erscheint bei Bedarf. Die Verteilung erfolgt über die Ordinariate und Einrichtungen. Einzelne Exemplare können bei der Bayer. Reg.-KODA angefordert werden. Einem Teil dieser Ausgabe liegen Informationen zur kirchlichen Beihilfe bei.

Vervielfältigung und Weitergabe an kirchliche MitarbeiterInnen ist gestattet und erwünscht. Der 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.