

### Aus für Kinderkomponente

Schiedsverfahren gescheitert,  
KODA-Mitarbeitervertreter fordern weiterhin soziale Ausgestaltung des ABD

Nach fast 3 Jahren Verhandeln sind die KODA-MitarbeitervertreterInnen mit ihrem Antrag auf Beibehaltung finanzieller Familienförderung wohl endgültig gescheitert. Durch die Tarifreform des öffentlichen Dienstes war der Kinderzuschlag in Höhe von ca. 90 Euro pro Kind weggefallen. Lediglich Altfälle erhalten das Geld als Besitzstand weitergezahlt.

Die kirchlichen Arbeitgeber lehnten die Beibehaltung finanzieller Familienförderung bereits im Februar mehrheitlich ab. Dies obwohl die geforderte kirchliche Kinderkomponente kostenneutral gewesen wäre. Die Mitarbeiterseite hatte anschließend ein Vermittlungsverfahren unter Vorsitz eines neutralen Richters eingeleitet. Doch auch der unter Vorsitz von Dr. Heribert Staudacher erarbeitete Vermittlungsvorschlag wurde im Juli von der Arbeitgeberseite abgelehnt.

Arbeitgeber bieten „kleine Lösung“

Alternativ hatten die ArbeitgebervertreterInnen eine „kleine Lösung“ angeboten. Eine verringerte Kinderkomponente, aber nur befristet bis 2011 und nur für



*Trotzdem: Die Mitarbeiterseite hält an ihrem „Ja zur Familie“ fest und fordert weiterhin ein soziales und familienfreundliches Tarifrecht.*

*Foto: Jeanne / pixelio*

Kinder, die nach dem 31. Dezember 2005 geboren wurden. Diese Kinderkomponente sollte allerdings auch während Elternzeit gezahlt werden. Finanziert werden wäre

diese Kinderkomponente über den „Leistungstopf“ durch alle Beschäftigten.

Der Arbeitgebervorschlag hätte unter anderem dazu geführt, dass es zum Beispiel für ein 2005 geborenes Kind gar nichts gegeben hätte, wenn die Mutter oder der Vater zu dieser Zeit noch nicht im Kirchendienst war. „Nicht akzeptabel“, so Dr. Joachim Eder, Sprecher der Mitarbeiterseite, „wenn alle Beschäftigten mitfinanzieren sollen, dann muss auch für alle Kinder Geld fließen.“

„Es geht um die Glaubwürdigkeit der Kirche“

„Für uns geht es um die Glaubwürdigkeit der Kirche. Die Bischöfe können

● Fortsetzung auf Seite 2

### Themen

● **Neue Erklärung der Bischöfe zum ABD**

Vergleichbarkeit mit öffentlichem Dienst bleibt

● **Wichtige Fristen**

Termine rund um's Arbeitsleben auf einen Blick

● **Strukturausgleich**  
Auszahlung verzögert

● **Besitzstand Kinder**  
Verlust bei Kindergeldunterbrechung

● **Geringwertige Tätigkeit nach Krankheit**

● **Kinderkrankengeld:** Entscheidend ist die Mitversicherung

● **Stichwort:** Weiterbildung



*Hoffnungsschimmer. Nach dem Scheitern der Verhandlungen rief die Mitarbeiterseite im Juli einstimmig die Schiedsstelle an.*

*Foto: G. Kölbl*



## Wir meinen, was wir sagen

Liebe Leserin,  
lieber Leser,

erstaunliche Rückmeldungen erhielt ich nach Erscheinen des letzten KODA Kompass. In einem Artikel zur neuen Pflegeergänzungsversicherung hatten wir darauf hingewiesen, dass man im Internet bequem verschiedene Angebote vergleichen kann. Einige KollegInnen verstanden den Hinweis so, dass wir den LeserInnen versteckt mitteilen wollten, dass die Pflegeergänzungsversicherung in Wirklichkeit ganz schlecht sei und sie sich woanders versichern sollten. Das ist Unfug.

Gerade ein gutes Angebot braucht den Vergleich nicht zu scheuen. Zudem ist der KODA Kompass nicht die Stiftung Warentest. Wir stellen Vorsorgemöglichkeiten rund um Ihr Arbeitsverhältnis vor, vergeben aber weder Testnoten noch Empfehlungen und schon gar keine geheimen.

Das gilt auch für unsere arbeitsrechtlichen Beiträge. Im KODA Kompass erfahren Sie, worauf Sie Anspruch haben, welche Regelungen für Ihr Arbeitsverhältnis gelten. Sie entscheiden, was Sie aus diesem Wissen machen. Bei Besuchen in den Einrichtungen bin ich dann manchmal überrascht, was KollegInnen und Vorgesetzte aus unserem Tarifrecht so alles machen. Ob selbstgestrickte Urlaubsregelungen oder je nach Beschäftigungsumfang anteilig arbeitsfreie Feiertage – der Kreativität scheinen kaum Grenzen gesetzt. Das mag okay sein, solange es im Einvernehmen aller (!) Beteiligten passiert und wenn es unter dem Strich stimmt, also niemand (!) über den Tisch gezogen wird. Und wenn es nicht okay ist, dann ist exakt nach Tarifvorgehen. Dieses Tarifrecht transparent und verständlich darzustellen bemühen wir uns im KODA Kompass nach Kräften. Und zwar gerade heraus und ohne versteckte Botschaften, denn wir meinen, was wir sagen.

Es grüßt Sie im Namen des  
KODA Kompass-Teams

*Manfred Weidenthaler*  
Manfred Weidenthaler

● Fortsetzung von Seite 1

nicht Unterstützung und Gerechtigkeit für Familien fordern und im eigenen Bereich lässt man die finanzielle Kinderkomponente einfach wegfallen.“ Die MitarbeitervertreterInnen griffen daher zum letzten Mittel, das die KODA-Ordnung in ausweglosen Situationen vorsieht, und beantragten ein Schiedsverfahren. In einem Schiedsverfahren kann notfalls eine Regelung erzwungen werden, sogar gegen den Willen einer Seite. Voraussetzung ist, dass die Antragsteller nachweisen können, dass ein „unabweisbares Regelungsbedürfnis“ besteht.

Am 12. September prüfte die Schiedsstelle unter Vorsitz von Prof. em. Dr. Wilhelm Dütz die Frage des unabweisbaren Regelungsbedürfnisses. Dabei wurde juristisches Neuland betreten, da noch nie zuvor ein Schiedsverfahren stattgefunden hatte. Nach dreieinhalb Stunden Verhandlung kam es zur Abstimmung. Der Antrag der Mitarbeiterseite fand nicht die Mehrheit. Nach mehrheitlicher Auffassung der Schiedsstelle besteht bei der Frage der finanziellen Förderung von Kindern kein „unabweisbares Regelungsbedürfnis.“

Die KODA-Mitarbeiterseite kann gegen den Schiedsspruch im Wege des vorläufigen Rechtsschutzes noch das Kirchliche Arbeitsgericht anrufen. Die Mitarbeiterseite prüft derzeit, ob dabei überhaupt irgendeine Aussicht auf Erfolg besteht.

### „Ein dunkler Tag für den kirchlichen Dienst“

„Kirchlicher Dienst war in der Vergangenheit immer mehr als irgendein Job.“ resümierte Dr. Eder für die Mitarbeiterseite. „Von kirchlichen Mitarbeitern wurde und wird noch immer besondere Treue und Loyalität erwartet. Zum ‚Treue- und Fürsorgeprinzip‘ gehört aber auch die Fürsorge und die soziale Verantwortung. Die von uns als Blockadepolitik empfundene Haltung der kirchlichen Arbeitgeber ist nicht nachvollziehbar. Der von manchen Arbeitgebervertretern vielleicht gewünschte moderne, privatwirtschaftliche, leistungsorientierte kirchliche Dienst ist eine Illusion. Kirche kann nicht wie ein Industriebetrieb geführt werden – ein dunkler Tag für den kirchlichen Dienst.“

## Enemenemuh ...



Karikatur: Robert Maier

... und raus bist du!!!

Dr. Stefan Korta, Sprecher der Arbeitgebervertreter, erklärte: „Uns wäre es ein Anliegen gewesen, gemeinsam mit der Mitarbeiterseite ein Konzept zu erarbeiten, wie wir die Familienfreundlichkeit des kirchlichen Dienstes weiterentwickeln können. Dass dabei auch finanzielle Elemente eine Rolle spielen können, ist von Dienstgeberseite nicht in Abrede gestellt worden. Wir wollen aber auch andere Aspekte – wie zum Beispiel die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – berücksichtigt wissen. Deshalb haben wir eine auf die Dauer eines solchen Beratungsprozesses befristete finanzielle Kinderzulage angeboten. Was danach kommt, sollte einer Entscheidung im Rahmen eines umfassenden Familien-



**Kontroverse Rechtsauffassungen.** Am 12. September 2007 trat erstmals die Schiedsstelle der KODA zusammen. V. l. Protokollant KODA-Geschäftsführer Eduard Frede; die Vertreter der Mitarbeiter Hans Reich und Manfred Weidenthaler, der Vorsitzende Prof. em. Dr. Wilhelm Dütz; die Vertreter der Arbeitgeber Dr. Josef Meier (im Vordergrund) und Reiner Sroka.

Foto: G. Kölbl

konzeptes vorbehalten bleiben. Dass die Mitarbeiterseite nicht bereit war, sich hier mit uns auf den Weg zu machen, bedauert die Dienstgeberseite sehr.“ Soweit die Stellungnahme der Arbeitgeberseite.

Eder entgegnete: „Wir hätten für vage Andeutungen auf eine echte Familienkomponente für alle Kinder verzichten sollen. Das ist nicht annehmbar.“ Familienfreundlichkeit sei für jedes kirchliche Tarifrecht absolut notwendig. Die Mitarbeiterseite würde bereits seit sehr langer Zeit auf die konkreten familienpolitischen Vorstellungen der Arbeitgebervertreter warten.

*Manfred Weidenthaler*

## Strukturausgleich – offene Fragen

Seit Oktober sollten im kirchlichen Bereich Strukturausgleiche an Beschäftigte gezahlt werden, die durch die Tarifreform finanziell schlechter gestellt wurden. Voraussichtlich bis Dezember wird es dauern bis tatsächlich alle Berechtigten ihr Geld bekommen, für die Vormonate wird nachgezahlt.

Ursache der Verzögerungen ist der öffentliche Dienst. 2 Jahre hatten die Tarifparteien des öffentlichen Dienstes Zeit darüber nachzudenken, wie die von ihnen geschaffenen Strukturausgleichsre-

gelungen zu interpretieren sind. Im August dieses Jahres war es dann soweit, der kommunale Arbeitgeberverband und das Bundesinnenministerium gaben Erläuterungen zu den Regelungen heraus.

Diese Erläuterungen werfen allerdings für den kirchlichen Bereich neue Fragen und Probleme auf, an deren Lösung die KODA gerade arbeitet. In der nächsten Ausgabe des KODA Kompass werden wir ausführlich über den Strukturausgleich berichten. *Manfred Weidenthaler*

### Ihre KODA-VertreterInnen

*Vertreter der Lehrerkommission*  
Reinhard Donhauser-Koci 085 45/701

*Geschäftsstelle*  
08 21/15 37 92

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

*Diözese Würzburg*  
Jürgen Herberich 09 31/20 15 35 16  
Beate Reisert 06 021/39 21 05

*Diözese Eichstätt*  
Markus Schweizer 08 42/5 02 87  
Renate Ziller 08 42/5 02 48

*Diözese Regensburg*  
Stephan Merkes 08 731/39 45 88  
Michael Wenninger 08 731/9 16 23

*Diözese Augsburg*  
Karin Jörg 08 21/41 85 05  
Klaus Probst 09 075/60 35  
Johannes Reich 08 341/9 08 54 81

*Diözese Passau*  
Dr. Joachim Eder 08 507/92 26 03  
Elisabeth Weinzierl 08 518/79 79

*Erzdiözese München und Freising*  
Franz Aigner 08 9/55 25 16 90  
Martin Binsack 08 9/1 40 93 51  
Erich Sczepanski 08 9/21 37 20 60  
Manfred Weidenthaler 08 034/40 84



Foto: Stephanie Bröge / pixello

## Wahljahr 2008

2008 endet die Amtszeit der KODA. Die Neuwahl der KODA-MitarbeitervertreterInnen findet im April statt. Infos rund um die Wahl(vorbereitung) finden Sie auf unserer Homepage.

Wer sich nicht sicher ist, ob sein Arbeitgeber ihn für das Wählerverzeichnis gemeldet hat, sollte beim Wahlvorstand nachfragen. Die Telefonnummern und Email-Adressen sind unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de) (Rubrik KODA-Wahl) zu finden.

### Neue AGSV-Adresse

Die aktuelle Internetadresse der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen „AGSV“ lautet:  
[www.agsv.bayern.de](http://www.agsv.bayern.de)

## DAS STICHWORT

### Weiterbildung

„Weiterbildung“ ist ein Teilaspekt einer Qualifizierungsmaßnahme und wird in § 5 Abs. 3 Buchst. b ABD Teil A, 1. zusammen mit der Fortbildung als „Erwerb zusätzlicher Qualifikationen“ definiert. In einigen Diözesen gibt es eigene Begriffsbestimmungen in Abgrenzung zur Fortbildung. So wird Weiterbildung in der Diözese Passau definiert als „das Erlernen theoretischer und praktischer Kenntnisse in einem vom bereits erlernten Beruf abweichenden Fachgebiet, die durch einen qualifizierten Abschluss einen neuen Beruf beziehungsweise vom bisherigen Berufsbild abweichendes Berufsbild ermöglichen oder nur zur privaten Bildungserweiterung führen.“

Im neuen ABD besteht für Qualifizierungsmaßnahmen generell ein Anspruch auf 3 Tage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts (§ 5 a ABD Teil A, 1.). Die Tage können auch für Weiterbildungsmaßnahmen verwendet werden. Erkennt



**Lebenslanges Lernen.** Auch für Weiterbildungen besteht Anspruch auf Arbeitsbefreiung. *Foto: bilderbox*

der Arbeitgeber ein dienstliches Interesse an dieser Weiterbildungsmaßnahme an, besteht nach § 5 a Abs. 3 sogar Anspruch auf hälftige Erstattung aller anfallenden Kosten.

Soweit die Maßnahme zwar als Weiterbildung anerkannt ist, aufgrund des fehlenden dienstlichen Interesses aber keine hälftige Kostenübernahme gegeben ist, gilt für die Erstattung von Auslagen § 39 Abs. 2 Buchst. c ABD Teil A, 1., wonach für Auslagen die in der jeweiligen Diözese geltenden Bestimmungen Anwendung finden.

Der neue Oberbegriff „Qualifizierung“ in § 5 beinhaltet verschiedene Aspekte, einer davon ist „Weiterbildung“. Durch die Zusammenfassung unter dem Begriff „Qualifizierung“ besteht seit der Tarifreform ein Anspruch des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin auf Gleichbehandlung der Weiterbildung mit der Fortbildung. Damit wird – durch die Übernahme einer Regelung des öffentlichen Bereichs – endlich der Grundforderung von Art. 9 Grundordnung des kirchlichen Dienstes „Anspruch auf berufliche Fort- und Weiterbildung“ besser entsprochen. *Dr. Joachim Eder*

# Neue Erklärung der Bischöfe zum kirchlichen Arbeitsvertragsrecht

## Vergleichbarkeit mit dem öffentlichen Dienst bleibt Maßstab für das ABD

Seit September 2007 ist der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes in der kommunalen Fassung Grundlage und Bezugspunkt des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts ABD. Die früheren „Übernahmebeschlüsse“ und vor allem die Erklärung der Freisinger Bischofskonferenz von 1995 sind damit überholt. In einer neuen Erklärung befürworten die Bischöfe die weitere Ausgestaltung des ABD auf der Grundlage des Tarifrechts der Kommunen.

### 1995 fiel der Startschuss

Der erste große Umbruch im bayerischen kirchlichen Arbeitsvertragsrecht stand bereits 1995 an: Der Umstieg von der BAT-Automatik mit zusätzlichen kirchlichen Eigenregelungen hin zu einem eigenständigen kirchlichen Arbeitsvertragsrecht in Bayern, dem ABD. Eine Entscheidung, die gemäß der KODA-Ordnung zwar eindeutig in die Kompetenz der Bayerischen Regional-KODA fiel, aber aufgrund der damit verbundenen wesentlichen strukturellen Veränderungen in Absprache mit den bayerischen Bischöfen getroffen werden sollte. Im Dezember 1994 erfolgte in der KODA die grundsätzliche Einigung über dieses neue Arbeitsvertragsrecht. Vor der endgültigen Beschlussfassung wurde die Freisinger Bischofskonferenz um eine Erklärung gebeten, die das Einverständnis der bayerischen Bischöfe auch nach außen dokumentieren sollte. Am 22. März 1995 gab die Freisinger Bischofskonferenz den Auftrag an die Bayerische Regional-KODA, „ein einheitliches, regionales und eigenständiges kirchliches Arbeitsvertragsrecht für den Bereich der bayerischen (Erz-)Diözesen zu schaffen“. Auf dieser Grundlage erfolgte die Umstellung auf ein kircheneigenes Arbeitsvertragsrecht zum 1. Mai 1995.

Der damalige Beschluss der Freisinger Bischofskonferenz wurde im Weiteren zu-

meist als „Grundlagenbeschluss“ bezeichnet, obwohl sich diese Formulierung in keinem Promulgationsorgan (= Amtsblatt, in dem die offizielle Veröffentlichung und Inkraftsetzung erfolgt) findet. Der Begriff wurde als Überschrift in den ABD-Ausgaben ab 1996 verwendet, die allerdings nur Rechtssammlungen darstellen. Der Beschluss selbst war nicht Bestandteil des ABD, sondern stand dem ABD voran. Er war als Handlungsauftrag an die Bayerische Regional-KODA formuliert, aus der jedoch durch eine/n einzelne/n



MitarbeiterIn kein subjektives Recht auf entsprechende Ausgestaltung des ABD abgeleitet werden kann.

Die konkrete Umstellung vom BAT auf das ABD unter Beibehaltung der Struktur, der kirchengemäßen Übernahme der Änderungstarifverträge und einer Vergütungsautomatik erfolgte dann in mehreren grundlegenden Beschlüssen der KODA. Diese „Übernahmebeschlüsse“ wurden als Bestandteil des ABD allen Teilen des

ABD vorangestellt und erhielten damit für alle MitarbeiterInnen (Angestellte, ArbeiterInnen, Azubis etc.) Geltung.

### Die große Reform 2005

Auch die große Tarifreform zum 1. Oktober 2005 wurde im Wege von „Übernahmebeschlüssen“ in das ABD-System integriert. Die bislang bestehende Teilung in Beschäftigte, die nach dem Bund-Land-Tarif bezahlt wurden, und dem pädagogischen Personal im Kindertagesstättenbereich, das nach dem VKA-Tarif (= Verband kommunaler Arbeitgeber) vergütet wurde, wurde durch die Tarifreform 2005 nicht angetastet.

Mit der Systemumstellung der Länder auf den TV-L (= Tarifvertrag Länder; die Ländervariante des TVöD) zum 1. November 2006 stand eine Entscheidung der KODA für einen „Referenztarifvertrag“ an. Laut „Grundlagenbeschluss“ waren bislang die Regelungen für „die Angestellten/Arbeiter des Öffentlichen Dienstes des Freistaats Bayern“ Grundlage für die Beschlüsse in der KODA.

### Kurswechsel Richtung Kommunen

Durch die 2005 erfolgte Übernahme des TVöD in der Fassung Bund und VKA – getrennt nach den Beschäftigten im und außerhalb des Kindertagesstättenbereiches – war bereits eine gewisse Vorentscheidung gefallen. Eine zweite Übernahme, jetzt des TV-L, hätte erhebliche Probleme nach sich gezogen. Besoldungstechnische Probleme, Rücküberleitung beziehungsweise Neuüberleitung, Verunsicherung bei den MitarbeiterInnen: dies und mehr war zu erwarten. Ausschlaggebend für die Entscheidung zu Gunsten des TVöD-Fassung VKA, war aber, dass – mit Ausnahme der

## Impressum

KODA Kompass  
Organ der Bayerischen  
Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der  
Arbeitgeberseite.

Rechtskräftig sind ausschließlich die An-  
gaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der  
Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

## Herausgeber- und Autorenanschrift

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

## Redaktionsanschrift

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

## Redaktion

Franz Aigner, Jürgen Herberich, Johannes  
Hoppe, Markus Schweizer, Dr. Christian

Spannagl, Manfred Weidenthaler, Vertreter  
der Arbeitgeberseite: Dr. Josef Meier

## Redaktionsleitung und Layout

Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.)

**KODA Kompass Fotos:** Johannes Hoppe  
**Abo-Verwaltung, Druck und Auflage**  
Druckerei Fuchs, Gutenbergstr. 1,  
92334 Berching, Tel.: 0 84 62/9 40 60,  
Fax: 0 84 62/94 06 20; Auflage: 39.000

**MitarbeiterInnen, die den KODA Kompass kostenfrei im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses zugesandt erhalten, melden Adressänderungen nur ihrem Arbeitgeber.**

Schulen in kirchlicher Trägerschaft – die Stellen- und Einrichtungsstruktur in den bayerischen Diözesen eher mit dem kommunalen Bereich vergleichbar ist und dass damit endlich ein einheitliches Entgeltsystem erreicht wurde. Die Regelungen zur Zusatzversorgung hatten sich bereits zuvor nach dem VKA-System gerichtet.

Der Bayerischen Regional-KODA war klar, dass mit einer Ausrichtung auf das VKA-System die seit 1995 eingeschlagene Linie verändert wurde. Der Wechsel zum VKA-System entsprach auch nicht mehr voll dem „Grundlagenbeschluss“ der Freisinger Bischofskonferenz von 1995.

### Neue Erklärung der Freisinger Bischofskonferenz nötig

Um die bestehende Engführung der Erklärung von 1995 aufzuheben, fasste die Vollversammlung einen Empfehlungsbeschluss für eine neue „Erklärung der Freisinger Bischofskonferenz“, mit der die weitere Ausgestaltung des ABD als einheitliches, regionales und eigenständiges kirchliches Arbeitsvertragsrecht auf Grundlage des TVöD - Fassung VKA für die Beschäftigten der Arbeitgeber, die Mitglieder des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Bayern sind, befürwortet wird. Gleichzeitig können auch Bestandteile weiterer Tarifverträge für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes im Freistaat Bayern Inhalt des ABD werden. Für die Sonderregelungen für Lehrkräfte in kirch-

licher Trägerschaft wird jedoch weiterhin eine Orientierung an den für Lehrkräfte geltenden Regelungen im Freistaat Bayern genannt.

Die von der Bayer. Regional-KODA empfohlene Erklärung wurde von der Freisinger Bischofskonferenz im März 2007 beschlossen. Auch dieser Beschluss ist nicht Bestandteil des kirchlichen Arbeitsvertragsrechtes ABD, sondern hat den Charakter einer „Erklärung“.

### Präambel als Selbstverpflichtung der KODA

Das über 10 Jahre gewachsene eigenständige kirchliche Arbeitsvertragsrecht ABD lag damit – einschließlich der eingearbeiteten TVöD-Regelungen – Mitte 2007 in neuer Form vor. Die Bayerische Regional-KODA stellte fest, dass die Zeit der „Übernahme“ mit der Neugestaltung des ABD abgeschlossen ist und deshalb die neue Präambel an die Stelle der bisherigen Übernahmebeschlüsse tritt. Die Präambel soll deutlich machen, dass eine enge Anbindung an das System des öffentlichen Dienstes im Freistaat Bayern Ziel der KODA war und ist, soweit nicht kirchenspezifische Gründe dem entgegenstehen.

Es geht nicht mehr um die Übernahme von Regelungen für die Beschäftigten des Freistaats Bayern, sondern um eine enge Anbindung an das System des öffentlichen Dienstes in Bayern, das durch die VKA-Struktur im kirchlichen Bereich besser abgebildet wird.

Die Präambel ist als Selbstbindung der KODA zu verstehen, umfasst gleichsam als „Testament“ nur den Verweis auf die früheren Übernahmebeschlüsse, nennt aber dann vor allem die zukünftigen Grundlagen. Die zukünftige Orientierung erfolgt am TVöD - Fassung VKA, aber auch an weiteren Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes im Freistaat Bayern. Für die Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft erfolgt eine Orientierung an den für die Lehrkräfte des Freistaats Bayern geltenden Regelungen. Alle diese Vorgaben stehen unter dem Vorbehalt, dass kirchenspezifische Gründe dem nicht entgegenstehen.

### Tarifniveau auf Dauer gesichert

Mit der Erklärung der Freisinger Bischofskonferenz und der Präambel zum ABD ist die Verwirklichung eines „einheitlichen, regionalen und kirchlichen Arbeitsvertragsrecht in den bayerischen (Erz-)Diözesen“ ein großes Stück verangekommen. Die tarifliche Spaltung zwischen Kindertagesstätten und sonstigen Einrichtungen ist überwunden.

Das neue ABD vereint eine eigenständige kirchliche Ausrichtung – die sich in Zukunft durch kirchenspezifische Regelungen ausweisen muss – mit ausreichenden Sicherheiten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ein den Kommunen vergleichbares Tarifniveau auf Dauer garantieren.

*Dr. Joachim Eder*



## Erklärung zum ABD

Beschluss der Freisinger Bischofskonferenz vom 14./15. März 2007

I. Die bayerischen Bischöfe beauftragen die Bayerische Regional-KODA gemäß Art. 7 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse mit der weiteren Gestaltung des auf der Grundlage der Tarifverträge des Öffentlichen Dienstes im Freistaat Bayern stehenden Arbeitsvertragsrechts der bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD) als einheitliches, regionales und eigenständiges kirchliches Arbeitsvertragsrecht.

II. Diese Erklärung tritt mit Wirkung vom 1. Juli 2007 an die Stelle der Grundlagenbeschlüsse der Freisinger Bischofskonferenz vom 22. März 1995 (Amtsblatt für das Erzbistum München und Freising 1997, Seite 174 f.).

## Präambel

Das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen umfasst die von der Bayerischen Regional-KODA beschlossenen und von den bayerischen (Erz-)Bischöfen jeweils für ihre (Erz-)Diözese in Kraft gesetzten kirchlichen arbeitsvertraglichen Regelungen.

Das einheitliche, regionale und eigenständige kirchliche Arbeitsvertragsrecht in den Bayerischen (Erz-)Diözesen wurde durch die Bayerische Regional-KODA auf der Basis grundlegender Beschlüsse gestaltet. Dabei orientierte sich die Bayerische Regional-KODA stets an den tarifrechtlichen Regelungen für Beschäftigte im öffentlichen Dienst im Freistaat Bayern.

Die weitere Gestaltung des Arbeitsvertragsrechts der Bayerischen (Erz-)Diözesen orientiert sich am Tarifvertrag (TVöD – Fassung VKA) für die Beschäftigten der Arbeitgeber, die Mitglieder des kommunalen Arbeitgeberverbandes Bayern sind. Im Übrigen können Bestandteile der weiteren Tarifverträge des öffentlichen Dienstes im Freistaat Bayern berücksichtigt werden.

Die weitere Gestaltung der Sonderregelungen für Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft im Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen orientiert sich an den für Lehrkräfte des Freistaates Bayern geltenden Regelungen.

Die Gestaltung des Arbeitsvertragsrechts der bayerischen (Erz-)Diözesen erfolgt auf den genannten Grundlagen, soweit kirchenspezifische Gründe dem nicht entgegenstehen.

# Fristen auf einen Blick

## Wichtige Fristen und Termine rund um's Arbeitsleben

Untenstehende Liste gibt einen Überblick über die wichtigsten Fristen, die Beschäftigte je nach Anlass beachten sollten.

Wer sich nicht rechtzeitig meldet, muss damit rechnen, dass der Arbeitgeber das Gewünschte mit Hinweis auf die versäumte Frist verweigert. Doch auch bei Angelegenheiten, in denen keine Frist vorgeschrieben ist, ist es sinnvoll sich frühzeitig zu melden. So haben MitarbeiterInnen zum Beispiel Anspruch auf Sonderurlaub zur Kindererziehung, der nur aus dringenden betrieblichen Gründen verweigert werden kann. Eine Frist zur Antragsstellung ist nicht vorgeschrieben. Wer jedoch erst im letzten Moment seinen Antrag stellt, geht das Risiko ein, dass der Dienstgeber ablehnt, weil er so schnell keine Ersatzkraft anstellen kann.

Aber auch wer seinen Antrag frühzeitig stellt, bekommt ihn nicht immer genehmigt. Je nach Art der Angelegenheit handelt es sich um „Kann-“, „Soll-“ oder „Ist-Vorschriften“. Bei einer Kann-Vorschrift, etwa bei einem Antrag auf Altersteilzeit vor dem

60. Lebensjahr, hat der Arbeitgeber großen Entscheidungsspielraum. Bei einer „Soll-Vorschrift“ dagegen muss er dem Antrag entsprechen, nur besonders schwerwiegende, sogenannte „dringende Gründe“, berechtigen ihn zur Ablehnung. Steht in einer Regelung ein uneingeschränktes „Ist zu gewähren“ ist die Sache klar, hier hat der Arbeitgeber keinerlei Spielraum.

Bei manchen Anlässen in der Tabelle findet sich der Begriff „Verlangen von“. Dieser vor allem in Gesetzen verwendete Begriff bedeutet, dass der Beschäftigte ein Recht hat, das ihm nur bei Vorliegen „(dringender) betrieblicher Gründe“ verwehrt werden kann.

In der Spalte „Fundstelle“ sind die entsprechenden rechtlichen Grundlagen angegeben, in denen gegebenenfalls weitere Bedingungen und Modalitäten zu finden sind. Die ABD-Regelungen sind unter [www.onlineABD.de](http://www.onlineABD.de) zu finden, eine detaillierte Gliederung hierzu unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de)

Markus Schweizer

Anlass	zu beachtende Frist	Fundstelle
ALTERSTEILZEITARBEITSVERHÄLTNISS VOR DEM 60. LEBENSJAHR, Antrag auf Vereinbarung eines	keine Frist Empfehlung: so früh wie möglich	§ 2 Abs. 1 ABD Teil D, 6.
ALTERSTEILZEITARBEITSVERHÄLTNISS AB DEM 60. LEBENSJAHR, Verlangen auf Vereinbarung eines	3 Monate vor gewünschtem Beginn	§ 2 Abs. 2 ABD Teil D, 6.
ANSPRÜCHE AUS DEM ARBEITSVERHÄLTNISS, Geltendmachung der	spätestens 6 Monate nach Fälligkeit	§ 37 Abs. 1 ABD Teil A, 1.
ARBEITSBEFREIUNG, Antrag auf	keine Frist Empfehlung: so früh wie möglich	§ 29 ABD Teil A, 1.
ARBEITSZEITKONTO, Antrag auf Einrichtung eines	keine Frist Empfehlung: so früh wie möglich	§ 2 ABD Teil D, 4.
ARBEITSZEITKONTO, Antrag auf Entnahme von Zeitguthaben aus dem	keine Frist Empfehlung: so früh wie möglich	§ 9 ABD Teil D, 4.
AUFLÖSUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISS, Antrag auf	keine Frist Empfehlung: so früh wie möglich	
BEIHILFE, Antrag auf Höherversicherung im Tarif 820K (mit Gesundheitsprüfung)	keine Frist Versicherungsbeginn frühestens zum ersten des Monats nach Eingang des Antrags möglich	
BEIHILFE, Antrag auf Höherversicherung im Tarif 820K ohne Gesundheitsprüfung	bis zum 7. Beschäftigungsmonat möglich Hinweis erfolgt 2 Monate vorher durch die Versicherungskammer Bayern	
BEIHILFE, Antrag auf Leistungen aus dem Tarif 814	spätestens 1 Jahr nach der Rechnungsstellung	
BEIHILFE, Antrag auf Leistungen aus dem Tarif 820K	spätestens 2 Jahre nach der Rechnungsstellung	
ELTERNZEIT, Antrag auf Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber während der	spätestens 4 Wochen vor Beginn	§ 15 Abs. 4 BEEG
ELTERNZEIT, Antrag auf Übertragung eines Anteils von bis zu zwölf Monaten auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes	keine Frist Empfehlung: so früh wie möglich	§ 15 Abs. 2 BEEG
ELTERNZEIT, Antrag auf Verlängerung der	keine Frist Empfehlung: so früh wie möglich	§ 16 Abs. 3 BEEG
ELTERNZEIT, Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit während der	keine Frist Empfehlung: so früh wie möglich	§ 15 Abs. 5 BEEG
ELTERNZEIT, Antrag auf vorzeitige Beendigung der	keine Frist Empfehlung: so früh wie möglich	§ 16 Abs. 3 BEEG
ELTERNZEIT, Verlangen von	spätestens 7 Wochen vor Beginn (bei dringenden Gründen ist eine kürzere Frist möglich)	§ 16 Abs. 1 BEEG
ELTERNZEIT, Verlangen der Verringerung der Arbeitszeit während der	spätestens 7 Wochen vor gewünschtem Beginn	§ 15 Abs. 7 BEEG

ENTGELTUMSWANGLUNG, Verlangen auf Abschluss einer Vereinbarung zur	spätestens 4 Wochen vor dem 1. des Monats, in dem die Vereinbarung in Kraft treten soll	ABD Teil D, 10 c
FORTBILDUNG, Antrag auf Anerkennung als berufliche Fortbildung und Arbeitsbefreiung für eine	keine Frist Empfehlung: so früh wie möglich	§ 5a Abs. 1 ABD Teil A, 1.
FORTBILDUNG, Antrag auf Anerkennung eines dienstlichen Interesses und der Kostenerstattung für eine	keine Frist Empfehlung: so früh wie möglich	§ 5a Abs. 3 ABD Teil A, 1.
JAHRESSONDERZAHLUNG, Antrag bei 400 Euro-Kräften auf Vereinbarung einer abweichenden	keine Frist Empfehlung: so früh wie möglich	§ 20 Abs. 2 ABD Teil A, 1.
KÜNDIGUNG eines Arbeitsverhältnisses, das insgesamt nicht mehr als 6 Monate bestanden hat	spätestens 2 Wochen zum Schluss eines Kalendermonats	§ 34 Abs. 1 ABD Teil A, 1.
KÜNDIGUNG eines Arbeitsverhältnisses, das insgesamt mehr als 6 Monate bis zu einem Jahr bestanden hat	spätestens 1 Monat zum Schluss eines Kalendermonats	§ 34 Abs. 1 ABD Teil A, 1.
KÜNDIGUNG eines Arbeitsverhältnisses, das mehr als 1 Jahr aber weniger als 5 Jahre bestanden hat	spätestens 6 Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres*	§ 34 Abs. 1 ABD Teil A, 1.
KÜNDIGUNG eines Arbeitsverhältnisses, das mindestens 5 Jahre aber weniger als 8 Jahre bestanden hat	spätestens 3 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres*	§ 34 Abs. 1 ABD Teil A, 1.
KÜNDIGUNG eines Arbeitsverhältnisses, das mindestens 8 Jahre aber weniger als 12 Jahre bestanden hat	spätestens 4 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres*	§ 34 Abs. 1 ABD Teil A, 1.
KÜNDIGUNG eines Arbeitsverhältnisses, das mindestens 10 Jahre aber weniger als 12 Jahre bestanden hat	spätestens 5 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres*	§ 34 Abs. 1 ABD Teil A, 1.
KÜNDIGUNG eines Arbeitsverhältnisses, das mindestens 12 Jahre bestanden hat	spätestens 6 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres*	§ 34 Abs. 1 ABD Teil A, 1.
KÜNDIGUNG eines befristeten Arbeitsverhältnisses, das (ggf. zusammen mit mehreren aneinandergereihten) insgesamt mehr als 6 Monate und bis zu einem Jahr bestanden hat	spätestens 4 Wochen zum Schluss eines Kalendermonats	§ 30 Abs. 5 ABD Teil A, 1.
KÜNDIGUNG eines befristeten Arbeitsverhältnisses, das (ggf. zusammen mit mehreren aneinandergereihten) insgesamt mehr als 1 Jahr und bis zu 2 Jahre bestanden hat	spätestens 6 Wochen zum Schluss eines Kalendermonats	§ 30 Abs. 5 ABD Teil A, 1.
KÜNDIGUNG eines befristeten Arbeitsverhältnisses, das (ggf. zusammen mit mehreren aneinandergereihten) insgesamt mehr als 2 Jahre und bis zu 3 Jahre bestanden hat	spätestens 3 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres*	§ 30 Abs. 5 ABD Teil A, 1.
KÜNDIGUNG eines befristeten Arbeitsverhältnisses, das (ggf. zusammen mit mehreren aneinandergereihten) insgesamt mehr als 3 Jahre bestanden hat	spätestens 4 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres*	§ 30 Abs. 5 ABD Teil A, 1.
NEBENTÄTIGKEIT, Anzeige einer geplanten	„rechtzeitig“ vor Aufnahme Empfehlung: 4 Wochen	§ 3 Abs. 3 ABD Teil A, 1.
RENTENBESCHIED, Unterrichtung des Arbeitgebers von der Zustellung eines	unverzüglich	§ 33 Abs. 2 ABD Teil A, 1.
SCHWANGERSCHAFT, Anzeige einer bestehenden	keine Frist, sollte aber in der Regel sobald die Schwangerschaft bekannt ist, erfolgen, damit der Arbeitgeber die Schutzvorschriften beachten kann	§ 5 MuSchG
SONDERURLAUB, Antrag auf Gewährung	keine Frist Empfehlung: so früh wie möglich	§ 28 ABD Teil A, 1.
SONDERURLAUB, Antrag auf Verlängerung	spätestens 6 Monate vor Ablauf des bestehenden Sonderurlaubs	§ 28 Abs. 2 ABD Teil A, 1.
TEILZEITARBEIT, Antrag auf befristete	keine Frist Empfehlung: so früh wie möglich	§ 11 Abs. 1 ABD Teil A, 1.
TEILZEITARBEIT, Antrag auf Verlängerung der befristeten	spätestens 6 Monate vor Ablauf der bestehenden Teilzeitvereinbarung	§ 11 Abs. 1 ABD Teil A, 1.
TEILZEITARBEIT, Verlangen nach dauerhafter	spätestens 3 Monate vor Beginn	§ 8 TzBfG
ÜBERNAHME, Antrag von Religionslehrern nach der 2. Dienstprüfung auf	keine Frist	§ 5 Abs. 3 ABD Teil C, 3.
UNTERRICHTSVERPFLICHTUNG, Antrag auf Ermäßigung wegen Einsatzes an drei oder mehr örtlich getrennten Schulen	keine Frist	§ 9 Abs. 3 ABD Teil C, 3.
URLAUB, Antrag auf Gewährung von	keine Frist Empfehlung: so früh wie möglich	
VERSETZUNG, Antrag von Gemeindefereuten oder Religionslehrern auf	keine Frist Empfehlung: so früh wie möglich, diözesane Verfahren beachten	§ 4 Abs. 2 ABD Teil C, 2. § 17 Abs. 1 ABD Teil C, 3.
WEITERBESCHÄFTIGUNG, Antrag nach Zugang des Rentenbescheides wegen teilweiser Erwerbsminderung auf	spätestens 2 Wochen nach Zugang des Rentenbescheides	§ 33 Abs. 3 ABD Teil A, 1.

\* Das sind: 31.03., 30.06., 30.09. und 31.12. Bei Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft: 31.03., 30.06., 31.07. und 31.12. (ABD Teil B, 4.1.1., ABD Teil B, 4.1.2. bzw. ABD Teil B, 4.1.3. jeweils Nr. 13).

Alle Angaben ohne Gewähr. Rechtsverbindlich sind ausschließlich die Amts- und Gesetzesblätter.

## § Auf den Punkt gebracht

### Ich war längere Zeit krank. Darf mir mein Dienstgeber jetzt eine geringerwertige Arbeit zuweisen?

Zu den Pflichten des Arbeitgebers gehört, die MitarbeiterInnen arbeitsvertragsgemäß zu beschäftigen. Der Entzug der Beschäftigung oder die Zuweisung „unterwertiger“ Tätigkeiten kann, wenn etwa ein Arbeitnehmer zur Kündigung genötigt werden soll, sogar „Mobbing am Arbeitsplatz“ sein (vgl. LAG Thüringen, Urt. v. 10.04.2001).

Im kirchlichen Dienst, in dem die Vergütung nach Tätigkeitsmerkmalen erfolgt, ist die Eingruppierung zunächst eine Auswirkung der Tätigkeit. Sind MitarbeiterInnen einmal eingruppiert, haben sie dann auch Anspruch darauf, entsprechende Tätigkeiten zugewiesen zu erhalten. Wer als Erzieherin eingruppiert ist, hat Anspruch darauf, als Erzieherin und nicht als „Pädagogische Ergänzungskraft“ beschäftigt zu werden.

Hat der Arbeitgeber begründete Zweifel, dass der/die MitarbeiterIn der Arbeit gesundheitlich schon gewachsen ist, kann er den/die Beschäftigte verpflichten, durch

ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass er/sie zur Leistung der arbeitsvertraglichen Pflichten in der Lage ist (§ 3 Abs. 4 ABD Teil A, 1.). Kein Arbeitgeber ist in der Lage, eine ärztliche Beurteilung über die gesundheitliche Leistungsfähigkeit selbst abzugeben.

Stellt sich heraus, dass der/die Beschäftigte tatsächlich nur eingeschränkt einsatzfähig ist, besteht auch nur ein eingeschränkter Beschäftigungsanspruch. In diesem Fall kommt eine vorübergehende Zuweisung geringerwertiger Tätigkeiten in Frage. Das Entgelt ist aber in voller Höhe weiterzuzahlen. In solchen Fällen sollte der Dienstgeber – im eigenen Interesse – unbedingt prüfen, durch welche Maßnahmen („betriebliches Eingliederungsmanagement“, „Wiedereingliederungsmaßnahmen“, „Wiedereinstiegsqualifizierung“) die Leistungsfähigkeit des/der Beschäftigten schnellstmöglich wiederhergestellt werden kann.

*Erich Sczepanski*

## Besitzstandsverlust Kinder

### Verdienstgrenze beachten

Für den Anspruch auf Kindergeld gibt es bei volljährigen Kindern Einkommensgrenzen. Verdient ein Kind vorübergehend mehr, entfällt der Anspruch auf Kindergeld. Damit endet auch der Anspruch auf die Besitzstandszahlung Kind und zwar endgültig. Das gilt auch wenn die Kindergeldberechtigung später wieder neu auflebt.

Solche vorübergehenden Kindergeldunterbrechungen können zum Beispiel auftreten, wenn Kinder zwischen Ausbildung und Berufsoberschule zur Überbrückung einige Monate berufstätig sind.

Die Einkommensgrenze liegt derzeit bei 7.680 Euro im Kalenderjahr. Maßgeblich ist das zu versteuernde Einkommen. Also Einkommen abzüglich 920 Euro Arbeitnehmer-Pauschbetrag und abzüglich möglicher Sonderausgaben und außergewöhnlicher Belastungen. In dem Jahr, in dem das Kind volljährig wird, wird der Freibetrag zeitanteilig gekürzt.

*Franz Aigner, Manfred Weidenthaler*

### Bekomme ich Kinderkrankengeld, wenn mein Partner privat versichert ist?

Ob Sie Kinderkrankengeld bekommen, hängt davon ab, wo die Kinder (mit)versichert sind.

Nach dem Sozialgesetzbuch V § 45 ist jede/r Beschäftigte bis zu 10 Arbeitstage (Alleinerziehende 20) pro Jahr zur Pflege eines erkrankten Kindes vom Dienst freizustellen. Voraussetzungen sind:

- Eine andere Betreuungsperson steht nicht zur Verfügung.
- Das Kind ist jünger als 12 Jahre.
- Der Arzt bescheinigt die Notwendigkeit der Betreuung.

Bei mehreren Kindern dürfen insgesamt 25 Arbeitstage nicht überschritten werden (Alleinerziehende 50). Noch weitergehende Freistellungen sind möglich, wenn das Kind unheilbar erkrankt ist und nurmehr wenige Wochen oder Monate zu leben hat.

Sind die Kinder bei einer gesetzlichen (Ersatz)Kasse mitversichert, zahlt während der

Freistellungszeiten die Krankenkasse ein „Kinderkrankengeld“. Das Kinderkrankengeld ist geringer als das Arbeitsentgelt.

Sind die Kinder privat versichert, besteht tariflicher Anspruch auf maximal 4 Tage Lohnfortzahlung zur Pflege erkrankter Kinder. Müssen Sie länger zu Hause bleiben, bleibt nur die Möglichkeit sich unbezahlt von der Arbeit freustellen zu lassen oder Urlaub zu nehmen.

*Manfred Weidenthaler*



*Krankes Kind. Eltern haben nötigenfalls Anspruch auf Arbeitsbefreiung.*

*Foto: bilderbox*

## Kurz erklärt

**ABD:** „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen“. Tarifrecht für die bayerischen KirchenmitarbeiterInnen, ohne Caritas. Großteils mit dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes, TVöD, übereinstimmend. Im Internet unter [www.onlineABD.de](http://www.onlineABD.de)

**Bayerische Regional-KODA:** „Bayerische Regional-Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts“. Je zur Hälfte mit Arbeitnehmer- und ArbeitgebervertreterInnen besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraft-Setzung. Die 18 VertreterInnen der MitarbeiterInnen werden von den Beschäftigten für 5 Jahre gewählt.

Neue Infos der  
Beihilfeversicherung wieder  
in der nächsten Ausgabe!